



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El coaching educativo y resiliencia organizacional en docentes  
de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Enciso Masgo, Lucy Fiorela (orcid.org/0009-0000-6665-6203)

**ASESORES:**

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

Dra. Cadenilla 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 Dios por darme las fuerzas para cumplir con esta meta, a familia, por su apoyo incondicional y comprensión, a mi madre, hermanos y amigos que siempre me animaron a seguir superándome día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Dra. Valqui Oxolón, José Mercedes, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los directores de las instituciones educativas del distrito Carabaylo, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos:	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIÓN	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1</b>	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable coaching educativo. 17
<b>Tabla 2</b>	Descripción de los resultados de los niveles de las dimensiones. 18
<b>Tabla 3</b>	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable resiliencia organizacional. 19
<b>Tabla 4</b>	Descripción de los resultados de los niveles de las dimensiones. 20
<b>Tabla 5</b>	Tabla cruzada entre Coaching educativo vs Resiliencia organizacional. 21
<b>Tabla 6</b>	Tabla cruzada entre Coaching educativo vs Anticipación. 22
<b>Tabla 7</b>	Tabla cruzada entre Coaching educativo vs Afrontamiento. 23
<b>Tabla 8</b>	Tabla cruzada entre Coaching educativo vs Adaptación. 24
<b>Tabla 9</b>	Resultados de la prueba de normalidad. 25
<b>Tabla 10</b>	Prueba de correlación entre coaching educativo y la resiliencia organizacional. 26
<b>Tabla 11</b>	Prueba de correlación entre coaching educativo y anticipación. 27
<b>Tabla 12</b>	Prueba de correlación entre coaching educativo y afrontamiento. 28
<b>Tabla 13</b>	Prueba de correlación entre coaching educativo y la adaptación. 29

## ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
<b>Figura 1</b>	Niveles de coaching educativo	17
<b>Figura 2</b>	Percepción de dimensiones de la variable coaching educativo.	18
<b>Figura 3</b>	Niveles de resiliencia organizacional.	19
<b>Figura 4</b>	Percepción de dimensiones de la variable de resiliencia organizacional.	20
<b>Figura 5</b>	Coaching educativo vs Resiliencia organizacional	21
<b>Figura 6</b>	Coaching educativo vs Anticipación	22
<b>Figura 7</b>	Coaching educativo vs Afrontamiento	23
<b>Figura 8</b>	Coaching educativo vs Adaptación	24

## RESUMEN

La investigación titulada: Coaching educativo y resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023, el objetivo fue determinar la relación entre el coaching educativo y resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Por ello se contará con una muestra que asciende a 105 docentes de la institución mencionada. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una fuerte confiabilidad.

En cuanto al resultados se arribó que el 47,6% dicen que el coaching educativo de nivel regular y el 46,7% de los maestros encuestados señalaron se tiene un nivel regular de resiliencia organizacional. Concluyó que existe relación entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.808). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Coaching educativo, resiliencia organizacional, anticipación, afrontamiento y adaptación.

## ABSTRACT

The research entitled: Educational coaching and organizational resilience in teachers of a public educational institution, Carabayllo, 2023, the objective was to determine the relationship between educational coaching and organizational resilience in teachers of a public educational institution, Carabayllo, 2023.

The type of research was basic at the correlational descriptive level, with a quantitative approach, Non-experimental design, cross section. For this reason, there will be a sample of 105 teachers from the mentioned institution. The technique used to collect information was a survey and the questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through the Cronbach's Alpha statistic that demonstrates strong reliability.

Regarding the results, it was found that 47.6% say that educational coaching is regular and 46.7% of the teachers surveyed indicated that they have a regular level of organizational resilience. It concluded that there is a relationship between educational coaching and organizational resilience, with a significance of p value of 0.00 and a high positive relationship (Spearman's Rho of 0.808). With which the null hypothesis is rejected, and the alternate hypothesis is accepted.

**Keywords:** Educational coaching, organizational resilience, anticipation, coping and adaptation.



## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional se pudo mencionar que en países como Estados Unidos existe la presencia del coaching ya que es más manejada y aplicada a diferentes fenómenos grupales o en las empresas y también se ha podido observar en el ámbito educativo a pesar de ello muchos estudiosos mencionan que se debe aumentar el número de estudios basados en coaching para contar con un rigor científico (Loredo et al., 2019). Aunque, al 2022 hubo una inversión de 2 millones de dólares (Banco Mundial, 2020), con la intención de implementarse en por lo menos el 50% de las naciones (Unesco, 2021). Esto ha influido en la vida del docente; el ejercicio laboral y en las necesidades económicas.

A nivel internacional, desde el punto de vista docente existen muchas ventajas cuando se aplica el coaching en educación en primer lugar el progreso corresponde a los estudiantes como al docente puesto que el maestro deja su apariencia hostil y tiene un acercamiento hacia los estudiantes planteando un cambio hacia la denominación de guía que tiene el maestro en segundo lugar este docente se vuelve un componente que adquiere saber nuevos para el beneficio de los estudiantes (Aulasiena, 2020). Adicionalmente, según el Gobierno de Colombia en (2021), se ha señalado que los profesionales de la educación experimentan una disminución de uno o dos puntos porcentuales debido a sus responsabilidades laborales. En un informe de Aon Corporation en (2020), se destaca que más del 60% de los maestros a nivel mundial muestran una baja resiliencia. Esta problemática se agrava aún más al considerar que solo el 6% de las propuestas de currículo en Latinoamérica relacionadas con la educación tienen como objetivo preservar la salud emocional, según Drossel et al (2020) y Rivera & Gálvez (2021). Además, se observa que menos del 20% de las escuelas carecen de estructuras organizativas competentes que reconozcan la importancia de la atención emocional, según datos de la Unesco en 2021. Esta falta de enfoque se refleja también en el hecho de que menos del 20% de las escuelas cuentan con una estructura organizacional sólida para abordar estas cuestiones.

En el Perú, el coaching se está abordando no solo en el entorno empresarial, sino también en el entorno educativo, ya que busca contribuir a establecer objetivos y desarrollar todos los bienes necesarios para que estas se hagan realidad, propiciando el autoconocimiento, y en la elección de buenas decisiones. Nuestro

país es precursor en la atención de coaching en las empresas, y lo que se demanda es que llegue a las instituciones educativas y universidades ya que, en el Perú, el temor a la variación y a la implantación de nuevos talentos, son los elementos que más aquejan a las instituciones educativas (Iparraguirre et al., 2023).

En el Callao, la resiliencia docente es un asunto reciente. No obstante, el problema es antiquísimo, se puede decir que la resiliencia docente comenzó a plasmarse cuando el docente empezó a sobreponerse a las primeras etapas del ejercicio docente. Muchas veces el sobreponerse al ejercicio docente no es una tarea fácil. Se sabe que desde hace muchos años la enseñanza puede ser estresante por diferentes factores, dentro de ellas, para los docentes nuevos, problemas familiares, problemas económicos, problemas de salud (Mundaca, 2021; Rojas, 2021); presenta que debido a las exigencias de la educación actual se busca que estas metodologías puedan ser socializadas a través de las tecnologías de la información y con ello mejorar los procesos educativos (Sánchez, 2020). Adicionalmente, se señala que los docentes experimentan un significativo desgaste emocional, ya que la educación basada en tecnologías de la información demanda interacciones en momentos no convencionales. (Cruz et al, 2021). También, Castellano & Díaz (2021) manifestaron que las normas estratégicas planteadas para responder a la necesidad de los usuarios, quienes serían los estudiantes a través de las tecnologías de la información necesitan que haya planificación de por medio (Foncubierta & Sánchez, 2019; Saldarriaga et al, 2022)

En el contexto local, la institución educativa ubicada en Carabayllo, también es parte de estas dificultades debido a que muestra problemas sobre la presencia de docentes se muestra con depresiones fuertes, no afronta con éxito su tarea educador, no es dinámico al interactuar con los estudiantes y no interactúa con los demás compañeros de trabajo. Por ello, que requieren de apoyo socioemocional para que de esa manera puedan brindar un soporte adecuado a los estudiantes y las familias; también se puede visualizar que hay preocupación o frustración cuando no pueden manejar ciertas situaciones, causándole desmotivación para continuar con sus actividades este desinterés en las clases es problemático, debido a que hay mucha indiferencia. Por parte de otros colegas cuando la mayoría de personas se ven afectadas frente a esta situación es importante detenernos y analizar la

problemática que causa este tipo de angustias en las personas y para ello se necesita herramientas adecuadas para poder ayudar a esta persona a que aplique la resiliencia en su vida y de esa manera se convertirá en una fortaleza; también para los estudiantes, quiénes serán beneficiados con un docente que pueda manejar sus emociones y servirles como fortaleza.

En tal sentido, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023? De la misma manera, se planteó los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación el coaching educativo y la anticipación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023?, (b) ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y el afrontamiento en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023? y (c) ¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y la adaptación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023?

El desarrollo del siguiente trabajo se justificó teóricamente por lo que, al revisar estudios a nivel local e internacional, no se evidenciaron trabajos por consiguiente sus resultados, deducciones y sugerencias pasarán a formar parte de un aporte que brindará información actual, sirviendo como un medio de consulta a estudios posteriores. Asimismo, consideramos la justificación práctica para lo cual se procura dar información importante del coaching educativo y resiliencia así poder ayudar a los docentes a enfrentar esta situación difícil que se presenta. De igual forma, se evidencia una justificación metodológica siendo cuantitativa por el empleo de pruebas estadísticas que miden el nivel de afinidad que se cree que hay en ambas variables de estudio y de tipo correlacional con el fin de precisar el grado de conexión que tienen dichas variables referente a la muestra de estudio siguiendo con los posibles metodológicos con la intención de lograr los objetivos planteados.

Se planteó el objetivo general: Determina la relación entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023. Igualmente, se detalló los objetivos específicos: (a) Establecer la relación el coaching educativo y la anticipación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023, (b) Establecer la relación entre el coaching educativo y el afrontamiento en docentes de una institución educativa

pública, Carabayllo, 2023 y (c) Establecer la relación entre el coaching educativo y la adaptación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

Finalmente, se formuló la hipótesis general: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023 y las hipótesis específicas: (a) Existe relación el coaching educativo y la anticipación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023, (b) Existe relación entre el coaching educativo y el afrontamiento en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023 y (c) Existe relación significativa entre el coaching educativo y la adaptación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes nacionales según Zegarra (2023) presentó la influencia del coaching en el ámbito educativo y el desarrollo de los maestros, con la intención de presentar un estudio aplicado, cuantitativo; se tuvo el apoyo de 40 maestros. Según los resultados se puede verificar que el 87.5 % menciona que el coaching educativo es alto; mientras que el 85% subraya que el desarrollo de los profesionales también es alto. Concluyendo de esa manera que ambas variables influyen fuertemente en dicho ámbito educativo. Por lo tanto, se puede manifestar que el coaching interviene en el desarrollo profesional de los docentes brindándole la fortaleza necesaria para que puedan alcanzar sus metas

Pastor (2023) en su tesis el estudio donde resalta la relación entre el coaching y el desempeño en el trabajo acerca de los comités que se seleccionan para las contrataciones gubernamentales de organismos reguladores en el año 2022. Se presentó un estudio descriptivo, correlacional; donde se tuvo la participación de 61 personas. Según los resultados, se pudo verificar que el 66,7% estuvieron a favor de realizar dichas contrataciones; mientras que el 68,5% estuvo de acuerdo con presentar que el desempeño de los trabajadores era óptimo. Concluyendo entonces que el coaching influye de manera positiva en el desempeño de los trabajadores de dicho contexto, conformando un grupo de personas que poseen las habilidades para poder aplicar las regulaciones establecidas en las normas.

