



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico  
de aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Rejas de la Peña, Aldo Fernando (orcid.org/0000-0002-8594-8620)

**ASESORES:**

Dr. Valqui Oxolón, José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A mi esposa e hijos por brindarme su tiempo para poder avocarme a este nuevo objetivo profesional.

A mis padres por sus sabios consejos y aliento con continuar adelante con mis estudios.

A mis maestros que participaron en la formación para obtener el grado académico.

## AGRADECIMIENTO

A dios todo poderoso por brindarme la oportunidad de obtener un nuevo lauro, bajo la guía de Nuestra Señora de Guadalupe y San Martin de Porres.

A mis compañeros Coach de vida, educativos y profesionales que aportaron con su experiencia y conocimientos a mi investigación.

A los estudiantes de Cuarto año quienes se han desenvuelto como monitores en la escuela de oficiales de la PNP, usando las herramientas del coaching.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023", cuyo autor es REJAS DE LA PEÑA ALDO FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 02- 08-2023 08:22:40

Código documento Trilce: TRI - 0630397



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, REJAS DE LA PEÑA ALDO FERNANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
REJAS DE LA PEÑA ALDO FERNANDO <b>DNI:</b> 43246299 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8594-8620	Firmado electrónicamente por: AREJAS el 12-08-2023 23:16:53

Código documento Trilce: INV - 1246239



## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Categorías y subcategorías	14
<b>Tabla 2</b>	Participantes	16

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Categorías apriorísticas y emergentes	25
-----------------	---------------------------------------	----



## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar cómo las herramientas del coaching fortalecen el rendimiento académico en Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023; la investigación se ampara en el enfoque cualitativo, tipos de investigación básica de diseño fenomenológico, se contó con la participación de cinco especialistas de Coaching educativo, de vida – profesional y tres estudiantes de cuarto año de la Escuela de Oficiales de la PNP, que cumplían las funciones de monitores; se aplicó la técnica de entrevista, instrumento guía de entrevista la cual consta de 9 interrogantes que derivan de cada objetivo de investigación.

Los resultados evidenciaron que las Herramientas del Coaching como estrategia fortalecen de manera notable el rendimiento académico, esta nueva mega tendencia mundial lo han desarrollado deportistas; en consecuencia, potencia la educación, conduce al éxito a los profesionales en beneficio personal y a quienes representa, por ello se quiere llevar estas herramientas para que los aspirantes se sientan fortalecidos, motivados con ganas de continuar las actividades exigibles para forjarse como un líder policial y transformador.

**Palabra clave:** Adaptación, capacitación, herramientas del coaching.

## **ABSTRACT**

The present study had the objective of analyzing how coaching tools strengthen academic performance in Aspirants of the PNP Officers School, Lima, 2023; the research is based on the qualitative approach, types of basic research of phenomenological design, with the participation of five specialists in educational and professional life coaching and three fourth year students of the PNP Officers School, who served as monitors; the interview technique was applied, interview guide instrument which consists of 9 questions that derive from each research objective. The results showed that the Coaching Tools as a strategy significantly strengthens academic performance, this new global mega trend has been developed by athletes; consequently, it enhances education, leads professionals to success for personal benefit and those it represents, so we want to bring these tools so that applicants feel strengthened, motivated, and eager to continue the activities required to be forged as a police leader and transformer.

**Keyword:** Adaptation, training, coaching tools.

## I. INTRODUCCIÓN

Anualmente la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, recibe a nuevos aspirantes (jóvenes ingresantes) quienes pasan por un periodo de adaptación proceso desarrollado por sus instructores y monitores quienes instruyen la rutina del centro de formación, como levantarse temprano realizar actividades físicas, académicas, es donde los aspirantes sienten el cambio en sus vidas, momentos que lleva a decidir a retirarse para continuar en su zona de confort; circunstancias donde los instructores y monitores desarrollan actividades de motivación para lograr que recapite el aspirante y continúe; es donde las herramientas del Coaching como propuesta para fortalecer el rendimiento académico del aspirante de la EOPNP;

El coaching se encuentra dentro del Programa de Desarrollo de la Capacidad de Gestión y Liderazgo, cuyo propósito es equipar al personal para que desempeñe sus funciones en un excelente nivel mediante una serie de iniciativas complementarias que respalden su labor, una forma más reconocidas en la actualidad es el coaching (OMS, 2022) el cual permite desarrollar aptitudes de liderazgo, en sesiones o talleres de grupos menores de colaboradores lo que potencia su labor profesional y su vida personal, volviéndose personas innovadoras listas para cualquier cambio o adaptarse a una nueva rutina (McCarthy & Milner, 2020). El coaching es tendencia en el mundo deportivo, ya sea en el proceso de entrenamiento y aprendizaje lo que permite al atleta desarrollar sus habilidades y capacidades, herramienta eficaz de crecimiento y aprendizaje (Kowalski, 2020); desde el ámbito de la motivación lo que implica y compromete a este en sus objetivos deportivos, reconociendo las herramientas del coaching que aplica esta disciplina y las fases en que se divide el proceso de esta tendencia mundial (UNISPORT, 2022).

Por ello, desde hace más de 25 años, existe un objetivo de expandirse a otros ámbitos por lo que, este modelo de intervención se denominó originalmente mundo del deporte. Este propósito ha dado lugar a diferentes caminos de desarrollo del coaching, saliendo del universo del deporte, ingresando ahora a la comunidad educativa, profesional, ejecutiva o empresarial; El coaching ha crecido durante décadas como una forma de desarrollo profesional para maestros y líderes

escolares ahora vienen en muchas formas (Lofthouse, 2019). Viéndose a sí mismos de una posición revolucionaria para el cambio de actitudes humanas y el positivismo. sujetos a estas nuevas tendencias dinámicas. En la actualidad se exige constancia e innovación en todo, así que, en las organizaciones, y lo más importante las personas, es ahí cuando surgen herramientas de coaching, principalmente la potencialización y el desarrollo de competencias personales (Gómez, 2020). Las herramientas utilizadas en el proceso de trabajo en equipo estarán muy relacionadas con el coaching de equipos, ya que la idea básica es mejorar el desarrollo humano de las personas, de manera que pueda relacionarse además en su vida profesional (Inochea, 2022) estas herramientas garantizan un impacto positivo tanto para los individuos como para una organización en general (Hatton, 2019).

La preocupación de todo líder, directivo, gerente, jefe y otros es desarrollar actividades para mejorar y fortalecer emocionalmente a sus colaboradores que desean salir adelante ante la adversidad o situaciones particulares que se atraviesan en la vida, situación que converge y propulsa a las herramientas de coaching: Escucha activa, retroalimentación y preguntas poderosas, actividades que se pone en práctica actualmente en el mundo con el fin de mitigar el estrés en el escenario que se desarrollan, pueda ser ejecutivo, educativo, profesional, empresarial, deportivo y otros, que ha desarrollado tendencias de empatía en los colaboradores o de aquella persona que está dispuesta a salir adelante (instituto internacional coaching, 2022)

El coaching es una herramienta de desarrollo personal y profesional, personal o en equipos, donde el coach trabaja una serie de sesiones, con el objetivo de desarrollar aptitudes, habilidades, competencias en los colaboradores de una empresa (Shine Coaching, 2022). institución dedicada al fortalecimiento personal en convenio con la ONG Amauta promueven el coaching para mejorar el desempeño personal a fin de alcanzar las metas y maximizar su potencial, herramienta de motivación personal que se acrecentado en el mundo laboral especialmente en América latina (Latam Coaching network, 2022). El coach garantiza un entorno seguro y una relación de apoyo para el descubrimiento, crecimiento y la transformación personal (UCV+, 2022).

Actualmente, es necesario gestar nuevos modelos pedagógicos para el desarrollo del rendimiento académico de los alumnos, se debe considerar procesos cognitivo-conductuales tales como conductas socioemocionales, habilidades cognitivas, mentales, sensoriales y motrices que permitan el pleno desarrollo de un rol, función, actividad o tarea. El conocimiento debe ser producto de un contenido multidisciplinario y multidimensional (Delors, 1997). requiere del comportamiento comprometido de los individuos dentro de la interacción social y específicamente quieren representar (Frade, 2009). El coaching contribuye en el desarrollo personal desde el aspecto práctico para contribuir y formar líderes académicos (Callaghan, 2022).

El 26 de junio del 2022, se incorporaron a la EOPNP, 499 jóvenes como aspirantes (ingresantes a la PNP). La gran mayoría recién se han separado de sus familiares en cuanto el internamiento. Del 100% el 80% son de procedencia civil y el 20% procedencia PNP (suboficiales), ante esta realidad la gran mayoría vive la formación policial donde la instrucción y el claustro propio del internamiento conlleva a desertar o solicitar su retiro del centro de instrucción policial.

De lo puntualizado en los párrafos preliminares, se gesta el Problema General: ¿Cómo las herramientas del coaching fortalecen el rendimiento académico en los aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023? y como Problemas específicos: ¿Cómo la escucha activa fortalece el rendimiento académico en los aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023?, ¿Cómo las preguntas poderosas fortalece el rendimiento académico en los aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023? y ¿Cómo la retroalimentación fortalece el rendimiento académico en los aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023?

El estudio se justifica: teórica, metodológica y práctica (Fernández-Bedoya, 2020). Teórica: la presente investigación concederá la aproximación del discernimiento de un plan piloto de motivación en base a las herramientas del Coaching. Práctica: El estudio servirá de aporte para fortalecer el rendimiento académico de los aspirantes de la Escuela de Oficiales de la PNP, generar líderes y Metodológica; El enfoque cualitativo permite abordar utilizando una estructura de entrevista y usar con los colaboradores involucrados para recopilar información valiosa, al igual que los colaboradores entrevistados. conocer sobre las

herramientas del coaching para fortalecer el rendimiento académico del aspirante de la EO PNP.

El objetivo general es: Analizar cómo las herramientas del coaching fortalecen el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023; ante lo escrito los objetivos específicos: Analizar cómo la escucha activa fortalece el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023, Analizar cómo las preguntas poderosas fortalecen el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023 y Analizar cómo la retroalimentación fortalece el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, Lozano (2021) cuyo objetivo es describir el coaching educativo en la edificación del clima institucional en el centro educativo de la región La Libertad - 2021; el enfoque de la investigación es cualitativo, con diseño fenomenológico, la herramienta de recolección de datos fue la entrevista, guía de entrevista para cuatro docentes de la institución en mención, Concluyendo que el coaching educativo es una técnica de estimulación concerniente a la instrucción que guía, orienta y fortifica las habilidad para relacionarse en armonía laboral dentro de la institución o entorno explícito, su jerarquía reside en el progreso de la labor de la totalidad de los colaboradores del ámbito educativo a través de diferentes estrategias de convivencia y armonía, fomentando el buen clima laboral.

Bisalaya (2019) tiene como objetivo; Explorar y diagnosticar los componentes del coaching educativo y habilidades blandas requeridas en la expo proyectos por los estudiantes del V ciclo de la facultad de arquitectura en una universidad privada del distrito de San Juan de Lurigancho 2018; el estudio es de enfoque mixto encaminado a partir del diseño exploratorio secuencial se inicia cualitativamente y se analiza cuantitativamente; de alcance correlacional; concluyendo en la identificación de una correspondencia propicia, recta y efectiva del coaching educativo fortificando las soft skills, solicitadas en la expo proyecto de los alumnos del V ciclo de arquitectura en una universidad privada de SJL 2018.

Ruiz (2022) cuyo objetivo es la propuesta del coaching educativo, para fortalecer la gestión del conocimiento en estudiantes del 5to., grado de formación secundaria en institución educativa de Lima; el enfoque del estudio es el cualitativo de nivel práctico ya que esta investigación transforma la práctica pedagógica mediante un plan de coaching educativo; la colección de datos se realizó diversas técnicas e instrumentos para el diagnóstico de campo entrevista semiestructurada a los docentes, encuestas para los estudiantes en el trabajo de campo se observó situaciones problemáticas relacionadas a la ausencia de los docentes para generar vínculos de desarrollo personal; concluyendo que la propuesta del programa coaching educativo gesta el conocimiento y permite que los estudiantes se han parte de un trabajo colaborativo donde desarrolla sus potenciales académicos orientados a la mejora de su calidad de vida.

Bazan (2021) tuvo como objetivo el constituir un plan de acción asentado en el coaching educativo para fortificar las capacidades pedagógicas de los profesores en el desarrollo de la formación remota; la investigación se mantiene en el enfoque cualitativo, de diseño hermenéutico interpretativa, como técnica empleo la entrevista a profundidad, de análisis hermenéutico y documental; como instrumento la guía de entrevista direccionada, la ficha concentrada y ficha de registro informativo; como resultado llegó a la construcción del fenómeno: coaching educativo para fortalecer las capacidades pedagógicas de los profesores. concluyendo que el Coaching educativo es un método con habilidades metodológicas enérgicas activas que suscita metamorfosis cognitivas, actitudinales, apasionadas, poniendo mayor énfasis en utilizar para constituir técnicas de acción que fortifiquen las capacidades pedagógicas en el desarrollo de la educación remota.

En cuanto a la categoría rendimiento académico contamos con Mamani (2021), cuyo objetivo es mejorar el rendimiento académico de los estudiantes con desniveles en sus aprendizajes; Su resultado promueve la mejora significativa de los estudiantes en su rendimiento académico, desarrollando mayores niveles de atención y concentración en las sesiones de aprendizaje. Estudio de enfoque mixto utilizando la técnica de observación de mucha importancia en los cambios de los estudiantes; concluyendo que la aplicación asertiva de la música de la zampoña ha permitido la mejora del rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa secundaria “Juan Bustamante” de la ciudad de Lampa.

Miranda (2022) tuvo como objetivo, exponer el soporte de los padres de familia en el progreso del rendimiento académico de los estudiantes de un centro educativo de la comuna de Atacama; el estudio es de enfoque cualitativo de diseño estudio de caso, técnica de obtención de información es la entrevista y la herramienta el cuestionario; concluyendo que los progenitores limitan el apoyo a sus descendientes, toda vez que priorizan responsabilidades del hogar, estos son se sienten limitados por el grado de instrucción o no cuentan con el tiempo disponible, por ello el rendimiento académico de sus menores hijos no es el óptimo ya que no existe apoyo adecuado e idóneo en el hogar.

Paredes (2021) cuyo objetivo es proponer estrategias de apoyo parental para el mejoramiento del rendimiento académico de estudiantes con Necesidades



Educativas Especiales de Educación básica superior de la Unidad Educativa “José Pedro Varela”, el tipo de investigación es mixto desde el enfoque cualitativo se realizó la triangulación de los resultados para comparar las desemejantes apariencias de actores y participante de la investigación, en el análisis documental de varios instrumentos. Concluyendo el diagnóstico de las estrategias que utilizaron los padres de familia han favorecido el rendimiento académico de los estudiantes con necesidades educativas especiales, lo que evidencio que son pocas las alternativas que realmente emplean los representantes del estudio, así también, la propuesta de apoyo parental es de considerar métodos, técnicas y procedimientos en mejora del rendimiento académico de los alumnos.

En el ámbito internacional; Álvarez y Gallegos (2021) cuyo objetivo es analizar el efecto que tiene el coaching educativo en la conducta del estudiante de bachillerato particular en Guayaquil. La tesis es de enfoque cualitativo, con un diseño experimental de estudio de caso, de tipo longitudinal. Una de las herramientas manipuladas fue la META la pertinencia a los objetivos de la materia a la que se aplica. Los resultados mostraron una mejora significativa en su comportamiento, una optimización del 20%. Concluye que el Coaching Educativo es un método aplicado en las instituciones de realización educativa superior desde hace décadas; tales están en Europa y América del Norte. En el ámbito latinoamericano, puede considerarse un movimiento joven que está progresando. En Ecuador existen tratados y artículos científicos que respaldan el método como consecuencia auténtica en la conducta de los estudiantes.

Armijos (2017) da a conocer los aprendizajes adquiridos desarrollados en relación a la intervención psicopedagógica realizada con jóvenes en el campo de la motivación intrínseca para el aprendizaje, utilizando como instrumento el coaching educativo, como enfoque metodológico realizo el tipo Mixto evidenciado la etapa cuantitativa a través de las diligencias iniciales como cuestionarios, test, comentarios, expresiones verbales emitidas por los jóvenes durante la retroalimentación y la etapa cualitativa en los cambios suscitados mediante la ejecución del proyecto; El resultado tras postularse al proyecto fue la satisfacción de ver que muchos jóvenes reaparecen con la intervención con aspectos como: autoestima positiva, independencia y autoeficacia, falta de responsabilidad y la actitud más movilizadora y activa. una base sólida que les haga alcanzar sus

objetivos a nivel personal y profesional; concluyendo que la formación educativa tiene como finalidad mejorar las habilidades personales del sujeto en su intervención en el campo macro; se ocupa de diversos componentes que inciden en el proceso educativo, como son el afectivo, social, psicológico y pedagógico. Todo ello contribuye a un cambio positivo, cuyo objeto en este caso es aumentar la motivación interna por el aprendizaje.

Wolfenden (2020) El coaching devuelve el control a los estudiante o miembro del personal frente a una situación de estrés dependiendo las circunstancias que se somete en su vida diaria el Coachee, generando este enfoque la confianza y gestión de desarrollar puntos donde no pensaba llegar. Las partes más importantes de la enseñanza es la formación y el entrenamiento constante lo cual desarrollará el potencial de cada individuo; concluye que el aprendizaje crea un cambio en los pensamientos, percepciones y acciones de una persona. Cree que todos deberían tener una oportunidad de desarrollar su potencial si el Coaching es parte de la motivación para generar buenas personas el resultado sería la mejor convivencia en una sociedad.

Wasylyshyn (2022) Considera al coaching metafóricamente realizando una creación conjunta entre el cliente y el coach. Esta creación conjunta está catalizada por la autoimagen del cliente (imágenes explícitas y muy visuales) de cómo se ven a sí mismos como líderes al principio, a la mitad y al final del coaching. La evocación de esta autoimagen es un acto fundamental al comienzo de un compromiso de coaching y se logra mediante el uso por parte del coach de una técnica específica, la metáfora de liderazgo visual (VLM); concluye que con el uso de esta técnica el Cliente y el Coach se alinean rápidamente en la identificación de material temático centrado en el cliente que no solo informa el curso del coaching sino que también intensifica la calidad de su conexión y asegura la tracción hacia el logro del objetivo de crecimiento del cliente como un líder.

Zinkowska et al. (2018) cuyo objetivo es la ejecución del método de coaching para ayudar a personas con discapacidad para alcanzar metas profesionales descubriendo su potencial; la metodología empleada en la primera parte presenta una discusión teórica sobre el concepto de coaching. La segunda parte, empírica, describe los supuestos del proyecto que se está implementando en una de las universidades. Los supuestos del proyecto incluyeron el análisis de las

discapacidades de los estudiantes y sugirieron las herramientas de entrenamiento más efectivas compatibles con las discapacidades de los estudiantes. Los análisis constituyen la introducción a acciones posteriores como la implementación de herramientas de coaching y análisis de resultados; concluye que el artículo puede convertirse en una fuente de inspiración para el lector y que el proyecto que está implementando una institución también puede ser ejecutado por otras escuelas y, en efecto, la situación de las personas con discapacidad que ya tienen que hacer frente con muchas dificultades en el mercado de trabajo van a mejorar; alcanzando sus metas, motivado por el trabajo y la satisfacción de sus logros.

Coaching: Marcos (2020) es un estado puro; es el arte de fundar conversaciones poderosas: *“Es el adiestramiento particular y confidencial donde el coach va a acompañar a otra persona, un equipo o una organización (coachee y/o cliente) a alcanzar una meta, superar una adversidad, o a desarrollar unas habilidades determinadas”*. (p. 26).

Se enfoca en desarrollar las habilidades necesarias para el máximo logro personal y profesional asegurando que cada individuo desarrolle su potencial (Rodríguez, 2022) generando una comunicación abierta y de confianza entre los coach y el coachee desarrollado el sentido de pertenencia para mejorar sus habilidades y así poder adaptarse a una cultura (Hakro & Mathew, 2020). El coaching es una filosofía educativa que tiene como objetivo apoyar el desarrollo y crecimiento personal y profesional de los estudiantes y ayudarlos a alcanzar su potencial (Atkinson et al., 2022).

