



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Coaching Educativo y Resiliencia docente en tiempos de pandemia
en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022

AUTORA:

Garcia Garcia, Irma Teresa (orcid.org/0000-0002-9765-2122)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

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

2022

DEDICATORIA

A mis amados hijos Valentina y Leonardo por ser mi motivo de vida, a mi esposo Abel por su apoyo y amor, a mi madre Nila por darme siempre alas, a mi padre Alejandro por haber sido un gran papá que desde el cielo me protege, a mis hermanos Ana, Vilma, Nelly, Beatriz y Manuel por estar siempre presentes.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su gran amor y bendiciones que me permite realizar mis objetivos, a mi hermosa familia por su apoyo incondicional y a mi asesora Noemí Teresa Julca por su dedicación y paciencia para llegar a culminar con éxito mi maestría, gracias.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Población de estudio	22
Tabla 2 Validación por juicio de expertos	24
Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos	24
Tabla 4 Resultados de la variable Coaching educativo	27
Tabla 5 Resultados de la variable Resiliencia	28
Tabla 6 Resultados de la dimensión Ecuanimidad	29
Tabla 7 Resultados de la dimensión Satisfacción personal	30
Tabla 8 Resultados de la dimensión Sentirse bien solo	31
Tabla 9 Resultados de la dimensión Confianza en sí mismo	32
Tabla 10 Resultados de la dimensión Perseverancia	33
Tabla 11 Tabla cruzada de las variables Coaching educativo y Resiliencia.....	34
Tabla 12 Tabla cruzada de la dimensión Ecuanimidad y Coaching educativo	35
Tabla 13 Tabla cruzada de la dimensión Satisfacción personal y Coaching educativo	36
Tabla 14 Tabla cruzada de la dimensión Sentirse bien solo y Coaching educativo	37
Tabla 15 Tabla cruzada de la dimensión Confianza en sí mismo y Coaching educativo	38
Tabla 16 Tabla cruzada de la dimensión Perseverancia y Coaching educativo	39

Tabla 17 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	40
Tabla 18 Análisis correlacional entre Coaching educativo y Resiliencia	41
Tabla 19 Análisis correlacional entre Coaching educativo y Ecuanimidad	42
Tabla 20 Análisis correlacional entre Coaching educativo y Satisfacción personal	43
Tabla 21 Análisis correlacional entre Coaching educativo y Sentirse bien solo	44
Tabla 22 Análisis correlacional entre Coaching educativo y Confianza en sí mismo	45
Tabla 23 Análisis correlacional entre Coaching educativo y Perseverancia	46

Índice de Figuras

Figura 1 Frecuencia de la variable Coaching	27
Figura 2 Frecuencia de la variable Resiliencia	28
Figura 3 Frecuencia de la dimensión Ecuanimidad	29
Figura 4 Frecuencia de la dimensión Satisfacción personal	30
Figura 5 Frecuencia de la dimensión Sentirse bien solo	31
Figura 6 Frecuencia de la dimensión Confianza en sí mismo	32
Figura 7 Frecuencia de la dimensión Perseverancia	33

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el Coaching Educativo y Resiliencia docente en tiempos de pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario para recabar la información de coaching educativo y resiliencia en la escala de Likert con valoración del 1 al 5, la población fue de tipo censal conformada por 74 docentes de nivel primaria y secundaria. Los resultados de la investigación hallaron una significancia bilateral de p -valor < 0.05 , lo cual significa 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.

Palabras clave: Coaching educativo, resiliencia, docente

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between educational coaching and teacher resilience in times of pandemic in an educational institution in San Juan de Lurigancho, 2022. A quantitative approach methodology was used, basic type, descriptive-correlational level, non-experimental and cross-sectional design. For data collection, the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire to collect information on educational coaching and resilience on a Likert scale with a rating from 1 to 5; the population was of a census type made up of 74 primary and secondary school teachers. The results of the research found a bilateral significance of $p\text{-value} < 0.05$, which means that there is a correlation with a Spearman's Rho between the variables equal to 0.420, which, according to its valuation scale is classified as a moderate positive correlation, which allowed concluding that there is a significant relationship between educational coaching and teacher resilience in times of pandemic in an educational institution of San Juan de Lurigancho, 2022. That is, the higher the level of educational coaching, the higher the level of resilience.

Keywords: educational coaching, resilience, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Los hechos que están sucediendo actualmente en nuestra sociedad han influenciado en diversos aspectos a la humanidad, desde hace dos años, la pandemia COVID-19 ha ocasionado interrupciones en los sistemas educativos de todo el mundo, afectando con mayor intensidad a los docentes más vulnerables obligándoles a un cambio en sus funciones y habilidades para afrontar esas nuevas responsabilidades. La pandemia ha incrementado las desigualdades y agravado la crisis educativa preexistente.

En las regiones de América Latina y el Caribe, se vieron en la necesidad de realizar cambios y pasar de una enseñanza presencial a una virtual, donde los docentes no se encuentran preparados para dar sus clases con el uso de la tecnología, con graves impactos educativos, según el informe del Banco Mundial, considerándose de suma importancia tomar acción inmediata para darle un giro positivo a la situación. Por ese motivo la tarea que ejerce un docente y los frutos de su trabajo en estos tiempos de pandemia han adquirido un significativo reconocimiento y aprecio en su labor con los estudiantes, por lo que necesita estar a la vanguardia de las metodologías innovadoras como lo es el coaching, una herramienta clave para el docente ya que son los protagonistas para la continuidad de la educación.

El coaching ha sido incorporado al aspecto educativo con un éxito indiscutible. Whitmore (2003) fundador de esta disciplina sostiene que el coaching radica en que la persona sea capaz por si misma sacar toda su capacidad para intensificar al límite su rendimiento. Este nuevo concepto de aprendizaje dado como un progreso de métodos que facilitan el crecimiento propio y profesional hace del coaching una metodología singular en la participación de cuestiones educativas. Considerándose así la importancia del conocimiento y uso de esta herramienta para todos los docentes comprometidos en su labor y obtener resultados satisfactorios con sus estudiantes y por ende con la sociedad.

Dávila y Espinoza (2018) manifestaron la importancia de cambiar las estrategias y así incrementar la calidad de servicio de los docentes, actualmente es alarmante que una gran mayoría de docentes no reúnan las condiciones

necesarias para su labor, que se encuentren sin deseos de hacer cambios para mejorar, desmotivados, estresados, frente a esta problemática se viene rigiendo una forma de motivación que beneficie a los docentes a reanudar el control de su labor, para ello el coaching está siendo utilizado para el empoderamiento profesional y el manejo de su vida personal, de esta manera el docente se encuentre preparado para afrontar situaciones que se manifiesten dentro de la institución educativa y fuera de esta.

Según el Foro Económico mundial, Perú ocupa el puesto 27 en calidad del sistema educativo. En el Perú la educación ha sido muy afectada ya que las desigualdades sociales son muy notorias, los docentes deben desarrollar una buena capacidad de resiliencia, dada las circunstancias laborales que estamos viviendo en pandemia; el cambio brusco en la forma de trabajo, usando nuevas herramientas en la elaboración de clases y aprendizajes con los estudiantes. Entre estos y otros aspectos, los docentes han tenido que sacar a la luz su capacidad de resiliencia, para tomar acción y afrontar las adversidades, tener que vencerlas y motivarse a seguir continuando con su labor ya que comprendieron que la única forma de avanzar es adaptarse a los cambios porque de lo contrario se quedan en el camino perjudicándose ellos mismos y a sus estudiantes.

La resiliencia es vista en el entorno educativo como una dinámica efectiva, la facultad para enfrentar los altibajos en los diferentes aspectos de la vida como en lo familiar, personal, social como laboral y la destreza de reemprenderse, de actuar, sobrellevar y practicar el carácter. (Villalobos, 2017). Pese a las vicisitudes que se manifiestan a lo largo de nuestra existencia esta en cada uno decidir de ser feliz, todo dependerá de la actitud positiva que disponga. (López, 2015).

Por lo cual se considera fundamental que los docentes desarrollen la capacidad de resiliencia. Un docente resiliente tiene la facultad de enfrentar los obstáculos que se le presentan y manejarlos de tal manera que le sean beneficiosos sacándole provecho y permitiéndole sentirse satisfecho; es así que transmite en sus estudiantes una actitud digna de imitar de cómo podemos salir adelante si así lo queremos.

Las exigencias en las instituciones educativas debido a la pandemia aumentan en estos tiempos, por lo que el docente tiene la obligación y responsabilidad de liderar dicho cambio con herramientas modernas y efectivas que lo ayuden a ser mejores no solo en su labor como docente sino también como ser humano, para enfrentar la nueva normalidad en la que todos nos encontramos en hacer frente al Covid-19. Un docente que activa su capacidad de resiliencia será capaz de hacerle frente a los problemas, solucionarlos y por ende salir fortalecido. Pero por si solo no es fácil lograrlo necesita de nuevas metodologías como lo es el coaching educativo que permite al docente romper paradigmas, transformarse, descubrir sus propias potencialidades, capacidades que poseen y que desconocen logrando en ellos ser resilientes.

En el plano local nuestra institución educativa de San Juan de Lurigancho no es ajena a este evento sin precedentes como la pandemia que ha golpeado duramente. Muchos docentes de nuestra comunidad educativa se contagiaron con el Covid 19 o tuvieron un familiar cercano que se contagió, también hubo casos en que perdieron a un ser querido trayendo como consecuencia daños en su estado emocional a ello se agrega el apoyo afectivo, moral y espiritual a sus estudiantes y familias que también atraviesan momentos difíciles al que no se puede ser indiferente siendo situaciones que generan preocupación, frustración y dolor que no son fáciles de manejar, causando desmotivación para preparar sus clases, desinterés en las actividades de la escuela e indiferencia con los colegas. Todos nos vemos de una u otra forma afectados frente a esta situación por tal motivo es muy importante obtener la habilidad de continuar a pesar de las situaciones adversas, teniendo presente que trabajamos con personas a las que debemos motivar, dar el ejemplo con nuestras acciones, si usamos herramientas adecuadas que ayuden a enfrentarlas con éxito como lo es el coaching educativo; se logrará desarrollar la resiliencia en nuestros educadores surgiendo cambios significativos porque si se fortalecen y están bien, lo reflejan con sus estudiantes y por ende se logran los aprendizajes deseados contribuyendo así al progreso de nuestro país.

Así, ante lo expuesto, se responderá la siguiente pregunta: Problema general ¿Cuál es la relación del coaching educativo y resiliencia docente en

tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022? Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022? b) ¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022? c) ¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022? d) ¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022? e) ¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?

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 como la pandemia Covid 19 y otras que se puedan presentar.

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.