Caro (2022) investigó en su tesis coaching en el ámbito educativo impacta positivamente en el bienestar del ámbito psicológico de los maestros de un colegio público, ubicado en Tingo María. Por ello presentaron un estudio aplicado, transversal, donde los resultados mostraron que el coaching en el ámbito educativo incide de manera positiva en las competencias educativas del maestro, donde el 56,2% sostiene que el coaching educativo es positivo en el colegio; en tanto que el 43,8% sostiene que casi siempre es así concluyendo entonces que las competencias que brinda el coaching en el ámbito educativo incide positivamente en el bienestar psicológico de los maestros; por lo tanto un maestro que puede alcanzar sus metas se vale del coaching para poder permanecer en un estado psicológico adecuado.

García (2022) exhibió en su tesis un estudio donde se relaciona el coaching educativo y la variable resiliencia aplicado en maestros durante la pandemia del Covid-19 ubicado en un colegio de SJL, para ello desarrolla un estudio cuantitativo correlacional, donde tuvieron la participación de 74 maestros de los dos niveles primaria y secundaria. Según los resultados 35,1% menciona que el coaching en el ámbito educativo es alto; mientras que el 37,8% de los maestros sostiene que son resilientes. Concluyendo se puede plantear una relación significativa del 0,420; mostrando una relación moderada y afirmando que el coaching educativo ayuda a que la persona pueda aplicar la resiliencia en su vida y poder convertirse en una fortaleza dentro de la institución.

Dionicio et al. (2022) en su artículo el objetivo fue determinar cómo la resiliencia y el compromiso social influye en la ansiedad social de los docentes del sector público. La investigación fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional causal. Los resultados mostraron que el 41.9% de la probabilidad de ocurrencia de ansiedad social, el 22.4% de la probabilidad de ocurrencia de la dimensión interacción con desconocidos y el 25.1% de la probabilidad de ocurrencia de la dimensión hablar en público son explicados por la influencia de la resiliencia y el compromiso organizacional Conclusión. Se concluyó que la resiliencia influye en la ansiedad de la muestra estudiada.

Al respecto, los antecedentes internacionales se tienen a Fonseca et al. (2023) presentó en su revista un estudio donde resalta la relación entre las estrategias de afrontamiento y el grado de resiliencia que tienen los ciudadanos que trabajan en una escuela de Quito, presentaron un estudio cuantitativo correlacional donde se tuvo la participación de 40 cuidadores. Según los resultados se evidencia que los ciudadanos aplican estrategias de afrontamiento de manera pertinente y cuentan con el apoyo social, pero se presenta el 45% mencionando que posee síntomas de ansiedad y el 72,5% muestra un nivel medio de resiliencia; por lo tanto, se pudo afirmar que existen todavía rezagos para poder aplicar el coaching Y de esa manera brindarle las herramientas de soporte emocional para que puedan concretar sus actividades.

Álvarez et al. (2020) presenta en su revista un estudio basado en el coaching en el ámbito educativo donde presenta competencias en el ámbito educativo del nivel superior, determina que las fortalezas que se encuentran en las competencias

académicas mediante la aplicación del coaching en el nivel superior. Este trabajo se desarrolló en base a una metodología experimental, aplicada a 121 estudiantes de la carrera de contabilidad en un centro tecnológico de Guayaquil. Según las conclusiones se puede mencionar que la aplicación del coaching en el ámbito educativo tiene cualidades de transformar al estudiante, ya que le brinda fortalezas para que pueda aprovechar sus habilidades para cumplir con sus metas individuales y también profesionales.

Álvarez y Gallegos (2021) en su revista desarrolla un estudio sobre el coaching educativo para plantear fortalezas en las destrezas directivas de un Distrito 09 B02 de Ecuador, donde presentan la implementación de un programa aplicada a los directivos de los colegios de tal distrito. Según el estudio metodológico que lograron realizar fue correlacional. Los resultados arrojan que la implementación del coaching académico ayuda a que los directivos puedan asumir cualidades como liderazgo, comunicación asertiva y un gran manejo emocional; concluyendo que los directivos que toman el curso del coaching y lo aplican a su tarea diaria podrán manejar de manera adecuada la institución.

Barreno (2021), presentó en su tesis un estudio sobre la implementación de un programa de coaching, promoviendo las fortalezas del compromiso en las organizaciones para ello desarrolla un estudio donde la muestra fue constituida por 142 colaboradores, quienes participaron del cuestionario. Según los resultados, se obtuvo que existe un nivel regular de compromiso por parte de los trabajadores mientras que en la dimensión afecto y continuidad solo tiene un nivel muy bajo es por ello que se requiere de la aplicación de un programa de coaching para que los trabajadores puedan asumir un compromiso con la empresa y desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Gómez (2022) en su tesis fue de estudio sobre los estados de la resiliencia y Cómo afecta al estrés laboral de los maestros de una unidad educativa. Para ello desarrolla un estudio no experimental correlacional donde se puede concluir que la mayoría de los maestros estuvo ubicada en un nivel bajo de estrés, por ello, lo más importante es desarrollar un programa para que los maestros puedan contar con las herramientas adecuadas para enfrentar los retos.

Teorías respalda a la teoría del coaching educativo, según Valero (2019) quien consideró la teoría de la identidad debido posee consistencia en el ámbito educativo, busca abordar temas educacionales, como la identidad que tiene un maestro, forma parte del lado que el estudiante puede percibir y palpar sobre ciertas conductas que puede mostrar el docente en su espacio de trabajo; además se puede considerar que el comportamiento de un maestro debe guardar códigos de ética, a través de prácticas comunes que configuren el respeto a las normas. Es por ello que el profesional docente requiere que ciertos componentes circunstanciales, los cuales sean movilizados para asociar todo el conjunto de estrategias del coaching educativo y se traslade a las vivencias éticas, de identidad que este demuestre hacia sus estudiantes y hacia la sociedad.

Además, la teoría del Empowerment, son estudios de componentes sociológicos que muestran que el coaching educativo rescata la competencia y la plantea en el ambiente organizacional, donde propone establecer ciertas particularidades individuales de cada persona, que hacen que consiga el éxito en el trabajo; también se puede presentar la teoría planteada en el año 80 resalta la importancia del trabajo basado en la delegación de funciones por medio de la propia potencialidad del ser humano (Sánchez y Boronat, 2014). Se mencionó que cada fundamento tiene una teoría sobre la cual se respalda, es por ello que el coaching deriva de las corrientes sociológicas y científicas las cuales le brindan la experiencia para ser aplicada en cualquier circunstancia; más aún en los ámbitos educativos donde refuerza la identidad y la personalidad de las personas que la ejercen.

También se ha considerado la teoría de la Zona de Desarrollo Próximo, propuesta por Vygotsky, presenta la idea de que en el campo del desarrollo de las destrezas es muy importante que exista un aprendizaje significativo debido a que esta propuesta brinda técnicas para poder enseñar a los estudiantes la forma de enfrentar sus dificultades (Kamarudin et al., 2020).

En el ámbito educativo el proceso para aprender brinda momentos de apoyo donde la teoría del rendimiento necesita un respaldo el cual lo haya y las funciones del maestro; tal es el caso que menciona que el maestro se convierte en un apoyo para el desarrollo de las competencias de los estudiantes, ya que se puede percibir que los maestros aplican esta herramienta cuando para aprender los procesos y



reforzar para convertirse en guías de los estudiantes quienes puedan aplicar esta estrategia motivacional para poder alcanzar sus objetivos.

Enfoque conceptual, el coaching educativo es la manera como una persona puede proyectar sus deseos y esforzarse para lograrlo, a través de los aprendizajes en la escuela y o de la práctica en los espacios donde se desempeña (Cueto, 2021). De la misma forma, Palmerín y Sesento (2019) precisaron que el coaching en el ámbito educativo es una metodología que sirve para fomentar el aprendizaje, mediante mecanismos donde el estudiante es consciente de sus habilidades y las organiza para poder cumplir con sus metas personales y profesionales.

De la misma forma, Aparicio et al. (2021) manifestaron que es un mecanismo que ayuda a la persona como una especie de consejería, a través de una persona denominado coach quien le brinda las pautas para que este pueda lograr sus metas. En la misma línea, Álvarez et al. (2021) se resalta la función de mentoría, lo cual significa contar con un apoyo de una persona quien te brinda las pautas y las fases que debe seguir para alcanzar sus objetivos. Finalmente, Paniza et al. (2019) sostiene que el coach es una disciplina que busca mejorar las fortalezas y destrezas que tiene una persona de manera cotidiana, a través de mecanismos intrínsecos que le motiva cada día a desarrollar sus actividades de forma positivas para poder lograr sus metas.

El coaching en el ámbito educativo presenta mecanismos que pueden ayudar a una persona a conducir sus esfuerzos y habilidades hacia el logro de nuevos aprendizajes, ello implica resultados positivos en el ámbito académico y un desarrollo de madurez en los estudiantes donde el aprendizaje continúe con su modelo cooperativo para potencializar sus aprendizajes (Loredo et al., 2019). El coaching en el ámbito educativo busca cambiar al estudiante y reorientarlo hacia la lucha de conseguir sus metas y sueños (Álvarez-Silva et al., 2020). Se plantea que el coaching es un procedimiento, el cual se puede medir y se aplica una serie de herramientas que facilita el logro de las metas (Alvarenga et al., 2019). Se refiere a que existe un conjunto de actividades que el individuo debe seguir, con el objetivo de poder acompañarlo hacia la lucha de sus metas reforzando sus habilidades y buscando que estas limitaciones no sean una barrera para que consiga sus sueños (Yarza, 2020). Consiste en presentar una serie de mecanismos que ayuda a la persona a poder aprovechar sus fortalezas y lograr sus metas aplicándolas hasta

alcanzar el éxito (Bernárdez y Belmonte, 2020). Moya (2019) el coaching basado en la persona tiene un rol muy importante debido a que está en la posibilidad de poder transformar su vida; mejorarla haciendo uso de sus habilidades en ello aplica el rol del maestro que debe ser el coach del estudiante

Al respecto, es reafirmado por Walsh et al. (2020), también menciona que el coaching en el ámbito educativo mejora el trabajo con los estudiantes, ya que el maestro se convierte en un coach para ser el guía del estudiante y ayudarlo a aprovechar sus fortalezas, para que pueda lograr sus metas en un determinado tiempo. De esta forma, Braam (2020) presentan la idea de que el coaching es un trabajo individualizado donde el coach ayuda a la persona a poder identificar sus fortalezas y direccionarlas hacia alcanzar el éxito; el coach es responsable de motivar a la persona a través de sus diversas virtudes y ayudarlo a aplicar sus fortalezas. Por ello, el coach brinda las pautas para aprovechar las fortalezas y aplicarlas para conseguir sus metas.