Las Herramientas del Coaching: es un proceso que fortalece a todo individuo a alcanzar sus objetivos a través de un proceso metodológico e instrumentos como son: Escucha activa, Preguntas poderosas, Retroalimentación o Feed Back entre otros.

Escucha activa: Es prestar asertivamente la atención al cliente y escuchar con atención sin mediar juicio de opinión o distorsión por parte del coach, experiencia de profundidad por estar más enfocado a lo vertido por la persona que acude a la sesión, es una parte esencial de las actividades del coaching (Bernal 2022) es una excelente habilidad de comunicación que cubre aspectos tanto

verbales como no verbales (Naranjo, 2018) su importancia radica en una comunicación saludable como el pensamiento crítico y las habilidades para resolver problemas (Khanna, 2020).

**Preguntas Poderosas:** son para poder explorar el presente o situación del cliente con la finalidad de comprenderlo, saber que desea y que lo impide obtenerlo (Bernal 2022). Es necesario la aprehensión de realizar preguntas que ayuden a profundizar la esencia de cambio y crecimiento del coachee.

**Retroalimentación:** Es la resultante de la utilidad que sepan lo que están haciendo bien o no. Por ello, las personas suelen buscar la opinión de quienes consideran más cercanos a ellos (Bernal 2022). La retroalimentación es información proporcionada por un agente sobre aspectos de su desempeño o comprensión (Wisniewski et al., 2020) puede ser una de las influencias más poderosas en el proceso de aprendizaje del ser humano (Dawson et al., 2019) interacción social entre dos personas donde la confianza y el respeto juegan un papel importante (Atkinson et al., 2022).

**El Rendimiento Académico:** Conocimiento obtenido en el ámbito educativo en sus distintos niveles el cual se ve reflejado en sus calificaciones positivas o negativas después de haber sido evaluados. Las medidas que expresan lo aprendido en el proceso formativo del estudiante en respuesta a los estímulos educativos vinculado a la aptitud (EcuRed,2022) tiene diversos factores como la *motivación*, la *inteligencia* y la *personalidad* del estudiante para poder adquirir los conocimientos educativos en diferentes etapas (Lamas, 2015). Posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros óptimos de funcionamiento y logro académico durante el periodo educativo o formativo (Obando y Mieles, 2017).

**Motivación:** Es la que se asocia a resultados positivos congregando el esfuerzo, la concentración, vitalidad o el deseo de estar físicamente activo durante el proceso de aprendizaje (Campos et al., 2021). **Inteligencia:** Habilidad para resolver problemas y crear productos. Tiene que ver con la creatividad que se cultiva a través de la enseñanza en el aula (Gardner, 2021). **Personalidad:** Es el conjunto relativamente estable de rasgos que explican la coherencia del comportamiento, los pensamientos y los sentimientos de una persona en diferentes situaciones en especial en la instrucción educativa (Hidalgo et al., 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El estudio es de enfoque cualitativo, porque se orienta en comprender los fenómenos, usándolos del entorno natural de los participantes y las relaciones con el medio donde se desenvuelven (Hernández y Mendoza, 2018). Proporcionan información sobre fenómenos no cuantificables como la experiencia humana, el lenguaje, la historia y la cultura (Bhangu et al., 2023). La propuesta de la teoría, como científico, es habitual con el argumento en materia de investigación. Es inductivo por requerir una comprensión profunda del terreno en que se encuentra.

El estudio fue Básico o sustantivo; es aquella que se gesta por la curiosidad científica al alumbrar los misterios de los inicios del universo, la naturaleza de la vida y de la persona humana (Ñaupas, 2018). Expresa nuevas sapiencias por el amor a la ciencia y a la sabiduría. Es muy importante porque es el origen de una investigación técnica o aplicada (Esteban, 2018).

El derrotero cualitativo es dominado por el razonamiento lógico o inductivo, partiendo de lo específico a lo general. Primero se explora y describe la personalidad para generar secuencialmente la proposición (Bazen et al., 2021). Una tesis cualitativa es distintiva, científica donde se conferencia a un individuo, examina las reseñas obtenidas para estimar los desenlaces consecutivos durante la conferencia a otro sujeto de investigación; examina esta nueva información, verificando sus hallazgos y desenlaces; luego, debido a la narrativa constante sobre cómo se lleva un a investigación cualitativa (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

Es fenomenológico: La intención principal es relatar, examinar y capturar la experiencia de varias personas sobre fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018) el cual está metodológicamente determinado y puede ser tan diverso como el amplio espectro de la experiencia como el amplio espectro de la experiencia humana. Los fenómenos que nos interesan son complejos y requieren una profunda reflexión interna y una investigación igualmente honda (Churchill, 2022). Encontrar puntos en común entre estas experiencias, integrarlas como generales y comunes,

relacionadas con un fenómeno particular (Greening, 2019). Trata de comprender representaciones, percepciones y comprensión de un contexto individual (Dangal, 2021).

### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

Estas categorías y subcategorías pueden ser apriorísticas, es decir, se construyen antes del proceso de recopilación de información, o se derivan de la recopilación de referencias importantes del propio estudio (Cabrera,2005). Apriorísticas porque han estado fusionados desde el inicio del estudio y no han sido modificados (Hurtado, 2015).

#### **Tablas1**

##### *Categorías*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>
Herramientas del coaching.	Escucha activa. Preguntas poderosas. Retroalimentación.
Rendimiento académico.	Motivación. Inteligencia. Personalidad.

### **3.3. Escenario de estudio**

Es integral en el entorno del sistema educativo, tanto básico y superior. Actualmente se le brinda el coaching educativo y de ello se disgrega para el apoyo en aula con las herramientas del Coaching. El estudio permitió el avance académico fortaleciendo el rendimiento de este en los aspirantes de la Escuela de Oficiales de con sede Puente Piedra, V Batallón de Cadete promoción Precursores Decisión.

### **3.4. Participantes**

La investigación cualitativa es definida como algo en sentido relativo que debe evaluarse con relación al argumento y el propósito del estudio (Ventura y Barboza, 2017) los colaboradores son expertos y representantes de los aspirantes quienes se encuentran involucrados en la trama del estudio quienes ofrecieron datos de

importancia sobre la estrategia propuesta como herramientas del coaching para fortalecer el rendimiento académico de los aspirantes de la EOPNP.

Por la expertise en el ámbito educativo con esta nueva herramienta como es las del Coaching han desarrollados estrategias en otros centros de instrucción en el ámbito policial cual ha brindado excelentes logros en las competencias del estudiante; en el presente estudio se contará con 3 expertos en coaching educativo, 2 psicólogos y 3 cadetes monitores de la promoción; quienes por su experiencia y comentario de sus estrategias incluidas las herramientas del coaching permitirá el fortalecimiento del rendimiento académico de los aspirantes de la Escuela de Oficiales de PNP, con sede en puente piedra. Nos referimos al Mayor PNP, Oficial superior de armas con más de 24 años de servicio, formo parte de la escuela nacional de formación profesional de la Policía Nacional del Perú, en sus entidades de pregrado como jefe de sección, compañía y jefe de batallón es coach, el segundo actual jefe del área de bienestar al cadete de la EOPNP, Capitán SPNP, Oficial de servicio cuenta con siete (07) años activos, psicólogo de profesión y coach educativo actualmente es Jefe del Área de bienestar del estudiante de la EOPNP, Capitán SPNP, Oficial de servicio con dos (02) años de servicio es Psicóloga de profesión laboro en el área de bienestar del cadete EOPNP, antes de asimilarse a la Policía Nacional del Perú, actualmente labora en el policlínico de la ciudad de Piura docente de la Escuela de Educación Técnico Superior PNP Piura, Capitán SPNP, Oficial de servicio con dos (02) años activos es Psicóloga de profesión labora actualmente labora en el área de psicología del policlínico del Ministerio del Interior, Teniente PNP, Oficial de armas con (10) años de servicio coach de vida – PNL, ha sido instructor de la escuela de oficiales por espacio de tres años, actualmente labora en la unidad de servicios especiales de la Región Lima, y tres Cadetes de cuarto año EOPNP, estudiantes que se desenvuelven como monitores de los aspirantes, quienes por sus actitudes y disciplina son los primeros encargados del proceso de adaptación de los Aspirantes al régimen castrenses y rigor físico de la Escuela de Oficiales.

**Tabla 2**

*Participantes*

<b>Código</b>	<b>Característica</b>	<b>Funciones</b>
EE1	Oficial superior	Instructor, Coach.

EE2	Oficial de servicio	Psicólogo, Coach.
EE3	Oficial de servicio	Psicóloga.
EE4	Oficial de servicio	Psicóloga.
EE5	Oficial	Instructor, Coach.
EE6	Cadete de 4to. Año	Monitor.
EE7	Cadete de 4to. Año	Monitor.
EE8	Cadete de 4to. Año	Monitor.

---

### **3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

La entrevista, es una reunión de intercambio de conocimientos entre el entrevistador y el entrevistado de una indagación emplazada para el estudio a tratar. Alcanzando una comunicación asertiva, inteligible y placentera en el argumento de estudio. Esta técnica se divide en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas (Ryen, 2013; Grinnell y Unrau, 2011).

El instrumento de medida para la recopilación de información para esta investigación fue la entrevista semi estructurada cuya implicancia radica que el participante o especialista (Hernández y Mendoza, 2018) responda a preguntas de manera amena; toda vez que el entrevistador lleva consigo pregunta de acuerdo con el estudio a desarrollar o conocer durante la absolución del cuestionario donde se gestan interrogantes a desarrollar en el análisis. De esta charla amena se acopia información por parte del participante previo el consentimiento informado, acatando las circunscripciones éticas de un estudio científico (Bolaños, 2021).

### **3.6. Procedimientos**

En el proceso de levantamiento de datos clasifica a los expertos de acuerdo a su especialidad y experiencia con el tema en el desarrollo; a quienes se les informó los objetivos del estudio, para confirmar su cooperación convincente durante las entrevistas, se realizó la carta denominado consentimiento informado; los datos obtenidos a través de los sentidos de forma consciente y significativa en la entrevista utilizando la herramienta virtual Zoom, en aras del tiempo y ubicuidad, de los profesionales prefieren utilizar una herramienta virtual que permita reunirse en sus centros de trabajo, en su domicilio o un ambiente neutral que se sienta cómodo para absolver las preguntas que utilice este registro, posteriormente se realizó el



análisis y síntesis de la información lo que permitió descubrir nuevas competencias en los aspirantes EOPNP, para fortalecer el rendimiento académico en base las herramientas del coaching.

### **3.7. Rigor Científico**

La investigación sobresale diestramente cuando se trata de los siguientes juicios: *La dependencia*: ya que una variedad de investigadores recopila datos semejantes, realizando análisis similares o resultados semejantes (Creswell, 2013) concibiendo la estabilidad de sus resultados (Jaramillo, 2020). *Credibilidad*: llamada también "máxima eficacia", describiendo a una pesquisa que ha comprendido plenamente la importancia de las vicisitudes de los especialistas y colaboradores que son esenciales en la línea del estudio. *Confirmación*: describe si se minimiza el sesgo o las tendencias del experto. Esto incluye rastrear las fuentes de información e interpretar la lógica utilizada. Existen normas y principios éticos, sujetos e investigadores que expresan equidad y equilibrio; la valoración ética de los protocolos requiriendo un enfoque cualitativo del estudio (Jaramillo, 2020).

### **3.8. Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos de la aplicación del instrumento de investigación en los ocho participantes cinco especialistas y tres monitores, que el desarrollo de sus actividades usan las herramientas del coaching; para el análisis correspondiente se ha seguido la proposición pedagogía de Seid (2016) quien instituye el siguiente proceso: (a) Transcripción fidedigna de la plática y el escenario de entrevista; (b) Grillado, relata el ordenamiento de datos en base a criterios correspondientes a los objetivos del estudio; (c) la codificación, presume la estipendio de marca o un símbolo que revela a un segmento dentro del resumen de lo obtenido en la entrevista. Es por ello, que los resúmenes descritos engloben similares significados en su contenido, siendo clasificados por un código similar; (d) Analizar la información por ejes temáticos, este se desarrollara en base a los objetivos; (e) Síntesis, es de importancia ya que las respuestas a las interrogantes investigativas se presentan como resultados y conclusiones.

Se realizó la triangulación para brindar mayor generalizabilidad, certeza e interpretación de las conclusiones científicas al utilizar diferentes enfoques

metodológicos para ampliar, profundizar, explicar y extender la evidencia (Hernández y Mendoza, 2018). La recopilación, análisis e interpretación de datos se utilizan tres medios o procedimientos para lograr la validez de los resultados (Ñaupas, 2018).

Para la recolección de información se tomó en cuenta la herramienta virtual de video Zoom, a los cinco especialistas y de manera presencial a los tres monitores, instrumentos de recolección, cuyos resultados se transcribieron para el procesamiento y análisis correspondiente (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.9. Aspectos éticos**

El estudio asegura la ética y la reserva que provee el autor, al realizar las actividades usando la tecnología de comunicación para el acopio de información, debidamente acreditados y respetando los principios de la integridad científica estipulados en la normativa de ética Vallejana. El consentimiento informado del participante de estudio es prioridad antes de la aplicación de todo instrumento para la obtención de información (Ocampo y Pérez, 2020). La investigación respetó de manera estricta las normas de carácter profesional en la recopilación de información, resultados y desenlaces; los mismos, que serán procesados sin ningún tipo de alteración alguna. Cabe indicar, que se respetará la autoría de otros investigadores teniendo en consideración la normativa internacional del APA séptima edición.

Son las providencia procedimentales y metodológicas, a las circunstancias epistémicas. Esta tarea requiere cualidades reflexivas en el investigador para con los requisitos y principios éticos más allá del acatamiento sensato. (Serrano, et al., 2020). Es de mencionar que el estudio está a merced de fallas durante el proceso los cuales se subsanan en el desarrollo de este, lográndose a través de las interrogantes asertivas del estudio y el profesionalismo o credibilidad del autor (Viorato y Reyes, 2019).

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Previo a la presentación de los resultados de las entrevistas, se tomó lo fundamentos expuestos por Seid (2016), señalados en la meto de análisis de datos; La información que se presenta en este capítulo se encuentra organizada según los objetivos propuestos en la presente tesis, en concordancia a las consideraciones de Izcara (2014).

De acuerdo con el Objetivo General: analizar cómo las herramientas del coaching fortalecen el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023, los entrevistados especialistas coach y otros que desarrollaron las herramientas del coaching de manera empírica, coinciden que estas son pertinentes para mejorar el rendimiento académico del aspirante EOPNP, toda vez que potencia sus habilidades cognitivas para poder adaptarse a la rutina de un centro de instrucción tanto en lo físico como en lo académico. Las herramientas como escucha activa, preguntas poderosas y la retroalimentación brindan el conocimiento al coach de las dolencias o falencias que tiene el aspirante en su proceso de adaptación a la EOPNP, lo cual brinda información para poder amenguar situaciones de crisis emocional y así evitar que soliciten su baja; por no acostumbrarse a esta rutina a ello se le suma las academias en aulas donde muchas veces el cansancio desconcentra al aspirante y baje su rendimiento académico. El proceso del coaching desarrolla, motiva y fortalece al aspirante para poder hacer frente a las actividades diarias de una mejor manera sintiendo la pertenencia y el cuidado de sus monitores e instructores quienes son los guías motivacionales en la adaptación al centro de formación policial.

En cuanto, al Primer Objetivos Específico: analizar cómo la escucha activa fortalece el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023, los especialistas: Los entrevistados durante su actividad han desarrollado herramientas del coaching unos con conocimientos y otros de manera empírica. las herramientas mejoran competencias de los aspirantes para poder adaptarse fácilmente a la rutina de la EOPNP; las mismas que generan compromiso con su entidad educativa, permitiéndole la ayuda oportuna en el proceso de adaptación; Teniendo como mayor logro fueron las respuestas a la aplicación de las herramientas del coaching mejorando su labor policial o como instructor.

*“Tengan herramientas diarias para que puedan sobrellevar el proceso de adaptación dentro de la escuela de formación (E7)”*

Coincidiendo con Armijos (2017) es su estudio concluyó que la formación educativa tiene como finalidad mejorar las habilidades personales del sujeto en su intervención en el campo macro; se ocupa de diversos componentes que inciden en el proceso educativo, como son el afectivo, social, psicológico y pedagógico. Todo ello contribuye a un cambio positivo, cuyo objeto en este caso es aumentar la motivación interna por el aprendizaje.

La escucha activa desprende la aceptación del aspirante de permanecer en la EOPNP; Los entrevistados coligen que la escucha activa es de suma importancia en el proceso de adaptación del Aspirante a la EOPNP, permitiéndonos conocer de él y que podemos reforzar para mejorar su actividad como cadete; esta herramienta brinda el entendimiento, permitiendo el fortalecimiento de habilidades o destrezas para mejorar su adaptación, así como también, el sentido de pertenencia a la EOPNP., a través de la escucha activa, se identifica la instrucción que desarrolla el aspirante quien fortalece sus habilidades durante la permanencia en el centro policial.

*“Si yo le escucho activamente, viendo no solo escuchando lo que me dice, si no al observar su expresión, rostro, forma de pararse, expresión oral, gestos; me doy cuenta, lo que él necesita (E5)”*

Se coincide con Wolfenden (2020) en su investigación concluyó que el aprendizaje crea un cambio en los pensamientos, percepciones y acciones de una persona. Cree que todos deberían tener una oportunidad de desarrollar su potencial si el Coaching es parte de la motivación para generar buenas personas el resultado sería la mejor convivencia en una sociedad.

La considerar la escucha activa como herramienta que brinda información necesaria para fortalecer o motivar al aspirante durante su estadía en la EOPNP; Los entrevistados manifiestan que la escucha activa brinda una información la cual es el insumo principal para poder motivar y fortalecer sus habilidades para que pueda desenvolverse adecuadamente en la EOPNP. La escucha activa motiva al aspirante, evidenciándose con la buena actitud en el desarrollo de sus actividades. A través de la información recolectada se interpreta sus actos, actitudes,

habilidades con efecto de reacción dentro de la cultura EOPNP. La escucha activa desarrolla capacidades tendientes a la correcta adaptación en la EOPNP.

*“Es muy importante para que el aspirante se sienta motivado...y más de los que se encuentran delante de ellos (E3)”*

Se concuerdan con Lozano (2021) en su investigación concluyendo que el coaching educativo es una técnica de estimulación concerniente a la instrucción que guía, orienta y fortifica las habilidades para relacionarse en armonía laboral dentro de la institución o entorno explícito, su jerarquía reside en el progreso de la labor de la totalidad de los colaboradores del ámbito educativo a través de diferentes estrategias de convivencia y armonía, fomentando el buen clima laboral.

La labor del instructor o monitor debe radicar en la empatía con los aspirantes, teniendo en cuenta que este recién llega a un centro de formación policial; Los entrevistado coligen que la empatía es de suma importancia para el desenvolvimiento adecuado de los instructores y monitores por la comprensión debida de los Aspirantes EOPNP. Los instructores y monitores deberían desarrollarse mejor siendo empáticos para la conducción e instrucción del aspirante en la EOPNP. Los monitores e instructores en base a su experiencia en un centro de formación policial ayudarán al Aspirante en su rutina en cuanto a la EOPNP. La empatía potencializa y fortalece las habilidades de los aspirantes para desarrollarse de manera óptima en el proceso de adaptación al centro de formación policial.

*“La empatía va a ser que yo construya un oficial fuerte emocionalmente... los mentores son aquellos que ya recorrieron el camino que nosotros vamos a recorrer (E5)”*

Se colige con Armijos (2017) es su estudio concluyó que la formación educativa tiene como finalidad mejorar las habilidades personales del sujeto en su intervención en el campo macro; se ocupa de diversos componentes que inciden en el proceso educativo, como son el afectivo, social, psicológico y pedagógico y para ello se encuentran sus tutores y docentes quienes contribuyen positivamente motivándolos internamente en el desarrollo del aprendizaje.