Como objetivo general se propone: Determinar la relación del coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. Así también se establecieron los objetivos específicos: a) Determinar la relación del coaching educativo y la

dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. b) Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. c) Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. d) Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. e) Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Planteándose así las siguientes hipótesis; como hipótesis general se planteó: Existe una relación significativa entre coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. Las hipótesis específicas que se establecieron fueron: a) Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. b) Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. c) Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. d) Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022. e) Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se indagaron diversas investigaciones a nivel nacional e internacional.

Estudios nacionales: León (2021) desarrolló su investigación teniendo como fin determinar si el coaching educativo tiene relación con el compromiso docente; basada en el enfoque cuantitativo, considerando a 84 docentes como muestra de estudio. Se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados conseguidos decretan un nivel eficiente del coaching educativo 94% y un nivel regular de 6%. Demostrando que si existe afinidad en ambas.

En consecuencia, el coaching es una herramienta que potencia el compromiso docente permitiéndole ser un profesional preparado para ejercer su labor de manera innovadora dando buenos resultados en beneficio de los estudiantes.

Barbarán (2019) el propósito de su estudio fue ratificar la afinidad de coaching educativo y desempeño docente. Siendo de tipo básica. Con una muestra de 30 educadores para el estudio a quienes se aplicó la encuesta como técnica. En cuanto a los resultados respecto a la variable coaching educativo se halló que el 53.3% nivel deficiente, el 33.3% nivel regular y el 13.4% nivel bueno. Logró demostrar una relación entre ambas variables.

Por consiguiente, los docentes deben estar preparados con nuevas herramientas como lo es el coaching educativo que les permitan afrontar los cambios en la sociedad y lograr un buen desempeño docente de lo contrario no se realiza una buena labor ya que deben estar a la altura de las diversas vicitudes actuales en la educación utilizando estrategias innovadoras en las aulas.

En lo que respecta a la variable resiliencia, la investigación de Bardales (2019) desarrolló un estudio teniendo como propósito establecer la asociación de resiliencia y engagement en docentes. Para ello usó un diseño no experimental de tipo correlacional. Conformada por una muestra de 107 profesores; utilizó el cuestionario como instrumento. En tanto a los resultados estos indican que 28 (26.2 %) presentan resiliencia alta, 59(55.1%) nivel

promedio y 20 (18.7%) baja. Se determinó que en ambas variables no existe relación y que estas son independientes.

Debemos tener presente que la resiliencia es una capacidad que nos ayuda ser mejores personas, sacar esas fuerzas y avanzar con todo, la manifestamos ante situaciones negativas y adversas; no es innata debemos desarrollarla siendo importante que el docente la practique, perfeccione y lo fomente en sus estudiantes aportando de esta manera con habilidades productivas en el quehacer educativo.

El estudio de Quispe (2020) tuvo como finalidad precisar la conexión de liderazgo directivo y resiliencia de los docentes. Utilizó el método hipotético deductivo y diseño transversal – correlacional. Aplicó la encuesta como técnica así obtener la información de 75 docentes que constituyeron la muestra. En el resultado se observa que la resiliencia según la percepción de los docentes 16,0% presentan un nivel malo, el 64,0% se mantienen en regular y finalmente el 20,0% se percibe en un nivel bueno. Se determinó que ambas variables presentan afinidad.

Por lo tanto, para ser un buen líder este debe poseer ciertas habilidades que le permitan desarrollar bien su labor, que no es una tarea fácil el dirigir personas; así como: trabajar en equipo, saber delegar, la capacidad de resolución de problemas y ser un líder resiliente logrando así grandes resultados aun en las dificultades y aportando cambios positivos en la comunidad educativa y con ello en la sociedad.

Estudios internacionales: la investigación realizada por Vergel (2018) tuvo como objetivo analizar la capacidad resiliente de los docentes. Basada en el enfoque cuantitativo. Considerando a 54 profesores como muestra. Se aplicó como técnica la encuesta. En los resultados se observa que el 10,19% de docentes presentan resiliencia, el 13,89% es moderadamente presente, el 24,38% es indiferente y el 28,55% de docentes la resiliencia es poco presente y el 22,99% de docentes la resiliencia está ausente. Se concluyó que los docentes no asumen una posición resiliente que les permita asumir situaciones del contexto social y educativo.

Es conveniente que un docente tenga o adquiera la capacidad de adaptarse a todo tipo de circunstancias porque en la vida siempre se van a presentar situaciones negativas como la que estamos viviendo la pandemia Covid 19 y si no logramos enfrentar estas adversidades pueden ocasionar daños a la salud mental; como la depresión, el stress y por ende no desempeñar un buen trabajo en las aulas; como podría ayudar a otros si él mismo no lo puede hacer.

Por su parte Leyes (2019) elaboró un estudio cuyo objetivo fue analizar la capacidad resiliente en docentes, empleó para su investigación un tipo descriptivo comparativo y según el tipo de fuente es una investigación de campo, estuvo constituida por 40 docentes como muestra, usó el cuestionario como instrumento. En los resultados encontramos que el 10,0% de docentes presentan nivel de resiliencia escasa, 67,5% moderada y el 22,5% alta. Determinando la existencia de resiliencia en los docentes.

En suma, un docente que pone en acción y muestra resiliencia ve el lado positivo de las cosas y muestra iniciativa de superación enfrentando un evento amenazante con la intención de convertirlo en una excelente ocasión para aprender y crecer tanto en lo personal como profesional.

En la investigación de Contreras (2019) cuyo objetivo fue identificar la influencia del método coaching en las competencias transversales, empleó un diseño correlacional casual. En cuanto a la muestra estuvo conformado por 58 educadores, se empleó la encuesta como técnica. Los alcances muestran una influencia bastante alta del coaching 40% de la población, el 41% alta, 19% no tienen la influencia directa. Se determinó que las destrezas del coaching no se evidencian en las competencias transversales.

Por esta razón, los estudiantes no solo deben recibir conocimientos también deben desarrollar competencias transversales siendo una de ellas el liderazgo que le va permitir familiarizarse a los cambios constante del mundo actual con ayuda del coaching. Donde el docente es una guía quien le acompaña en este proceso, por tal motivo debe encontrarse a la altura de las circunstancias así poder ayudar a los educandos realizar sus sueños.

Olivo y Soto (2017) desarrollaron un estudio con el propósito de establecer la afinidad del coaching educativo y la inteligencia emocional en las estudiantes, de tipo correlacional-explicativo en una muestra de 95 estudiantes. Se aplicó el cuestionario como instrumento. Los alcances indicaron que un 65.7% de estudiantes presentan nivel de coaching bajo, el 22.9% alto y el 11,4% de nivel de coaching muy alto. Se concluyó la existencia de afinidad entre ambas variables.

En ese sentido el coaching educativo es una herramienta moderna que está siendo usada por muchos docentes con resultados satisfactorios, un docente responsable, preocupado por tener logros significativos con sus estudiantes se interesa por conocer y aprender de ella para estar preparado y poder brindarles novedosas estrategias no solo en la enseñanza de los aprendizajes sino también que le ayuden en su inteligencia emocional a manejar sus sentimientos y ser mejores personas para que alcancen sus objetivos.

La Asociación Española de Coaching (ASESCO) define el Coach educativo como “la habilidad de laborar con los demás para que ellos adquieran efectos diferentes a lo cotidiano en todo aquello que anhelan y mejoren su accionar”. El trabajo docente no solo abarca en impartir conocimientos a sus estudiantes sino también en ayudarlos a descubrir sus potencialidades para crecer como personas y que lleguen a lograr el éxito.

Bécart y Ramírez (2016) revisaron la terminología del coaching y su definición, además, establecieron probables utilidades del coaching según la función que desempeña la persona y los beneficios del mismo para todos los involucrados en el sistema educativo; se busca acompañar al coachee, su misión es lograr que por sí solo dé respuestas a las dificultades y sepa qué medidas debe realizar de esta manera fortalecer sus competencias.

El coaching educativo es una herramienta que busca alcanzar los objetivos planteados, llegar a la meta y alcanzar el éxito; para que el docente esté preparado en conducir al estudiante ser un guía que lo acompañe y lo ayude

a que descubra por sí solo que es lo que necesita y debe hacer para afianzar sus competencias y lograr triunfar en la vida.

El proceso de realizar coaching, según ASESCO (2018) se da a través de reuniones coordinadas entre coach y coachee, que se define como docente y estudiante, posteriormente se traza los objetivos que quiere lograr el coachee el cual se realiza con preguntas y dinámicas, que causa que el coachee tome conciencia y se pueda dar cuenta que le limita al logro de sus objetivos, una vez determinado llevan a cabo el compromiso y responsabilidad de alcanzar sus metas, es ahí donde se logra el proceso de coaching.

En las instituciones educativas el docente cumple el rol de coach y el estudiante de coachee, se fijan metas, donde el coach acompaña al coachee a que descubra por el mismo sus potencialidades que posee y no lo sabía, consiguiendo un cambio y satisfacción en el estudiante gracias a la herramienta del coaching educativo que más docentes deben conocer y aplicar con sus estudiantes.

La comunicación que se da entre coach y coachee es de altísima importancia, el expresar y comprender la realidad y los conceptos del mundo personal de los sujetos de estudio, de la misma manera que las valoraciones, ideales y ocupaciones, el coaching educativo demandará de un acompañamiento personalizado que ayude al desarrollo general del docente, considerando la optimización de las competencias pedagógicas. Silva et al. (2018). El aprendizaje y uso del coaching educativo es un instrumento fundamental que posibilita al docente de obtener un buen rendimiento en su trabajo y liderazgo entre sus alumnos así ambas partes salen beneficiadas. Stahl (2017) determina la convicción común de los educadores en su habilidad para influir favorablemente en los educandos, además, se identifica la probabilidad de fomentar una enseñanza ideal mediante buenas organizaciones y protocolos de aprendizaje profesional. La misión del docente y los frutos de su trabajo en estos tiempos de pandemia son considerados de un gran valor ya que hay una necesidad de desarrollar habilidades, actitudes y competencias para beneficio del educando y poder manejar situaciones adversas que se presenten en su camino y sentirse bien consigo mismo y en su entorno social.

Para Palmerín y Sesento (2019), puede entenderse como un medio que efectúa un seguimiento a los componentes que conforman el sistema educativo, de forma reflexiva y creativa, cuyo propósito es que lleguen a lograr sus objetivos profesionales y personales. Por tal motivo, se puede comprender que esta técnica refuerza las competencias del docente, incrementa sus capacidades en el desarrollo de educar y aprender, y les brinda habilidades para la solución frente a desacuerdos, en lo personal y profesional. También Walsh et al. (2020), explican que el coaching educativo amplía los beneficios internos y externos, ya que ayuda al ente educativo a fijar su atención a la totalidad de probabilidades del contexto. Con esta apertura mental incrementa sus prestaciones dando calidad a su labor educativa.