En relación a las dimensiones, se ha considerado la perspectiva de Cueto (2021), presenta que las fortalezas que debe presentar un coach es fomentar la motivación y hacer que la persona de manera autónoma se comprometa a poder aplicar sus fortalezas hacia la ruta que lo conducirá a poder obtener sus

En cuanto a la capacidad para promover la confianza, se refiere a que el coaching educativo es importante, ya que trae buenos resultados en las personas que tienen la capacidad de poder ver sus fortalezas y aprovecharlas al máximo a través de la promoción de la confianza y la autoestima en sí misma y en sus potencialidades para poder percibir que es capaz de lograr muchas cosas importantes; por ello que el coach es el maestro quien debe darle el respaldo emocional al estudiante, para que este pueda identificar sus fortalezas y tener la confianza de lograr lo que se proponga (Cueto, 2021).

Al respecto, aceptar no conocer, se respalda en la autenticidad de la persona aquella que busca el conocimiento único que le brinde la sabiduría y las fortalezas de pensar de una forma positiva para poder responder a sus necesidades es una habilidad que tiene para poder mantener la seguridad en todo tipo de circunstancia y que sus emociones de motivación les sirvan para poder atender de manera individual, a través de un reconocimiento de conocer sus propias habilidades de

identificar sus errores y de saber cómo corregirlas en esto consiste en aceptar todas sus potencialidades y direccionarlas hacia el complejo rol del éxito (Cueto, 2021).

En la comunicación afectiva, presenta dos habilidades asociadas la primera es la escucha activa es una habilidad que tiene la persona para poder oír las ideas de los demás mostrando un respeto y consideración hacia las ideas que emite la otra persona esta escucha anima a los estudiantes a poder manifestar sus ideas y a sentirse escuchado; mientras que tenemos el otro aspecto que es la expresión que consiste en comunicar de manera clara lo que desea (Cueto, 2021).

De la misma forma, es muy importante que la persona que asume el rol de coach no debe juzgar a su aprendiz debido a que ello puede causar daño a las personas también lo más importante es tener todo de nuestro lado con el propósito de no causar rechazo en el estudiante se busca que este enfoque trabaje la confianza en el acompañante de los escolares, por ese motivo se logra implementar la capacidad de interpretar dichas acciones con la intención de crear fortaleza en la autoestima (Cueto, 2021).

Finalmente, brindar y recibir feedback, es importante brindar un valor agregado como la motivación a los estudiantes, para que de esa manera se pueda direccionar sus esfuerzos hacia el logro de sus metas dejando de lado las críticas lo cual genera efectos negativos se aplica el feedback, es decir la asesoría que brinda el coach para lograr un compromiso con el estudiante y hacer un seguimiento de su avance direccionándolo hacia sus metas cabe resaltar que se debe estimular al estudiante para que este pueda realizar las acciones de manera positiva dejando la culpa de lado (Cueto, 2021).

Teorías de la resiliencia organizacional, se basa en diversas estructuras sobre el comportamiento dentro de la sociedad esta variable abarca el aspecto psicológico emocional y organizacional como una manera positiva de enfrentar las problemáticas humanistas (Maslow citado en Mahdiani & Ungar, 2020). Considera que influye de manera positiva el desarrollo gerencial de manera sistematizada donde consideran los tres enfoques de manera global como desempeño dentro de una organización (Véliz, 2014). En este aspecto se estudian las escuelas que buscan mejorar la competitividad y la persona a través de hechos pragmáticos (Dohaney et al, 2020; Drossel et al, 2020).

En el enfoque conceptual, menciona que es una capacidad grande de poder anticipar las cosas y aceptar los momentos difíciles a través de colocar la resistencia de los integrantes del grupo ante las crisis (Duchek, 2017; 2020), se basa en que el gerente pueda asumir y brindar el soporte emocional a los integrantes de su organización para que estos tengan las habilidades de enfrentar los momentos difíciles de manera asertiva y afectiva (Drossel et al, 2020). Estos conceptos enfocados desde el punto de vista psicológico son aquellos que proponen la resiliencia como parte de las habilidades humanas que ayudan a enfrentar los acontecimientos negativos (Ainsworth & Oldfield, 2019; Ungar et al, 2020; Ungar & Theron, 2019), se busca que esta perspectiva ecológica le permita a las personas poder afrontar momentos difíciles considerando sus habilidades emocionales propone Flax et al. (2020) señaló que se busca un cambio en la percepción de las cosas, para obtener mejores resultados. En cambio, la resiliencia busca ayudarse de sus habilidades para el logro de las actividades y encaminarlas hacia el éxito (Gu & Day, 2013; Wagnild & Young, 1993), y de autoevaluación, con las que el ser humano es capaz de abordar problemas críticos.

La resiliencia organizacional, es la habilidad que tiene una organización para poder prevenir hechos negativos, ante lo cual cuentan con diversas estrategias emocionales y sistemáticas para poder analizar y responder ante situaciones inesperadas este enfoque completo mejora la salud emocional de las personas y asegura el éxito de las empresas (Montero et al., 2021). Es analizada debido a las potencialidades que brinda su condición dentro de una situación de crisis donde la empresa sale favorable, aplicando las estrategias que le brinda la resiliencia y a ellos se suma su fuerza de trabajo quienes también aplican la resiliencia en los momentos difíciles (Herbane, 2019; Sanchis, Canetta y Poler, 2020). La resiliencia organizacional es la habilidad de poder anticipar los momentos difíciles, para que puedan enfrentar los momentos difíciles (Duchek, 2017; 2020).

Desde su investigación, Duchek (2017), menciona que existen factores internos y externos que tienen los colaboradores y los cuales fortalecen sus destrezas para afrontar dificultades (Duchek, 2017; Sahebjamnia et al, 2018), esta actitud para poder adaptarse a los eventos difíciles son aquellos que ponen evidencia las estrategias personales y la autoestima que tenga cada trabajador para poder lidiar con las amenazas estructurales (De Klerk et al, 2020; Sahebjamnia et

al, 2018), busca que la persona pueda asumir los riesgos a través de estrategias de Mateo en trabajo colaborativo (Andersson et al, 2017; De Klerk et al, 2020); se busca que la persona pueda adquirir el crecimiento integral en base a sus habilidades Y destrezas ante los eventos complicados.

Al respecto, Oviedo y Marrero (2020), La resiliencia en las organizaciones presenta determinantes importantes entre ellos tenemos el biológico y el psicológico. En este sentido, Duchek (2017; 2020) tenemos dentro de las dimensiones. La dimensión anticipación, los miembros de una entidad puede detectar las amenazas Lo importante es que su falta de trabajo sepa Cómo enfrentarlos (Duchek, 2017; 2020; Patriarca et al, 2018) se busca que la planificación ayude a enfrentar a estos eventos complicados a través de los planes de contingencia (Williams et al, 2019). De acuerdo a las características del afrontamiento, es el proceso donde los sujetos aceptan que existe un problema se detienen a analizar las posibles consecuencias que estos puedan ocasionar en la empresa y tienen la fortaleza de planificar una solución para dicha dificultad (Duchek, 2017; Patriarca et al, 2018). Por otro lado, la adaptación, una manera de contextualizar las actividades de trabajo ante los eventos críticos (Duchek, 2017; 2020; Lipscomb et al, 2021; Patriarca et al, 2018; Wingerden & Poell, 2019). Del mismo modo, considera que los trabajadores pueden aplicar sus habilidades en el plano de las jerarquías para proporcionar tomar las riendas de cierta estructura jerárquica.

### **III. METODOLOGÍA**

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

**3.1.1 Tipo de investigación:** Se realizó de tipo básica, debido a este tipo de investigación se dedica a la recopilación de información que respalde el estudio de la variable. Echenique (2018) consideran una recopilación de datos para argumentar el estudio de las variables analizadas.

**3.1.2. Diseño de investigación:** Asimismo, la investigación tiene un diseño no experimental, según Hernández et al. (2008) presenta un estudio no experimental debido a que el investigador no realiza manipulación alguna en las variables únicamente observa los hechos. Solo realiza Las observaciones del comportamiento de las variables bajo un contexto

Enfoque cuantitativo, ya que se recolectaron datos y se procesaron estadísticamente. Así, Baena (2017) afirmó que la investigación cuantitativa Menciona que busca aplicar las representaciones numéricas para poder compartir los resultados hallados en dicha investigación y para ello utiliza la estadística y la matemática

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Definición conceptual de coaching educativo:**

El coaching educativo, hace referencia a las potencialidades el oro de aprendizaje que tiene cada uno de los escolares, para poder establecer de manera general las habilidades y fortalezas que tenga para poder enfrentar las diversas problemáticas en base a las facultades de asociación y otros propósitos con la intención de promover la motivación, buscar el desarrollo de la autonomía (Cueto, 2021).

##### **Definición operacional de coaching educativo:**

Par Medir la variable posee de naturaleza cuantitativa en escala de Likert. Consta de 5 dimensiones que son: Habilidad de promover la confianza, aceptar no conocer, comunicación afectiva, no juzgar y brindar y recibir feedback

**Indicadores:** Tuvo 14 indicadores de 33 ítems en escala ordinal, tipo Likert.

**Escala de valoración:** Ordinal

##### **Definición conceptual de resiliencia organizacional:**

El coaching educativo es la promoción de individualidad de los escolares, debido que se proyecta en potenciar el logro de los aprendizajes de cada escolar en lugar

de establecer una manera genérica de realizarlo, asimismo, incide en la consideración de diversos métodos y utiliza una gran gama de recursos proporcionados por el docente, para que se propongan y construyan estrategias que faculten asociar a los escolares, proponerles propósitos en común, fomentar la motivación y comprometerlos con el desarrollo de su autonomía, fomentando su curiosidad e inquietud por aprender (Cueto, 2021).

**Definición operacional de resiliencia organizacional:**

Par medir la resiliencia organizacional se presentó en tres dimensiones: Anticipación, afrontamiento y adaptación.

**Indicadores:** Se mencionó 9 indicadores de 20 ítems que será medidos mediante escala ordinal de tipo Likert.

**Escala de valoración:** Ordinal

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

**3.3.1. Población:** Según Cabezas (2018), es el conjunto finito de elementos que van a ser estudiados, los cuales han sido seleccionados en base a cualidades específicas para esta investigación se ha considerado 105 maestros.

**Criterios de inclusión:** Se incluyó a todos los docentes nombrados y contratados docentes de nivel primaria.

**Criterios de exclusión:** Se excluyó al personal administrativo.

**3.3.2. Muestra:** Parte de la población que se selecciona para poder aplicar el instrumento, de esa manera recabar las percepciones que se tiene sobre dicha variable (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo cual, es una muestra censal.

**3.3.3. Muestreo:** No probabilística por conveniencia, quiere decir que se eligió a cada una de las unidades muestrales del mismo modo respetando las cualidades demostradas en una población (Hernández y Mendoza, 2018).

**3.3.4. Unidad de análisis:** Se realizó en las instituciones educativa del distrito de Carabayllo.

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

**Técnica:** Es un procedimiento, es un proceso aplicado para poder reunir información en base a las percepciones que tiene la muestra este estudio ejecuta una encuesta para poder recoger la información sobre el estudio de dicha variable.

**Instrumento:** Se utilizó el cuestionario donde consiste en 53 ítem en escala de Likert las cuales fueron aplicadas a la muestra mediante una encuesta.