En síntesis, la escucha activa fortalece el rendimiento académico, ya que mediante esta herramienta se puede conocer los motivos, o los factores externos que agobia al Aspirante EOPNP, lo que permite poder orientarlo al desarrollar las alternativas de solución para poder salir del evento que mitiga su rendimiento

académico; siendo el Aspirante EO PNP, quien se fortalece y se propulsa a ser mejor, por ende se requiere que sus instructores y monitores tengan la empatía debida para desarrollar en el aspirante nuevas habilidades acorde a las exigencias que demanda la permanencia en la EOPNP.

Al referirse, al Segundo Objetivo Específico: analizar cómo las preguntas poderosas fortalecen el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023; Las preguntas poderosas hacen reaccionar al aspirante para mejorar su rendimiento académico durante su estadía en la EOPNP y cuáles mecanismos o procedimientos cuentan para el desarrollo la valoración académica; Los entrevistado coinciden que las preguntas poderosas son de suma importancia para el mejor desarrollo y desenvolvimiento del Aspirante de la EOPMP, desde el entendimiento de la reflexión para la mejora en el rendimiento académico. Las preguntas poderosas llevan a la reflexión al Aspirante EOPNP, mejorando y comprometiéndose a desenvolverse adecuadamente en la rutina del centro de instrucción. Cuatro participantes coinciden que las preguntas poderosas ayudan a mejorar el rendimiento académico en el entendimiento de pertenencia a la institución. Las preguntas poderosas permiten la identificación del Aspirante del lugar y cultura donde se encuentra.

*“Sí ayudan a mejorar el rendimiento académico dependiendo de lo que el cadete tenga que trabajar (E1)”.*

Coincidiendo con Wasylyshyn (2022) quien concluye que el uso de esta técnica el Cliente y el Coach se alinean rápidamente en la identificación de material temático centrado en el cliente que no solo informa el curso del coaching, sino que también intensifica la calidad de su conexión y asegura la tracción hacia el logro del objetivo de crecimiento del cliente como un líder.

Las preguntas poderosas pueden generar el cambio de actitud y por ende el mejor rendimiento académico del aspirante EOPNP; Los entrevistados coinciden que si las preguntas poderosas generan un cambio de actitud y ello mejora el rendimiento académico y físico actividades que demanda la instrucción de la EOPNP. Y que se debería continuar con talleres y seminarios de motivación educativa de forma constante a los responsables de la instrucción de los Aspirantes. las preguntas poderosas son generadores de cambio; desde la base de

un proceso de adaptación a la EOPNP. Las existencias de talleres o seminarios de motivación educativa, pero todos coinciden que se debe brindar talleres constantes a los instructores y monitores de la EOPNP, lo cual fortalece su labor.

*“Generan transformación del ser, las preguntas poderosas generan reflexión y esa reflexión genera cuestionamientos (E1)”*

Coincidiendo con Zinkowska et al. (2018) en su investigación concluyó que el artículo puede convertirse en una fuente de inspiración para el lector y que el proyecto que está implementando una institución también puede ser ejecutado por otras escuelas y, en efecto, la situación de las personas con discapacidad que ya tienen que hacer frente con muchas dificultades en el mercado de trabajo van a mejorar; alcanzando sus metas, motivado por el trabajo y la satisfacción de sus logros.

Las preguntas poderosas generan cambios y crecimiento en los aspirantes en su rendimiento académico; Los entrevistados coligen que las preguntas poderosas generan la transformación del aspirante y esto redundará en las capacidades para desenvolverse académicamente; reflexionando del estar en la EOPNP. el ingresar a un nuevo régimen de vida brinda la madurez y crecimiento debido del Aspirante, siendo más responsables en su actividad académica y física como buen desempeño en el centro de formación. Las preguntas poderosas ayudan a una reflexión en el aspirante quienes replantean estrategias para poder estudiar ya que la rutina de instrucción demanda el rendimiento académico y físico. Las preguntas poderosas brindan al aspirante un autoanálisis tomando como una fortaleza para mejorar su desempeño académico y físico en la EOPNP.

*“Puedan replantear sus ideas y sobre todo adaptarse a la vida policial. Sí, me parece realmente bastante interesante (E4)”*

Se colige con Bernal (2022) quien manifiesta que las preguntas poderosas: son para poder explorar el presente o situación del cliente con la finalidad de comprenderlo, saber que desea y que le impide obtenerlo. Es necesario la aprehensión de realizar preguntas que ayuden a profundizar la esencia de cambio y crecimiento del coachee.

En síntesis, las preguntas poderosas son de vital importancia y fundamental para fortalecer el rendimiento académico, cuando se ejecuta esta herramienta permite al coach una conexión, llegando el coaching al quiebre emocional y así

reflexionar donde se encuentra y que es lo que desea; esto asegura el crecimiento del cliente, volviéndose el líder que desea ser; la motivación constante es preponderante, para revitalizar el rendimiento académico del Aspirante en el proceso de adaptación a la cultura policial, creando en ellos el espíritu de pertenencia a una gran institución.

Por último, el Tercer Objetivo Específico: analizar cómo la retroalimentación fortalece el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP Lima, 2023. Después de toda actividad educativa se practica la retroalimentación de lo aprendido; En su mayoría los entrevistados afirman que si hay una retroalimentación de lo aprendido de un día de clases lo que motiva al Aspirante a continuar con las materias por lo novedoso en su vida en la EOPNP. Una retroalimentación te orienta a la reflexión de lo obtenido en clase y ello mejora el proceso aprendizaje de cada Aspirante mejorando el rendimiento académico. La retroalimentación se insta como motivación para el desarrollo del aspirante en la EOPNP, participando activamente en sus academias. Los entrevistados coinciden que la retroalimentación genera una reflexión en el Aspirante, en cuanto el sentido de pertenencia con la institución viéndose reflejado en su rendimiento académico.

*“Genera en el estudiante la toma de conciencia y preparación para poder afrontar las clases (EE5)”*

Se coincide con Ruiz (2022) quien concluye en la propuesta del programa coaching educativo gesta el conocimiento y permite que los estudiantes se hagan parte de un trabajo colaborativo donde desarrolla sus potenciales académicos orientados a la mejora de su calidad de vida.

La retroalimentación educativa desarrolla el pensamiento crítico del aspirante, este reflexiona si adquirió la información vertida en clase; los entrevistados coinciden que la retroalimentación negativa es importante ya que genera impacto a quienes se encuentran convocados en el proceso de aprendizaje de los Aspirantes de la EOPNP. La retroalimentación negativa genera el pensamiento crítico lo cual brinda fortalezas para el rendimiento académico de los Aspirantes en el centro de instrucción policial. El Rol del instructor y monitor es muy importante quienes tienen el compromiso de guiar durante el proceso de adaptación del Aspirante; quienes son vistos como personas a seguir. La retroalimentación



propulsa el desarrollo de los Aspirantes de la EOPNP; para ello están comprometidos los instructores y monitores quienes son los primeros en recibirlos en la escuela de formación.

*“La retroalimentación es fundamental y esencial para todo tipo de espacio académico, porque va a fortalecer el desarrollo cognitivo (EE5)”*

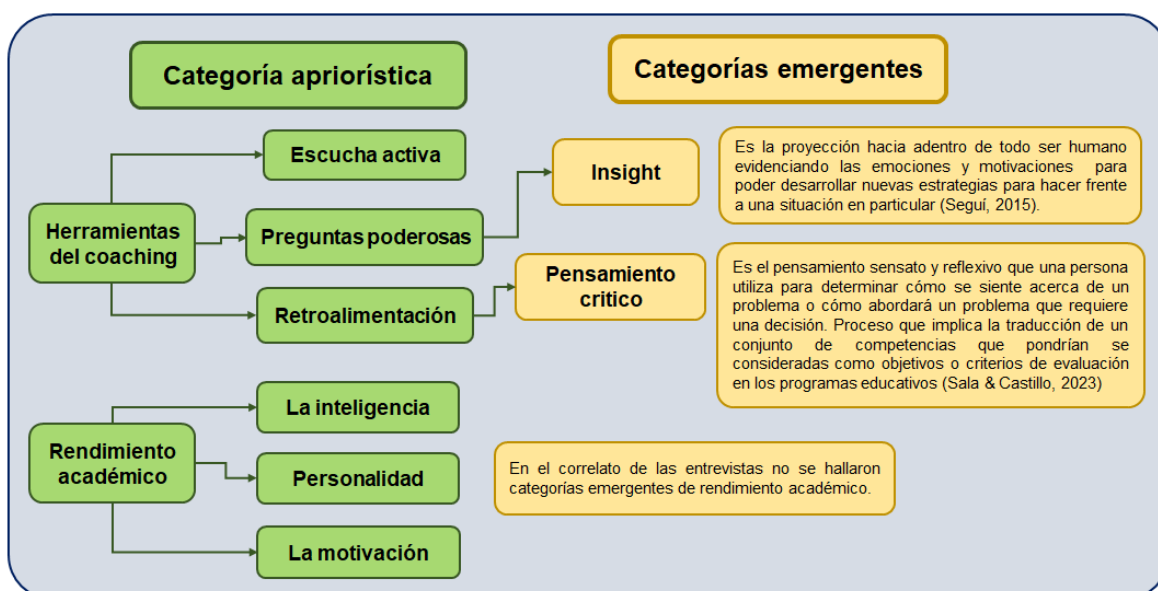
Se concuerda con Bazán (2021) quien concluye que el Coaching educativo es un método con habilidades metodológicas enérgicas activas que suscita metamorfosis cognitivas, actitudinales, apasionadas, poniendo mayor énfasis en utilizar para constituir técnicas de acción que fortifiquen las capacidades pedagógicas en el desarrollo de la educación remota.

En síntesis, la retroalimentación positiva y negativa es de importancia en el fortalecimiento del rendimiento académico de los estudiantes por el trabajo colaborativo que realizan en grupo incluidos con el docente, instructor, monitor persona que esté a cargo de su instrucción; ya que esta herramienta genera la toma de conciencia, impulsando en el coachee a brindar soluciones para afrontar las clases dentro de la escuela de formación; pudiendo sobrellevar las actividades académicas y físicas exigibles en la formación como líder policial, teniendo como objetivo ser el sobresaliente de toda su promoción.

### Categorías apriorísticas y emergentes

**Figura 1**

### Categorías apriorísticas y emergentes



## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Las herramientas del coaching fortalecen de manera notable el rendimiento académico de los aspirantes de la EOPNP; esta mega tendencia mundial que ha destacado deportistas; en el ámbito educativo en especial en la instrucción policial potencia y conduce al éxito a los profesionales en beneficio personal y a quienes representa, por ello se quiere llevar estas herramientas para que los aspirantes se sientan fortalecidos, motivados con ganas de continuar las actividades exigibles para forjarse como un líder policial y transformador.

### **Segunda:**

La escucha activa es de vital importancia, toda vez que fortalece de manera anímica y mental, al aspirante, permitiéndole desarrollar nuevas habilidades que mejoran rendimiento académico, siendo su principal fortaleza sus monitores, instructores y docentes dentro de la cultura EOPNP; quienes, con la debida asertividad, empatía y compromiso con el aspirante, los fortalecen y propulsan a ser mejor persona, lo que da como resultado el mejor rendimiento académico.

### **Tercera:**

Las preguntas poderosas son vitales en la formación de nuevos líderes, ya que estas desarrollan el pensamiento crítico que le brinda una mejor perspectiva, conciencia y decisión, de ser el líder policial que ve en sus monitores, instructores y docentes, quienes con el compromiso aseguran el crecimiento del Aspirante no solo académicamente si no también físicamente.

### **Cuarta:**

La retroalimentación tiene un papel fundamental en el fortalecimiento del rendimiento académico del aspirante, no solo en el aspecto académico, si no también lo que desarrolla durante el día: formaciones, aulas, actividades físicas, esta herramienta le sirva de manera positiva el seguir con buena actitud y debidamente motivado en la EOPNP, y de manera negativa para eliminar las tensiones emocionales que pueda afectar en su rendimiento académico.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Al director de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial propulse en sus actividades académicas, las herramientas del coaching como estrategia para fortalecer el rendimiento de los cadetes, con la tendencia a fortalecer a los futuros líderes policiales y transformadores.

### **Segunda:**

A los instructores y monitores desarrollen o se les capacite en la escucha activa y demás herramientas para el mejor entendimiento de las situaciones emocionales que suelen pasar todo aspirante en el proceso de adaptación a la escuela de formación, lo que permitirá, fortalecer de manera anímica y mental, coadyuvando a la mejora del rendimiento académico.

### **Tercera:**

A los miembros de bienestar del estudiante continúen desarrollando en sus sesiones estas herramientas del coaching con los aspirantes que, por algún motivo, quieran retirarse del centro de formación policial, lo que permitirá desarrollar el pensamiento crítico para ser mejores personas y por ende mejores líderes policiales.

### **Cuarta:**

Al director de la escuela de capacitación continua policial, que desarrollen cursos de capacitación o especialización de instructores y monitores en herramientas del coaching, lo que permitirá contar con personal dedicados a la instrucción fortalecidos en las actividades de escucha activa, pregunta poderosas y retroalimentación; con el objetivo de formar en los centros de instrucción policial líderes transformadores.

## REFERENCIAS

- Álvarez, L., & Gallegos, J. (2021). *Coaching Educativo: Transformación conductual en estudiantes de bachillerato* [Artículo Académico] Podium, 39, 71–82. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.5>
- Armijos, E. (2017). *Coaching educativo para potenciar la motivación intrínseca hacia el aprendizaje, en los estudiantes de Noveno Año de EGB Carpintería y Mecánica Industrial de los Talleres Escuela San Patricio, durante el periodo Marzo-Julio 2016* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/13501>
- Atkinson, A., Watling, C., & Brand, P. (2022). *Feedback and coaching* [Retroalimentación y coaching] European journal of pediatrics, 181(2), 441-446. <https://doi.org/10.1007/s00431-021-04118-8>
- Bazen, A., Barg, F., & Takeshita, J. (2021). Research techniques made simple: an introduction to qualitative research [Técnicas de investigación simplificadas: introducción a la investigación cualitativa]. Journal of Investigative Dermatology, 141(2), 241-247. <https://doi.org/10.1016/j.jid.2020.11.029>
- Bernal, R. (2022). *Herramientas de Coaching*. Internacional Coaching Institute. [https://www.international-coaching-institute.com/herramientas-de-coaching/#Escucha\\_activa](https://www.international-coaching-institute.com/herramientas-de-coaching/#Escucha_activa)
- Bhangu, S., Provost, F. & Caduff, C. (2023). Introduction to qualitative research methods—Part I. [Introducción a los métodos de investigación cualitativos: Parte I]. Perspectives in Clinical Research, 14(1), 39. DOI: 10.4103/picr.picr\_253\_22
- Bisalaya, J. (2019). *Favorecimiento del coaching educativo en las habilidades blandas de estudiantes del V ciclo de arquitectura en una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad tecnológica del Perú] <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2253>
- Bolaños, R. (2021). *La investigación cualitativa en Administración: Ciencia y técnica*. Revista electrónica Calidad en la Educación superior, 12 (1), 104-127. <https://doi.org/10.22458/caes.v12i1.3061>
- Burga, J., y Velásquez, P. (2021). *Estrategias de coaching para mejorar la calidad de atención al cliente en el Banco BBVA oficina Balta, Chiclayo*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87207>
- Campos, L., Sellés, S., García, M., & Ferriz, A. (2021). Aula invertida en educación física: Aprendizaje, motivación y tiempo de práctica motriz. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, 21(81), 63-81. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2021.81.005>

- Callaghan, G. (2022). Introducing a coaching culture within an academic faculty [Introducir una cultura de coaching en una facultad académica]. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 20(1), 83-92. DOI: <https://doi.org/10.24384/2jqz-yp44>
- Cabrera, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. *Teoría*, 14 (1), 61-71. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>.
- Cerdan, P. (2018). *Coaching y la calidad de servicio al cliente de la empresa GDS del Perú SAC San Miguel, 2018* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19887>
- Churchill, S. (2022). *Essentials of existential phenomenological research* [Fundamentos de la investigación fenomenológica existencial] American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000257-000>
- CONCYTEC (2018). *Tipos de Investigación. Acceso libre a Información científica para la innovación "ALICIA"*. <https://n9.cl/k7sza>
- Colonia, N. (2021). *El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo de las competencias educativas en la Institución Educativa Nro. 5165 República de Suecia de Puente Piedra* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6010>
- Creswell, J. (2013). *Investigación cualitativa y diseño investigativo. Selección entre cinco tradiciones*, 9.
- Dammert, L., y Tobar, F. (2017). *Fear and insecurity in Latin America. In The Routledge international handbook on fear of crime* [Dammert, L. y Tobar, F. S. (2017). Miedo e inseguridad en América Latina. En el manual internacional de The Routledge sobre el miedo al crimen] (pp. 339-353). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315651781>
- Dangal, M. (2021). *Qualitative Research, Associate Professor, Kathmandu University*. [Investigación cualitativa, Profesor asociado, Universidad de Katmandú], <https://n9.cl/26k0w>
- Dawson, P., Henderson, M., Mahoney, P., Phillips, M., Ryan, T., Boud, D., & Molloy, E. (2019). *What makes for effective feedback: Staff and student perspectives*. [Cómo conseguir una retroalimentación eficaz: Perspectivas del personal y los estudiantes] *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(1), 25-36. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1467877>
- EcuRed (2022). *Rendimiento académico*. <https://n9.cl/2gqcb>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación. Repositorio institucional USDG/ publicaciones académicas*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

- Esteve, P. (2019). *¿Herramientas de coaching educativo para la orientación?* Aula de secundaria, 32, 24-28. <https://n9.cl/no16k>
- Federación Internacional de Coaching (2022). *Definición del coaching*. <https://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana>
- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo Editorial - Universidad Eafit. <https://n9.cl/0d4lfv>
- García, M. (2018). *Aplicación del método ABP y las competencias educativas en los estudiantes del curso de Medio Ambiente en la Facultad de Ciencias de la UNE – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de educación] Repositorio institucional UNE. <https://goo.su/EMm3T96>
- Gardner, H. (2021). *La inteligencia reformulada: las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. <https://ww3.lectulandia.com/book/la-inteligencia-reformulada/>
- Gómez, K., & Reyes, D. (2020). *La Importancia de las herramientas de coaching en ambientes educativos universitarios*. <https://goo.su/kzq2ZeJ>
- Greening, N. (2019). *Phenomenological research methodology* [Metodología de investigación fenomenológica]. Scientific Research Journal, 7(5), 88-92. <http://dx.doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i5.2019.P0519656>
- Hall, R. (2017). *Ética de la investigación social*. Universidad Autónoma de Querétaro-Comisión Nacional de Bioética. <https://goo.su/GXG6yIb>
- Hakro, A. & Mathew, P. (2020). *Coaching and mentoring in higher education institutions: A case study in Oman* [Coaching y tutoría en instituciones de enseñanza superior: Un estudio de caso en Omán]. International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 9(3), 307-322. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-05-2019-0060>
- Hatton, K. (2019). *Developing coaching skills to support OD skills for leaders*. [Desarrollar habilidades de coaching para apoyar las habilidades de DO de los líderes] In Evidence-based initiatives for organizational change and development (pp. 405-413). IGI Global. <https://goo.su/4VM6P>
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*, Sexta edición. Ciudad de México: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://goo.su/Y2VQ>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. 1ª ed. Ciudad de México: McGraw Hill Interamericana Editores, 2018.
- Herrera, J. (2017). *La investigación Cualitativa*. <https://goo.su/neWP>