El coaching educativo es una herramienta que cobra gran importancia en estos tiempos de pandemia que ha cambiado la vida de muchos docentes y estudiantes, cada uno con sus diferentes realidades han logrado vencer obstáculos para alcanzar sus objetivos y llegar a la meta deseada por ese motivo es muy importante aplicarlo en las escuelas para beneficioso de toda la comunidad educativa y lograr más cambios positivos en nuestro país.

Pérez Guerra et al. (2019), sostienen que el coaching educativo conduce al profesor en su desempeño laboral y realidad de su entorno cuyo fin es de lograr el máximo en su misión de educar por tal motivo, el docente necesita expandir al límite sus competencias y destrezas, ya que tienen una de las mayores responsabilidades y su trabajo es estratégico para el progreso de los educandos y con ello de la sociedad, deben ser conscientes que necesitan aprender técnicas de desarrollo personal para que realicen un trabajo completo en las aulas y asuman el rol de docente-coach: controlar las emociones, no reaccionar, cultivar la capacidad de escucha, no juzgar, y espíritu de superación.

Por ese motivo sabemos que la labor del docente no es fácil, en principio porque trabajan con personas a las que deben preparar para enfrentar este mundo tan cambiante con situaciones positivas y otras tan negativas, es la escuela la encargada de brindar a los estudiantes las herramientas necesarias para poder enfrentar y salir airosos; la labor docente debe ser asumida con

mucho profesionalismo y deben tomar conciencia que en sus manos están la responsabilidad de formar buenas personas que necesitan desarrollar tanto lo cognitivo como emocional y puedan aportar a mejorar nuestra sociedad.

Para Bou (2007) un adecuado coaching educativo se apoya en la sustentación de tres aspectos indispensables los cuales son: objetivos, creencias y valores. Los objetivos que hacen mención a la ubicación o propósito anhelado; Las creencias mencionan a todos aquellos estados mentales que sirven de orientación a nuestra forma de vida, que de alguna u otra manera delimitan la forma de sentir, actuar y pensar; por tal motivo una de las luchas en el coaching es que aquellas formas se convierta en factores positivos y no influyan negativamente en el proceso, Finalmente, tenemos los valores, estos son los componentes que definen a cada persona y que se encuentran de manera inseparable en el proceso para conseguir una efecto de felicidad. Pimentel y Rodríguez (2016). Estos aspectos en que se basa el coaching educativo son de suma importancia de esta manera poder formar estudiantes competentes que logren hacer cambios favorables en la sociedad y contribuyan a tener un mejor país con más oportunidades para todos.

Para Rueda (2018) Los tres principios importantes que nutren el coaching educativo son: psicología, filosofía y lingüística. La psicología que abarca sobre los procesos mentales implicados en el conocimiento ayudando en la manera de entender y comprender la realidad, con lo que favorece al coaching y pueden ser utilizados como herramientas en la labor docente con los estudiantes; La lingüística que abarca el estudio del lenguaje permite a las personas expresar sus sentimientos e ideas comunicándose con los miembros de su colectividad, este proceso es fundamental, pues el coaching utiliza la comunicación que a partir de preguntas poderosas el coachee pueda dar respuesta y proponer soluciones a sus interrogantes. La filosofía ha otorgado al hombre aportes beneficiosos tanto en la forma de pensar como en métodos para poder relacionarse entre las personas. Estas fuentes que nutren al coaching educativo permiten lograr cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje fortaleciendo con bases sólidas a los estudiantes abarcando el aspecto emotivo, comunicativo

y el conocerse a sí mismo ayudando a maximizar el desarrollo integral de los estudiantes que le permitan llegar al éxito.

Para Valderrama (2017) el coach educativo tiene que contener dentro de sus características, la habilidad de observación así alcanzar familiarizarse a las carencias del coachee; ser un experimentado, lo cual significa que en tanto más conocimiento obtenga acerca del tema contará con mejores instrumentos de guía y una buena conducción del feedback, lo cual le posibilita laborar con dicha información de retorno para dar lugar a la reflexión sobre sí mismo. Los docentes como profesionales tienen el compromiso de prepararse, estar actualizados para desempeñar su labor eficientemente, utilizando herramientas modernas con resultados demostrados como es el coaching educativo que le permitan afrontar estos nuevos retos a los que se enfrentan, saber interactuar con los estudiantes y lograr que ellos por si solos realicen un cambio satisfactorio en sus vidas que influya positivamente en los demás.

Para Bou Pérez (2013) el coaching educativo radica en el acompañamiento del proceso de cambio de una persona en un momento clave de su vida encaminado en sus propias necesidades que manifiesta, hasta lograr sus objetivos; el Coaching la dirige a la realización de sí misma, a la independencia y al éxito, gracias al desarrollo de su capacidad junto al de sus habilidades. Acompañando al docente a un cambio, a sacar a la luz sus propios potenciales conduciéndolo al éxito, de esta manera notaremos cambios en las aulas porque un docente autónomo y realizado logrará aprendizajes significativos aportando positivamente a nuestra sociedad.

Para formular las dimensiones del coaching educativo, se tuvo en cuenta su propuesta quien la clasifica en tres dimensiones:

Para Bou (2013) el coaching de carácter cooperativo ayuda a evolucionar la competencia, conciencia, conexión, contribución y creatividad de los docentes. Cada docente tiene la capacidad y al soporte otorgado por sus colegas, quienes poseen otras habilidades y cuentan con mayor experiencia. Altopiedi y García (2020) expresan que el modelo cooperativo se sustenta en la perspectiva de

aprender a aprender, donde las actividades realizadas en el aula no se basen solo en lo cognitivo sino también en la parte emocional y cultural; es decir, ser competente en seguir adquiriendo más conocimiento de una forma eficiente e independiente de acuerdo con sus propios intereses y obligaciones.

De acuerdo con Bou (2013) la intervención en el interior de una institución educativa es la facultad de continuar en permanente acción para participar en métodos educativos novedosos. La participación en el sistema educativo, busca en quienes la conforman, logren ser competentes, de manera que puedan reconocer las herramientas que poseen mediante la autoconciencia. Según Palmerín y Sesento (2019), son señalizadores de idoneidad el cumplir con las ocupaciones y responsabilidades, el empleo de los recursos que tiene y el crecimiento del liderazgo. Debemos tener presente que el trabajo en equipo da muy buenos resultados, beneficiando a toda la comunidad educativa como padres, docentes y estudiantes.

El coaching utiliza como método la mediación que insta a la conducción de conflictos donde un mediador proporciona un acuerdo o solución, es quien facilita que aquellas partes que no logran llegar a un consenso lo obtengan por sus propios recursos. Además, el intermediario se desempeña como asistente, portador de recomendaciones, el expositor de las últimas negociaciones en que las dos partes han cooperado. Bou (2013).

Altopiedi y García (2020), hacer uso del coaching como una herramienta que permita participar cuando estas se expresan entre los diversos representantes educativos. En situaciones de conflicto, el coaching educativo permite conciliar entre los integrantes del sistema educativo otorgando herramientas que facilitan los acuerdos y las decisiones entre ambas partes. Laborar en un ambiente armonioso donde se acepten y respeten las diferencias entre sus participantes permitirá obtener increíbles resultados, no se trata de evitar los conflictos sino de saber mediar utilizando una buena herramienta como es el coaching educativo.

Diversas investigaciones sugieren que las cualidades de resiliencia puedan ser adquiridas o aprendidas. La resiliencia no es una característica natural. Por lo contrario, es una construcción evolutiva, relativa y dinámica., la cual se puede lograr en entornos de aprendizajes efectivos donde los lideres educativos promuevan expectativas altas y positivas otorgando factores de protección relevantes y prácticos. Guerra (2013). Cuando la pandemia del covid 19 llega a nuestro país causó mucho dolor en las familias especialmente aquellas que tuvieron que convivir con la enfermedad y peor aun las que perdieron algunos de sus integrantes, todas estas circunstancias agregadas a las propias tuvieron que enfrentar los docentes es así que la resiliencia cobra gran importancia para continuar y no dejarse abatir pese a las dificultades, son los docentes resilientes que tienen la habilidad de recuperarse y someterse a transformaciones positivas de cara a la adversidad.

Para Cyrulnik (2015) son en las situaciones de crisis, cuando surgen con mayor facilidad actitudes y pensamientos negativos como el desánimo y el fracaso, siendo esencial que el docente desarrolle una conducta de enfrentamiento resiliente, quiere decir, una aptitud para soportar y vencer las dificultades; haciéndose cargo e ir más allá de sus limitaciones internas y externas. En la labor docente surgen situaciones adversas que se presentan en la institución educativa y para ello debe buscar mecanismos y estrategias como desarrollar la capacidad de resiliencia que le ayuden a enfrentarlas, de manera que refuercen su labor y los anime a seguir alcanzando logros.

Por los años 80 el concepto de resiliencia se da a conocer, refiriéndose a aquellas personas que frente a una adversidad o en un estado de peligro, como estas se recuperan adaptándose y con una actitud positiva alcanzan sobresalir de dichos percances. Diversos especialistas concuerdan en afirmar que la resiliencia es la capacidad de adaptarse, enfrentar y responder frente a circunstancias adversas o de peligro (Franco, 2020). En la actualidad el concepto de resiliencia se ha popularizado, pero a pesar de ello no todos logran sobreponerse frente a las adversidades dejándose llevar por la desilusión, miedo o desconcierto.

Según Gardner y Stephens (2019) afirman que en la actualidad la resiliencia en el campo de la educación es considerada como la aptitud de recuperar, recobrar y acomodarse con buena disposición frente a cualquier evento desagradable con el objetivo de desarrollar competitividad en lo intelectual, vocacional y social pese a estar en contacto con eventos adversos o agobiantes propios a la sociedad de hoy. En estos tiempos las escuelas necesitan de docentes resilientes que sean capaces de adaptarse a cualquier situación desfavorable que se pueda presentar en la institución educativa y convertir esos aspectos negativos en positivos.

Para Galindo et al. (2020) la resiliencia es la cualidad para afrontar las dificultades y salir adelante, es decir, se refiere al cambio individual que se crea en el docente luego de adquirir nuevas técnicas y hacer frente a la desventura. De la misma manera Cajigal et al. (2017) definen la resiliencia como la capacidad de restauración de los medios sociales, ambientales y económicos que confrontan, argumentan o se recomponen ante situaciones de riesgo. La estructura es conservar sus responsabilidades, cualidades y forma básica manteniendo el aprendizaje, la adaptabilidad y la transformación.