**Validez:** es un procedimiento que sirve para darle validez al instrumento el cual se realizó en base a los expertos de tres profesionales conocedores de la materia (Valderrama, 2017) sostiene que este instrumento debe ser de calidad para poder recoger las percepciones adecuadas de la muestra, de esa manera poder corroborar las hipótesis; además estos instrumentos fueron elaborados en base a la contextualización para poder visualizar y está presente en el anexo del estudio

**Confiabilidad:** De acuerdo a Valderrama (2017), para demostrar el grado de confianza de este instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, para poder asignarle la aplicabilidad. Asimismo, entre ambas variables se obtuvo un resultado de alta confiabilidad. Es decir, para Coaching educativo (0.970) y resiliencia organizacional (0.912) (Ver el anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Se describen los procedimientos para la elaboración de dicha investigación al inicio se pudo verificar dificultades, ya que los accesos a las instituciones educativas son difíciles y debido a que se debe solicitar permiso al director. En segundo lugar, se determinan los objetivos y las hipótesis. Posteriormente se realizó la búsqueda de documentos con rigor científico, para respaldar las variables se desarrolló la parte metodológica de la investigación para poder cumplir con los requerimientos de la universidad; también se realizó el oficio para solicitar el acceso a los estudiantes y maestros la información recopilada fue procesada; a través de un programa estadístico y los resultados fueron compartidos en Tablas y cuadros.

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

Incluye el procesamiento de los datos se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. Hernández et al. (2018) hace referencia a los procedimientos estadísticos que se han seguido para poder obtener los resultados en primer lugar se realizó una comparación con las hipótesis para arribar a las conclusiones y posteriormente redactar las recomendaciones para ello se empleó el programa SPSS-26

### **3.7 Aspectos éticos**

En siguiente trabajo de investigación se realizó tomando en cuenta el código de ética que la intención de respetar la autoría de los autores originales a través de la



situación y posteriormente se aplicó el Turning para medir la coincidencia con otros trabajos de investigación también se menciona que este trabajo es original y único.

Se tomó en cuenta la normativa brindada por la universidad César Vallejo donde presentan las pautas que el investigador debe seguir para desarrollar un trabajo de calidad; además se respetó cada uno del ítem de la guía de trabajo basada en la ley 30220 adicionalmente se utilizó el torrente para verificar el grado de similitud con otros trabajos.

Según Palencia y Ben (2019), en base al trato que reciben los participantes, hace referencia al consentimiento informado que se le brinda los participantes para guardar su anonimato. A juzgar França-Tarragó (2008) considera los tres principios: la beneficencia, brindar soluciones a la problemática hallada; la autonomía; se debe reservar el anonimato de los participantes, ya que ha sido voluntaria, y de justicia, todos los participantes requieren de un mismo trato.

## IV. RESULTADOS

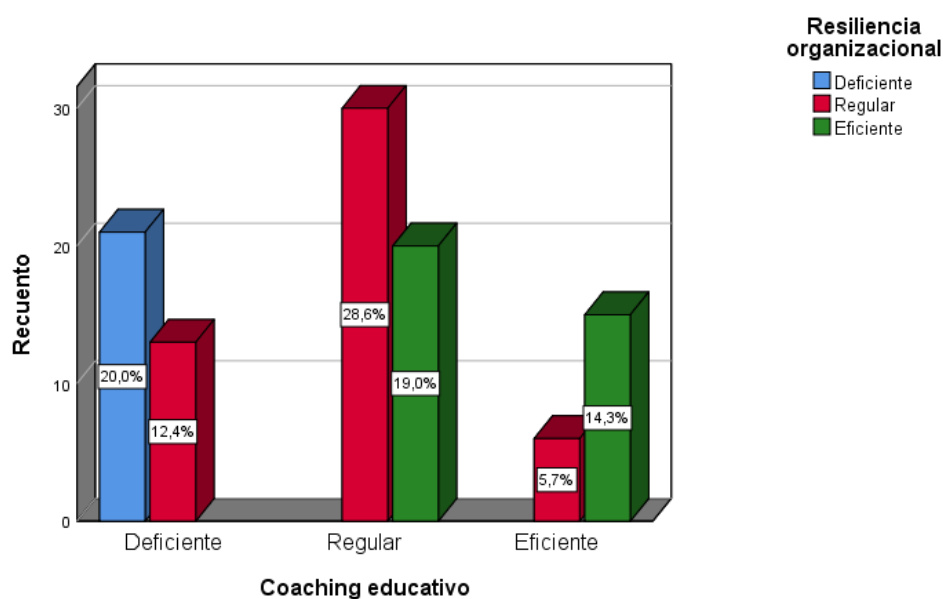
**Tabla 1**

*Tabla cruzada entre Coaching educativo vs. Resiliencia organizacional.*

		Resiliencia organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Coaching educativo	Deficiente	21 20,0%	13 12,4%	0 0,0%	34 32,4%
	Regular	0 0,0%	30 28,6%	20 19,0%	50 47,6%
	Eficiente	0 0,0%	6 5,7%	15 14,3%	21 20,0%
Total		21 20,0%	49 46,7%	35 33,3%	105 100,0%

**Figura 1**

*Coaching educativo vs. Resiliencia organizacional.*



Con base en la figura y tabla adjunta, se visualiza que el 26,8% de los maestros encuestados indicaron que se desarrolla un coaching educativo regular, por lo que se percibe una regular resiliencia organizacional. Por otra parte, el 20% de los maestros señalaron que se tiene un coaching educativo deficiente, por lo que se percibe una resiliencia organizacional deficiente. Por último, el 19% de los maestros encuestados manifestaron que se tiene un coaching educativo regular, sin embargo, se percibe un nivel eficiente de resiliencia organizacional.

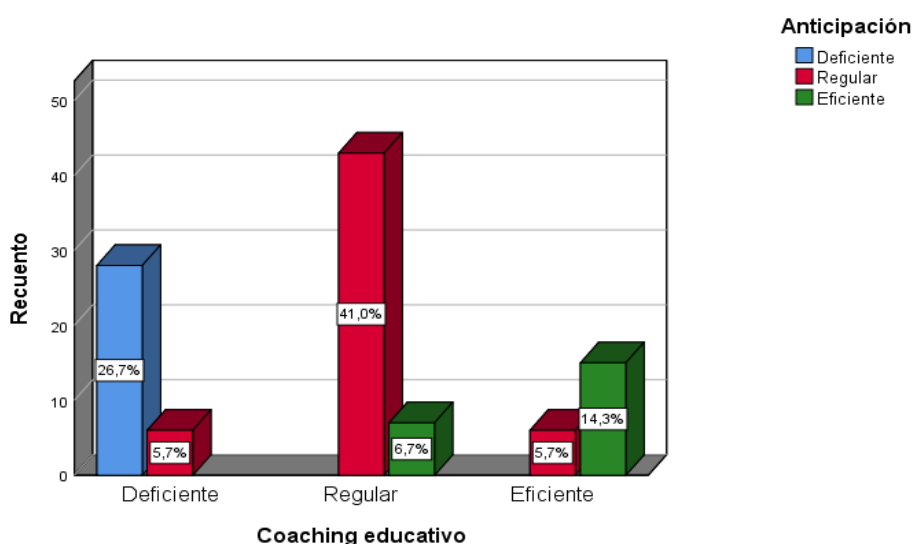
**Tabla 2**

*Tabla cruzada entre Coaching educativo vs. Anticipación.*

		Anticipación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Coaching educativo	Deficiente	28 26,7%	6 5,7%	0 0,0%	34 32,4%
	Regular	0 0,0%	43 41,0%	7 6,7%	50 47,6%
	Eficiente	0 0,0%	6 5,7%	15 14,3%	21 20,0%
Total		28 26,7%	55 52,4%	22 21,0%	105 100,0%

**Figura 2**

*Coaching educativo vs. Anticipación*



Con apoyo en la tabla 6 y figura 6, se puede observar que un importante porcentaje del 41% de los maestros encuestados expresaron que se tiene un coaching educativo regular, por lo que se percibe una anticipación regular. El 26,7% de los encuestados indicaron que se tiene un nivel deficiente de coaching educativo, por ello se percibe que el nivel de anticipación es deficiente. Finalmente, un 14,3% de los maestros encuestados señalaron que se tiene un coaching educativo de nivel eficiente, por lo que se percibe un nivel eficiente de anticipación.

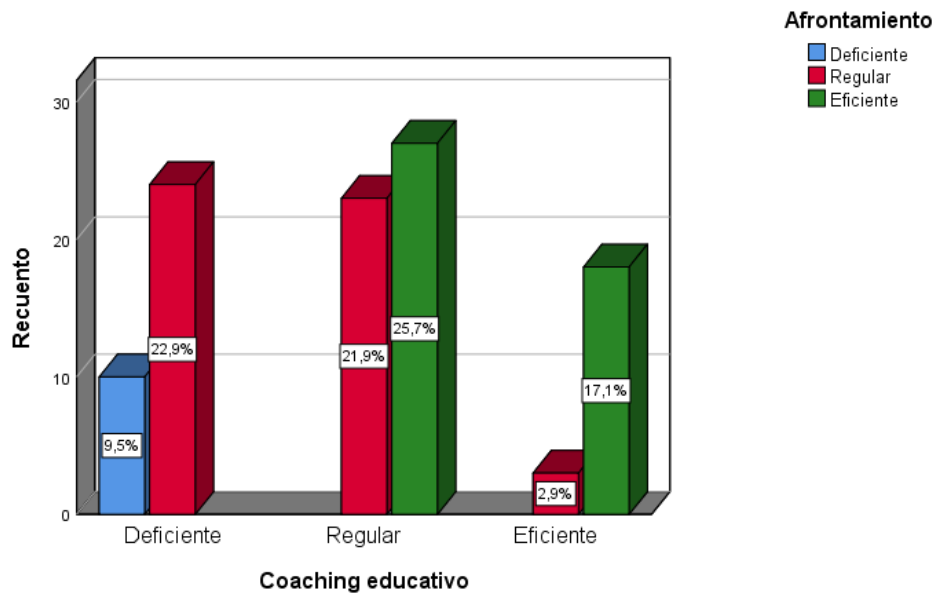
**Tabla 3**

*Tabla cruzada entre Coaching educativo vs. Afrontamiento.*

		Afrontamiento			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Coaching educativo	Deficiente	10 9,5%	24 22,9%	0 0,0%	34 32,4%
	Regular	0 0,0%	23 21,9%	27 25,7%	50 47,6%
	Eficiente	0 0,0%	3 2,9%	18 17,1%	21 20,0%
Total		10 9,5%	50 47,6%	45 42,9%	105 100,0%

**Figura 3**

*Coaching educativo vs. Afrontamiento.*



Basándose en la tabla 7 y figura 7, se puede apreciar que el 25,7% de los maestros indicaron que se tiene un coaching educativo regular, sin embargo, se percibe un eficiente nivel de afrontamiento. Por otra parte, el 22,9% de ellos indicaron que se tiene un nivel deficiente de coaching educativo, sin embargo, se percibe un nivel regular de afrontamiento. Por último, un 21,9% de ellos considera que se tiene un nivel regular de coaching educativo y un nivel regular de afrontamiento.