- Hidalgo, S., Martínez, I., & Sospedra, M. (2021). *Rendimiento académico en universitarios españoles: el papel de la personalidad y la procrastinación académica*. *European journal of education and psychology*, 14(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.32457/ejep.v14i1.1533>
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación "comprensión holística de la metodología y la investigación"*. <https://docer.com.ar/doc/e5ne8e>.
- International Coaching Institute (2022) *Herramientas de Coaching*. <https://www.international-coaching-institute.com/herramientas-de-coaching/>
- Izcara, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Fontamara. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4613>
- Jiménez G., Yasmín I., Hernández J., & González, M. (2018). *Competencias profesionales en la educación superior: justificación, evaluación y análisis*. *Innovación educativa* (México, DF), 13(61), 45-65., <https://goo.su/Mrz2ooQ>
- Khanna, P. (2020). *Techniques and Strategies to Develop Active Listening Skills: The Armour for Effective Communication across Business Organizations* [Técnicas y Estrategias para Desarrollar la Capacidad de Escucha Activa: La armadura para una comunicación eficaz en las organizaciones empresariales]. *The Achievers Journal: Journal of English Language, Literature and Culture*, 6(3), 50-60. <http://www.theachieversjournal.com/index.php/taj/article/view/405/107>
- Kowalski, K. (2020). *Coaching*. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 51(1), 12-14. <https://doi.org/10.3928/00220124-20191217-04>
- Lamas, H (2015). *El Rendimiento Escolar*. *Revista de Psychologies Educativa*, 3,6.
- Lofthouse, R. (2019). *Coaching in education: A professional development process in formation* [Coaching en educación: Un proceso de desarrollo profesional en formación] *Professional development in education*, 45(1), 33-45 <https://goo.su/lzbx>
- Lozano, K. (2021). *Coaching educativo una necesidad en la construcción del clima institucional en una institución educativa de la región La Libertad - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://goo.su/JDKCN8x>
- Mamani, J. (2022). *La música de la zampoña como estrategia para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes del tercer grado de educación secundaria en la institución educativa secundaria "Juan Bustamante Dueñas" de Lampa-2021*. [Tesis de título licenciado en educación artística, Escuela Superior de Formación Artística Pública de Juliaca] <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#6.04.07>

- Marcos. (2020). *Coaching en Estado Puro, el Origen. "El arte de las conversaciones poderosas"*. Maklina Ediciones. <https://goo.su/aVEhVbO>
- Maxwell, J. (2019). *Diseño de investigación cualitativa. Un enfoque interactivo*. (Vol. 241006). Editorial Gedisa.
- McCarthy, G., & Milner, J. (2020). *Ability, motivation and opportunity: managerial coaching in practice* [Capacidad, motivación y oportunidad: el coaching de directivos en la práctica]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(1), 149-170. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12219>
- Miranda, G. (2022). *El apoyo de los padres de familia y la mejora del rendimiento académico de los alumnos de una institución educativa de Atacama*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://goo.su/V4xjyd>
- Muñiz, M. (2010). *Estudios de caso en la investigación cualitativa. División de estudios de posgrado universidad autónoma de nuevo León*. Facultad de psicología. México, 1-8. <https://goo.su/RfGKcq>
- Naranjo, M. (2018). *Escucha activa y empática*. Editorial Elearning, SL. <https://goo.su/QgFJOBp>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis.*, 5ª Edición., Complemento en Web, Ediciones de la U. <https://goo.su/KdpquKI>
- Obando, C. y Mieles, C. (2017). *El Rendimiento académico: aproximación necesaria a un problema pedagógico actual*. *Revista Conrado*. 13(58), 213-220. <https://goo.su/uzrO2zj>
- OMS (2022). Desarrollo profesional, *Programa de promoción profesional – Coaching para el desarrollo de liderazgo*. <https://www.who.int/es/careers/career-development>
- Paredes, J. (2021). *El rol de los padres de familia y el rendimiento académico de los estudiantes con necesidades educativas especiales de la unidad educativa "José Pedro Varela" año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de la Península de Santa Elena] <https://goo.su/VzO2>
- Rodríguez, Á. (2022). *Coaching empresarial*. Ediciones de la U. Primera edición: ISBN. 978-958-792-361-2 <https://goo.su/ot5n>
- Ruiz, P. (2022). *Programa "Coaching educativo" para favorecer la gestión del conocimiento en los estudiantes de quinto de secundaria de una institución educativa de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12116>



- Salazar, L. (2020). *Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas*. CIENCIAMATRIA, 6(11), 101-110. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i11.327>
- Shine coaching (2021). *¿Qué es el Coaching?* Rabieh Adid, coaching <https://www.shinecoachingbarcelona.com/es/que-es-el-coaching/>
- Sala, R & Castillo, M. (2023). *Leer para pensar*. El libro ilustrado de no ficción en el desarrollo del pensamiento crítico Revistas de Educación a distancia RED, 23(75).
- Seid, G. (2016). *Procedimientos para el análisis cualitativo de entrevistas. Una propuesta didáctica*. V Encuentro Latinoamericano de metodología de las ciencias sociales (ELMeCS) 1-24. Mendoza: FCPYS-UNCUYO, Obtenido de <http://elmeecs.fahce.unlp.edu.ar>
- Seguí, V. (2015). *El Insight en Psicología*, [Perspicacia en psicología] isep.es formación.
- Stenfors, T., Kajamaa, A., y Bennett, D. (2020). *How to... assess the quality of qualitative research. The clinical teacher*, [Cómo... evaluar la calidad de la investigación cualitativa. El profesor clínico]. 17(6), 596-599. <https://doi.org/10.1111/tct.13242>
- UNISPORT MANAGEMENT SCHOOL (2022). *¿Qué es el COACHING DEPORTIVO? ¿PARA QUÉ SIRVE?* <https://goo.su/MzvXi>
- Wasylyshyn, K. (2022). *The “art” of executive coaching at the top: Using clients’ self-imagery as a tool for high impact*. [El “arte” del coaching ejecutivo en la cima: Usar la autoimagen de los clientes como una herramienta de alto impacto] Revista de Psicología Consultiva, 74 (1), 1. <https://psycnet.apa.org/record/2022-16350-001>
- Wisniewski, B., Zierer, K., & Hattie, J. (2020) *The power of feedback revisited: A meta-analysis of educational feedback research* [El poder del feedback revisitado: Un metaanálisis de la investigación sobre la retroalimentación educativa]. Frontiers in psychology, 10, 3087. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03087>
- Wolfenden, S. (2020). *Using coaching tools to develop professional practice holistically. Business Information Review*, 37(3), 111-115 [Uso de herramientas de coaching para desarrollar la práctica profesional de manera holística] <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0266382120942373>
- Wolfenden, S. (2020). *Using coaching techniques to teach information literacy to first year English undergraduates* [Uso de técnicas de coaching en la enseñanza de la alfabetización informacional a estudiantes de primer curso de inglés] <http://dx.doi.org/10.11645/16.1.3153>.

Zinkowska, K., Rytelowska, A., & Olszewski, J. (2018). *Supporting students with disabilities in entering the job market by applying coaching tools*. [ Apoyar a los estudiantes con discapacidad en su inserción al mercado laboral mediante la aplicación de herramientas de coaching] *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie*, (4 (40)), 37-48. <https://doi.org/10.25944/znmwse.2018.04.115129>

## ANEXOS

### MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

<b>Título: Herramienta del Coaching para fortalecer el rendimiento académico en aspirantes de la EOPNP Lima, 2023.</b> <b>Autor: Aldo Fernando Rejas de la Peña</b>						
Categoría	Subcategoría	Criterios	Ítem	Fuente de información	Instrumento	Herramienta
<b>Herramientas del coaching</b>	Escucha Activa	Aceptación.	2 p	Hoy en día estamos más preocupados en enseñar cómo hablar, pero pocos se enfocan a enseñar a escuchar al otro; algo fundamental en el proceso de coaching (Colombo, 2022)	<b>Guía Entrevista;</b> aplicada a especialistas con amplia experiencia en la materia. Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado u otros entrevistados (Hernández y Mendoza, 218).	<b>Entrevista Semi estructurada.</b> Se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información (Hernández y Mendoza, 218).
		Interpretación.	1p			
		Empatía.	1p			
	Preguntas poderosas	Perspectiva.	1P	Debemos aprender a realizar preguntas que ayuden en este sentido de profundización de la misma esencia del coachee, es decir, al cambio y crecimiento (Colombo, 2022).		
		Consciencia.	1P			
		Decisión.	1P			
Retroalimentación	Positiva.	1P	Es el resultante de la utilidad del saber si lo que están haciendo, lo están haciendo bien o no. Por eso se suele pedir opinión a quienes uno considera más cercanos. Las personas buscan reafirmar sus ideas, sus decisiones (Colombo, 2022).			
	Negativa.	1P				

# Carta de consentimiento informado

Señor:

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rojas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada “Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023”.

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciará y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si ( )      No ( )

---

Firma

## Guía de entrevista

Buenos días/tardes/noches, soy el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, y me encuentro realizando una investigación denominada *“Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023”*. En tal sentido las preguntas se agrupan en función a los objetivos de investigación y los participantes involucrados.

La idea es conocer recoger las opiniones que contribuyen con el desarrollo de la investigación y la implementación de las herramientas del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima y como no poder gerenciar esta actividad motivacional en todas las escuelas policiales de nuestro territorio.

En este sentido, siéntase libre de compartir sus ideas en este espacio. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es justamente su opinión sincera. Cabe aclarar que la información es sólo para nuestro estudio, sus respuestas serán unidas a otras opiniones que nos permitan asegurar un análisis exhaustivo de la problemática en cuestión.

A fin de agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano demora mucho tiempo y se pueden perder cuestiones importantes. ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación? El uso de la grabación es sólo a los fines de análisis.

¡Desde ya muchas gracias por su tiempo!

## Parte I. Datos generales

### Personal focalizado

Especialistas en Coaching.

Psicólogos educativos.

Monitores de la EOPNP

Información requerida	Pregunta
Apellidos/nombres/edad	P1 ¿Cuáles son sus apellidos/nombres y su edad?
Grado	P2 ¿Cuál es su grado y cuando fue su ascenso?
Cargo actual	P3 ¿Cuál es el cargo que desempeño actualmente?
Tiempo de servicio (total)	P4 ¿Cuántos meses/años de servicio lleva (o) en la PNP?
Tiempo de servicio (área de interés)	P5 ¿Cuántos meses/años cuenta como coach / Psicólogo / Monitor? ¿Cuál es su nivel de desarrollo profesional en cuanto al Coaching?
Profesionalización	P6 <i>Podría precisar sus capacitaciones, especialización y/o perfeccionamiento recibido en los últimos 5 años</i>
Detalle de los acontecimientos	P7 ¿Recuerda un hecho en particular relacionado al uso de herramientas de Coaching?

## Parte II. Preguntas de estudio para conocer si las herramientas del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima.

### Objetivo 1.

Analizar cómo la escucha activa fortalece el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP.

Información requerida	Pregunta
Aceptación	P8 ¿Durante su experiencia profesional ha desarrollado herramientas de coaching? Sí o no ¿Cuál ha sido su mayor logro?

	P9	¿La escucha activa desprende la aceptación del aspirante de estar en la Escuela de Oficiales de la PNP? Sí o no ¿Por qué?
Interpretación	P10	¿Considera que la escucha activa es una herramienta que brinda información a fortalecer o motivar al aspirante durante su estadía en la Escuela de Oficiales PNP? Sí o no ¿Por qué? ¿Existen estrategias similares? ¿Cómo se debería fortalecer esta herramienta?
Empatía	P11	¿Considera que la labor de un instructor o monitor debe radicar la empatía con el aspirante teniendo en cuenta que este recién llega a un centro de formación PNP? Sí o no ¿por qué? ¿Existen manuales de instrucción que evoquen las herramientas de motivación?

## Objetivo 2.

Analizar cómo las preguntas poderosas fortalecen el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP.

Información requerida	Pregunta
Perspectiva	P12 ¿Considera que las preguntas poderosas hacen reaccionar al aspirante para mejorar su rendimiento académico en la estadía de la EOPNP? Sí o no ¿Por qué? ¿Con qué mecanismos o procedimientos se cuenta para la desarrollar la valoración académica? ¿Qué se tendría que realizar mejorar esta herramienta?
Conciencia	P13 ¿Cree Ud., que mediante las preguntas poderosas se puede generar el cambio de actitud y por ende el mejor rendimiento de académico del aspirante EOPNP? Sí o no ¿Por qué? ¿Existe talleres, seminarios u otros de motivación educativa?
Decisión	P14 ¿Cuáles serían los primeros cambios y crecimiento de los aspirantes cuando se use la herramienta del coaching “preguntas poderosas”

---

en cuanto al rendimiento académico? ¿Por qué?  
¿Cuáles son las utilidades que brinda esta  
herramienta?

---

**Objetivo 3.**

Analizar cómo la retroalimentación fortalece el rendimiento académico en aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP.

---

Información requerida	Pregunta
Positiva	P15 ¿Después de toda actividad educativa se practica la retroalimentación de lo aprendido? Sí o no ¿Por qué? ¿Cuál sería su motivación para el rol académico del estudiante de la EOPNP?
Negativa	P16 ¿Considera que la retroalimentación educativa desarrolla el pensamiento crítico del aspirante, reflexionado si adquirió la información vertida en clase? Sí o no ¿Por qué? ¿Cuál sería el rol de los instructores en esta actividad?

---



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las herramientas del Coaching

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

N°	Categoría/Subcategoría / Criterios	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Subcategoría 1: Escucha Activa.</b>								
1	Aceptación	X		X		X		
2	Interpretación	X		X		X		
3	Empatía	X		X		X		
<b>Subcategoría 2: Preguntas Poderosas</b>								
5	Perspectiva	X		X		X		
6	Consciencia	X		X		X		
7	Decisión	X		X		X		
<b>Subcategoría 3: Retroalimentación</b>								
9	Positiva	X		X		X		
10	Negativa	X		X		X		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  | Aplicable después de corregir  | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RÍOS LUCEO LUSSET MILAGROS DNI: 44352747

**Formación académica del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	P.N.P.	Psicología	03 AÑOS
02			

**Experiencia profesional del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SANIDAD AUP	JEFE DE ASESORIA	REURSA	2023	Psicología
02	EO-PNP	JEFE BIENESTAR	LIMA	2020-2022	Psicología
03					


<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 17 de mayo del 2023



Nombres LUSSET MILAGROS  
 Apellidos RÍOS LUCEO  
 Grado Ac. CAP. S. PNP  
 DNI N° 44352747

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las herramientas del Coaching

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específico del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

N°	Categoría/Subcategoría / Criterios	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Subcategoría 1: Escucha Activa.</b>								
1	Aceptación	X		X		X		
2	Interpretación	X		X		X		
3	Empatía	X		X		X		
<b>Subcategoría 2: Preguntas Poderosas</b>								
5	Perspectiva	X		X		X		
6	Consciencia	X		X		X		
7	Decisión	X		X		X		
<b>Subcategoría 3: Retroalimentación</b>								
9	Positiva	X		X		X		
10	Negativa	X		X		X		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable  |   Aplicable después de corregir  |   No aplicable  |

Apellidos y nombres del juez validador: RÍOS LUCERO LISSET MIMI DNI: 47352747

**Formación académica del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	P.N.P.	Psicología	03 AÑOS
02			

**Experiencia profesional del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	SANIDAD PNP	JEFE DE ÁREA	REURA	2023	Psicología
02	EO-PNP	JEFE BIENESTAR	LIMA	2020-2022	Psicología
03					


<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 17 de mayo del 2023

  
 Nombres LISSET MIMI RÍOS  
 Apellidos RÍOS LUCERO  
 Grado Ac. CAP. S. PNP  
 DNI N°. 47352747



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2038195997
Escuela de Oficiales de la Policía Nacional Del Perú	
Nombre del Titular o Representante legal: Comandante PNP Director encargado de la Escuela de Oficiales	
Nombres y Apellidos Edith Espejo Puma	DNI: 43442487

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración en Educación de la Universidad Cesar Vallejo.	
Autor: Nombres y Apellidos Aldo Fernando Rejas de la Peña	DNI: 43246299

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Puente Piedra 18/04/2023

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, pero que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Carta de consentimiento informado

Señor: MAY PNP Raúl Rafael CALVO YAURI.

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciará y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si  No

  
Firma

## Carta de consentimiento informado

Señor: CAP SPNP JOEL MAMANI LOAYZA.

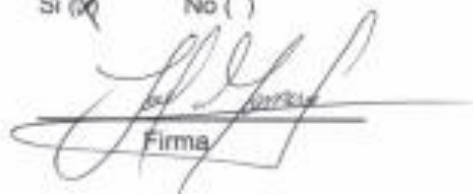
En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindará mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciara y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si  No

  
Firma

## Carta de consentimiento informado

Señor: CAP SPNP Diana Patricia MARGARITO LANDACAY

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciara y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si  No

  
Firma

## Carta de consentimiento informado

Señor: CAP SPNP Lisset Milagros RIOS LUCERO.

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciará y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si (  )      No (  )



Firma

## Carta de consentimiento informado

Señor: TNTE PNP ADERSON PORTOCARRERO RODRIGUEZ.

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciará y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si (X)      No ( )

  
\_\_\_\_\_  
Firma



## Carta de consentimiento informado

Señor: *CY ED PNP MARAVILLA VASQUEZ, Alejandro*

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rojas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciara y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si (  )      No (  )



Firma

## Carta de consentimiento informado

Señor: C4 EO PNP, JESÚS ANTONIO RABANAL SOTO.

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciara y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si (  ) No (  )

  
Firma

## Carta de consentimiento informado

Señor: C4 PNP Karen SEBASTIAN FLORES

En el marco de la Maestría en Administración de Educación, el Bachiller Aldo Fernando Rejas de la Peña, viene desarrollando una investigación intitulada "Herramienta del coaching para fortalecer el rendimiento académico de Aspirantes de la Escuela de Oficiales PNP, Lima, 2023".

La investigación aborda las herramientas del coaching como alternativa para fortalecer el rendimiento académico en los aspirantes de la EOPNP, la cual tiene como base las siguientes herramientas: escucha activa, preguntas poderosas y retroalimentación, lo cual brindara mejores estrategias motivacionales donde es estudiante se potenciara y desarrollara aptitudes, habilidades y comportamiento adecuado que llevara a la mejora en su rendimiento académico.

Es preciso resaltar que la información proporcionada NO será utilizada para otro fin que no sea el académico. En consecuencia, si usted acepta participar, complete la información solicitada. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar le citado documento.

He sido informado del estudio y acepto participar voluntariamente.