Benítez y Barrón (2018) definen resiliencia a la habilidad que posee una persona para enfrentar a los contratiempos para lograr resolverlos y salir potenciado al encararlos; es decir, al afrontar situaciones de inesperados infortunios, el docente experimenta una modificación interior, siendo este cambio que le permite tener mayor confianza en la toma de decisiones provechosas para su existencia. También Segovia-Quesada et al. (2020) la entienden como la actitud de reponerse para solucionar obstáculos. Por ese motivo los docentes que atraviesan por ciertos inconvenientes negativos no se pueden permitir no hacer nada y de quedarse así porque pueden perjudicar su labor pedagógica; es en estas circunstancias que se requiere de su capacidad de resiliencia para enfrentar y revertir esas dificultades de manera que refuercen su trabajo en las aulas y los anime a seguir alcanzando logros.

Astorga et al. (2019) manifestaron que el trabajo docente es una profesión muy vulnerable ya que se enfrentan a una pluralidad de retos por nombrar

algunos: bajo sueldo, carga laboral pesada, inadecuado comportamiento de los estudiantes y falta de apoyo administrativo, estos factores les generan frustraciones, stress, insatisfacción laboral, daños en su salud mental y en algunos casos más graves abandonan su profesión, por ese motivo los docentes necesitan ser ayudados para saber cómo manejar esas circunstancias negativas, es así que necesitan desarrollar capacidades y actitudes con el propósito de intensificar sus habilidades y empoderamiento para enfrentar las exigencias del trabajo, este procedimiento es llamado resiliencia. En estos tiempos de pandemia las instituciones educativas afrontan diversas dificultades, siendo los docentes que dan la cara a las circunstancias, que llevan la carga más pesada por tal motivo es importante su compromiso y responsabilidad de adquirir herramientas, estrategias y desarrollar capacidades para fortalecerse y estar preparados a estos cambios bruscos de la sociedad.

Para Pereyra (2020) la habilidad de confrontar a la crisis y al contratiempo de una manera optimista, logrando recuperarse ante cualquier circunstancia negativa eso es resiliencia, además indico que no solo es la capacidad de soportar a algo contrario, sino; tomar algún beneficio de esa situación problemática para proyectar un mejor futuro. Es así que los docentes como toda persona atraviesan por diversas dificultades de diferentes contextos que se presentan y en muchos casos ni se imaginaban que ocurriría, pero el camino de la vida es así versátil a veces agradable y otras frustrantes, el trabajo de un docente con sus estudiantes es lograr su desarrollo integral como el aspecto físico, cognitivo, moral, espiritual y emocional mejorar su calidad de vida y hacer posible el logro de sus metas.

Wagnild & Young (1993) definen la resiliencia como una particularidad singular de la personalidad de cada individuo, consciente de atenuar los efectos negativos resultantes de la frustración y el estrés, por tal motivo, se considera como la capacidad de consolidar emocionalmente y fomentar la versatilidad para vencer las condiciones desfavorables presentes a lo largo de la vida. Por lo expuesto es necesario que un docente la desarrolle así poder convertir una situación difícil en una oportunidad, como el contexto actual que estamos atravesando de la pandemia covid 19, logrando así a sobreponerse,

adecuándose a los cambios mediante habilidades que posee evitando así daños emocionales en su persona y por ende en sus estudiantes.

Respecto a las dimensiones de resiliencia se considera la propuesta de Wagnild y Young (1993) quienes la clasifican en 5 dimensiones:

Dimensión ecuanimidad, (Moscoso & Merino, 2017). Es la disposición o estado a conservar un grado de solidez emocional, no empleada frente a las experiencias cotidianas y de estrés. Mantener el equilibrio entre uno mismo y las experiencias vividas, se manifiesta cuando nos encontramos en un estado estable de nuestra vida; siendo capaz de evitar cualquier inconveniente que pueda interferir en su estado emocional. La ecuanimidad no implica negar las emociones y los sentimientos, sino entenderlos, controlarlos y aprender de ellos.

También se vincula con el punto de vista de cada uno y de las vivencias, por lo dicho, se recomienda hacerse cargo de una manera calmada y mesurada las actitudes ante una dificultad.

Dimensión satisfacción personal. Manifiesta la alegría con la vida y se enlaza con la estimación particular de la calidad de vida, dirigida por valoraciones subjetivas y objetivas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a la calidad de vida como "la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones" Es decir entender que la vida tiene un propósito y que debemos hacer que sea de calidad, así estar conforme con los objetivos y metas que se han trazado y lograr realizarlos para valorarse así mismo y ser un ejemplo positivo para otros. La satisfacción personal es contar con una comprensión clara de la definición de vida y de qué forma cooperamos con ella.

Dimensión sentirse bien solo, Disfrutar del tiempo sin la compañía de los demás; en este tiempo se realiza un análisis de su yo interior que le permite fortalecerse y afrontar mejor los obstáculos. La vida es una sola para todos, en ella compartimos vivencias y en otras tenemos que afrontarlas por nosotros mismos, sentirse bien solo significa sentirse libre y ser únicos en nuestra especie. Sentirse bien solo, esto significa consigo mismo y con autonomía por tal motivo

manifestamos que somos únicos e irrepetibles (Wagnild y Young, 1993). Darse un tiempo para uno mismo es necesario en estos tiempos de una vida bastante acelerada y con muchas propuestas para realizar diversas actividades en compañía, por tal motivo encontrarse consigo mismo nos permite hallar un espacio de reflexión de una toma de conciencia de lo que estamos haciendo en nuestra vida que debemos cambiar o continuar haciendo.

Dimensión confianza en sí mismo, confiar en uno mismo nos da la seguridad y decisión de seguir andando por los caminos de la vida reconociendo nuestras fortalezas y aceptando nuestras debilidades identificar nuestras capacidades y no tener la necesidad de depender de terceros. La confianza que ponemos en nosotros mismos nos hace más tolerantes, empáticos y por ende mejores personas sin miedo al fracaso viendo siempre el lado positivo de los acontecimientos. La confianza en sí mismo está conectado con la seguridad en las habilidades con que se posee y que deben continuar mejorando.

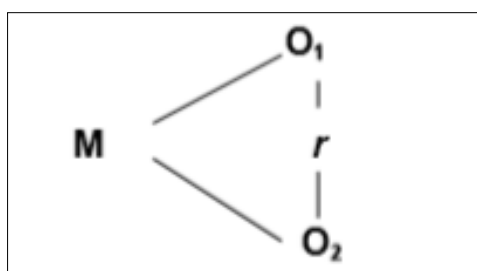
Dimensión perseverancia, consiste en la pasión y empeño por metas a largo plazo lo cual involucra a trabajar duramente para afrontar los retos y no dejarse vencer también, es importante conservar el ánimo tener una actitud positiva para no dejarse desanimar y el interés que se debe mantener a pesar de los años y de los imprevistos, la adversidad y los periodos de estancamiento durante el proceso. (Duckworth et al. 2007). Es decir, cuando una persona no se da por vencida y se mantiene firme en su objetivo pese a las dificultades que se presentan haciéndose más fuerte no hay nada que la detenga a seguir luchando por sus sueños y conseguir lo que desea para su vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación. Fue básica, parte de un marco teórico el cual buscó extender e incrementar el conocimiento sobre las variables de estudio. Para (Hernández et al., 2014) tiene como finalidad aportar en la sociedad otorgando respuestas a los diversos retos que se manifiestan constantemente en la humanidad.

3.1.2. Diseño de Investigación. Con un diseño no experimental dado que indagó como se relacionan las variables coaching educativo y resiliencia con la finalidad de que estas no fueran alteradas. (Carrasco, 2019), de nivel descriptivo- correlacional se indagó en hallar cómo se relacionan una variable con la otra (Hernández et al., 2014). Además, de un enfoque cuantitativo puesto que recoge y analiza datos numéricos los cuales son medidos a través de un proceso estadístico (Yucra y Bernedo, 2020). Esta investigación es muy importante porque da respuesta a las dificultades esenciales que se originan en la praxis, y por tal razón está dirigida a detallar y esclarecer acontecimientos (Sánchez et al., 2018). Por último, es transversal porque se realizó en un tiempo y lugar definido (Hernández et al. 2014).



Dónde:

M= Docentes

O1= Coaching educativo

O2= Resiliencia

r= Relación entre O1 y O2

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Coaching educativo

Definición conceptual: Para Bou Pérez (2013) el coaching educativo radica en el acompañamiento del proceso de cambio de una persona en un momento clave de su vida encaminado en sus propias necesidades que manifiesta, hasta lograr sus objetivos; el Coaching la dirige a la realización de sí misma, a la independencia y al éxito, gracias al desarrollo de su capacidad junto al de sus habilidades. Acompañando al docente a un cambio, a sacar a la luz sus propios potenciales conduciéndolo al éxito, de esta manera notaremos cambios en las aulas porque un docente autónomo y realizado logrará aprendizajes significativos aportando positivamente a la comunidad educativa.

Definición operacional: La variable coaching educativo se fundamentó en el cuestionario creado por Martel (2018) comprende 20 ítems, .3 dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo, Mediar en situaciones de conflicto; y 6 indicadores. (ver anexo 1)

Variable 2: Resiliencia

Definición conceptual: Wagnild & Young (1993) definen la resiliencia como una particularidad singular de la personalidad de cada individuo, consciente de atenuar los efectos negativos resultantes de la frustración y el estrés, por tal motivo, se considera como la capacidad de consolidar emocionalmente y fomentar la versatilidad para vencer las condiciones desfavorables presentes a lo largo de la vida. Por lo expuesto es necesario que un docente la desarrolle así poder convertir una situación difícil en una oportunidad, como el contexto actual que estamos atravesando de la pandemia covid 19, logrando a sobreponerse, adecuándose a los cambios mediante habilidades que posee evitando así daños emocionales en su persona y por ende en sus educandos.

Definición operacional: Se basó en la aplicación de un cuestionario creado por Wagnild y Young (1993) adaptado por Salgado (2012) comprende 25

ítems, 5 dimensiones: Ecuanimidad, Satisfacción personal, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo y Perseverancia y 14 indicadores. (ver anexo 2)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población En este estudio fueron 74 docentes del nivel primaria y secundaria de una institución educativa de San Juan de Lurigancho. (Ñaupas et al. 2018) comprenden por población al grupo de elementos con características parecidas que son materia de estudio.

3.3.2. Muestra Por ser la población una cantidad pequeña será la misma que se aplicará como muestra. A partir de ella se busca conseguir los datos para el avance de una investigación en el que se analizaran y evaluaran las variables en estudio. Bernal (2010).

3.3.3. Muestreo No se aplica ninguna técnica de muestreo porque trabajamos con la totalidad.

Tabla 1

Población de estudio

Niveles	N° de docentes
Primaria	38
Secundaria	36
Total	74

Nota. Elaboración propia

La unidad de análisis para este estudio fueron todos los docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho. Hernández (2014), considera todos aquellos elementos que se analizan y miden así obtener la información.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó una encuesta como técnica, con ella se elaboró la recopilación de datos de coaching educativo y resiliencia. Para Ríos (2020) la encuesta permite recaudar los datos mediante un cuestionario de preguntas referidas al objeto de la investigación.