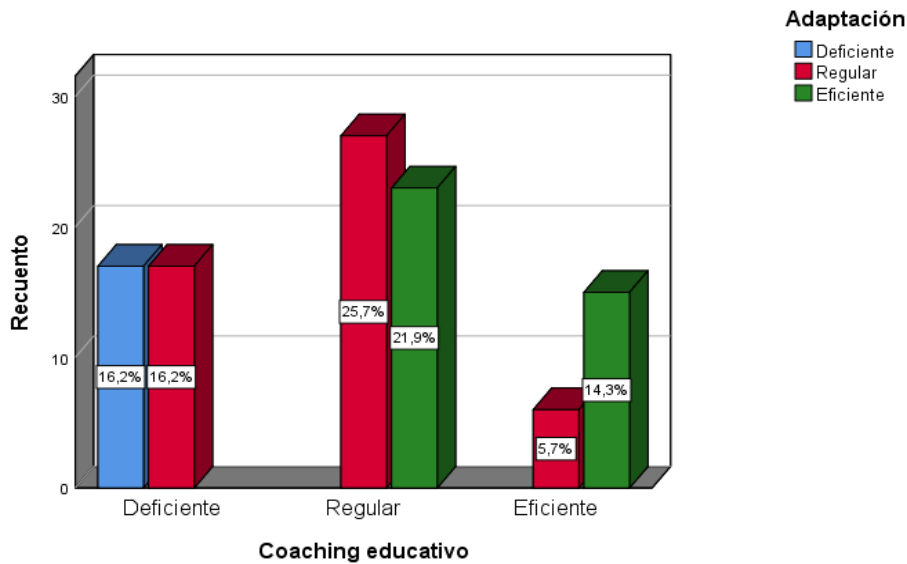
**Tabla 4**

*Tabla cruzada entre Coaching educativo vs. Adaptación*

		Adaptación			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Coaching educativo	Deficiente	17 16,2%	17 16,2%	0 0,0%	34 32,4%
	Regular	0 0,0%	27 25,7%	23 21,9%	50 47,6%
	Eficiente	0 0,0%	6 5,7%	15 14,3%	21 20,0%
Total		17 16,2%	50 47,6%	38 36,2%	105 100,0%

**Figura 5**

*Coaching educativo vs. Adaptación*



Fundamentando con base en la tabla 8 y figura 8, se puede apreciar que, el 25,7% de los maestros encuestados expresaron que se tiene un coaching educativo regular, por lo que se percibe una adaptación regular. Por otra parte, el 21,9% de los encuestados expresaron que se tiene un nivel regular de coaching educativo, sin embargo, el nivel de adaptación que se percibe es eficiente. Finalmente, un 16,2% de los maestros encuestados expresaron que se tiene un nivel deficiente de coaching educativo, por lo que se percibe un nivel deficiente de adaptación; sin embargo, hay un 16,2% que consideran que se tiene un coaching educativo deficiente, pero el nivel que se percibe de adaptación es regular.

## 4.2 Prueba de normalidad

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> porque su muestra seleccionada es más de 50, es por lo cual, es la que más se ajusta para su medición. Para el análisis se tomó como base 2 premisas, las cuales indican que:

H<sub>0</sub>: Los datos constituyentes de la muestra resultan de una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos constituyentes de la muestra no resultan de una distribución normal.

Habiendo explicado las hipótesis previamente, se continuó con el análisis de normalidad, alcanzándose como resultado lo siguiente:

**Tabla 6**

*Resultados de la prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	,112	105	,002
Capacidad para promover la confianza	,160	105	,000
Aceptar no conocer	,108	105	,004
Comunicación afectiva	,127	105	,000
No juzgar	,149	105	,000
Brindar y recibir feedback	,107	105	,005
Resiliencia organizacional	,100	105	,012
Anticipación	,094	105	,023
Afrontamiento	,090	105	,034
Adaptación	,105	105	,006

En la tabla de apoyo que se adjunta se muestran los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K – S), en la cual se visualiza que la mayoría de los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal porque el coeficiente obtenido es significativo ( $p < 0,05$ ) y la prueba estadística a emplearse tendrá que ser no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.

### 4.3 Análisis inferencial

#### Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

**Tabla 7**

*Prueba de correlación entre coaching educativo y la resiliencia organizacional.*

			Coaching educativo	Resiliencia organizacional
Rho de Spearman	Coaching educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,808
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Resiliencia organizacional	Coefficiente de correlación	,808	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

Con relación a la tabla de correlación adjunta, se puede observar que la relación entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional es de 0,808, por lo que es posible afirmar que existe un nivel de correlación positivo alta, con un p valor de ,000 ( $p < 0,005$ ) por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la alterna; por lo que se afirma que existe relación significativa entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación el coaching educativo y la anticipación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023

H<sub>a</sub>: Existe relación el coaching educativo y la anticipación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

**Tabla 8**

*Prueba de correlación entre Coaching educativo y Anticipación.*

			Coaching educativo	Anticipación
Rho de Spearman	Coaching educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,847
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Anticipación	Coefficiente de correlación	,847	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

Conforme a la tabla correlativa adjunta, se pudo establecer que el nivel de relación entre el coaching educativo y anticipación es de 0,847, por lo tanto, se afirma que existe un nivel de correlación positiva alta, con un p valor de ,000 ( $p < 0,05$ ), por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por ende, se afirma que existe relación el coaching educativo y la anticipación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.



## Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el coaching educativo y el afrontamiento en docentes de una institución educativa pública, Carabaylo, 2023.

Ha: Existe relación entre el coaching educativo y el afrontamiento en docentes de una institución educativa pública, Carabaylo, 2023.

**Tabla 9**

*Prueba de correlación entre Coaching educativo y Afrontamiento.*

		Coaching educativo	Afrontamiento
Rho de Spearman	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,753
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105
Afrontamiento	Afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

Con base en la tabla de correlatividad adjunta, se pudo llegar a establecer que el nivel de relación entre el coaching educativo y el afrontamiento es de 0,753, por lo que es posible afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, teniendo un p valor de 0,000 ( $p < 0,005$ ), por lo que se considera rechazar la hipótesis nula para así aceptar la alterna; por lo que, se puede afirmar que existe relación entre el coaching educativo y el afrontamiento en docentes de una institución educativa pública, Carabaylo, 2023.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el coaching educativo y la adaptación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la adaptación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

**Tabla 10**

*Prueba de correlación entre Coaching educativo y Adaptación.*

			Coaching educativo	Adaptación
Rho de Spearman	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,721
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Adaptación	Coeficiente de correlación	,721	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

Con base en la tabla de correlatividad adjunta, se logró establecer que el grado de relación entre el coaching educativo y la adaptación es de 0,721, por ellos se puede afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con un p valor de 0,000 ( $p < 0,005$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula para de esa forma aceptar la hipótesis alterna; es por ello que, se afirma que existe relación significativa entre el coaching educativo y la adaptación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se procede a realizar la discusión posterior a la culminación del capítulo de resultados de la investigación, teniendo como punto de inicio el objetivo general que precisó lo siguiente: Determina la relación entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023.

En ese contexto, una vez procesados los resultados, aquellos que se han alineado con los resultados obtenidos del análisis inferencial, arrojaron haber encontrado que se puede observar que la asociación entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional es de 0,808, por lo que es posible afirmar que existe un nivel de correlación positivo alta, se afirma que existe relación significativa entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023. En mi opinión personal debo manifestar que, el líder busca generar y aplicar un aprendizaje que complazcan a las necesidades del momento; por lo tanto, el coaching encaja muy bien en este estándar de aprendizaje, puesto que ayuda al responsable a aprender, modificar y aplicar un planteamiento oportuno en la gestión pedagógica de los maestros y maestras. Asimismo, el resultado de la capacidad de una organización para anticipar y responder a los riesgos relacionados con las interrupciones y su capacidad de adaptarse a circunstancias complejas o cambiantes en condiciones de incertidumbre; es una mezcla de continuidad y adaptabilidad; es mantener la continuidad frente a los desafíos perturbadores y mantener la viabilidad a largo plazo ante el cambio estratégico y un entorno externo cambiante.

Estos resultados son concordantes con la tesis Zegarra (2023), se encontró que, el coaching educativo si influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas de la ciudad de Cusco, 2022. De manera similar, con las dimensiones conciencia y responsabilidad influye significativamente en el desarrollo profesional docente. Sin embargo, la autoconciencia no influye en el desarrollo profesional docente. Se concluye que, existe una influencia significativa entre el coaching educativo y el desarrollo profesional. De la misma forma, hay una semejanza con la tesis de Fonseca et al. (2023), quien se evidencio que los cuidadores emplean estrategias de afrontamiento adecuadas y cuentan con apoyo social, pero el 45% presenta

síntomas de ansiedad, y el 72.5% tiene un nivel medio de resiliencia, donde al presentar dificultad los maestros para enfrentarse a los constantes desafíos para educar a los estudiantes, por ello surge el coaching profesional como una estrategia de mejora para la práctica docente, donde el maestro pueda añadir nuevas formas de actuar y cambiar sus creencias, con la finalidad de que pueda desplegar todo su potencial y desempeñarse una manera efectiva, logrando así su pleno desarrollo profesional.

Además, la teoría del Empowerment, son estudios de componentes sociológicos que muestran que el coaching educativo. Es decir, en este orden de ideas, en relación al coaching coactivo, se parte de la premisa que el ser humano es creativo por naturaleza y que dispone de todos los recursos para alcanzar las metas que desea. En este tipo de coaching, quien entrena, enseña a que el entrenado encuentre sus propias respuestas para enfrentar los retos, para ello, aplica tres principios, el de plenitud, el de equilibrio y el de procesos, así se logra activar el potencial y creatividad del coach. Asimismo, el coaching como estrategia para el desarrollo de sus líderes, acotando que muchas empresas y gerentes adoptan el coaching como alternativa en la búsqueda de resultados positivos, en el aprendizaje de nuevas habilidades, destacando que el mismo se está convirtiendo en una herramienta individual para estimular procesos, incrementar la productividad e influir en el desarrollo de los resultados.

Por su parte, respecto al primer objetivo específico, se tiene que, existe un nivel de correlación positiva alta, se afirma que existe relación el coaching educativo y la anticipación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023. Se entiende que la anticipación, como capacidad de predecir comportamientos futuros relativos a la percepción de trayectorias, así como la sincronización con el movimiento de uno o varios miembros corporales para considerarlos en un momento temporal.

Estos resultados son concordantes con la tesis de Pastor (2023), quien determinó que existe una asociación media moderada equivalente al 68.7% entre las variables mencionadas, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa que el empleo del coaching influye en un mejor desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador. Año 2022. De la misma forma, se determinó que existe una

asociación baja equivalente al 43.7% entre la dimensión definición de objetivos - 1ra. Dimensión del Coaching - con el desempeño laboral, siendo estadísticamente la prueba altamente significativa; lo que significa una baja influencia de dicha dimensión en el desempeño laboral de los comités de selección de contrataciones públicas de un Organismo Regulador.

De la misma manera, hay una semejanza con la tesis de Álvarez et al. (2020), quien concluyó que los elementos que dan comienzo a la terminología Coaching, son oriundos de Europa, desde un carruaje hasta un verbo de acción; sin embargo el desarrollo de la educación, la Psicología del aprendizaje y Pedagogía, han presentado bases científicas que se han adaptado al Coaching, ya que este es un proceso de formación, desarrollo, aprendizaje y sobre todo se enfoca en el desarrollo de competencias técnicas y conductuales de los sujetos.

Además, de manera teórica, es concordante con la tesis de Arqueros (2009) señaló que el coaching representa un vuelco total a la forma del cómo se piensa, y conlleva reflexiones que incluyen conocimientos y aprendizajes previos, por lo que tiene una condición multidisciplinaria, ya que se basa en aportes de la psicología y de otras ciencias sociales. Asimismo, se ha mostrado como la herramienta apropiada y demandada por personal con nivel de decisión para abordar situaciones de miedo, incertidumbre, riesgo, estrés, etc.