Si (X)      No ( )

  
Firma

## MATRIZ DE CODIFICACIÓN

Preguntas Genéricas	códigos	Entrevistado E1	Entrevistado E2	Entrevistado E3	Entrevistado E4	Entrevistado E5	Entrevistado E6	Entrevistado E7	Entrevistado E8	Síntesis
1. ¿Durante su experiencia profesional ha desarrollado herramientas de coaching? Sí o no ¿Cuál ha sido su mayor logro?	Herramientas Mejorar competencias Compromiso Mayor logro	Precisamente e.. tengo varias no tengo cursos virtuales elaborados que lo tengo ya circulando pero lo más importante que logrado ha sido por ejemplo la producción que alcance con mi equipo de trabajo del año pasado lo que es la comisaria de carretera de chala. ahí aplica bastante estrategias como te decía por ejemplo les hacía participar en las sesiones de comando, las hacía participar en las estrategias que queríamos adoptar, yo proponía una idea la aceptábamos con todos así que ellos participen y sobre esa idea y la mejoramos de tal manera la idea no era del jefe calvo si no era la idea del equipo de trabajo la idea que salía al exterior era de todos, no solo era mi idea, de tal	Si bien es cierto con los aspirantes, son cadetes de recién ingreso, el caso de ellos se da el coaching como una parte emocional para que ellos interioricen como se encuentran y cuáles son las herramientas que cuenta ellos para seguir sus metas, como se hace esto, a través de talleres, en las cuales se ingresa, se pide la participación de cada uno de ellos, su objetivo, su internalización, como se ven en el futuro, cuáles son las herramientas personales, interpersonales u en base a ello tiene una mejor perspectiva de lo ellos tienen, para eso se necesita la escucha activa, la empatía, porque bien es cierto se tiene que internar con cada uno de ellos un reporte, la empatía, lo cual	Si, en cuanto a la escucha activa básicamente el inicio es poder recepcionar la preocupación, la angustia, las necesidades de cada estudiante, por ejemplo cuando han querido retirarse, pedir su baja voluntaria, nosotros como profesionales en el área, nuestra función primero es escuchar y luego ayudar al paciente encuentre un mecanismo de afronte y pueda de alguna manera reestructurarse los planes, porque a veces ellos suelen tener planes que no necesariamente cumple las expectativas dentro de la escuela, pero siempre jalándole al punto de la realidad porque estás ahí no, y el	Si, lo he utilizado, como le había mencionado, lo utilizo como parte de las intervenciones o procedimientos que realizo en cuanto algún diagnostico con el paciente y bueno efectivamente si aportado en el desarrollo de nuevos recursos para que las personas o pacientes aprendan a afrontar diversas situaciones que ellos viven.	Si, he podido trabajar y tuve la oportunidad yo siempre a través del coaching que es energía, yo vivo a través de una frecuencia y el universo dios me permite que también personas que están en la misma frecuencia. Bien tuve la oportunidad que me dieron a una sola promoción los dos años que estuve como instructor en la EOPNP, y esos dos años me ayudo porque era más de amplitud de tiempo, que yo poder trabajar con ellos, y yo me daba cuenta de que tan efectivo es el coaching y me dedique a estudiar de lleno al coaching, y a hora puedo asegurar que el futuro de nuestros oficiales está utilizando las herramientas del coaching. La escucha activa es fundamental,	Sí, he llevado, bueno durante la etapa que estuve como 3er año tuve que comandar a los cadetes almirantes de ese entonces, tuve que enseñarles el ABC, dentro de los usos y costumbres dentro de la escuela para que puedan tener herramientas diarias y puedan sobrellevar el tema de la adaptación dentro de la escuela de formación. La sección que estubo a mi cargo, tuvieron bastante aceptación como monitor, luego dentro de su etapa de formación las virtudes los aciertos, tienen que sobrellevar, sobrepasar sus límites, su etapa civil para llegar a la escuela de	Considero que sí, he llegado aplicar esas herramientas, en el sentido que en el momento que quieres hablar, un cadete muchas veces es cerrado al hablar con un superior en el grado, sin embargo, cuando sigues haciéndole preguntas, entrando en confianza te cuenta muchas cosas, el problema que tienen en su vida, hay cadetes que se encuentran solos, no tienen familiares cerca es ahí cuando tu observas que cada cadete es un mundo y tiene sus problemas particulares, a raíz de eso aconsejamos.	Sí, he desarrollado las herramientas del coaching, el mayor logro ha sido que el cadete haya comprendido que estar en la escuela de oficiales es una gran opción para él y para su vida, y que no se hayan querido retirar.	<b>Los entrevistados durante su actividad han desarrollado herramientas del coaching unos con conocimientos y otros de manera empírica.</b> Es parte emocional para que ellos interioricen como se encuentran E2  No es simplemente prestar la atención es escuchar cuando alumno o cadete se está sintiendo la energía vital E5  Para eso estamos nosotros para darles las herramientas emocionales y motivarlos a diario para poder enfrentar las actividades de la EOPNP. E6  Cadetes que se encuentran solos, al no contar con familiares cerca es cuando se observa, que cada cadete es un mundo y tiene sus problemas a raíz de eso aconsejamos E7  Los entrevistados manifiestan que las herramientas mejoran competencias de los aspirantes para poder adaptarse fácilmente a la rutina de la EOPNP

		<p>manera que lograba, lograba que todos ellos se comprometan con que esa idea funcione porque no solamente era mi idea, era la idea de todos no; si emos alcanzado y emos logrado una producción muy alta.</p>	<p>ellos entiendan lo que se está dando con respecto al taller coaching y para eso indiscutiblemente la escucha activa es una de las principales herramientas, para que se pueda dar el taller, primero como se menciona tienen que firmar un reporte todos ellos, se genera a través de una dinámica de interacción y después de que hay una cierta empatía con todos ya comenzamos con el taller de coaching.</p>	<p>mayor logro que puedo considerar es que ha podido quedarse y hoy por hoy ya están en 4to año, ya casi es su último año para poder egresar como policías, sobre todo que sean felices con lo que hacen.</p>		<p>porque la escucha activa no es simplemente prestar la atención a lo que está diciendo el cadete, a lo que está diciendo el estudiante, la escucha activa es hacerlo sentir al estudiante, que yo lo estoy tomando esa importancia debida a lo que él está diciendo a lo que está sintiendo y más aún si es un aspirante, porque él viene hacer un cambio de vida bien brusco porque él está acostumbrado a una vida de casa de cariño comprensión de papá, mamá e ingresa a la escuela de oficiales y lo primero lo que le va afectar es el sueño, y si tu no lo sabes escuchar cuando él se está sintiendo y esa energía vital se le está yendo, ahí es donde empezamos a tener el problema y las herramientas de coaching si los oficiales e instructores lo practicaríamos,</p>	<p>oficiales, tener nuevas costumbres, es un poco tedioso y difícil, para eso estamos nosotros para darles las herramientas emocionales, motivarlos a diario para que puedan dar la cara como se dice no.</p>			<p>Se genera a través de una dinámica de interacción y después de que hay una cierta empatía E2  Cumple las expectativas dentro de la escuela, pero siempre jalándole al punto de la realidad E4  Tengan herramientas diarias para que puedan sobrellevar el proceso de adaptación dentro de la escuela de formación. E7</p> <p>Al utilizar las herramientas del coaching estos han generado compromiso con su entidad educativa lo que le permitió la ayuda en el proceso de adaptación:  La idea es de todos y el logro es todos, esto genera compromiso E1  Primero es escuchar y luego ayudar al paciente encuentre un mecanismo de afronte y pueda de alguna manera reestructurarse E3  Hacer sentir al estudiante, que yo lo estoy tomando la importancia debida E5.</p> <p>Tienen que sobrellevar, sobrepasar sus límites, para adaptarse a nuevas costumbres E7.</p> <p>Los entrevistado indicaron su mayor logro fueron las respuestas a la aplicación de las herramientas del coaching mejorando su</p>
--	--	---	---	---	--	---	---	--	--	---

						tendríamos una capacitación que nos puedan dar mucho a mí en lo particular en mi etapa como instructor el coaching me ha facilitado mi labor como oficial instructor en la escuela de oficiales en el año 2020 y en el año 2021, y me siento orgulloso de ya tener a esa promoción que fueron mis instruidos que hora son grandes oficiales y que en esta situación de conflicto social han demostrado tener la capacidad para liderar y trabajar con seres humanos.				labor policial o como instructor: la producción que alcance con mi equipo de trabajo del año pasado lo que es la comisaria de carretera de chala E1  Aportado en el desarrollo de nuevos recursos en personas o pacientes para afrontar diversas situaciones E4  Que el oficial en situaciones de conflicto social ha demostrado tener la capacidad para liderar y trabajar en equipo E5  La aceptación de mis cadetes como monitor en la etapa de formación. E6 La comprensión de cadete en la pertenencia a las EOPNP, al ser una gran opción para él y su vida E8
2. ¿La escucha activa desprende la aceptación del aspirante de permanecer en la Escuela de Oficiales de la PNP? Sí o	Escucha Activa Entendimiento Pertenencia Desarrollo	La escucha activa si funciona, y si serviría mucho pero como estábamos conversando antes de la entrevista te vuelvo a repetir que la escucha activa tendría que recaer en todos ya que es una parte de la conversación tenemos que aprender a escuchar no, no solamente escuchar nuestra	Si, la escucha activa no solamente se da a cierto nivel, tiene que darse en cada etapa, o en cada nivel del aspirante, porque los cadetes aspirante tiene que tener una escucha activa tanto departamento académico, tanto para recibir las instrucciones de los monitores, tanto como para recibir los talleres	Si, definitivamente, primero es que todos en algún momento necesitamos ser escuchado, tenemos diferentes necesidades, emociones y es bueno recibir una cierta orientación, sobre todo cuando sentimos que nuestra orientación no	Bueno, la escucha activa es un punto bastante importante para poder conocer que es lo que realmente la persona necesita, estar alerta, ser minucioso, en poder identificar, de repente algunas necesidades aportan mucho a poder fidelizar al	Para mí sí, porque, porque si yo, como lo mencione en la pregunta anterior escucha activa es que yo poder entender lo que esa persona ese joven de 17 o máximo 20 años que recién está entrando a una formación semi castrense en donde va haber cambio de horarios, cambio de hábitos y si yo	Claro, ellos a diario necesitan, escuchar las experiencias, las ordenes, porque dentro de la institución son costumbres y normas que se tiene que dar cumplimiento, nosotros tenemos que hacerle llegar al cadete aspirante de una forma paso a paso	Yo creo que es muy importante, porque hay situaciones en que el cadete no se ubica o necesita absolver conocimientos en la escuela, aquí en la escuela hay diferentes costumbres que otras instituciones.	Claro que sí, porque el cadete a comprendido y he sabido llegar a lo que he querido ofrecerles y de mi punto de vista aceptado el cadete.	Los entrevistados coligen que la escucha activa es de suma importancia en el proceso de adaptación del Aspirante a la EOPNP, permitiéndonos conocer de él y que podemos reforzar para mejorar su actividad como cadete: Es una parte de la conversación tenemos que aprender a escuchar, no solamente escuchar nuestra propia voz E1

<p>no ¿Por qué?</p>		<p>propio vos también no, porque estamos escuchando a otra persona pero en realidad estamos escuchando a nuestra propia voz, no estamos escuchando realmente lo que otras personas nos quieren decir no estamos escuchando de repente su expresión corporal, no estamos escuchando lo que su silencio nos quiere decir, no solamente sus palabras porque sus palabras pueden decir muchas cosas, pero sus expresiones su cuerpo, su corporalidad a veces expresan otras y yo pienso que más recaería en una etapa de formación el tema de la escucha activa, de los instructores para poder entender que es lo que está pasando con el educando, que está pasando con el alumno, que está pasando con el cadete, que el</p>	<p>porque eso van a repercutir, en seguir las indicaciones, en seguir las instrucciones tanto del departamento académico de los MONITORES o cualquier persona que les dan indicaciones, si el cadete aspirante si no tiene una escucha activa indiscutiblemente no va a poder seguir las instrucciones y no va poder estar orientado que cosas tiene que hacer, para poder seguir un adecuado instrucción en el ámbito académico y en el ámbito en la formación de cadete aspirante.</p>	<p>está yendo por un lado que no nos hace sentir bien.</p>	<p>aspirante a que se identifique con la institución.</p>	<p>le escucho activamente viendo no solo escuchando lo que su palabra me dice si no mirando su expresión en el rostro, mirando su forma de pararse su forma de expresión oral sus movimientos sus gestos; yo me voy a dar cuenta que es lo que el necesita, porque muchos de ellos de repente dicen no, no quiero seguir acá, no quiero estar acá por esta situación y tú le empiezas escuchar activamente en verdad él no se quiere ir por eso, porque de repente no hay un persona que le guie adecuadamente para que él pueda entender y comprender lo que es pertenecer a la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>para ellos puedan tener las herramientas a diario para que puedan sobrellevar un problema de inteligencia emocional dentro de su formación.</p>			<p>No solamente se da a cierto nivel, tiene que darse en cada etapa, o nivel del aspirante E2.</p> <p>Es importante para poder conocer que es lo que realmente la persona pueda necesitar E4.</p> <p>Nos brinda el entendimiento de su adaptación del joven de 17 o máximo 20 años a una formación semi castrense E5.</p> <p>muy importante, porque hay situaciones en que el cadete no se ubica o necesita absolver E7</p> <p><b>Los entrevistados indican que esta herramienta brinda el entendimiento permitiendo el fortalecimiento de habilidades o destrezas que ello puedan desarrollar para mejorar su adaptación:</b> Escuchamos su expresión corporal, no estamos escuchando lo que su silencio nos quiere decir E1</p> <p>Para poder seguir una adecuada instrucción en el ámbito académico y en el ámbito en la formación E2</p> <p>Si yo le escucho activamente viendo no solo escuchando lo que me dice si no al observar su expresión, rostro, forma de</p>
---------------------	--	---	--	--	---	---	--	--	--	--

instructor deje escuchar así mismo, en base a sus propios aprendizajes como son las cosas que las tenga ahí pre definidas, si no que aprenda escuchar realmente que está pasando con ese cadete, que está pasando con ese alumno para que desde ahí para que puedan ayudarlo, para que puedan potencializarlo, y que tenga mejor rendimiento dentro de la escuela.

pararse, expresión oral, gestos; me doy cuenta, lo que el necesita E5

Porque el cadete a comprendido y he sabido llegar a lo que he querido E8

Los entrevistados manifiesta el sentido de pertenencia a la EOPNP a través de la escucha activa; identificándose con la instrucción que deviene el estar en la escuela policial:

Si el cadete aspirante, no tiene una escucha activa indiscutiblemente no va a poder seguir las instrucciones en el proceso de adaptación en la EOPNP E2

Poder identificar, algunas necesidades que aportan mucho para poder fidelizar al aspirante a que se identifique con la institución. E4

El Aspirante en verdad no se quiere ir de la escuela, porque de repente no hay una persona que le guie adecuadamente durante el proceso de adaptación E5.

Los participantes evidencian que los aspirantes desarrollar habilidades exigibles en su permanencia para la EOPNP:



										<p>El poder ayudar al aspirante para potenciarlo en el rendimiento y exigencia de la EOPNP E1</p> <p>sobre todo, cuando sentimos que nuestra orientación está yendo por un lado que nos hace sentir bien. E3</p> <p>Para que los Aspirantes tengan herramientas a diario para que puedan sobrellevar un problema con inteligencia emocional E6</p>
<p>3. ¿Considera que la escucha activa es una herramienta que brinda información a fortalecer o motivar al aspirante durante su estadía en la Escuela de Oficiales PNP? Sí o no ¿Por qué? ¿Existen estrategias similares? ¿Cómo se</p>	<p>Brinda Información</p> <p>Motivación</p> <p>interpretar</p> <p>Capacidades</p>	<p>Si, he, el tema de la interpretación tiene que ver con los aprendizaje que tiene cada persona no todos interpretamos de la misma manera, todos interpretamos de acuerdo al tipo de personas que vinimos siendo, cada uno viene siendo un tipo persona diferente dado nuestros propios aprendizajes de vida que emos teniendo, no todos emos tenido los mismos aprendizajes, de ahí cuando pase un determinado suceso en la vida, tú lo interpreta de una manera y yo el</p>	<p>Si, bien es cierto desde que todos han ingresado a formar parte de la Escuela de Oficiales, como cadetes aspirantes, desde ahí partimos uno de los puntos principales que ellos no tienen ninguna deficiencia en los monitores de la escucha activa, para que ellos entren a la Escuela de Oficiales, pasan un proceso, de ahí hay una selección, estando dentro, la escucha activa es fundamental para que puedan continuar y porque es un pilar, porque si no tienen una escucha activa</p>	<p>Definitivamente que sí, la escucha activa permite conocer a la persona, nos permite también de alguna manera brindar un acompañamiento o terapéutico, cuando ellos van llevando su adaptación a una nueva vida, que salen de un mundo civil para estar completamente encerrados, con nuevas personas, adquieren nuevos hábitos, el escucha activa permite un control conocer porque están ahí, conocer sus</p>	<p>Definitivamente considero que sí, aportaría muchísimo en la motivación, porque justamente es lo que se quiere desarrollar en el aspirante, la identificación, el sentido de pertenencia, el poder potencializar muchas cualidades de estos jóvenes que ingresan a la institución, el lograr que ellos se conozcan y lograr motivarlos va a aportar muchísimo a que ellos en un futuro se identifiquen y</p>	<p>Si, la escucha activa va ser fundamental ya que lo vamos planteando en esta situación porque la escucha activa, que hace el cadete aspirante sus primeros instructores, en su etapa de aspirante son el modelo al que van queriendo imitar, a va querer seguir, y si va haber un oficial que practica la escucha activa, que practica no solo lo menciona, porque es muy simple decir sí, yo soy muy bueno en la escucha activa no lo demuestras, porque el estudiante lo va sentir como es que</p>	<p>Claro la escucha activa dentro de la escuela, desde el inicio del día nosotros estamos con ellos hasta finalizar el día, todo el día nosotros estamos con ellos, contándoles las experiencias, las cosas que tiene que hacer, enseñándoles cómo deben hacer las cosas, cumplir las normas, que cumplan las normas, enseñarles que de repente habrá problemas a diario, personales, familiares, pero</p>	<p>Considero que la escucha activa es muy importante, para motivar a los cadetes aspirantes, ya que ellos necesitan ser escuchado y para fortalecer esta herramienta es contándoles a ellos la experiencia como cadete de 4to año, al pasar por el grado de aspirante de 1er, 2do y 3er año con éxito, yo podría darle recomendaciones como pase esa etapa sin problemas.</p>	<p>Claro, los cadetes día a día aquí en la escuela tienen una rutina un poco diferente al tiempo de la adaptación, por lo tanto, cuando existe estrategias similares, pues sí, una capacitación de los instructores que hablen de su experiencia siendo cadetes es muy importante para ellos, para que no solo sientan que el esfuerzo que ellos hacen o lo que están construyendo día a día.</p>	<p>Los entrevistados manifiestan que la escucha activa brinda una información la cual es insumo principal para poder motivar y fortalecer sus habilidades para que pueda desenvolverse adecuadamente en la EOPNP:</p> <p>Nos brinda puntos principales para que los monitores tengan presente en cuanto al proceso de adaptación del Aspirante, E2</p> <p>Permite conocer a la persona y también de alguna manera brindar un acompañamiento terapéutico, cuando ellos van llevando su adaptación a una nueva vida, que salen de un mundo civil E3</p> <p>Hace que el cadete aspirante vea a sus</p>

<p>debería fortalecer esta herramienta?</p>		<p>mismo hecho lo interpreto de otra forma entonces la escucha activa si nos ayudaría porque, ayudaría a entender más a la forma de interpretar que tiene la otra persona. Porque claro a veces somos muy jugadores, alguien se cae se tropieza y se cae, tú te ríes de repente, pero yo no me río, ese mismo suceso ese mismo hecho, una persona se cayó al piso pero tu reíste y yo no me río, a mí me pone ayudar, me da pena, pobrecito, entonces ante un mismo hecho, cada persona reacciona de manera diferente dado a la interpretación distinta que tenemos, pero que pasa muchas veces juzgamos, yo te juzgo a ti, oye porque este burla, entonces ahí entra la escucha activa por la escucha activa nos ayuda poder romper esa etapa de estar juzgado del uno al otro y más bien</p>	<p>ellos no van a poder recibir instrucciones y por consiguiente ellos pueden acarrear que tengan problemas y si bien es cierto también se ha dado talleres respecto a la escucha activa y se ha dado pautas de cuáles son las herramientas de la escucha activa, por ejemplo la observación a la otra persona cuando está dando indicaciones, hacer gesto o ademanes de confirmar de los que está escuchando la otra persona, también una de las pautas o indicaciones para tener una escucha activa es netamente concentrarse en la otra persona en que le está gritando una instrucción, una cátedra, una recomendación, esto va acarrear en que el cadete aspirante, pueda tener claro las indicaciones y pueda seguir con todas las instrucciones</p>	<p>necesidades básicas, conocer cómo se sienten, a futuro puedan trabajar con preguntas con poderosas, porque estas acá, como esta cada cierto tiempo a manera de acompañamiento y continuar como podríamos fortalecer, creo que es importante un mayor seguimiento cada 15 días, 1 o 2 veces por semana, específicamente a ciertos grupos, evidencias algunas necesidades.</p>	<p> puedan lograr grandes aportes a la institución. Podríamos fortalecer a través de los monitores, desarrollar mejor el tema de la comunicación de la empatía, del liderazgo, para que ellos a través de un buen líder puedan identificarse y replicar ello.</p>	<p>la importancia que el instructor ya estos jóvenes, de estas generaciones son bastantes perceptivos analizan la situación y si el aspirante ve en su instructor, en su instructor que lo toma importancia que a pesar de ello ve que está teniendo dificultades en algunos aspectos cognoscitivos académicos, ve que su instructor lo guía lo ayuda él va decir yo quiero ser como él, cuando yo sea oficial quiero ser como que él, y lo va ayudar mucho por eso la escucha activa es fundamental en la educación de nuestros cadetes para forma lo líderes policiales que necesitamos hoy en día.</p>	<p> nosotros tenemos que tener la capacidad de poder sobrellevar todo tipo de dificultades, nosotros a diario tenemos que llenarnos de bastante motivación para poder llegar a los nuevos aspirantes, ellos de repente ingresan con conocimiento pero acá en la Escuela de Oficiales, tenemos que brindarles todo esos conocimientos.</p>			<p>primeros instructores como el modelo a seguir a querer imitar, E5</p> <p>Es fundamental en la educación de nuestros cadetes para forma lo líderes policiales que necesitamos hoy en día. E5</p> <p>Es muy importante, para motivar a los cadetes aspirantes, ya que ellos necesitan ser escuchado y ello fortalece durante el proceso de adaptación E7</p> <p>Los entevistos manifiestan que la Escucha activa motivan al aspirante, evidenciándolo con la buena actitud en el desarrollo de sus actividades:</p> <p>Esto va a acarrear en que el cadete aspirante, pueda tener claro las indicaciones y pueda seguir con todas las instrucciones tanto académicas, por parte del monitor o instructor E2</p> <p>definitivamente el lograr que ellos se conozcan y lograr motivarlos va a aportar muchísimo a que ellos en un futuro se identifiquen y puedan lograr grandes aportes a la institución E4</p> <p>la capacidad de poder sobrellevar todo tipo de dificultades, nosotros a</p>
---	--	--	--	---	---	---	---	--	--	--