Para la medición de las dos variables de estudio el instrumento utilizado fue el cuestionario, conformado de preguntas sucesivas que garantizan la recopilación de los datos. Según Valderrama (2018) el cuestionario es un grupo de interrogantes precisamente organizadas, que proporciona acumular la información.

Ficha técnica del instrumento de la variable coaching educativo

- Nombre: Cuestionario sobre coaching educativo
- Autor: Martel León adaptado por García
- Año de edición: 2018
- Administración: Individual
- Duración: 20 min.
- Objetivo: Medir y recoger datos sobre coaching educativo
- Tipos de ítems: Cerrados
- Número de ítems: 20
- Escala: Likert 5 niveles

Ficha técnica del instrumento de la variable resiliencia

- Nombre: Cuestionario sobre resiliencia
- Autor: Salgado adaptado por García
- Año de edición: 2012
- Administración: Individual
- Duración: 30 min.
- Objetivo: Medir y recoger datos sobre la resiliencia docente
- Tipos de ítems: Cerrados
- Número de ítems: 25
- Escala: Likert 5 niveles

Validez: Para garantizar la validez de los instrumentos debieron pasar por tres expertos quienes revisaron la relevancia, pertinencia y claridad de sus preguntas para su correspondiente aprobación. Hernández et al. (2014) mencionaron acerca de la importancia de los instrumentos para medir las variables, considerando su construcción, la efectividad, los criterios y su contenido que son examinados y validados por especialistas quienes establecen su credibilidad.

Tabla 2

Validación por juicio de expertos

Juez Validador	Grado Académico	Calificación
Farfán Pimentel Johnny	Doctor	Aplicable
Rojas Ortega Raúl Antonio	Doctor	Aplicable
Delgado Arenas Raúl	Doctor	Aplicable

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad: La confiabilidad respecto a los instrumentos se probó experimentalmente luego, se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, que estableció el grado de confianza. La cantidad de seguridad o certeza que se proporciona en los resultados es la confianza la cual debe considerar los siguientes puntos primordiales: sensatez y solidez. Hidalgo (2016).

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Coaching educativo	,869	20
Resiliencia	,876	25

Nota. Resultados propios obtenidos del SPSS

La fiabilidad hallada para las variables fue: $\alpha = 0.869$ y $\alpha = 0.876$ de coaching y resiliencia respectivamente, lo que evidencia un nivel de muy alto según el alfa de Cronbach demostrando que ambos cuestionarios son fiables y que hay una consistencia interna de los ítems en la cual los encuestados pueden discriminar las respuestas. Por otra parte, la fiabilidad se relaciona con la precisión de las puntuaciones obtenidas en un instrumento realizado muchas veces (Medina et al., 2020)

3.5. Procedimientos

Para esta investigación se realizó una búsqueda de teorías y antecedentes nacionales e internacionales que sustenten las variables de estudio a partir de las cuales se establecieron los instrumentos para la compilación de la información; estos fueron validados por tres expertos dando la confiabilidad de su ejecución. Se solicitó la autorización formal según corresponde a la directora de la institución educativa de San Juan de Lurigancho, se expuso la intención del presente estudio. Luego, se aplicó a la población de estudio el instrumento cuestionario. Para el análisis de las variables y sus dimensiones se utilizó el programa estadístico SPSS 25 y Excel en la recaudación de datos. Finalmente, aplicado ya el instrumento se procedió a redactar los resultados que a partir de estos se propongan algunas recomendaciones con la finalidad de empoderar al docente en el uso de la herramienta coaching educativo la cual permitiría activar su capacidad de resiliencia y por ende continuar a desempeñar un buen trabajo a pesar de las adversidades.

3.6. Método de análisis de datos

Se emplearon estadísticas descriptivas que se basa en la ilustración de tablas y gráficos para la indagación del informe obtenido. Los datos fueron examinados haciendo uso de procesos estadísticos con el propósito de obtener conclusiones respecto al fenómeno de estudio (Hernández et al. 2018). Los programas que se emplearon para el avance de esta investigación fueron Microsoft Office Excel y SPSS 25.

En el procesamiento inferencial se utilizó el Rho de Spearman para establecer la afinidad en ambas variables y descubrir si eran verdaderas o falsas las hipótesis alternas de la encuesta.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se solicitó formalmente las autorizaciones a las autoridades y personal docente de la institución educativa para la elaboración de la misma. Cabe indicar que los datos obtenidos fueron usados solo para los objetivos asignados en la investigación. También, se aseguró que la información no sea alterada conservándose sin manipulaciones. De igual modo se tiene en consideración el actuar ético profesional que requiere el estudio con el respeto de la autoría de diversos autores, es así que se aplicó para las referencias y citas las normas del APA 7. Los Propiedad industrial y derechos de autor se comprenden a través de la propiedad intelectual para verla por el crédito del autor. Diaz (2009). De igual manera es importante indicar que la participación se mantuvo en el anonimato para la seguridad de los encuestados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

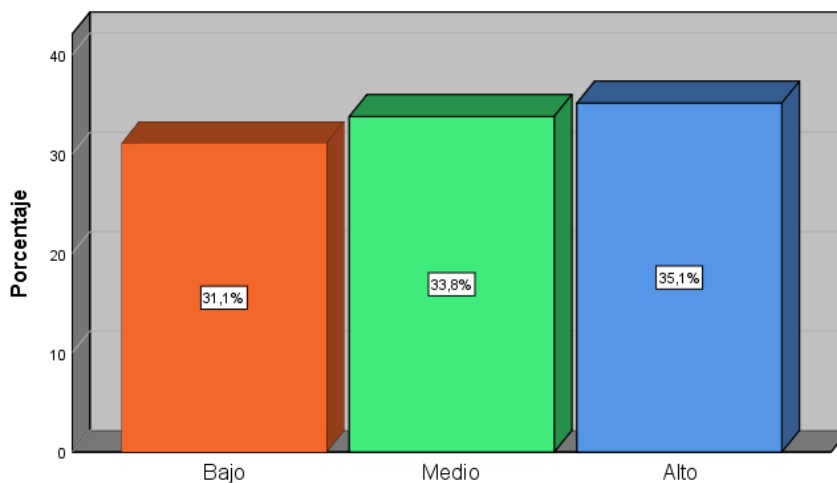
Resultados de Coaching educativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	23	31,1	31,1
Medio	25	33,8	64,9
Alto	26	35,1	100,0
Total	74	100,0	

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

Figura 1

Frecuencia de la variable Coaching educativo



Nota. Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 1 se demuestra que 26 docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa que corresponde al 35.1% manifestaron un nivel de coaching alto, Además, 25(33.8%) un nivel medio y 23 docentes que representan 31.1% un nivel bajo.

Tabla 5

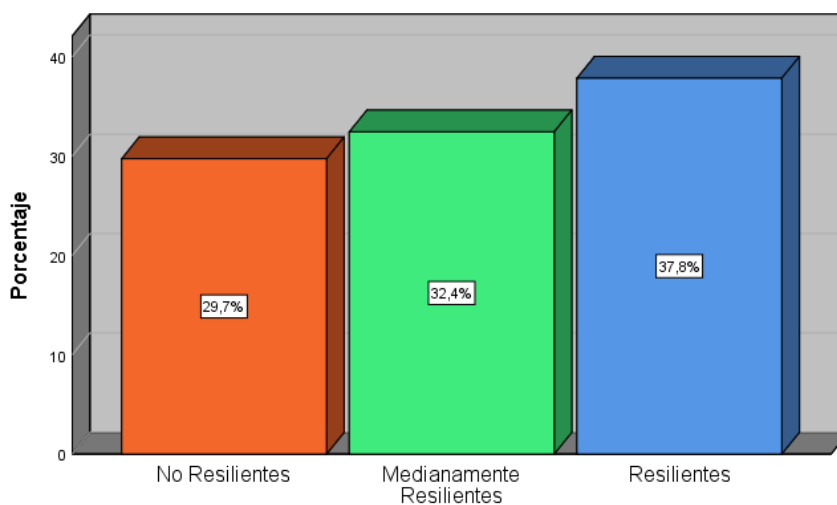
Resultados de la variable Resiliencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Resilientes	22	29,7	29,7
Medianamente Resilientes	24	32,4	62,2
Resilientes	28	37,8	100,0
Total	74	100,0	

Nota. Resultados propios del SPSS

Figura 2

Frecuencia de la variable Resiliencia



Nota. Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 2 indica a 28 docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa que corresponde al 37.8% manifestaron ser resilientes, Además, 24 docentes el 32.4% manifestaron ser medianamente resilientes y 22 docentes que figuran en un 29.7% manifestaron ser no resilientes.

Teniendo en cuenta las dimensiones de esta variable presentamos:

Tabla 6

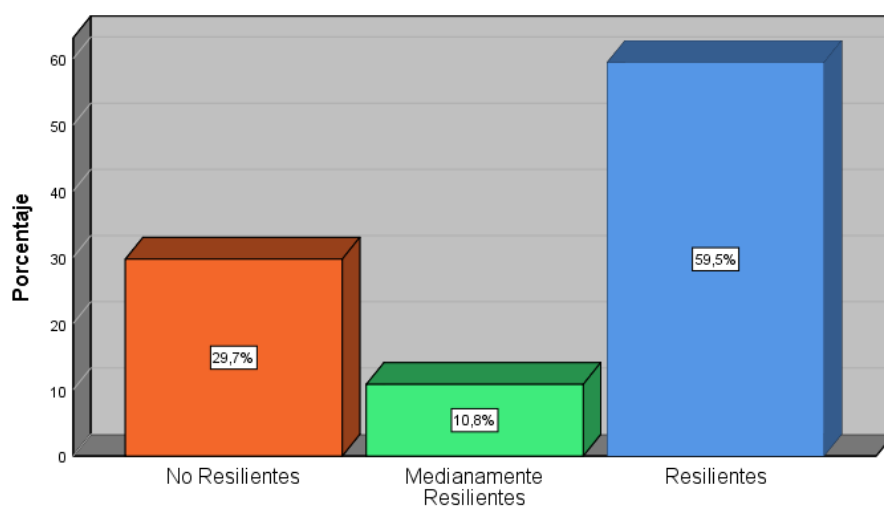
Resultados de la dimensión Ecuanimidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Resilientes	22	29,7	29,7
Medianamente Resilientes	8	10,8	40,5
Resilientes	44	59,5	100,0
Total	74	100,0	

Nota. Resultados del SPSS

Figura 3

Frecuencia de la dimensión Ecuanimidad



Nota: Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 3 evidencia 44 docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa que corresponde al 59.5% manifestaron ser resilientes, Además, 22 docentes que representan el 29.7% manifestaron ser no resilientes y 8 docentes que figuran en un 10.8% manifestaron ser medianamente resilientes.