Por su parte, respecto al segundo objetivo específico, es de indicar que, se pudo llegar a establecer que el nivel de asociación entre el coaching educativo y el afrontamiento es de 0,753, se puede afirmar que existe relación entre el coaching educativo y el afrontamiento en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023. Asimismo, refieren en cuanto al coaching o el arte del buen entrenamiento, que es una herramienta, enfatizando cómo las corporaciones deben comprender su valor para liberar el potencial de sus colaboradores aumentando al máximo su rendimiento.

Estos resultados son concordantes con la tesis de Caro (2022), quien concluyó que las competencias de coaching educativo impactan significativamente en el bienestar psicológico docente, lo que demuestra que cuanto más son los docentes que alcancen las competencias del coaching y hagan uso de sus herramientas mayores será el nivel de bienestar psicológico que experimente y beneficie su práctica profesional. Además, un alto porcentaje de los maestros

encuestados afirma tener un nivel elevado en su desarrollo de las competencias de personalidad lo que supone un docente que se mantiene curioso y flexible ante el cambio, seguro de sí mismo que es paciente consigo mismo y con los otros que además muestra coherencia entre su ser y hacer se concluye así que si las competencias de personalidad están bien identificadas en los docente estos tendrán una buena autoaceptación y ello permite mejorar sus niveles de bienestar; de ahí la importancia de trabajar en fortalecer las competencias de personalidad desde las herramientas que ofrece el coaching en programas que integren especialistas que trabajen uno a uno con los maestros.

De la misma forma, hay una semejanza con la tesis Álvarez y Gallegos (2021), quienes tienen una edad promedio de 15 a 17 años y una baja significativa en sus índices conductuales. Los resultados denotaron una mejora significativa en su conducta, optimizándose en un 20%. Como conclusión se tiene que esta metodología, tiende a liberar el potencial del estudiante logrando una transformación positiva en su conducta.

Se apoyó a la teoría de Bou (2013) expresa que todo profesional que se desempeña en el sector de educación está en la obligación de tener las habilidades o destrezas que le permitan desenvolverse mejor en su profesión; por consiguiente, el coaching educativo se agrupa en cuatro desafíos para incrementar la eficacia profesional: competencias aptitudinales, de personalidad, relacionales y técnica.

Por su parte, respecto al tercer objetivo específico, es de indicar que, se logró establecer que el grado de asociación entre el coaching educativo y la adaptación es de 0,721, por ellos se puede afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, es por ello que, se afirma que existe relación significativa entre el coaching educativo y la adaptación en docentes de una institución educativa pública, Carabayllo, 2023. Las limitaciones del estudio radican en que el caso permitió analizar el desenvolvimiento académico de la muestra mencionada con antelación desde una perspectiva general, sin embargo, una de las modalidades más utilizadas de Coaching es la de Coaching individual, ya que esta permite un proceso más personalizado que permite un análisis más complementario. Dentro del estudio también se presentó algún grado de resistencia al cambio por parte de algunos miembros del educando, pero esta situación fue girando de forma favorable en torno al desarrollo del procedimiento.

Hay una semejanza con la tesis de García (2022), quien manifestó que sí existe correlación, y con un Rho de Spearman entre las variables igual a 0.420, que, de acuerdo a su escala de valoración se clasifica como una correlación positiva moderada, lo que permitió concluir que existe una relación significativa entre el Coaching Educativo y Resiliencia docente en tiempos de pandemia de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. Es decir, a mayor nivel de coaching educativo mayor será el nivel de resiliencia.

Es decir, si un docente demuestra un buen manejo del coaching educativo, también demostrará una buena resiliencia, teniendo en cuenta que en la actualidad es importante que todo docente desarrolle su capacidad de resiliencia debido a los acontecimientos negativos que estamos viviendo y debemos enfrentar. Esto quiere decir que el modelo cooperativo, la participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto que comparten los docentes de una institución educativa, son sujetos a conectarse con la resiliencia, es decir, logrará desenvolverse oportunamente frente a las dificultades que se presenten; tomar las cosas tranquilamente ante la adversidad, comprender el significado de la vida, somos únicos y muy importantes, habilidad para creer en sí mismo y persistencia ante la adversidad.

De la misma forma, hay una similitud con la tesis de Dionicio et al. (2022), quien precisó que se buscó determinar la incidencia de la resiliencia y el compromiso organizacional en la ansiedad social de los docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021; además el coeficiente de Nagelkerke permitió determinar que la variabilidad de la ansiedad social se debe en un 41,9% a la resiliencia y el compromiso organizacional. Asimismo, la prueba inferencial de regresión ordinal obtuvo como resultado concluye que la resiliencia y el compromiso organizacional inciden en la ansiedad social de los docentes, con estos resultados se llegó a alcanzar el objetivo general.

De la misma manera, hay una semejanza con la tesis de Barreno (2021), se realizó un programa de coaching enfocado a estos dos aspectos, que presenta dos fases orientadas al fortalecimiento de los estilos de liderazgo detectados y el nivel de compromiso organizacional; este programa fue validado por especialistas y beneficiarios. También, hay una similitud con la tesis de Gómez (2022), quien

concluyó que la mayoría de los docentes se ubicó en un Nivel de Resiliencia Moderada y en un Nivel Bajo de estrés.

Se apoyó a la teoría de los resultados contradicen lo propuesto por Mandujano, Domínguez, y Gaxiola (2020) quienes asumen que la resiliencia es un atributo adaptativo a situaciones traumáticas y que permite superarlas, permite que el individuo se adapte a circunstancias extenuantes, estas situaciones generalmente son factores de riesgo psicosocial que pueden agudizar el desarrollo psicológico de las personas. La contradicción radica en que interacción con el sexo opuesto al ser una situación que puede agudizar situaciones de ansiedad, debería superarse a partir de la resiliencia desarrollada en el maestro. Esta contradicción sin embargo puede ser explicada a partir de lo que manifiestan Villalobos y Assaél (2018) quienes consideran que la resiliencia docente tiene que ver con la capacidad de uso de la energía personal con el propósito de lograr objetivos educativos pero ante situaciones adversas, la resiliencia es la capacidad que les permite conservar el compromiso con la enseñanza a pesar de las adversidades, de esta manera la interacción con el sexo opuesto no se constituiría en una situación que afecte el desenvolvimiento pedagógico del docente.



## VI. CONCLUSIÓN

Primera: Existe relación entre el coaching educativo y la resiliencia organizacional, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.808). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Existe relación entre el coaching educativo y la anticipación con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.847). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera: Existe relación entre el coaching educativo y el afrontamiento con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.753). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: Existe relación entre el coaching educativo y la adaptación con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.721). Con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se propone a los directivos de la institución educativa fomentar el desarrollo de sesiones de talleres de coaching educativo, el cual se enfoque en el continuo crecimiento de la labor docente a cargo de un especialista de esta manera puedan beneficiarse con sus aportes en los diversos ámbitos tanto profesionales como personales puesto que se ha indicado su relación práctica y positiva con la resiliencia.

**Segunda:** A los docentes se les recomienda concurrir a talleres que les permitan identificar y controlar sus emociones así demostrar su compromiso con la institución educativa y los estudiantes ayudándolos no solo en la parte cognitiva sino también emocional ya que han demostrado debilidad de la anticipación.

**Tercera:** Se sugiere a los directivos coordinar con los docentes de la institución educativa realizar un cronograma de actividades donde todos los docentes participen aportando en lo que son buenos o muestren una habilidad, debe ser por un periodo corto y preciso de esa manera sea interesante y divertido para que todos disfruten y den sentido a sus vidas sintiendo de esa manera satisfacción personal y mejoren su tolerancia y empatía con la comunidad educativa.

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos crear un entorno de reflexión con los docentes, a fin de tomar mayor conciencia de su situación actual y puedan expresar lo que piensan y como se sienten sin lastimar a los demás, progresar en esos puntos donde muestren debilidad en su comunicación que no les permita socializar mostrando solidaridad con sus colegas y se comprenda que es necesario un espacio consigo mismo de sentirse bien solo.

## REFERENCIAS

- Álvarez-Silva, L. A., Gudiño-Gómez, L. S., Macías-Montoya, M. M., & Izquierdo-Lara, H. S. (2020). Coaching educativo: desarrollo de competencias en el educando de nivel superior. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 3(2).
- Álvarez, L. y Gallegos, J. E. (2021). Coaching Educativo: Transformación conductual en estudiantes de bachillerato. *Podium*, (39), 71-82. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.5>
- Álvarez, N. M., Ruiz-Requies, I., & Díaz, N. Á. (2021). A peer guidance program in higher education for the acquisition of instrumental skills [Article]. *Revista Española de orientación y Psicopedagogía*, 32(1), 132-149. <https://doi.org/10.5944/REOP.VOL.32.NUM.1.2021.30745>
- Aparicio, A., Perea Sánchez, J. M., González-Rodríguez, L. G., & Lozano Estevan, M. D. C. (2021). New patient care techniques: nutritional coaching [Article]. *Nutricion hospitalaria*, 38(2), 49-53. <https://doi.org/10.20960/nh.03798>
- Aulasiena. (2020). 4 Beneficios del coaching educativo que como docente deberías conocer. Recuperado el 10 de Diciembre de 2020, de <https://aulasiena.com/http-aulasiena-com-experto-coaching-educativo/>
- AON Corporation (2020). Resiliencia. Cómo la resiliencia de las personas permitirá a las empresas prosperar. <https://noa.aon.es/informeresiliencia-2020/>
- Banco Mundial (2020). *Establecer las bases de una recuperación resiliente*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/10/16/laying-the-foundations-for-a-resilient-recovery>
- Barreno, V. (2021). *Programa de coaching para el fortalecimiento del liderazgo y el compromiso organizacional en una empresa de producción* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3222>
- Bernárdez, M. y Belmonte, L. (2020). Coaching educativo, una aproximación a sus ejes conceptuales, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, ISSN: 1988-7833, (noviembre 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/11/coaching-educativo.html>
- Braam, M. (2020). Integrating Mental Skills in Training: A Practical Approach [La integración de las habilidades mentales en el entrenamiento: Un enfoque

- práctico]. *Coaching y Sport Science Review*, 28(80), 20-22. <https://doi.org/10.52383/itfcoaching.v28i80.64>
- Caro, V. (2022). *Coaching educativo y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa de Tingo María* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82933>
- Castellano, N. & Díaz, B.M. (2021). Gestión de la Información en Instituciones de Educación Superior Durante el Covid-19. *Negotium*, 49, 50-59. <http://revistanegotium.org/contenido/contenido49.html>
- Churruca, C. & Mendo, J.M. (2021). TIC, comunicación organizacional en la gestión de los directivos. *UCV Hacer*, 10(2), 35–52. <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v10i2.571>
- Cruz, J.M., Avila, M., Bringas, J.L., & Tejada, G.C. (2021). Programación NeuroLingüística y Resiliencia Organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93),384-396. <https://doi.org/10.52080/rvg93.26>
- De Klerk, W., Le Grange, J.P.J., De Klerk, M., & Pretorius, J. (2020). Guidelines for promoting organisational resilience in South African Schools. *Journal of Pshychology in Africa*, 30(4), 362-368. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1796023>
- Dionicio, S. J. U., Dioses-Rizzi, J. E., & Corcuera, R. D. A. (2022). Resiliencia, Compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021. *Sinergias Educativas*. <https://doi.org/10.37954/se.vi.334>
- Dohaney, J. De Róiste, M., Salmon, R.A., & Sutherland, K. (2020). Benefits, barriers, and incentives for improved resilience to disruption in university teaching. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 101691. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101691>
- Drossel, K., Eickelmann, B., & Vennemann, M. (2020). Schools overcoming the digital divide: in depth analyses towards organizational resilience in the computer and information literacy domain. *Largescale Assessments in Education*, 8(9), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s40536-020-00087-w>
- Duchek, S. (2017). Entrepreneurial resilience: a biographical analysis of successful entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14, 429-455. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0467-2>