		<p>empatizar con el y poder entender por qué interpreta como estoy interpretando ese evento. Definitivamente debe haber talleres de coaching para los instructores para los instructores; para los oficiales instructores para que sepan cómo llegar a sus alumnos.</p>	<p>tanto académicas, como parte del monitor o instructor par que pueda llevar una adecuada fortalecimiento en este caso como cadete aspirante.</p>							<p>diario tenemos que llenarnos de bastante motivación para poder llegar a los nuevos aspirantes. E5</p> <p>es muy importante para ellos, para que sientan que el esfuerzo hace vean lo que están construyendo día a día. E7</p> <p>Los participantes indican que a través de la información recolectada se interpreta sus actos, actitudes, habilidades con efecto de reacción dentro de la cultura EOPNP:</p> <p>Nos ayuda a entender más a la forma de interpretar que tiene cada persona ante lo eventos que se les presenta E1</p> <p>es fundamental para que puedan continuar y porque es un pilar, porque si no tienen una escucha activa ellos no van a poder recibir instrucciones E2</p> <p>El estudiante siente la importancia que el instructor le brinda, ya que estos jóvenes, de estas generaciones son bastantes perceptivos analizan la situación E5</p> <p>enseñándoles cómo deben hacer las cosas, cumplir las normas, que cumplan las normas, enseñarles que de repente habrá problemas a diario E6</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---

										<p>Los entrevistados manifiestan que a través de la escucha activa se desarrolla capacidades tendientes a la correcta adaptación en la EOPNP: Si bien es cierto también se ha dado talleres respecto a la escucha activa y se ha dado pautas de cuáles son las herramientas de la escucha activa, E2</p> <p>Se adquieren nuevos hábitos, el escucha activa permite un control conocer porque están ahí, conocer sus necesidades básicas, E3</p> <p>La capacitación de los instructores que brindan sus casuística o experiencia cuando fueron cadetes E8</p>
<p>4. ¿Considera que la labor de un instructor o monitor debe radicar la empatía con el aspirante teniendo en cuenta que este recién llega a un centro de formación PNP? Sí o</p>	<p>Empatía Instrucción Experiencias Fortalece</p>	<p>Totalmente de acuerdo, sin empatía no hacemos nada, la empatía es lo que nos empujan poder entrar al servicio de otras personas, yo me hice coach precisamente por ese tema de la empatía, porque sentí que otras personas estaban pasando momentos difíciles igual que yo, yo no soy el único y que también necesitan</p>	<p>Si bien es cierto, cuando los postulantes ingresan y forman parte de la Escuela de Oficiales como cadetes aspirantes, tiene a veces una realidad, una visión netamente diferente a la realidad, una de ellas en este caso es de los instructores, los instructores como en todas partes hay buenos instructores,</p>	<p>Sí, yo considero que la labor del instructor, jefe de sección es muy importante para que el aspirante se sienta motivado, los jóvenes miran mucho a las personas que van delante de ellos, tanto los cadetes de años superiores y ni que decir de sus oficiales, el tema de la empatía teniendo en</p>	<p>Considero que sí, justamente le había mencionado hace un momento, el tener un buen monitor o instructor va a aportar que se pueda replicar ciertas conductas, porque es el modelo a seguir en ese momento, es la primera imagen o el primer contacto que</p>	<p>EE., la empatía es fundamental siguiendo en esta línea de ideas la empatía va a ser de que el cadete pueda sentirse ayudado de lo que es su instructor, en el instructor como va a practicar empatía viendo de acuerdo a las situaciones recordando su época de cadete Ud., menciono algo muy importante al finalizar, su exposición me dijo</p>	<p>Claro, la empatía es bastante fundamental dentro de la escuela, como divergiera a nuestro futuro profesión, nosotros debemos tener bastante empatía dentro de nuestra instrucción que le damos o le brindamos a los aspirantes sabemos muy bien que les va a</p>	<p>La empatía es muy importante ya que uno como monitor es una característica principal de liderar, por lo tanto, el monitor debería ponerse en su lugar de los cadetes, preguntarles cuáles son sus problemas, escucharlos y a su vez recomendarles y explicarles cuales son las</p>	<p>El monitor es quien decide ser empático, porque justamente llegan de la calle aún son personal civil como lo llamamos, desconocen mucho lo que es la instrucción, todo lo que es la disciplina de la escuela, así que el monitor que está en 5to años, ellos ya manejan como es la</p>	<p>Los entrevistado coligen que la empatía es de suma importancia para el desenvolvimiento adecuado de los instructores y monitores por la comprensión debida de los Aspirantes EOPNP. Es lo que nos empuja a poder entrar al servicio de otras personas, E1</p> <p>como la capacidad de motivación E2</p>

<p>no ¿por qué? ¿Existen manuales de instrucción que evoquen las herramientas de motivación?</p>		<p>esa ayuda o ese apoyo, que debemos mucha información que les permita salir del hueco donde se encuentran, la empatía es importante para todo un instructor que no es empático con su alumno, entonces no sería un buen instructor, un instructor o monitor tiene que ser empático; porque esa empatía es la que va empujar a estar más predispuesto con mejor servicio a sus cadetes a sus alumnos y cuando digo servicio no me refiero a que nos estén malos acostumbrando no es un tipo de escuela de formación, si no ha saber dar lo adecuado, lo idóneo que necesita ese cadete porque no todos los cadetes necesitan lo mismo, y ahí viene el trabajo de la empatía un instructor empático va saber cómo llegar a cada cadete de manera</p>	<p>necesitan reforzar esa parte de la empatía y aquellos que tienen buena capacidad de empatía va tener mejor llegada al aspirante, aquel que no tiene una buena empatía con los aspirantes indiscutiblemente va acarrear que el aspirante no tenga la misma motivación que al momento de ingresar al momento de postular, dentro del plan de bienestar también está la capacitación para los monitores como la escucha activa, la empatía, como la capacidad de motivación porque ellos aparte de ser monitores son líderes, son sus ejemplo a seguir y tienen que tener las herramientas prácticas de escucha activa, muy aparte cumple un rol, siempre he comentado con mis colegas psicólogos que ellos también cumplen un rol de tutor, porque ellos estas</p>	<p>cuenta que es importante para que ellos se sientan entendidos, sobre todo por la edad que ellos ingresan, entonces si es importantísimo, el tema de los instructores también considero importante que puedan pasar por un proceso constante de capacitación en cuanto a la motivación, porque realmente influye cuando los monitores o instructores llegan estresados, con dificultades o problemas, esto puede también influir en el tipo de formación que se da a cada cadete. Actualmente no existe manuales de instrucción que evoquen estas herramientas.</p>	<p>tiene un aspirante de la institución, el mayor representante en ese momento, que esta persona utilice la empatía, ayudará muchísimo a poder hacer un trabajo en equipo y generar una cohesión de grupo y así poder potencializar la competencias y cualidades que tienen los aspirantes.</p>	<p>mentores en la vida unas de las fortalezas más grandes es que vas aprender a través de la lecturas de libros, pero muy fundamental es; que tengamos mentores y quienes deben ser esos mentores aquellos que ya recorrieron el camino que nosotros vamos a recorrer y eso lo que busca el aspirante y ahí entra lo que Ud., menciono la empatía, yo como inductor debo darme cuenta que yo estoy formando oficiales que más adelante van a desempeñarse en la institución y yo como instructor voy enfocar esos momentos y enseñarlo: A. hacer las cosas adecuadamente y la empatía va ser de que yo construya un oficial fuerte emocionalmente, que el ultimo la enfermedad del siglo XXI, que emocionalmente estamos muy débiles, las</p>	<p>costar algunos y a otros van a dar de manera rápida, tenemos que llegar a un estándar de formación dentro del cargo que tenemos, un manual de instrucción que se aplica desde el inicio, lo que nosotros tenemos escrito, entonces nosotros tenemos que brindarle el tipo de instrucción como maneja el manual, no todos cadetes van a estar a cargo de manera permanente, por eso los instructores para que dentro del curso que tenemos van a llegar el perfeccionamiento.</p>	<p>dificultades que se presentan al no cumplir y seguir la rutina y deberes.</p>	<p>disciplina aquí, por lo tanto, deben ser empáticos, porque cuando nosotros hemos llegado hemos pasado por lo mismo.</p>	<p>proceso constante de capacitación en cuanto a la motivación, E3 sentirse ayudado por su instructor E4 Es una característica principal de un líder, por lo tanto, el monitor debería ponerse en el lugar de los cadetes E7 Los entrevistados indican que los instructores y monitores deberían desarrollarse mejor siendo empáticos para la conducción e instrucción del aspirante en la EOPNP. La empatía da el empuje a estar más predispuesto a brindar mejor servicio a sus cadetes o alumnos E1 es muy importante para que el aspirante se sienta motivado...y más de los que se encuentran delante de ellos, E3 un buen monitor o instructor va aportar en la réplica de buenas conductas ya que es el modelo a seguir E4 Cuáles son las dificultades que se presentan al no cumplir y seguir la rutina y cumplir con los deberes. E7 Los entrevistados indican que los monitores e instructores</p>
--	--	--	---	---	---	---	---	--	--	--

		<p>diferente, lograr sus mejores resultados por ende va mandar un mejor producto a la calle, para mejores servidores mejores funcionarios.</p>	<p>constantemente con ellos y tienen que tener los monitores e instructores tienen que tener capacidades idóneas para poder cumplir con esto y la empatía es una de las principales como la escucha activa, se ha hecho planes y ya están programados dentro del plan de trabajo y pero respecto a la empatía se tiene que trabajar mucho. En si no hay manuales, una parte de la psicológica no cala mucho respecto a la formación de los cadetes, pero si se pones parte del plan de trabajo de bienestar, como capacitación a los instructores y monitores, si está dentro pero no como un manual, netamente no.</p>			<p>emociones, es algo que no podemos controlar en un policía, tiene que tener un control emocional fortalecido, muchos decimos yo tengo control emocional pero a la hora de actuar nos falta ese control emocional y por eso lo que Ud., menciona la empatía va sr fundamental para fortalecer a nuestros cadetes aspirantes.</p>				<p>en base su experiencia en un centro de formación policial ayudara al Aspirante en su rutina en cuanto a la EOPNP.</p> <p>un instructor empático va a saber cómo llegar al cadete. E1</p> <p>en todas partes hay buenos instructores, necesitan reforzar esa parte de la empatía E2</p> <p>nosotros tenemos que brindarle el tipo de instrucción como maneja el manual E6</p> <p>el monitor que está en 5to años, ellos ya manejan como es la disciplina aquí, por lo tanto, deben ser empáticos, E8</p> <p><b>La empatía potencializa y fortalece las habilidades de los aspirantes para desarrollarse de manera óptima en el proceso de adaptación a ala EOPNP</b>  El aspirante no tenga la misma motivación que al momento de ingresar al momento de postular, E2  La empatía, ayudará muchísimo a realizar un trabajo en equipo y generar una cohesión de grupo y así poder potencializar la competencias y cualidades que tienen los aspirantes. E4</p>
--	--	--	---	--	--	---	--	--	--	---

										la empatía va ser de que yo construya un oficial fuerte emocionalmente. E5
										esos mentores aquellos que ya recorrieron el camino que nosotros vamos a recorrer E5
5. ¿Considera que las preguntas poderosas hacen reaccionar al aspirante para mejorar su rendimiento o académico en la estadía de la EOPNP? Sí o no ¿Por qué? ¿Con qué mecanismos o procedimientos se cuenta para la desarrollo la valoración académica? ¿Qué se tendría que realizar para	Preguntas Poderosas Reflexionar Rendimiento Identificar	Ya, en realidad las preguntas poderosas si ayudan a mejorar el rendimiento académico dependiendo de lo que el cadete tenga que trabajar algunos deben trabajar aspectos académicos, a ver cómo te pregunto detrás de un aspecto académico no solamente está el aspecto académico puede estar alguna carga emocional que le impide estudiar, como debe estudiar de repente no está tranquilo porque quiere irse o esta triste o ahí tiene problemas y eso lo retrae no lo deja estudiar o rendir académicamente como debería ser, entonces las preguntas poderosa si ayudarían a mejora el aspecto académico pero no	Si bien es cierto cuando se entra hacer talleres con los aspirantes, hay aspirantes que se encuentran muy motivados, con condiciones netamente internas de el que nació de ser un efectivo policial, pero también hay alguno que no cuentan también con eso, se tocan con una realidad totalmente diferente, entonces para eso vienen las preguntas poderosas, que más que preguntas poderosas llevan a la reflexión del aspirante, por ejemplo chicos porque están acá, cuál fue su motivación de ingresar, lo que nosotros utilizamos en la psicología una de las dinámicas chicos cierran los ojos, cierran	Considero que las preguntas poderosas son importantísimas, que permite el desarrollo de la reflexión, mejorar las actitudes y aptitudes de cada persona y no solo con el aspecto académico, sino también con la parte física, porque hay un desgaste de la parte cognitiva y la parte física, hay que estar constantemente con ellos, parte de la motivación, con el seguimiento e individualizado o a nivel grupal, cada personita es un mundo diferente.	Bueno, en cuanto a las preguntas poderosas, considero que son bastante importante manejar porque van ayudar a que el aspirante pueda reflexionar, pueda conocerse, pueda cuestionarse, asimismo cuáles son sus principales objetivos, sus principales intereses dentro de lo que viene haciendo, entonces la función de un instructor o monitor al indagar ello, aportará mucho a fortalecer esas ideas que estas direccionadas a formar un buen efectivo policial en un futuro, considero que aportarían muchísimo el	Preguntas poderosa hay vamos a un trabajo más individualizado, preguntas poderosas hay que tenerlo eso, porque un pregunta poderosa, puede ser poderosa para mi persona, pero no puede ser poderosa para la otra persona, porque que se busca con las llamadas preguntas poderosas dentro del coaching es generar un quiebre en esa persona, que a través de esa pregunta yo genere un quiebre y de hecho, al generar ese quiebre va generar un cambio sustancial o elemental en esa persona si lo aplicaríamos con cada cadete, sería muy adecuado y muy bueno, pero ya es un trabajo	Sí, es bastante importante de ver las preguntas poderosas dentro de la formación o también dentro del contacto del día a día, porque de repente el aspirante tiene un tema del día a día o algún problema, nosotros tenemos que formar en ellos muchas identidad, formar identidad es hacerle conocer como es el trabajo dentro de la policía, que especialidades hay, que es lo que tienen que estudiar a conciencia para que de repente más adelante, no tengan ningún tipo de problema, por ejemplo cuando he sido comandante monitor de mi	Las preguntas poderosas, son preguntas que podrían hacer analizar al cadete aspirante el motivo porque ha postulado, quizá existe aspirantes que hay ingresado por motivación propia o por obligación o alguna presión de parte de un padre, las preguntas poderosas podrían entrar en órbita a los cadetes y así poder motivarlos a seguir con la carrera que ellos están siguiendo y contagiar ese espíritu de pertenecer a esta institución.	Claro, la pregunta poderosa siempre y cuando un cadete en un momento quiere retirarse, se le habla de sus padres y sobre todo lo que puede proveer en 5 años, entonces él hace una perspectiva así mismo y se obtiene los resultados que se espera. Para mejor esta herramienta capacitaciones a los instructores.	Los entrevistado coinciden que las preguntas poderosas son de suma importancia para el mejor desarrollo y desenvolvimiento del Aspirante de la EOPMP, desde el entendimiento de la reflexión para la mejora en el rendimiento académico. Si ayudan a mejorar el rendimiento académico dependiendo de lo que el cadete tenga que trabajar E1  hacer un seguimiento y como son las preguntas poderosas, aspirante como se ve de ahí en un año, como se ve de aquí en dos años E2  son importantísimas, que permite el desarrollo de la reflexión, mejorar las actitudes y aptitudes de cada persona E3  podrían hacer analizar al cadete aspirante el motivo porque ha postulado, quizá existe aspirantes E6

<p>mejorar esta herramienta?</p>		<p><b>directamente</b> porque puede haber muchas cosas en trasfondo, que producen que ese rendimiento académico no sea el óptimo, y las preguntas poderosas nos ayudan precisamente a identificar ellas.</p>	<p>profundamente los ojos y levanten la mano aquellos que han entrado a las Escuela de Oficiales por iniciativa propia, porque realmente de infantes siempre les nació ser efectivo policiales y si bien es cierto la gran mayoría levanta la mano y hay algunos que se quedan ahí con duda, en ellos se hacen más las preguntas poderosas para poder hacer un seguimiento y como son las preguntas poderosas, aspirante como se ve de ahí en un año, como se ve de aquí en dos años, como se ve de aquí en 5 años, eso me da una noción de que el cadete aspirante, cuál es su perspectiva si el cadete me dice de acá en dos años, me veo en segundo año, me da la seguridad de que si quiere estar ahí, pero si el cadete aspirante le pregunto cómo te ves de aquí en 2 o</p>		<p>desarrollo de ello, es algo que se necesita si o si, poder ayudar al aspirante a conducir sus ideas.</p>	<p>personalizado, pero me gusta su forma de plantearlo porque es una aspiración muy grande dentro de la institución, porque de repente deberíamos reducir el número de ingresantes o tendríamos que aumentar instructores que ya tenga capacitación en coaching, que conozcan las herramientas del coaching y más aún porque a través de las preguntas poderosas va ser un trabajo individualizado, al cadete lo vamos a tener que individualizar realizar sesiones ya con cada aspirante para fortalecer y con esas preguntas poderosa de hecho que vamos a generar el quiebre y vamos a generar un cambio de conciencia de la responsabilidad de ser un oficial de la PNP, y que salgan bien capacitados tanto académicamente, cognoscitivamente y lo fundamental</p>	<p>sesión, mis preguntas básicas son en que especialidad te gustaría estudiar, en que te gustaría trabajar más adelante cuando te den la oportunidad a elegir, también teníamos que formar la identidad dentro de la formación promocional, tiene que identificarse con su promoción, identificarse con su escuela, identificarse con su institución, crear en ellos ese gusto, esa ganas de querer formarse como futuro oficial de policía.</p>			<p>Las preguntas poderosas llevan a la reflexión al Aspirante EOPNP, mejorando y comprometiéndose a desenvolverse adecuadamente en la rutina del centro de instrucción.  llevan a la reflexión del aspirante, por ejemplo, chicos porque están acá, cuál fue su motivación de ingresar, lo que nosotros E2  pueda cuestionarse, asimismo cuáles son sus principales objetivos, sus principales intereses dentro de lo que viene haciendo, E3  hacerle conocer como es el trabajo dentro de la policía, que especialidades hay, E6  Brinda una perspectiva distinta; y así se obtiene los resultados que se espera E8  Cuatro participantes coinciden que las preguntas poderosas ayudan a mejorar el rendimiento académico en el entendimiento de pertenencia a la institución.  ayudarían a mejora el aspecto académico E1  Identifica que produce el bajo rendimiento académico. E1</p>
----------------------------------	--	--	---	--	---	---	--	--	--	---