Tabla 7

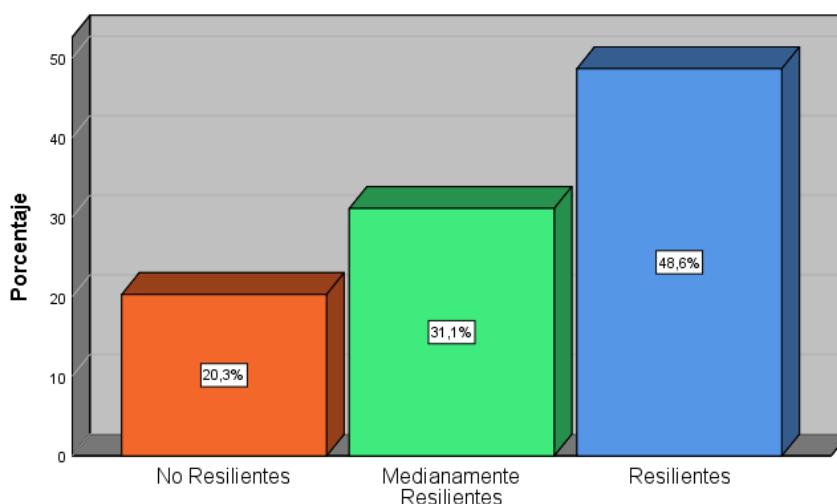
Resultados de la dimensión Satisfacción personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Resilientes	15	20,3	20,3
Medianamente Resilientes	23	31,1	51,4
Resilientes	36	48,6	100,0
Total	74	100,0	

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

Figura 4

Frecuencia de la dimensión Satisfacción personal



Nota. Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 4 muestra 36 docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa que corresponde al 48.6% manifestaron ser resilientes, Además, 23 docentes que representan el 31.1% manifestaron ser medianamente resilientes y 15 docentes que figuran en un 20.3% manifestaron ser no resilientes.

Tabla 8

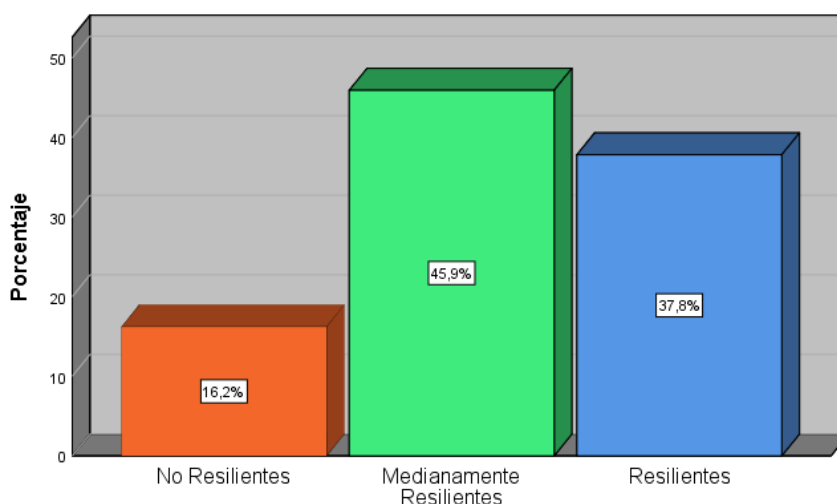
Resultados de la dimensión Sentirse bien solo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Resilientes	12	16,2	16,2
Medianamente Resilientes	34	45,9	62,2
Resilientes	28	37,8	100,0
Total	74	100,0	

Nota. Resultados del SPSS

Figura 5

Frecuencia de la dimensión Sentirse bien solo



Nota. Elaboración propia

De la tabla 8 y figura 5 se evidencia 34 docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa que corresponde al 45.9% manifestaron ser medianamente resilientes, Además, 28 docentes que representan el 37.8% manifestaron ser resilientes y 12 docentes que figuran en un 16.2% manifestaron ser no resilientes.

Tabla 9

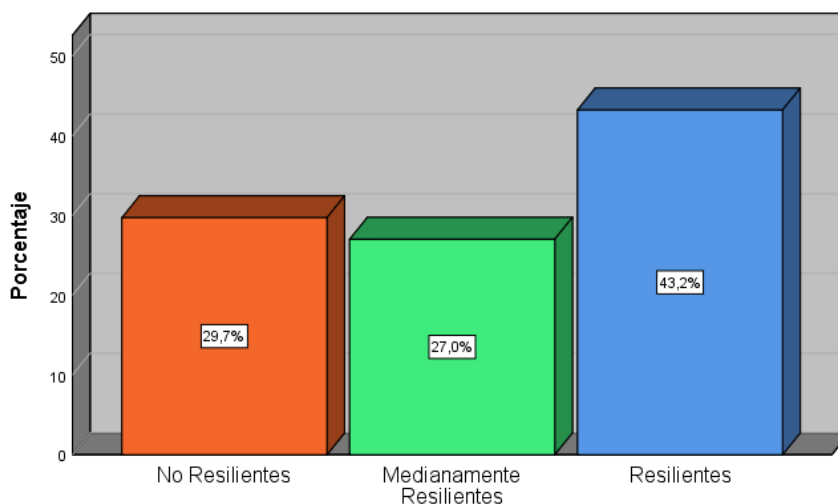
Resultados de la dimensión Confianza en sí mismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Resilientes	22	29,7	29,7
Medianamente Resilientes	20	27,0	56,8
Resilientes	32	43,2	100,0
Total	74	100,0	

Nota. Resultados del SPSS

Figura 6

Frecuencia de la dimensión Confianza en sí mismo



Nota. Elaboración propia

La tabla 9 y figura 6 indica 32 docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa que corresponde al 43.2% manifestaron ser resilientes, Además, 22 docentes que representan el 29.7% manifestaron ser no resilientes y 20 docentes que figuran en un 27.0% manifestaron ser medianamente resilientes.

Tabla 10

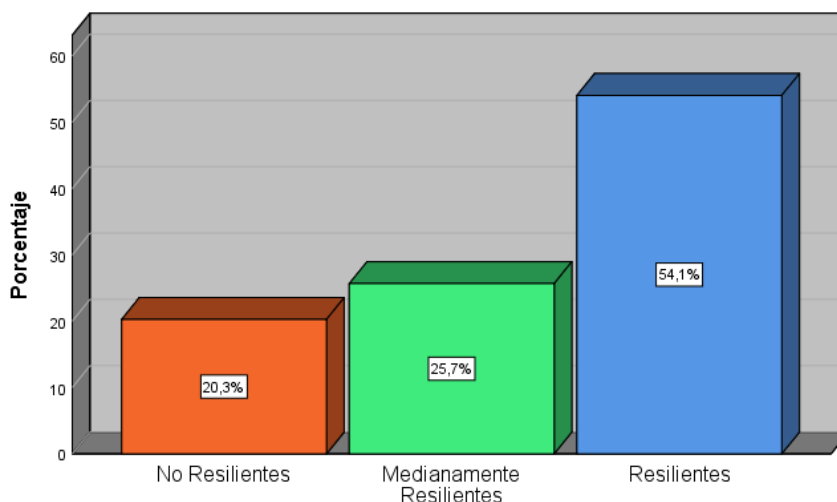
Resultados de la dimensión Perseverancia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Resilientes	15	20,3	20,3
Medianamente Resilientes	19	25,7	45,9
Resilientes	40	54,1	100,0
Total	74	100,0	

Nota. Resultados del SPSS

Figura 7

Frecuencia de la dimensión Perseverancia



Nota. Elaboración propia

De la tabla 10 y figura 7 se muestra 40 docentes en tiempos de pandemia en una institución educativa que corresponde al 54.1% manifestaron ser resilientes, Además, 19 docentes que representan el 25.7% manifestaron ser medianamente resilientes y 15 docentes que figuran en un 20.3% manifestaron ser no resilientes.

Tabla 11*Tabla cruzada de las variables Coaching educativo y Resiliencia*

		Resiliencia				
		No Resilientes	Medianamente Resilientes	Resilientes	Total	
Coaching educativo	Bajo	Recuento	13	7	3	23
		% del total	17,6%	9,5%	4,1%	31,1%
	Medio	Recuento	5	10	10	25
		% del total	6,8%	13,5%	13,5%	33,8%
	Alto	Recuento	4	7	15	26
		% del total	5,4%	9,5%	20,3%	35,1%
	Total	Recuento	22	24	28	74
		% del total	29,7%	32,4%	37,8%	100,0%

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

En la tabla 11, el 17,6% (13) docentes encuestados manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel bajo la resiliencia se viene dando en un nivel no resilientes, así mismo, el 13,5% (10) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel medio la resiliencia se viene dando en un nivel medianamente resilientes y en un 20,3% (15) docentes manifiestan que cuando el nivel del coaching educativo se viene dando en un nivel alto la resiliencia se viene dando en un nivel resilientes.

Tabla 12*Tabla cruzada de la dimensión Ecuanimidad y Coaching educativo*

		Ecuanimidad				
		No Resilientes	Medianamente Resilientes	Resilientes	Total	
Coaching educativo	Bajo	Recuento	10	2	11	23
		% del total	13,5%	2,7%	14,9%	31,1%
	Medio	Recuento	6	4	15	25
		% del total	8,1%	5,4%	20,3%	33,8%
	Alto	Recuento	6	2	18	26
		% del total	8,1%	2,7%	24,3%	35,1%
	Total	Recuento	22	8	44	74
		% del total	29,7%	10,8%	59,5%	100,0%

Nota. Resultados del SPSS

En la tabla 12, el 13,5% (10) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel bajo la ecuanimidad se viene dando en un nivel no resilientes, así mismo, el 5,4% (4) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel medio la ecuanimidad se viene dando en un nivel medianamente resilientes y en un 24,3% (18) docentes manifiestan que cuando el nivel del coaching educativo se viene dando en un nivel alto la ecuanimidad se viene dando en un nivel resilientes.

Tabla 13*Tabla cruzada de la dimensión Satisfacción personal y Coaching educativo*

		Satisfacción personal				
		No Resilientes	Medianamente Resilientes	Resilientes	Total	
Coaching educativo	Bajo	Recuento	7	10	6	23
		% del total	9,5%	13,5%	8,1%	31,1%
	Medio	Recuento	3	6	16	25
		% del total	4,1%	8,1%	21,6%	33,8%
	Alto	Recuento	5	7	14	26
		% del total	6,8%	9,5%	18,9%	35,1%
	Total	Recuento	15	23	36	74
		% del total	20,3%	31,1%	48,6%	100,0%

Nota. Resultados del SPSS

De la tabla 13, el 9,5% (7) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel bajo la satisfacción personal se viene dando en un nivel no resilientes, así mismo, el 8,1% (6) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel medio la satisfacción personal se viene dando en un nivel medianamente resilientes y en un 18,9% (14) docentes manifiestan que cuando el nivel del coaching educativo se viene dando en un nivel alto la satisfacción personal se viene dando en un nivel resilientes.