- Flax, L., Altes, R.K., Kupers, R., & Mons, B. (2020). Greening schoolyards - An urban resilience perspective. *Cities*, 106, 102890. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2020.102890>
- Fonseca, C. F. M., Jácome, J. E. V., Mendoza, D. E. J., & Acurio, E. S. G. (2023). Estrategias de afrontamiento y resiliencia en cuidadores de la ciudad de Quito: Coping strategies and resilience in caregivers in the city of Quito. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 155-170. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.601>
- Foncubierta, M.J. & Sánchez-Montero, J.M. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- García, I. (2022). *Coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94582>
- Gómez, G. (2022). Resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la unidad educativa Dr. Odilón Gómez Andrade. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2), 115-136. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1773>
- Herbane, B. (2019). Rethinking organizational resilience and strategic renewal in SMEs. *Entrepreneurship and Regional Development*, 31(5-6), 476-495. <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1541594>
- Holguin-Alvarez, J., Ruiz-Salazar, J., Luza Castillo, F. F., & Huaita Acha, D. M. (2022). Resiliencia organizacional (ERESO) en una muestra de profesores peruanos: *Validación de escala*. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8096>
- Iparraguirre, J. N. R., & Cáceres, C. A. I. (2023). Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario. *REVISTA CIENTÍFICA SEARCHING DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES*, 4(1), 67-80. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.5>
- Lipscomb, S. T., Hatfield, B., GokaDubose, E., Lewis, H., Fisher, P.A. (2021). Impacts of Roots of Resilience professional development for early childhood teachers on Young children's protective factors. *Early Childhood Research*

- Loredo, E. R., Sierra-Arizmendiarieta, B., & Montero, C. R. (2019). Ámbitos de aplicación del coaching educativo: Una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. [Applications of Educational Coaching: a literature review of research published during 2013-17] *Educatio Siglo XXI*, 37(2), 223-244. doi: <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- Lucero, E., Lucero, S. & Gayol, A. (Marzo 14, 15 y 16. 2022). Coaching Educativo: una propuesta para la Universidad del siglo XXI. Mejora en la calidad educativa del alumnado. [Presentación de la ponencia]. CIHUM 2022, I Macrocongreso Internacional de Ciencias y Humanidades Horizonte 2030, Vigo, España.
- Mahdiani, H. & Ungar, M. (2020). Can Biomedical and Cognitive Enhancement Increase Psychological Resilience? *Canadian Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/cap0000217>
- Mantilla, M. & Lameda, A. (1999). Compromiso organizacional, estrés laboral, disposición al cambio y satisfacción con el trabajo. *Telos*, 1(1),99-106. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/278>
- Montero, J. C., Ávila, M. L., Salvador, J. L. B., & Estrada, G. C. T. (2021). Programación NeuroLingüística y Resiliencia Organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(93), 384-396.
- Moya, A. V. (2019). Educative coaching: What kind of teacher identity is behind this new approach? [Article]. *Foro de Educacion*, 17(27), 271-287. <https://doi.org/10.14516/fde.657>
- Mundaca, C. C. (2012). Resiliencia en las docentes de educación inicial de instituciones públicas del Callao y Ventanilla. [Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú].
- Oviedo, Y. & Marrero, M.L. (2020). La resiliencia organizacional. Un constructo para empoderar a las empresas. *Revista cubana de Salud & Trabajo*, 21(2), 1-5. <http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/144>
- Paniza Prados, J. L., Puertas Cañaverl, I., & Molina Morales, J. M. (2019). University coaching: Proposal of a measuring indicator system [Article].

- International Journal of Sociology of Education, 8(1), 75-102.  
<https://doi.org/10.17583/rise.2019.3877>
- Pastor, A. (2023). *Coaching en el desempeño laboral de los comites de selección de contrataciones públicas de un organismo supervisor. Año 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/110321>
- Patriarca, R., Di Gravio, G., Constantino, F., Falegnami, A. & Bilotta, F. (2018). An Analytic Framework to Assess Organizational Resilience. *Safety and Health at Work*, 9(3), 265-276. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.10.005>
- Rivera, G.H. & Gálvez, D. (2021). Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19. *UCV-Scientia*, 13(2), 7–19.  
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucvscientia/article/view/2027>
- Rojas, J.A. (2021). Resiliencia y tecnologías de la información y comunicación en docentes de una red de la UGEL 06, ATE-Vitarte, 2020. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú].
- Saldarriaga, O., Ledesma, M., Malpartida, J., & Diaz, J.R. (2022). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 261-274. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i1.37690>
- Sahebjamnia, N., Torabi, S.A., & Mansouri, S.A. (2018). Building organizational resilience in the face of multiple disruptions. *International Journal of Production Economics*, 197, 63-83.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2017.12.009>
- Sánchez-Pacheco, C.L. (2020). Las redes sociales y las habilidades de enseñanza - Aprendizaje del siglo XXI. *Eduser (Lima)*, 7(1), 49–55.  
<https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2511>
- Sanchis, R., Canetta, L., y Poler, R. (2020). A conceptual reference framework for enterprise resilience enhancement. *Sustainability*, 12(4), 1–27.  
<https://doi.org/10.3390/SU12041464>
- Ungar, M. & Theron, L. (2019). Resilience and mental health: how multisystemic processes contribute to positive outcomes. *Lancet Psychiatry*, 7(5), 441-448.  
[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(19\)30434-1](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(19)30434-1)

- Ungar, M., J., McRuer, X., Liu, L., Theron, D., Blais, D., & Schnurr, M. (2020). Social-ecological resilience through a biocultural lens: a participatory methodology to support global targets and local priorities. *Ecology and Society*, 25(3), 8. <https://doi.org/10.5751/ES-11621-250308>
- Véliz, F. (2014). *Resiliencia organizacional. El desafío de cuidar de las personas, mejorando la calidad de vida en las empresas del siglo XXI. (2da. Ed.)*. Gedisa Editorial.
- Villalobos, P. y Assaél, J. (2018). Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principales egresados de una universidad pública. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1145>
- Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-177.
- Walsh, N., Ginger, K. y Akhavan, N. (2020). Benefits of instructional coaching for teacher efficacy: A mixed methods study with PreK-6 teachers in California [Beneficios del entrenamiento educativo para la eficacia de los maestros: un estudio de métodos mixtos con maestros de PreK-6 en California]. *Issues in Educational Research*, 30(3), 1143–1161. <https://doi.org/10.3316/informit.465507539570063>
- Williams, A., Whiteman, G., & Kennedy, S. (2019). Cross-Scale Systemic Resilience: Implications for Organization Studies. *Business & Society*, 60(1), 95-124. <https://doi.org/10.1177%2F0007650319825870>
- Wingerden, J.V. & Poell, R.F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS ONE*, 14(9), e0222518. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>
- Yarza, M.(2020). El coaching educativo: Herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista arbitrada del CIEG-centro de investigación y estudios gerenciales*, 48, 152-167. <https://revista.grupociieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.48152-167-Yarza-Maria.pdf>
- Zegarra, Y. (2023). *Coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106838>



## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de operacionalización de coaching educativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Coaching educativo	El coaching educativo es la promoción de individualidad de los escolares, debido que se proyecta en potenciar el logro de los aprendizajes de cada escolar en lugar de establecer una manera genérica de realizarlo, asimismo, incide en la consideración de diversos métodos y utiliza una gran gama de recursos proporcionados por el docente, para que se propongan y construyan estrategias que faculten asociar a los escolares, proponerles propósitos en común, fomentar la motivación y comprometerlos con el desarrollo de su autonomía, fomentando su curiosidad e inquietud por aprender (Cueto, 2021).	El Coaching educativo se descompone en cinco dimensiones: Capacidad para promover la confianza que está constituida por 3 indicadores, Aceptar no conocer está representado por 3 indicadores, Comunicación afectiva está detallado por 2 indicadores, No juzgar está conformado por 3 indicadores y Brincar y recibir feedback se descompone en 3 indicadores. Asimismo, el conjunto de indicadores desprende en 33 ítems.	Capacidad para promover la confianza	Promoción de la confianza	1,2	Escala ordinal de tipo Likert	Deficiente Regular Eficiente
				Integridad, honestidad y franqueza	3, 4, 5		
				Apoyo al cambio, comportamiento y acción de los escolares	6, 7		
			Aceptar no conocer	Persona autentica	8, 9		
				Ambientes seguros para aprender y reconocer emociones	10, 11, 12		
				Reconocimiento de no saber todo	13, 14		
			Comunicación afectiva	Escucha activa	15, 16, 17		
				Expresión del ideal de manera clara y concreta	18, 19, 20		
			No juzgar	Escuchar el pensamiento, emoción y acción	21, 22		
				Confianza durante el acompañamiento	23, 24		
				Interpretar y asumir el desarrollo de capacidades	25, 26		
			Brindar y recibir feedback	Brindar valor y motivación a la acción	27, 28		
				Reconocer el compromiso y avance	29, 30, 31		
Identificación de fortalezas y debilidades	32, 33						
						Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	

*Matriz de operacionalización de resiliencia organizacional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Resiliencia Organizacional	La resiliencia organizacional es aquella meta capacidad colectiva de anticipación, adaptación y resistencia de los miembros a un grupo laboral ante crisis eventuales (Duchek, 2017; 2020).	La resiliencia organizacional está distribuida en tres dimensiones: Anticipación está representado por 3 indicadores, Afrontamiento está representado por 3 indicadores y Adaptación está representado por 3 indicadores. Además, se genera 20 ítems.	Anticipación	Percibe acciones de desestabilización, crisis internas o externas a la organización, debilidades profesionales sobre eventos coordinados	1, 2	Escala ordinal de tipo Likert	Deficiente Regular Eficiente
				Detecta sistemas de trabajo deficientes como amenazas latentes para la estructura de gestión	3, 4		
				Planifica acciones predictivas para mitigar riesgos probables	6, 7		
			Afrontamiento	Acepta las debilidades y fortalezas de su institución	5, 8		
				Analiza los problemas específicos para plantear soluciones posibles	9, 10		
				Planifica acciones de recuperación en base a las ideas colectivas	11, 18, 19		
			Adaptación	Reflexiona y se cuestiona sobre la calidad del entorno (debilidades y fortalezas)	12, 13		
				Adapta sus actividades como soluciones para eventos probables	14, 15		
				Es capaz de participar en actividades simuladas ante las crisis	16, 17, 20		

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO

**Estimado(a) docente:**

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre el Coaching educativo. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