			<p>3 años y titubea y le cuenta responder esa pregunta, entonces es una señal de alarma, con todos se hace la pregunta cómo se ven de aquí a 5 años, cuál es su visión. Si bien es cierto cuando se hace estas preguntas poderosas hay como un choque a veces en los cadetes, no solo en los cadetes aspirantes también en general, entonces hacen que ellos interioricen porque están ahí, no en todos claro está, los que realmente tiene la visión de que realmente quisieron ser policías no hay ningún problemas, pero hay algunos que no, entonces cuando se les hace una pregunta poderosa se les hace un seguimiento para ver cómo va de aquí en un mes, como va en dos meses y para ser si esa pregunta poderosa ha calado o no.</p>		<p>que lo yo considero como policía emocionalmente, porque la mayoría de situaciones del uso arbitrario de la fuerza es porque no hay un control emocional y eso no lo estamos fortaleciendo en las escuelas y por eso cuando me invito Ud., me gusta porque eso es dentro de la institución vamos a generar un quiebre, con este trabajo que Ud., lo va a desarrollar más a fondo y va a generar una nueva perspectiva dentro de la institución.</p>				<p>hay un desgaste de la parte cognitiva y la parte física, hay que estar constantemente E3</p> <p>no hay un control emocional y eso no lo estamos fortaleciendo en las escuelas E5.</p> <p><b>Las preguntas poderosas permiten la identificación del Aspirante del lugar y cultura donde se encuentra.</b></p> <p>iniciativa propia, porque realmente de infantes siempre les nació ser efectivos policiales E2</p> <p>seguimiento continuo e individualizado o a nivel grupal, cada personita es un mundo diferente. E3</p> <p>Identificarse con su promoción, identificarse con su escuela, identificarse con su institución, crear en ellos ese gusto, E6</p> <p>poder motivarlos a seguir con la carrera que ellos están siguiendo y contagiar ese espíritu de pertenecer a esta institución E7</p>
--	--	--	---	--	---	--	--	--	--

<p>6. ¿Cree Ud., que mediante las preguntas poderosas se puede generar el cambio de actitud y por ende el mejor rendimiento o de académico del aspirante EOPNP? Sí o no ¿Por qué? ¿Existe talleres, seminarios u otros de motivación educativa?</p>	<p><b>Herramienta</b></p> <p>Generador de cambio</p> <p>Rendimiento</p> <p>Talleres</p>	<p>Ya, bueno te repito, las preguntas poderosas abocadas directamente al aspecto educativo, no va tanto porque eso te puedo explicar como el pico del iceberg debajo del pico del iceberg hay un sinnfín de materia orgánica no, entonces igual pasa con el ser humano el rendimiento académico, es la respuesta a algo, entonces las preguntas poderosas ver a elevar nuestro nivel de conciencia, justamente como te decía la preguntas poderosas nos ayudan hacer insight, a elevar nuestro nivel de conciencia de autoconocimiento de nosotros mismos, entonces yo puedo determinar porque estoy bajo en el estudio, entonces las preguntas poderosas no van dirigidas directamente a la parte académica,</p>	<p>Si, la preguntas poderosas, no solo consiste en hacer una preguntas y dejarlos ahí al cadete aspirantes, sino hacerle esa pregunta, hacer que reflexione ese momento, haga una auto reflexión, que haga y se vea un cambio en ese momento y luego hacerle seguimiento, porque el cambio en los cadetes aspirantes es progresivo, no es una cambio de inmediato entonces todo cambio lleva un proceso, por eso cuando se hace la pregunta poderosa de ahí puede pasar, dos o tres semanas, lo ideal es buscar al cadete aspirante, nuevamente preguntarles cómo estas y nuevamente hacerle recordar las pregunta poderosa y este caso cuál es su misión, visión para más adelante, hay un mejor seguimiento y cala mucho mejor la pregunta poderosa. Hay</p>	<p>Si, va a genera un cambio definitivamente, hay personas que no logran ver de alguna manera el tema de la pregunta que parece tan simple por decir, como te ha ibo de aquí en 4 o 5 años, nunca se ponen en pensar en ese aspecto importante, pueden decir en 5 años acabaré mi carrera, realmente es acabando la carrera, que más ves, otros verán familia, otros verán negocio, que va acompañado a ello, entonces si las herramientas que brinda el coaching son muy importante para el desarrollo en todo aspecto personal, profesional, policial, académica, físico en la EO. En la EO existen talleres, pero no son tan constantes, propiamente de las actividades rutinarios que</p>	<p>Si considero que ayudarian a cambiar la actitud de los aspirantes, por el mismo hecho que esto permite cuestionar entre lo correcto y no, que ellos pueden pensar, debido a que ellos pasan de manera muy rápida y abrupta un estilo de vida de lado civil a un estilo de vida policial, todo ello influye, todo ello cambia, entonces esto si permitiría poder reflexionar y direccionarse a lo que ellos tienen en mente lograr dentro de la institución. Tengo entendido que se realizan curso dentro de la escuela cursos como inteligencia emocional, ello podría aportar mucho, está bastante inclinado al tema motivacional, al tema de conocimiento, trabajar dentro de las emociones del aspirante que es un tema</p>	<p>De acuerdo con la pregunta si, indudablemente que vamos a generar un cambio de actitud las preguntas poderosas eso es fundamental, eso lo esencial de buscar ese quiebre, para ese cambio de actitud, a través de una pregunta poderosas me va ser a mi como persona descubrir cosas que no pensaba o que no se me venía a la cabeza y va a generar ahí ese quiebre y ese cambio de actitud porque con las preguntas poderosas lo que se busca en el coaching generar eso de que exista un cambio fundamental elemental en esa situación. Con respecto a si existen talleres o herramientas no le podría precisar, porque yo tuve en la escuela de oficiales en el tiempo de pandemia de repente por eso no se desarrollaron y no trabajé de lleno</p>	<p>Si, las preguntas poderosas son muy importantes porque nosotros al preguntarle, detalladamente alguna preguntas sobre que nosotros hemos o le hemos alcanzado dentro de la cultura de nosotros tenemos que escucharlos y despertar en ellos una gran actitud para que dentro de su día a día los estudiantes, vayan con esa perspectiva, con esa emoción a sus clases, porque netamente el oficial tiene que estudiar no solamente dentro de la escuela de pregrado, toda su vida va ser un tema de estudio y capacitación y de competencia, para ello nosotros le damos día a día identidad, para que ellos puedan formarse como futuros oficiales.</p>	<p>Si, pienso el cambio de actitud en el cadete aspirante radica en un autoanálisis de acuerdo con que él va a tomar conciencia, cuáles son sus debilidades y fortalezas y de esta manera va a buscar un cambio definitivo y según el resultado de su autoanálisis va a ver un resultado en que está fallando. Si, existe talleres de motivación de coach.</p>	<p>Si, considero que las preguntas poderosas son importantes y hay que tener buena actitud justamente porque ellos mismos predicar de las preguntas que se les hacen y si he visto cambios. Los talleres de maratones, taller de danza tal vez son talleres que pueden despejar su mente.</p>	<p><b>Los entrevistados coinciden que si las preguntas poderosas generan un cambio de actitud y ello mejora el rendimiento académico y físico actividades que demanda la instrucción de la EOPNP. Y que se debería continuar talleres u seminarios de motivación educativa de forma constante a los responsables de la instrucción de los Aspirantes.</b></p> <p>las preguntas poderosas no van dirigidas directamente a la parte académica, si no van dirigida a que hay detrás o de bajo del mal rendimiento E1</p> <p>Las preguntas poderosas; cuál es su misión, visión para más adelante, hay un mejor seguimiento y cala mucho mejor E2</p> <p>Va a ser descubrir cosas que no pensaba o que no se me venía a la cabeza y va a generar ahí ese quiebre y ese cambio de actitud E5</p> <p><b>Las entrevistados coliges que las preguntas poderosas</b></p>
---	---	---	--	---	---	---	---	--	---	---

		<p>si no van dirigida a que hay detrás o de bajo del mal rendimiento académico del alumno o del cadete y al hacer esa toma de conciencia va poder recién desde sus bases, mejorar, rediseñar y como consecuencia el rendimiento académico va mejorar.</p> <p>No existe talleres, en nuestra época no existía, nuestras motivaciones eran otras, el chocolatito y que tanta cosas, debería haber talleres dirigidos a los responsables de hacer estas preguntas poderosas este trabajo de empatía, a los responsables de escucha activa son los instructores, talleres dirigidos a los instructores, uno deben ser oficiales que tenga talento previa evaluación, hay unos test de evaluación psicológica que nos determina cual es el talento</p>	<p>talleres de motivación, hay talleres de liderazgo y últimamente estamos agregando talleres que van a comenzar la próxima semana de tipo clau, lo cual va reforzar la capacidad oratoria, la capacidad de seguridad, la capacidad de comunicación entre sus padres.</p>	<p>ellos puedan tener también, sería como una desventaja.</p>	<p>bastante importante poder gestionar recursos para que ellos afronten una vida policial.</p>	<p>en el área académica. Claro estaría muy de acuerdo y hay que llevarlo a muchas personas al coaching todavía no lo toman la importancia debida, muchos dicen, que, dentro del coaching hablamos que es algo joven de repente coaching pero es muy fundamental muy elemental, y las personas que emos tenido contacto con el coaching, emos recibido sesiones de coaching, emos capacitado como coach, no damos cuenta cómo vamos transformando la vida, tanto de la familia la vida, que ya recurren a ti para realicen sesiones de coaching tus coches, te das cuenta que es muy fundamental implantar en la escuela de oficiales va ser un trabajo un poquito complicado porque la resistencia al cambio y ahí traigo una frase de coach</p>				<p><b>son generadores de cambio; desde la base de un proceso de adaptación a la EOPNP.</b></p> <p>ayudar hacer insight, a elevar nuestro nivel de conciencia de autoconocimiento de nosotros mismos E1</p> <p>el cambio en los cadetes aspirantes es progresivo, no es un cambio de inmediato, entonces todo cambio lleva un proceso E2</p> <p>son muy importante para el desarrollo en todo aspecto personal, profesional E3</p> <p>Indudablemente que vamos a generar un cambio de actitud las preguntas poderosas es fundamental, esencial para buscar ese quiebre, para ese cambio E5</p> <p>Los entrevistados difieren en las existencias de talleres o semanarios de motivación educativa, pero todos coinciden que se debe brindar talleres constantes a lo instructores y monitores de la EOPNP, lo cual fortalece su labor.</p> <p>No existe talleres, en nuestra época no existía E1</p>
--	--	---	---	---	--	--	--	--	--	--

		natural que tiene cada persona, que tenemos que mandar oficiales instructores que tenga naturales asociados a las tareas que sean instructores se les evalúa ese es el primer filtro, segundo filtro darles talleres con estas herramientas de escucha activa, empatía con estas herramientas de habilidades blandas para que ellos puedan desarrollar llegar a sus cadetes o alumnos.				que decía, si tú no te adaptas al cambio no estas para adaptarte al a cambio no vas a trascender y si nosotros como policial nacional del Perú, queremos trascender tenemos que estar a la par de la tecnología a la par de todo, las instituciones grandes, grandes empresas particulares te buscan porque a través del coaching potencian su capacidad humana y lo elemental en toda empresa es la persona humana, no hay maquina no hay robot que haya superado al ser humano, el ser humano es esencial en todos los trabajos que existe a nivel mundial.				debería haber talleres dirigidos a los responsables E1  Hay talleres de motivación, liderazgo y últimamente estamos agregando talleres de Claun E2.  Tengo entendido que se realizan curso dentro de la escuela cursos como inteligencia emocional, E4
7. ¿Cuáles serían los primeros cambios y crecimiento o de los aspirantes cuando se use la herramienta	Herramienta  Crecimiento  Rendimiento  Fortaleza	La palabra es una transformación las preguntas poderosas generan transformación del ser, las preguntas poderosas generan reflexión y esa reflexión genera	Cuando se hacen las preguntas poderosas, hay una autoconciencia, una autoevaluación del cadete aspirante, no solo en ese momento, también se hace una	Los primeros cambios, que tomen conciencia, que vean la reflexión porque están ahí, que les motiva, para que están ahí, cuando ellos tomen	Si, existen cambios significativos en los aspirantes como le había mencionado hace un momento, la reflexión y el autoconocimiento permite que	Cual sería el, para ver el cambio que sería en el aspirante porque, a través de las preguntas poderosas buscamos un quiebre y a través de una pregunta poderosa que	Los primeros cambios, para mí, siempre he tenido valoración en darles tiempo para sus estudios dentro del régimen que tenemos dentro de la escuela, porque es	Los cambios, para una mejor organización, el cadete podría organizar el tiempo adecuadamente. Considero que el cadete maneje su tiempo para que pueda	Considero que el rendimiento académico tiene que ver mucho con las preguntas poderosas, porque cuando el cadete se siente apoyado por así decirlo,	Los entrevistados coligen que las preguntas poderosas generan la transformación del aspirante y esto redunda en las capacidades para desenvolver académicamente;

<p>a del coaching “preguntas poderosas” en cuanto al rendimiento académico? ¿Por qué? ¿Cuáles son las utilidades que brinda esta herramienta?</p>		<p><b>questionamientos</b> con respecto a las cosas que estabas haciendo de donde venían, esa acciones esos <b>pensamientos de donde venían esas emociones, esos aprendizajes entonces definitivamente e.. y la transformación,</b> quiere decir pasar el cadete o el alumno o la persona en si pase de una realidad actual a una <b>realidad deseada, a través de la transformación y esa transformación se da a través de las preguntas poderosas,</b> que se hace no solamente conversando sino también de manera lúdica, con juegos, con <b>dinámicas, con preguntas de reflexión al final de esas dinámicas, y esos genera elevar la toma de conciencia de las personas.</b></p>	<p><b>autoevaluación de cómo va hasta en ese momento diferentes aspectos de su vida, puede ser académico, puede ser personal o puede ser familiar y principalmente los cadetes aspirantes se enfoca sobre todo en el ámbito académico,</b> entonces cuando se hace la pregunta poderosa <b>hay una toma de conciencia</b> del cadete aspirante u se hace una autoevaluación de las deficiencias y fortalezas que hay en ese momento, <b>las fortalezas quedan como puntos positivos y las partes que faltan fortalecer o las deficiencias se trabaja más en ellos,</b> por ejemplo una vez que se hacen la pregunta poderosa de cómo será más adelante, se tiene que hacer las preguntas de que estás haciendo, cuáles son los pasos de que tu estas siguiendo para llegar a ese objetivo, <b>entonces</b></p>	<p>conciencia el porqué, <b>tomen esa decisión importantísima en su vida, como es el tema de sacrificio, el tema de dar la vida por la patria, entre otros valores que tenemos como policías si va generar un cambio de 360 en cada uno de ellos, un mayor nivel de madures,</b> podrías decir muy joven muy adolescente eso <b>también influye en la toma de decisiones, el tema de la exclusividad, el tema de la noción, el querer ser policía,</b> la preguntas poderosas si nos permiten ampliar un campo más grande para que ellos pueden desempeñar, en forma de <b>reflexión</b> también, en cuanto al tema de <b>rendimiento académico</b> claramente también, porque van a permitir que se realicen</p>	<p>ellos puedan replantear sus ideas y sobre todo adaptarse a la vida policial. <b>Sí, me parece realmente interesante,</b> que aportaría muchísimo.</p>	<p>hagamos en el área académica él va entender porque tiene que capacitarse, <b>porque él tiene que conocer la norma,</b> porque él tiene conocer los procedimientos policiales para que así él se dé cuenta a través de una pregunta poderosa <b>vamos a generar un quiebre que el aspirante va decir "A yo tengo que saberme este procedimiento, porque este procedimiento me va ayudar a mí y si citamos al momento de instruir una frase del Coronel Giraldi, lo que es el famoso método Giraldi de la Policía de brasileña que el siempre menciona que los procedimientos salvan vidas y yo a través de una pregunta poderosa a un aspirante, tengo que saberlo entender eso; que, si él se capacita académicamente sus procedimientos judiciales van a salvar vidas y</b></p>	<p>bastante tedioso, pero nosotros también <b>debemos darle tiempo al estudiante para que pueda cumplir con su tema académico, con sus trabajos, sus estudios, algún examen, alguna presentación,</b> nosotros debemos de brindarle ese tipo de lapso, dentro del tiempo que tenemos con ellos. <b>Las utilidades, que nosotros veamos que ellos se van formando como cadetes, se acostumbra al régimen o al día a día de cadetes,</b> que, sino también se formen, porque <b>para mí al estar 4 años en la escuela de oficiales, no hay otra que hacer es cumplir y estudiar, más énfasis debemos darle al estudio.</b></p>	<p>estudiar y realizar su actividad de rutina diaria.</p>	<p>medita mucho sobre sí mismo, <b>baja el rendimiento académico. Considero que es importante porque en esos momentos podría superar así mismo, tener metas, objetivos más altos y mejorar los 5 años en la escuela.</b></p>	<p><b>reflexionando del estar en la EOPNP.</b></p> <p>generan transformación del ser, las preguntas poderosas generan reflexión y esa reflexión genera cuestionamientos E1</p> <p>hay una autoconciencia, una autoevaluación del cadete aspirante, E2</p> <p>tomen conciencia, que vean la reflexión porque están ahí, que les motivo E3</p> <p>buscamos un quiebre y a través de una pregunta poderosa que hagamos en el área académica él va entender porque tiene que capacitarse E5</p> <p><b>Los participantes indican que el ingresar a un nuevo régimen de vida brinda la madurez y crecimiento debido del Aspirante, siendo más responsables en su actividad académica y física como buen desempeño en la EOPNP.</b></p> <p><b>los cadetes aspirantes se enfocan sobre todo en el ámbito académico,</b> E2</p> <p>tomen esa decisión importantísima en su vida, como es el sacrificio de la vida por su patria, entre otros valores E3</p>
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

			<p>ahí es donde el cadete aspirante comienza analizar sobre su situación actual, hace un análisis en qué áreas o en que parte está mal tanto académica como también e instrucción, supongamos que está mal en la parte de un curso, se hace la pregunta poderosa, luego de la pregunta poderosa se hace que cosas o que actividades está haciendo para que llegue a su visión y supongamos que está mal en un curso toma conciencia, se pone a estudiar más o pone más empeño, pero no es que lo vamos a dejar, lo ideal es que se siga haciendo un seguimiento con respecto a eso, la pregunta poderosa si cala porque hay una autoconciencia y una autoevaluación de que va mal y se trata de mejor paso a paso. Las preguntas poderosas en base</p>	<p>mejor, va haber mayor estudio y también que refuercen sus actividades físicas, porque estar en la Escuela de Oficiales, no es algo muy fácil que digamos, también imposible.</p>		<p>recordemos que la Policía Nacional del Perú, estamos para servir y proteger, va ayudar bastante en esa situación. A si es, nuestra esencia; la institución como siempre yo digo cito las palabras de John Leno, dirán que soy soñador, pero; sueño que la Policía Nacional del Perú sea la mejor del mundo y si tenemos la mejor policía podemos decir que tenemos la mejor sociedad del mundo.</p>				<p>puedan replantear sus ideas y sobre todo adaptarse a la vida policial. Sí, me parece realmente bastante interesante E4</p> <p>Los cambios, para una mejor organización, el cadete podría organizar el tiempo adecuadamente E7.</p> <p>Las preguntas poderosas ayudan a una reflexión en el aspirante quienes replantean estrategias para poder estudiar ya que la rutina de instrucción demanda el rendimiento académico y físico. analizar su situación actual, y en qué áreas o en que parte está mal tanto académica e instrucción E2</p> <p>estudio y también que refuercen sus actividades físicas, porque estar en la Escuela de Oficiales, no es algo muy fácil E3</p> <p>debemos darle tiempo al estudiante para que pueda cumplir con su tema académico, E6</p> <p>cadete maneje su tiempo para que pueda estudiar y realizar su actividad de rutina diaria E7</p> <p>Las preguntas poderosas brindan al aspirante un autoanálisis tomando como una</p>
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---