Tabla 14*Tabla cruzada de la dimensión Sentirse bien solo y Coaching educativo*

		Sentirse bien solo				
		No Resilientes	Medianamente Resilientes	Resilientes	Total	
Coaching educativo	Bajo	Recuento	6	12	5	23
		% del total	8,1%	16,2%	6,8%	31,1%
	Medio	Recuento	3	10	12	25
		% del total	4,1%	13,5%	16,2%	33,8%
	Alto	Recuento	3	12	11	26
		% del total	4,1%	16,2%	14,9%	35,1%
	Total	Recuento	12	34	28	74
		% del total	16,2%	45,9%	37,8%	100,0%

Nota. Resultados del SPSS

De la tabla 14, el 8,1% (6) docentes manifiestan que mientras el coaching educativo se viene dando en un nivel bajo el sentirse bien solo se viene dando en un nivel no resilientes, así mismo, el 13,5% (10) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel medio el sentirse bien solo se viene dando en un nivel medianamente resilientes y en un 14,9% (11) docentes manifiestan que cuando el nivel del coaching educativo se viene dando en un nivel alto el sentirse bien solo se viene dando en un nivel resilientes.

Tabla 15*Tabla cruzada de la dimensión Confianza en sí mismo y Coaching educativo*

		Confianza en sí mismo				
		No Resilientes	Medianamente Resilientes	Resilientes	Total	
Coaching educativo	Bajo	Recuento	13	5	5	23
		% del total	17,6%	6,8%	6,8%	31,1%
	Medio	Recuento	5	8	12	25
		% del total	6,8%	10,8%	16,2%	33,8%
	Alto	Recuento	4	7	15	26
		% del total	5,4%	9,5%	20,3%	35,1%
	Total	Recuento	22	20	32	74
		% del total	29,7%	27,0%	43,2%	100,0%

Nota. Resultados del SPSS

En la tabla 15, el 17,6% (13) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel bajo la confianza en sí mismo se viene dando en un nivel no resilientes, así mismo, el 10,8% (8) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel medio la confianza en sí mismo se viene dando en un nivel medianamente resilientes y en un 20,3% (15) docentes manifiestan que cuando el nivel del coaching educativo se viene dando en un nivel alto la confianza en sí mismo se viene dando en un nivel resilientes.

Tabla 16*Tabla cruzada de la dimensión Perseverancia y Coaching educativo*

		Perseverancia				
		No Resilientes	Medianamente Resilientes	Resilientes	Total	
Coaching educativo	Bajo	Recuento	8	6	9	23
		% del total	10,8%	8,1%	12,2%	31,1%
	Medio	Recuento	5	9	11	25
		% del total	6,8%	12,2%	14,9%	33,8%
	Alto	Recuento	2	4	20	26
		% del total	2,7%	5,4%	27,0%	35,1%
	Total	Recuento	15	19	40	74
		% del total	20,3%	25,7%	54,1%	100,0%

Nota. Resultados del SPSS

En la tabla 18 el 10,8% (8) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel bajo la perseverancia se viene dando en un nivel no resilientes, así mismo, el 12,2% (9) docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel medio la perseverancia se viene dando en un nivel medianamente resilientes y en un 27,0% (20) docentes manifiestan que cuando el nivel del coaching educativo se viene dando en un nivel alto la perseverancia se viene dando en un nivel resilientes.

En relación a los resultados estadísticos inferenciales en esta investigación se empleó el método de Kolmogórov-Smirnov, porque contamos con una muestra de 74 encuestados.

Para contrastar las hipótesis de normalidad y las hipótesis planteadas se usó un nivel de significancia (sig.) de 0.05, con la regla de decisión si el Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y si el Sig. > 0.05 aceptamos la hipótesis nula.

H0: los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Tabla 17

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl.	Sig.
Resiliencia	,246	74	,000
Ecuanimidad	,376	74	,000
Satisfacción personal	,306	74	,000
Sentirse bien solo	,244	74	,000
Confianza en sí mismo	,278	74	,000
Perseverancia	,337	74	,000
Coaching educativo	,231	74	,000

En la tabla 17 El valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.000, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y se comprueba con este resultado que los datos de la muestra censal no provienen de una distribución normal por lo que se hace uso de las pruebas no paramétricas como el Rho Spearman.

Hipótesis general:

H0: No existe una relación significativa entre coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

HG: Existe una relación significativa entre coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 18

Análisis correlacional entre Coaching educativo y Resiliencia

		Resiliencia	Coaching educativo
Rho de Spearman	Resiliencia		
	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	74	74
Coaching educativo	Resiliencia		
	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	74	74

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

En la tabla 18, el Sig. = 0.000 < 0,05, se demuestra que existe una relación significativa entre la variable coaching educativo y resiliencia, además el Rho de Spearman = 0,420 determina una correlación moderada.

Prueba de la hipótesis específica 1:

H0: No existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022

HE1: Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022

Tabla 19

Análisis correlacional entre Coaching educativo y Ecuanimidad

		Coaching educativo	Ecuanimidad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,186
	Sig. (bilateral)	.	,114
	N	74	74
	Coeficiente de correlación	,186	1,000
Ecuanimidad	Sig. (bilateral)	,114	
	N	74	74

Nota. Resultados del SPSS

En la tabla 19, el Sig. = 0.114 > 0,05, es decir, no existe una relación significativa entre coaching educativo y ecuanimidad, igualmente el Rho de Spearman = 0,186 que manifiesta una afinidad muy baja.

Prueba de la hipótesis específica 2:

H0: No existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

HE2: Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 20

Análisis correlacional entre Coaching educativo y Satisfacción personal.

		Coaching educativo	Satisfacción personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,201
	Sig. (bilateral)	.	,086
	N	74	74
	Coeficiente de correlación	,201	1,000
	Sig. (bilateral)	,086	.
	N	74	74

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

En la tabla 20, el valor de Sig. = 0.086 > 0,05, en consecuencia, la variable coaching educativo no tiene relación significativa con la dimensión satisfacción personal y el Rho de Spearman = 0,201 determina una correlación baja.

Prueba de la hipótesis específica 3:

H0: No existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

HE3: Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 21

Análisis correlacional entre Coaching educativo y Sentirse bien solo

		Coaching educativo	Sentirse bien solo
Rho de Spearman	Coeficiente de	1,000	,193
	Coaching educativo correlación Sig. (bilateral)	.	,100
	N	74	74
	Coeficiente de	,193	1,000
	Sentirse bien solo correlación Sig. (bilateral)	,100	.
	N	74	74

Nota. Resultados del SPSS

De la tabla 21, el valor Sig. = 0.100 > 0,05, entonces, no existe una asociación significativa entre la variable y la dimensión sentirse bien solo, también el Rho de Spearman = 0,193 determina una conexión muy baja.

Prueba de la hipótesis específica 4:

H0: No existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

HE4: Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 22

Análisis correlacional entre Coaching educativo y Confianza en sí mismo

		Coaching educativo	Confianza en sí mismo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	74	74
	Coeficiente de correlación	,359**	1,000
Confianza en sí mismo	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	74	74

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

En la tabla 22, el Sig. = 0.002 < 0,05, por consiguiente, existe una afinidad significativa entre la variable y la dimensión de estudio, de igual forma el Rho de Spearman = 0,359 indica una relación baja.

Prueba de la hipótesis específica 5:

H0: No existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

HE5: Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.

Tabla 23

Análisis correlacional entre Coaching educativo y Perseverancia

		Coaching educativo	Perseverancia
Coaching educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,337**
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	74	74
	Rho de Spearman		
Perseverancia	Coeficiente de correlación	,337**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	74	74

Nota. Resultados obtenidos del SPSS

De la tabla 23, el valor Sig. = 0.003 < 0,05, de manera que, se encuentra una relación significativa entre la variable coaching educativo y la dimensión perseverancia, asimismo el valor de Rho de Spearman = 0,337 muestra una afinidad baja.

V. DISCUSIÓN

En este estudio al encontrar una relación significativa entre coaching educativo y resiliencia, se pudo hallar que el $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, con un nivel de correlación de 0.420, considerada como moderada según el Rho de Spearman. En los logros descriptivos el 37.8% de docentes manifestaron ser resilientes, luego un 32.4% manifestaron ser medianamente resilientes y por último un 29.7% manifestaron ser no resilientes. 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 (ecuanimidad), comprender el significado de la vida (satisfacción personal), somos únicos y muy importantes (sentirse bien solo), habilidad para creer en sí mismo (confianza en sí mismo) y persistencia ante la adversidad (perseverancia).

Además, frente a los resultados antes nombrados se concuerda con Quispe (2020) quien trazó como propósito encontrar la afinidad entre liderazgo directivo y resiliencia con una escala de correlación igual a 0.647, considerada como una correlación positiva alta, determinó que ambas variables presentan relación, halló en los docentes respecto a la resiliencia que 16,0% presentan un nivel malo, el 64,0% se mantienen en un nivel regular y finalmente el 20,0% se percibe en un nivel bueno. Concordamos en que la resiliencia es una capacidad importante y que se debe desarrollar en los docentes para realizar un mejor desenvolvimiento laboral con sus colegas y estudiantes. Se entiende que la resiliencia en ambas posturas es buena.

Esto implicaría que los docentes al ser personas resilientes transmitan confianza, seguridad y fortaleza al interactuar con los estudiantes en las aulas

impartiendo no solo aprendizajes sino también el manejo de sus emociones frente a los contratiempos que se manifiesten.

De otro lado, discrepamos con Vergel (2018) que tuvo como objetivo determinar la capacidad resiliente de los docentes en un instituto educativo, concluyó que los docentes no asumen una posición resiliente. Debido, a que la autora encontró en los 10,19% de docentes presentan resiliencia, 13,89% moderadamente presente, 24,38% indiferente, el 28,55% la resiliencia es poco presente y en el 22,99% de docentes la resiliencia está ausente, el cual demuestra una notoria insatisfacción de esta variable debido a la desinformación o escasa aplicación de resiliencia, donde más de la mitad de su muestra de estudio determina la resiliencia poco presente y solo un pequeño porcentaje resalta que es resiliente. Los resultados en relación de los nuestros son notoriamente diferentes, comenzando por el nivel de correlación que es positivo, predominando el nivel resiliente el cual no tiene porcentajes tan bajos como el de la autora. Vale mencionar que la resiliencia es una capacidad poderosa, que permite al docente superar las dificultades que de una u otra manera se presentan, logrando adaptarse a los cambios y salir fortalecido para poder ejercer su labor satisfactoriamente ya que cada estudiante atraviesa situaciones diversas a las que se deben ayudar y guiar para el logro no solo de sus aprendizajes sino también de su salud mental y si los docentes no tienen la capacidad de resiliencia tampoco pueden enseñar algo que no han aprendido.