**Escala de Likert:**

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad para promover la confianza</b>		1	2	3	4	5
1	Se le informa a los escolares para abordar temáticas de acuerdo a las actividades.					
2	Utilizo diferentes estrategias para crear ambientes agradables, promoviendo la confianza entre los escolares.					
3	Muestro interés genuino en relación al bienestar y proyección a futuro a los demás.					
4	Demuestro constantemente integridad, honestidad para realizar las actividades correspondientes de la semana.					
5	Establezco claramente acuerdos y cumplo con lo que prometo.					
6	Brindo apoyo constante para tomar acciones que beneficien el desarrollo de sus aprendizajes.					
7	Soy flexible y me adapto a la necesidad para seguir apoyando la acción que aporte a desarrollar sus aprendizajes.					
<b>DIMENSIÓN 2: Aceptar no conocer</b>		1	2	3	4	5
8	brindo soporte emocional y las estrategias para que pueda controlar sus emociones.					
9	Muestro ser una persona auténtica al reconocer los errores que puedo cometer.					
10	Muestro tener el control al momento de establecer y mantener ambientes seguros.					
11	Indago sobre la necesidad de aprendizaje de los escolares.					
12	El estado emocional de los escolares están cada uno es un mundo muy complejo y diverso.					
13	Promuevo la participación de estudiantes para no ser único referente de conocimiento.					
14	Promociono la búsqueda de informaciones necesarias para considerar diversos puntos de vista del tema a tratar.					
<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación afectiva</b>		1	2	3	4	5
15	Considero que la opinión los escolares es adecuado.					
16	Dejo de lado mis trabajos para prestar atención.					
17	Animo a los estudiantes para expresar sus ideas.					
18	Al hablar transmito mi ideal de manera clara y concreta haciendo uso de un mínimo de palabras.					
19	Al expresar mis ideas suelo controlar el tono de voz y la expresión de mi cuerpo.					
20	Mantengo contacto visual con las personas que hablo.					

<b>DIMENSIÓN 4: No juzgar</b>		1	2	3	4	5
21	Escucho atentamente las ideas diferente a las mías.					
22	Escucho la perspectiva de los demás con el propósito de no invalidar el rechazo o apego.					
23	Mantengo la confianza y fomento ambientes de crecimiento y desarrollo durante las actividades programadas.					
24	Me enfoco la confianza durante el proceso de acompañamiento a los escolares y sus familias.					
25	Genero a través de mi experiencia un cambio sobre el pensamiento y la interpretación de los escolares.					
26	Propongo procesos de reflexión para que los estudiantes asuman el nivel de desarrollo de sus capacidades.					
<b>DIMENSIÓN 5: Brindar y recibir feedback</b>						
27	Estímulo sus emociones negativas a los escolares.					
28	Promuevo la motivación a los escolares eliminando las interpretaciones y juicios negativos.					
29	Concreto y describo los hechos evitando generalizaciones.					
30	Me enfoco en soluciones creando contextos de crecimiento y no de frustraciones.					
31	Poseo proactividad e inmediatez en el desarrollen sus capacidades.					
32	Identifico las fortalezas y debilidades de los escolares con la finalidad de proporcionar un feedback.					
33	Promuevo el aprendizaje autónomo y manejo del estado de ánimo para el aprendizaje de los escolares					

Autor Blas (2022) adaptado por Enciso (2023).

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE RESILIENCIA ORGANIZACIONAL**
**Estimado(a) docente:**

El presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información sobre Resiliencia Organizacional. Por favor, marque la valoración que consideres, las respuestas son de carácter anónimo.

**Escala de Likert:**

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

<b>DIMENSIÓN 1: Anticipación</b>		1	2	3	4	5
1	Señalo los resultados deficientes a los directivos para evitar repetirlos					
2	Advierto a los líderes de la organización sobre decisiones apresuradas					
3	Cuestiono acuerdos que pongan en riesgo a la institución					
4	Señalo las decisiones mal tomadas para evitar que se repitan					
5	Priorizo las necesidades de la institución para cumplir con los objetivos.					
6	Siento que puedo manejar con eficacia varias cosas al mismo tiempo.					
<b>DIMENSIÓN 2: Afrontamiento</b>		1	2	3	4	5
7	Tengo dificultades para señalar las debilidades de los demás.					
8	Si siguen mi consejo, entonces mis colegas pueden estructurar soluciones lógicas.					
9	Participo rápida y activamente cuando surgen problemas en la gestión.					
10	En mi organización están disponibles las personas clave para resolver una situación y otras que puedan reemplazar en la función.					
11	Complemento las estrategias o acciones de mejora de los demás.					
12	En mi organización existe una cultura en la que se permite aprender de los errores y problemas.					
13	Acepto las indicaciones del coordinador si las actividades planteadas son positivas para el grupo.					
<b>DIMENSIÓN 3: Adaptación</b>		1	2	3	4	5
14	Motivo a otros a comprender sus propios problemas.					
15	Me es complejo poder ver las debilidades de otros					
16	Cuando existe un problema se trabaja con todos los recursos disponibles hasta solucionar.					
17	La institución realiza un monitoreo constante de la carga de trabajo y la reduce en caso de ser excesivo.					
18	Adapto mis horarios a las necesidades del trabajo colectivo.					
19	Existe la capacidad por parte de mi organización de colaborar con organizaciones similares con el fin de manejar desafíos imprevistos.					
20	En mi organización está determinado de manera clara los recursos que se necesitan para operar con éxito.					

Holguin-Alvarez et al. (2022), adaptado por Enciso (2023)

## ANEXO 3



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita)

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Adrian Alberto Fernandez Licera y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

.....  
**Adrian Alberto Fernandez Licera**  
D.N.I 75280367

## ANEXO 4



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

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa 3057 "Santa Rosa de Carabaylo"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Noemi Guadalupe Pastrana Rojas	DNI: 06835798

#### 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	
El cocina educativo y resiliencia organizacional en docentes de una institución educativa pública, Carabaylo, Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Administración de la Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Lucy Fiorela Enciso Masgo	DNI: 47455043

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:

Firma:   
Noemi G. Pastrana Rojas  
ENCICOLA  
(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, para 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.

## ANEXO 6

N°	ACTIVIDADES	Año 2020															
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16
	Reunión de coordinación																
2.	Presentación del esquema de Proyecto de Investigación																
3.	Asignación de los temas de investigación																
4.	Pautas para la búsqueda de información																
5.	Planteamiento del problema y fundamentación teórica																
6.	Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación																
7.	Diseño, tipo y nivel de investigación																
8.	Variables, operacionalización																
9.	Presenta el diseño metodológico																
10.	JORNADA DE INVESTIGACION N° 1 Presentación del primer avance																
11.	Población y muestra																
12.	Técnicas e Instrumentos de obtención de datos, métodos de análisis y aspectos administrativos. Designación del jurado: Un metodólogo y dos especialistas																
13.	Presentación del proyecto de investigación para su revisión y aprobación																
14.	Presenta el proyecto de investigación con observaciones levantadas																
15.	JORNADA DE INVESTIGACION N° 2 Sustentación del Proyecto de investigación																



## ANEXO 7

TABLA 1

Rubros	Aporte no monetario
Equipos y bienes duraderos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laptop (s/ 1600)</li> <li>- Escritorio (s/ 300)</li> <li>- Silla (s/60)</li> </ul>
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigador (s/1000: mensual)</li> </ul>
Rubros	Aporte monetario
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesor estadístico (s/500)</li> </ul>
Materiales e insumos, asesorías especializadas y servicios, gastos operativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Útiles de escritorio (s/30)</li> <li>- Millar de papel A4 (s/30)</li> <li>- Memoria USB (s/ 50)</li> <li>- Fotocopias (s/35)</li> <li>- Internet (s/400)</li> <li>- Imprevistos (s/100)</li> </ul>

TABLA 2

Entidad financiadora	Monto	Porcentaje
Financiamiento propio	S/1,145.00	100%

## Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de las variables

### Base de dato de la prueba piloto de la variable coaching educativo

	Coaching educativo																																
	Capacidad para promover la confianza							Aceptar no conocer							Comunicación afectiva					No juzgar					Brindar y recibir feedback								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	1	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2

### Base de dato de la prueba piloto de la variable resiliencia organizacional

	Resiliencia organizacional																			
	Anticipación					Afrontamiento								Adaptación						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1

## Resultado de la confiabilidad de coaching educativo

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	33

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	94,7000	648,537	,614	,969
VAR00002	94,7500	646,618	,627	,969
VAR00003	95,1500	658,661	,505	,970
VAR00004	95,6000	677,411	,167	,972
VAR00005	94,5500	650,155	,688	,969
VAR00006	94,7500	648,934	,612	,969
VAR00007	95,7000	642,326	,691	,969
VAR00008	95,8000	636,063	,710	,969
VAR00009	95,8000	651,116	,607	,969
VAR00010	95,5500	656,892	,721	,969
VAR00011	95,3500	644,661	,846	,968
VAR00012	95,0000	656,632	,699	,969
VAR00013	95,4500	645,208	,826	,968
VAR00014	95,3500	643,292	,829	,968
VAR00015	95,0500	651,418	,742	,969
VAR00016	94,6000	637,621	,760	,969
VAR00017	94,0500	648,892	,712	,969
VAR00018	95,0500	644,682	,837	,968
VAR00019	94,3000	639,274	,672	,969
VAR00020	94,0500	644,050	,705	,969
VAR00021	95,8000	636,063	,710	,969
VAR00022	95,8000	651,116	,607	,969
VAR00023	95,5500	656,892	,721	,969
VAR00024	95,3500	644,661	,846	,968
VAR00025	95,0000	656,632	,699	,969
VAR00026	95,4500	645,208	,826	,968
VAR00027	95,3500	643,292	,829	,968
VAR00028	95,0500	651,418	,742	,969
VAR00029	94,6000	637,621	,760	,969
VAR00030	94,0500	648,892	,712	,969
VAR00031	95,0500	644,682	,837	,968
VAR00032	94,3000	639,274	,672	,969
VAR00033	94,0500	644,050	,705	,969

## Resultado de la confiabilidad de coaching educativo

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,8500	193,082	,615	,907
VAR00002	59,0500	200,366	,558	,909
VAR00003	60,1000	202,411	,465	,910
VAR00004	58,5000	189,316	,576	,908
VAR00005	59,4500	186,576	,683	,905
VAR00006	59,5500	198,787	,457	,910
VAR00007	59,2000	191,326	,637	,906
VAR00008	57,8500	191,818	,682	,905
VAR00009	57,8500	197,187	,628	,907
VAR00010	57,2000	208,695	,281	,913
VAR00011	59,3000	196,958	,433	,912
VAR00012	59,8000	193,116	,722	,905
VAR00013	58,6000	194,674	,593	,907
VAR00014	58,0500	182,787	,784	,902
VAR00015	59,7000	206,116	,310	,913
VAR00016	58,1000	198,095	,463	,910
VAR00017	58,3500	193,292	,573	,908
VAR00018	58,2500	190,934	,565	,908
VAR00019	59,3000	200,116	,375	,913
VAR00020	59,1000	188,305	,770	,903



**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: "El coaching educativo y la resiliencia organizacional en docentes de una institución de una institución educativa pública, Carabaylo, Lima, 2023", cuyo autor es ENCISO MASGO LUCY FIORELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES <b>DNI:</b> 10743897 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 13- 08-2023 10:45:03

Código documento Trilce: TRI - 0648564