			<p>a la visión que tiene, que sería en este caso las cosas que tiene que hacer para llegar a su objetivo. Las utilidades serían la reflexión, las preguntas poderosas constituye analizar en el momento tanto académico como personal y familiar que son los pilares de la persona.</p>						<p>fortaleza para mejorar su desempeño académico y físico en la EOPNP.</p> <p>con dinámicas, con preguntas de reflexión al final de esas dinámicas, y eso genera elevar la toma de conciencia de las personas. E1</p> <p>las fortalezas quedan como puntos positivos y las partes que faltan fortalecer o las deficiencias se trabaja más en ellos. E2</p> <p>también influye en la toma de decisiones, el tema de la exclusividad, el tema de la noción, el querer ser policía. E3</p> <p>Las utilidades, que nosotros veamos que ellos se van formando como cadetes, se acostumbran al régimen o al día a día de cadetes E6</p>
<p>8. ¿Cree Ud., que después de toda actividad educativa se practica la retroalimentación de lo aprendido? Sí o no ¿Por qué? ¿Cuál sería su</p>	<p>Herramienta Reflexión Motivación Rendimiento</p>	<p>Con retroalimentación te refieres a un feedback. El feedback puede ser un feedback positivo o feedback negativo a posible, ambos sirven los feedback negativos tan bien sirven y mucho los feedback positivos también, pero hay un detalle muy claro que hay que tener en cuenta los</p>	<p>Si hablamos del aspecto académico, cuando se da una cátedra o alguna clase se sigue todos los pasos de la metodología y dentro de los pasos de la enseñanza está la parte que es la retroalimentación como son las preguntas fuerza, en la cual a través de preguntas a los cadetes, se les</p>	<p>No considero que el 100% lo practique, por el tema que no tienen una motivación adecuada, no conocen el tema de liderazgo, coaching, por más que se le explique, tiene que haber una cultura desde que ingresan, desde que postulan, van a recibir un</p>	<p>La retroalimentación es bastante importante, debido a que es prácticamente dar un feedback acerca de todo lo que la persona aprendió, en cuanto a las preguntas poderosas, esa reflexión de las preguntas poderosas a través de la retroalimentación</p>	<p>En mi tiempo como instructor me da cuenta que son pocos los catedráticos que hacen una retroalimentación, de repente por factor de tiempo, de repente por su capacitación, no lo toman mucha importancia una herramienta fundamental, una retroalimentación hace que el estudiante en este</p>	<p>La práctica de retroalimentación de lo aprendido es cuando nosotros le preguntamos a los cadetes lo que le hemos enseñado, mucho de ellos van a tomarlo de manera propia, porque ya es parte de su personalidad, hay algunos que no, pero nosotros</p>	<p>Escuchado que hay docentes, incluso preguntamos a los cadetes que han aprendido el día de hoy, considero que cada cadete realice una retroalimentación en cada instrucción que él ha tenido en la escuela.</p>	<p>Creo que, si y lo desarrolla como una actividad práctica.</p> <p>En su mayoría los entrevistados afirman que si hay una retroalimentación de lo aprendido de un día de clases lo que motiva al Aspirante a continuar con las materias por lo novedoso en su vida en la EOPNP.</p> <p>No considero que el 100% lo practique, por el tema que no tienen una motivación adecuada E3.</p>

<p>motivación para el rol académico del estudiante de la EOPNP?</p>		<p>feedback, son más delicados o la retroalimentación es un tema muy delicado se tiene que hacer con total compromiso hacia la persona yo te puedo dar un feedback a ti pero desde mi amor, desde mi respecto a tu persona, en toses Aldo mira quiero darte un feedback respecto a lo que visto de ti, no con respeto a un tema y espero que lo tomes de buena manera, es decirlo en compromiso con ganas de ayudar a una persona. Tu das un feedback impulsado con una emoción de envidia de colera o de sentimientos ocultos, eso no es un feedback ni ninguna retroalimentación eso simplemente es querer hacer daño a la persona es hacer sentir mal no, por ahí pasa el tema de los feedback, que se de con total compromiso así la otra persona, compromiso que la otra persona este</p>	<p>pregunta que han aprendido hoy o como pueden llevar lo aprendido a la vida cotidiana, preguntas básica como esas hacen que hay una retroalimentación en este caso en los cadetes aspirantes o también los cadetes aspirantes pueden dar sus sugerencias de la catedra o de las clases que están recibiendo, eso es en el ámbito académico. También lo idóneo es también cuando reciben las instrucciones de sus monitores o personal que tienen a cargo ellos sus monitores o jefes, también sería idóneo que hagan una retroalimentación, conversar con ellos, con van que les parece la instrucción, porque como bien es cierto eso va a conllevar mucho mejor que haya empatía, mucho mejor capacidad de comunicación entre el instructor y el cadete aspirante, no hay</p>	<p>acompañamiento o adecuado de lo que ellos necesitan realmente, al no tener mucha conciencia de lo importante que es, sinceramente no va a haber una reflexión, una retroalimentación adecuada para la persona, pero un porcentaje mínimo si lo podría realizar.</p>	<p>garantiza que la persona pueda concientizar lo que se ha querido obtener como objetivo, entonces considero que es bastante importante en la parte académica. La motivación para un aspirante puede ser diferente para cada uno, entonces parte de la función de un instructor es justamente conocer uno a uno a ellos y poder identificar, qué es lo más importante que lo ha llevado lograr ello, puede estar enfocado en diferentes aspectos de su vida tanto académico, familiar, profesional, entonces puede estar enfocado en diferentes aspectos la motivación y varía de acuerdo con cada aspirante.</p>	<p>caso el aspirante internalice un poco más o a través de la retroalimentación voy a generar conciencia de conocimiento en el aspirante que para la próxima clase el se debe preparar porque al final van... retroalimentación así que bonito es hacer una retroalimentación y que todos puedan participar de lo aprendido y utilizando las herramienta anteriores que ya mencionamos, la escucha activa va ser fundamental en esta situación, la retroalimentación es fundamental y esencial para todo tipo de espacio académico, porque va fortalecer el desarrollo cognitivo de las horas académicas que emos tenido.</p>	<p>debemos continuar el trabajo de enseñarles el tema del día a día, enseñarles las capacitaciones que hay, para que puedan ejercer el tipo de estudio voluntario, y no mediante de repente puedan ser coaccionados, ellos deben tener la capacidad de querer formarse como fututos profesionales, bajo propia decisión.</p>			<p>Es importante, debido a que es prácticamente dar un feedback acerca de todo lo que la persona aprendió, E4</p> <p>Es cuando nosotros le preguntamos a los cadetes lo que le hemos enseñado, E6</p> <p>Escuchado que hay docentes, incluso preguntamos a los cadetes que han aprendido E7</p> <p>Los entrevistado coinciden que una retroalimentación te orienta a la reflexión de obtenido en clase y ello mejora el proceso aprendizaje de cada Aspirante mejorando el rendimiento académico. Tu eres un buen alumno un buen cadete, pero yo sé que puedes rendir mejor en esta materia entiendes, E1</p> <p>se les pregunta que han aprendido hoy o como pueden llevar lo aprendido a la vida cotidiana E2</p> <p>La persona pueda concientizar lo que se ha querido obtener como objetivo E4</p> <p>garantiza que la persona pueda concientizar lo que se ha querido obtener como objetivo E5</p>
---	--	--	---	--	--	---	--	--	--	---



		<p>mejor, entonces los feedback son básicos y son fundamentales en todo proceso de aprendizaje, o de enseñanza aprendizaje de toda manera tiene.</p> <p>La motivación en cuanto al estudiante. Lo ayudaría también hacer insight, lo ayudaría a elevar su nivel de conciencia sería como una especie de pregunta poderosa tendría el mismo impacto que una pregunta poderosa que le digo al estudiante hijo, si mi mayor, si mi capitán, si mi teniente tu eres un buen alumno un buen cadete pero yo sé que puedes rendir mejor en esta materia entiendes. estas jalado en este examen pero yo sé que puedes dar más entonces ese feedback lo puede motivar a seguir, esforzándose por mejorar sus resultados, es importante porque lo voy a decir sabes porque has bajado el rendimiento</p>	<p>duda que la retroalimentación es parte fundamental para que hay una mejor enseñanza y una mejor instrucción.</p>							<p>Los entrevistados indican que la retroalimentación insta como motivación para que el desarrollo del aspirante en la EOPNP, participando activamente en sus academias.</p> <p>en cuanto al estudiante. Lo ayudaría también hacer insight, lo ayudaría a elevar su nivel de conciencia E1</p> <p>los cadetes aspirantes pueden dar sus sugerencias de la catedra o de las clases que están recibiendo. E2</p> <p>La motivación para un aspirante puede ser diferente para cada uno, entonces parte de la función de un instructor E4.</p> <p>tener la capacidad de querer formarse como futuros profesionales, bajo propia decisión E5</p> <p>Los entrevistados coinciden que la retroalimentación genera una reflexión en el Aspirante, en cuanto el sentido de pertenencia con la institución viéndose reflejado en su rendimiento académico. hacer insight, va decir no tiene razón tiene que seguir estudiando, no tiene que ver esto conmigo yo tengo que seguir esforzándome E1</p>
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

académico porque tienes tus problemas que estás pensando en otras cosas, hijo ven, es que es un poco de todo Aldo, todo lo que hemos hablado es no son temas aislado, ya que se relacionan en forma de cadena, entonces yo te digo calvo ven que ha pasado contigo porque has bajado tu rendimiento en matemática ven y ahí viene la empatía y la escucha activa no que tengo problemas en mi casa que mi papa y mi mama se han peleado se van a separar, se van a divorciar, a ok entiendo y que hiciste con respecto a eso y como crees que lo puedas manejar que crees que tiene que ver contigo, como impacta en tu vida preguntas poderosas me entiendes o no, lo hago pensar al alumno lo hago hacer insight, va decir no tiene razón tiene que seguir estudiando.

no hay duda que la retroalimentación es parte fundamental para que hay una mejor enseñanza y una mejor instrucción E2

la retroalimentación es fundamental y esencial para todo tipo de espacio académico, porque va a fortalecer el desarrollo cognitivo E5

enseñarles las capacitaciones que hay, para que puedan ejercer el tipo de estudio voluntario, E6

		no tiene que ver esto conmigo yo tengo que seguir esforzándome por ser mejor, el feedback cual va ser, a pesar de todos tus problemas sé que tú puedes dar más entonces se relaciona todo no.								
9. ¿Considera que la retroalimentación educativa desarrolla el pensamiento crítico del aspirante, este reflexiona si adquirió la información vertida en clase? Sí o no ¿Por qué? ¿Cuál sería el rol de los instructores en esta actividad?	Herramienta Pensamiento crítico Rol de instructor desarrollo	En caso del Feedback negativo claro así que genera impacto positivo en el alumno o en el cadete definitivamente y la última pregunta que fue me dijiste. El rol del instructor es estar en compromiso no hace mofa no, tú y yo hemos sido cadetes hemos vivido esa experiencia no, el instructor no está para ridiculizar al cadete delante de otros cadetes por temas que puedan estar pasando, eso no es nada empático eso no es nada de compromiso el rol del instructor es estar en compromiso.	Claro, indiscutiblemente va a ver si bien es cierto una toma de conciencia en la retroalimentación, porque si vamos al ámbito académico cuando el docente hace preguntas de retroalimentación, los cadetes aspirantes lo van a llevar a su vida cotidiana, una de las preguntas de retroalimentaciones como lo aprendido lo van a llevar a su práctica, creo que esa pregunta va a llevar a que el cadete lo aprendido lo aplique en su vida, porque hay muchas veces que los cadetes se cuestionan pero yo eso nunca lo voy aplicar o a veces particularmente me ha pasado son temas de que realmente son de	Definitivamente que sí, la retroalimentación es importantísima para que un pueda desempeñarse, porque va a permitir darme cuenta que tanto aprendí y el rol del instructor claramente que va en el acompañamiento, ellos son los que hacen el acompañamiento o de viajes, mañana, tarde y noche, es el tema que le va a permitir verter información, el instructor sobre todo darse cuenta quien si entendió, quien no entendió, a veces viene el tema de la vergüenza no	El rol de instructor es fundamental, ya que es la primera imagen que tiene un aspirante como parte de la policía, el primer representante que tiene la policía nacional del Perú dentro de la formación de un aspirante, su papel es fundamental, la persona que toma ese lugar debería incluso tener cursos o capacitaciones que le ayuden también a potencializar esas cualidades que se requieren y sobre todo, también tener un respaldo en cuanto a la experiencia previa que tenga dentro de la institución, lo	La retroalimentación va generar en el estudiante que si tome conciencia de que debe estar preparado para poder afrontar las clases que se le viene desarrollando y el instructor va ser fundamental, porque el instructor y eso que en la escuela de oficiales estamos poquito fallando eso; el instructor debe estar presente en la mayoría de las clases que desarrolla el estudiante, para ver como el estudiante está tomando sus cátedras y así en el momento de la retroalimentación pueda observar que estudiante participa activamente, que	La parte negativa en el tema del pensamiento crítico, todos los días y cada momento, el aspirante va a tomar como ejemplo nuestras palabras y también va a ver algunos errores, lo cual nosotros tenemos que enmendarlos porque nos van a tomar como ejemplo, de repente tenemos que minorar o mostrarles algún tipo de mal ejemplo, nosotros si tenemos algún cargo dentro de la escuela, nosotros sobrellevamos nuestro tema de estudio y disciplina dentro de nuestra	Para saber si el cadete aprendió o no lo que se le ha impartido, pienso que se debería preguntar y que van a responder y que es lo que han aprendido, hacer una lluvia de ideas y así generar todo lo que el cadete aprendió durante el día. Los instructores deben realizar la retroalimentación en cada ambiente, porque los instructores están con los cadetes durante todo el día.	Claro, el aspirante debe incitar sobre la superación, asimismo, por lo tanto, hay un cambio positivo.	La retroalimentación negativa es importante ya que genera impacto a quienes se encuentran convocados en el proceso de aprendizaje de los Aspirantes de la EOPNP. Claro así que genera impacto positivo en el alumno o en el cadete E1  El cadete refuerza al instructor y el instructor refuerza al cadete aspirante. E2  El estudiante está tomando sus cátedras y así en el momento de la retroalimentación pueda observar que estudiante participa activamente. E5  La parte negativa en el tema del pensamiento crítico, todos los días y cada momento E6

			<p>cultura general, la idea al final de la clase es como eso se podría llevar en la práctica común especialmente como ellos van hacer futuros efectivos policiales como lo aprendido lo van a llevar a su función cuando ya sean efectivos policiales y en el caso de los instructores con mayor relevancia, porque también los aspirantes en un futuro también van a poder o algunos de ellos también van hacer monitores, entonces el hecho que el instructor o jefe que conversen con ellos y le hagan algunas preguntas de retroalimentación va a conllevar que ellos tengan mayor confianza con el instructor, mayor capacidad de llegar al instructor, porque no lo van a ver al instructor netamente cerrado o cuadriculado, sino le van a ver como una persona que se puede llegar a él y que se puede tener la confianza, porque</p>	<p>entendí, mejor no pregunto es un mal hábito que viene desde colegio, los instructores son los primeros que deben recibir una capacitación para poder verter esa importación en cada uno de ellos y la motivación tiene que ser el doble.</p>	<p>que garantice realmente una persona que pueda replicar cosas positivas, porque el aspirante es una persona que en ese momento es como una esponja que va absorber todo los conocimientos, la experiencia y las buenas acciones que pueda desarrollar un instructor, efectivamente, el objetivo es desarrollar el objetivo crítico.</p>	<p>estudiante no participa y ahí es cuando él va entrar a tallar y va ser a través de las herramientas que anteriormente que emos mencionado que pueda ser la escucha activa, la empatía que va ser fundamentales para saber que está pasando en los estudiantes porque la retroalimentación nos da esa situación de poder analizar, si el estudiante está poniendo empeño, si el estudiante está poniendo verdaderamente la atención y esa labor la tiene que realizar el instructor, porque el instructor es el que permanece más tiempo con el cadete aspirante ya que los docentes llegan comparten la clases y los docentes que están adecuado harán una retroalimentación y los que no simplemente, se ciñe en lo que dice el silabo, cumplen en lo que tocaba esa semana dos</p>	<p>promoción somos sobresalientes, por eso nos dan el cargo de confianza para poder darle coach a cadetes aspirantes, cuál sería el rol como instructor como cadetes en la escuela, sería que nosotros día a día tenemos que perfeccionamos en conocimientos y en habilidades de enseñanza.</p>			<p><b>Los entrevistados coinciden que la retroalimentación negativa genera el pensamiento crítico lo cual brinda fortalezas para el rendimiento académico de los Aspirantes EOPNP.</b>  ámbito académico, cuando el docente hace preguntas de retroalimentación, los cadetes aspirantes lo van a llevar en su vida cotidiana, E2</p> <p>la experiencia previa que tenga dentro de la institución, lo que garantice realmente una persona que pueda replicar cosas positivas E4</p> <p>Genera en el estudiante la tome de conciencia y preparación para poder afrontar las clases E5</p> <p>Lo que han aprendido, hacer una lluvia de ideas y así generar todo lo que el cadete aprendió durante el día. E7</p> <p><b>Los participantes indicaron que el Rol del instructor y monitor es muy importante quienes tienen el compromiso de guiar durante el proceso de adaptación del Aspirante; quienes</b></p>
--	--	--	---	---	---	---	---	--	--	--

			<p>el instructor, monitor o jefe, cumple la parte de tutor, porque ocurre muchas veces que los cadetes no tienen confianza con el instructor o monitor, eso conlleva que el instructor se dé cuenta que algo le pasa al cadete por otras personas y porque ocurre esto porque no hay una buena empatía entre el instructor y el cadete aspirante y para ello es recomendable que haya netamente un espacio lo cual los instructores puedan conversar libremente con los cadetes aspirantes y también que haya un tipo conversatorio para que se genere mayor empatía, mayor allegada al instructor, mayor confianza, mayor capacidad de comunicación y también si es bien cierto se genere un mayor respeto no por un tema de temor, sino por un tema netamente de respeto y confianza y ahí es</p>		<p>hora o tres horas académicas y procede a retirarse y ya empieza el compromiso de ser instructor; para ser instructor es un trabajo de dedicación exclusiva y él se instructor el principal para ser instructor es que tú quieras ser instructor porque no hay ese querer no hay esos querer Ud., que es docente universitario se da cuenta, el docente universitario bueno no es el que ha sido mejor en su campo; si no, lo poco que sabe lo quiere transmitir y le transmite con ese cariño, con ese aprecio, con ese amor, con esa dedicación con el estudiante se siente importante en lo que él está haciendo, el a pesar de ser nuevo en una institución está haciendo aceptado y está siendo educado por una persona que respeta; respeta la calidad del ser humano y no que solo, se va</p>				<p><b>son vistos como personas a seguir</b>  El rol del instructor es estar en compromiso. E1</p> <p>El instructor se da cuenta que algo le pasa al cadete por otras personas y porque ocurre esto. E2</p> <p>Es fundamental; la persona que toma ese lugar debería incluso tener cursos o capacitaciones que le ayuden también a potencializar esas cualidades E4</p> <p>El rol de instructor es fundamental, ya que es la primera imagen que tiene un aspirante como parte de la policía. E5</p> <p>Los instructores deben realizar la retroalimentación en cada ambiente, porque los instructores están con los cadetes durante todo el día. E7</p> <p>Los entrevistados coligen que la retroalimentación propulsa el desarrollo de los Aspirantes de LA EOPNP; para ello están comprometidos los instructores y monitores quienes son los primeros en recibirlos en la escuela de formación.</p>
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			<p>donde se da el tema de la retroalimentación, lo cual el cadete refuerza al instructor y el instructor refuerza al cadete aspirante. El rol del instructor netamente es fundamental cumple el rol de instructor, monitor y tutor y también para hacer en este caso no de un amigo, pero si de un tutor que le haga seguimiento.</p>			<p>decir y dictar una clase nada más.</p>				<p>va a conllevar que ellos tengan mayor confianza con el instructor, mayor capacidad de llegar al instructor. <b>E2</b></p> <p>El aspirante es una persona es como una esponja que va absorber todo los conocimientos, la experiencia y las buenas prácticas de la EOPNP <b>E4</b></p> <p>Saber que está pasando en los estudiantes porque la retroalimentación nos da esa situación de poder analizar, si el estudiante está poniendo empeño <b>E5</b></p> <p>Dentro de la escuela, nosotros sobrellevamos nuestro tema de estudio y disciplina dentro de nuestra promoción somos sobresalientes <b>E6</b></p>
--	--	--	---	--	--	---	--	--	--	--