Afirman Wagnild & Young (1993) la resiliencia es una particularidad singular de la personalidad de cada individuo, consciente de atenuar los efectos negativos, por tal motivo, se considera como la capacidad de consolidar emocionalmente y fomentar la versatilidad para vencer las condiciones desfavorables presentes a lo largo de la vida. Esto nos da a entender que, desarrollar la capacidad de resiliencia mejora el desempeño de los docentes tanto en lo académico como social y emocional, así también crear seguidores que son básicamente los estudiantes y lo tomen como ejemplo de superación y continuar pese a las adversidades, lograr ser docentes resilientes no es simple pero tampoco difícil.

De igual manera, en el primer objetivo específico, se observa que el valor de Sig. = 0.114 > 0,05, por lo tanto, no existe una afinidad significativa entre coaching educativo y la dimensión ecuanimidad, igualmente el Rho de Spearman = 0,186, indica que la relación es muy baja. Referente a los resultados descriptivos sobre la ecuanimidad nos mostraron que el 59.5% manifestaron ser resilientes, 10.8% son medianamente resilientes y 29.7% manifestaron ser no resilientes. Indica la inexistencia de relación entre la variable y dimensión de estudio. Se puede fundamentar debido a que los docentes no presentan estabilidad emocional, no saben cómo manejar sus emociones sin darle la atención que necesita lo dejan a un lado hasta el punto que les afecte su salud.

Por ello coincidimos con Bardales (2019) elaboró un estudio siendo su propósito establecer la conexión entre resiliencia y engagement en docentes. En tanto los resultados indican que 28 (26.2 %) presentan resiliencia alta, 59 (55.1%) nivel promedio y 20 (18.7%) baja. Se estableció que no existe correlación entre la variable resiliencia con la variable engagement en docentes y que estas son independientes. Ambos coincidimos en el análisis descriptivo de la dimensión ecuanimidad de la variable resiliencia como las más predominante sin embargo muestra carencia y falta de manejo en los docentes ya que es necesario mantener un equilibrio emocional para afrontar las diversas circunstancias que se presentan en nuestras aulas con los estudiantes.

Además, los docentes deben estar preparados, tomar consciencia que ser resilientes es una característica imprescindible para que los estudiantes sigan el ritmo y vean al docente como un buen ejemplo a imitar. Siendo necesario que los educadores los guíe no solo dentro de la institución educativa sino también fuera de ella. Deben tener la capacidad de autoevaluación de esta manera puedan mejorar sus debilidades y mantener sus fortalezas, así como la ecuanimidad en el cual mantener el estado mental es absolutamente necesario en estos tiempos de pandemia.

Dimensión ecuanimidad, (Moscoso & Merino, 2017). Es la disposición o estado a conservar un grado de solidez emocional, no empleada frente a las experiencias cotidianas y de estrés. Mantener el equilibrio entre uno mismo y las experiencias vividas, se manifiesta cuando nos encontramos en un estado

estable de nuestra vida; siendo capaz de evitar cualquier inconveniente que pueda interferir en su estado emocional.

De acuerdo con Cyrulnik (2015) es esencial que el docente desarrolle una conducta de enfrentamiento resiliente, quiere decir, una aptitud para soportar y vencer las dificultades; haciéndose cargo e ir más allá de sus limitaciones internas y externas. Además, Galindo y Pegalajar (2020) mencionaron que la resiliencia es la capacidad para enfrentar las dificultades y salir adelante, es decir, se refiere al cambio individual que se crea en el docente luego de adquirir nuevas técnicas y hacer frente a la desventura. Esto da a entender que de acuerdo a nuestros resultados los docentes deben desarrollar una aptitud resiliente es decir tomar la responsabilidad de hacer un cambio vencer sus limitaciones, confrontar y salir airosos ante las adversidades.

De igual manera, en el objetivo número dos, para hallar si hay afinidad entre coaching educativo y satisfacción personal donde el valor de Sig. = 0.086 > 0,05, en consecuencia, no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión en estudio y el valor de Rho de Spearman = 0,201 determina que la relación es baja. Respecto a los resultados descriptivos el 48.6% de docentes manifestaron ser resilientes, el 31.1% manifestaron ser medianamente resilientes y un 20.3% manifestaron ser no resilientes. Esto podría ser, como el coaching educativo es una herramienta relativamente moderna no todos los docentes saben de qué trata y cuáles son los beneficios que aportan a su labor educativa.

Por otro lado, discrepamos de Barbarán (2019) cuyo objetivo fue establecer la correlación del coaching educativo y desempeño docente. En cuanto a los resultados del coaching educativo se halló que el 53.3% presentan un nivel deficiente, el 33.3% nivel regular y el 13.4% nivel bueno. Logró demostrar una afinidad entre ambas variables. $p=0,000 < 0,05$ determina la existencia de una correlación positiva entre el coaching educativo y desempeño docente. Discrepamos en sus resultados ya que demuestra que a pasar de encontrar una unión entre ambas variables de estudio la predominancia de la variable coaching educativo es deficiente lo cual indica que todavía se tiene que

difundir más el coaching educativo, por ello es necesario que el docente este a la vanguardia de las herramientas innovadoras para la mejora de su labor y crecimiento profesional en beneficio de sus estudiantes.

Para Bou Pérez (2013) el coaching educativo radica en el acompañamiento del proceso de cambio de una persona en un momento clave de su vida encaminado en sus propias necesidades que manifiesta, hasta lograr sus objetivos; el Coaching la dirige a la realización de sí misma, a la independencia y al éxito, gracias al desarrollo de su capacidad junto al de sus habilidades. De esta manera trabajamos el desarrollo integral de los estudiantes logrando la participación activa de cada uno de ellos en la realización de sus objetivos.

Del mismo modo, en el tercer propósito, para determinar si hay conexión entre la variable coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia se observa el Sig. = 0.100 > 0,05, entonces, no hay un vínculo significativo entre la variable y la dimensión de estudio, también el valor de Rho de Spearman = 0,193 determina una correlación muy baja. En los resultados el 16,2% docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel bajo el sentirse bien solo se viene dando en un nivel no resilientes, así mismo, el 45,9% docentes manifiestan que cuando el coaching educativo se viene dando en un nivel medio el sentirse bien solo se viene dando en un nivel medianamente resilientes y en un 37,8% docentes manifiestan que cuando el nivel del coaching educativo se viene dando en un nivel alto el sentirse bien solo se viene dando en un nivel resiliente. Lo cual indica que se presenta ciertas deficiencias con la variable coaching educativo respecto al manejo y su uso de parte de los docentes.

Del mismo modo coincidimos con Contreras (2019) cuyo objetivo fue identificar la influencia del método coaching en las competencias transversales. Los resultados muestran una influencia bastante alta del coaching 40% de la población, el 41% alta, 19% no tienen la influencia directa. Se determinó que la influencia del coaching no se evidencia en las competencias transversales. Deducimos que las instituciones educativas necesitan docentes que estén actualizados en el uso de estrategias para ayudar a sus estudiantes a lograr los aprendizajes trazados, manejar sus emociones, saber comunicarse expresar lo

que siente y cree, el coaching ha demostrado tener éxito en muchos campos de nuestras vidas como también en nuestras escuelas con el coaching educativo.

Para Valderrama (2017) el coach educativo tiene que contener dentro de sus características, la habilidad de observación así alcanzar familiarizarse a las carencias del coachee; ser un experimentado, lo cual significa cuanto más conocimiento obtenga acerca del tema contará con mejores instrumentos para la guía y una buena conducción a la reflexión de sí mismo. Es como se trabaja con los estudiantes a través de preguntas conocemos sus saberes previos para impartir el conocimiento nuevo y luego hacemos la reflexión, recordemos que el coach no te dice que hacer es un guía que te acompaña para alcanzar tu objetivo.

Igualmente, en el objetivo número cuatro, para encontrar una afinidad del coaching educativo y confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia, el valor Sig. = 0.002 < 0,05, por lo tanto, si hay una correlación significativa entre la variable y la dimensión de estudio, el Rho de Spearman = 0,359 determina que la relación es baja. En los resultados descriptivos, 43.2% manifestaron ser resilientes, Además, el 29.7% manifestaron ser no resilientes y un 27.0% manifestaron ser medianamente resilientes. Según lo determinado, se afirma que hay correlación entre la variable y la dimensión de estudio. Esto se debe a que la confianza que ponemos en nosotros mismos nos hace más tolerantes, empáticos y por ende mejores personas sin miedo al fracaso viendo siempre el lado positivo de los acontecimientos es una característica del docente resiliente.

Por otra parte, concordamos con Leyes (2019) tuvo como fin determinar la capacidad resiliente en docentes, es una investigación de campo. En los resultados encontramos que el 10,0% de docentes presentan nivel de resiliencia escasa, 67,5% moderada y el 22,5% alta. Determinando la existencia de resiliencia en los docentes de ambas instituciones educativas. Concordamos en que la resiliencia es una cualidad necesaria en los docentes que deben practicarla para lograr desarrollarla y darles una mejor vista a los altibajos de la vida. Debido a las circunstancias que se presentan a todo lo que engloba la vida del ser humano en nuestro planeta, como los actos negativos, la agresión verbal, física, nuevas ideologías, nuevos virus que provocan enfermedades a las que no

se tiene cura y son muy contagiosas, fenómenos naturales no vistos antes y tantos más que afectan la vida de las personas y con ello su salud física y mental.

Gardner y Stephens (2019) afirman que en la actualidad la resiliencia en el campo de la educación es considerada como la aptitud de recuperar, recobrar y acomodarse con buena disposición frente a cualquier evento desagradable con el objetivo de desarrollar competitividad en lo intelectual, vocacional y social pese a estar en contacto con eventos adversos o agobiantes propios a la sociedad de hoy. Como podemos pensar con todo lo que estamos viviendo que no se tome medidas para estar preparados a afrontar estos hechos que no nos venzan y limiten en el logro de nuestros objetivos de esa manera un docente que aplique el coaching educativo podrá lograr ser resiliente y que mejor guía para un estudiante alguien preparado que no solo los prepare para un examen sino para la vida.

En referencia al quinto objetivo para hallar si existe relación entre coaching educativo y perseverancia, se observa que el valor de Sig. = 0.003 < 0,05, por consiguiente, tiene una conexión significativa entre la variable y la dimensión de estudio, asimismo el valor de Rho de Spearman = 0,337, lo cual evidencia que la relación es baja. En los resultados descriptivos se halló 54.1% manifestaron ser resilientes, Además, el 25.7% manifestaron ser medianamente resilientes y un 20.3% manifestaron ser no resilientes. Así compartimos que el coaching es una herramienta que ayuda a los docentes a sacar a la luz todos sus potenciales que no sabe que posee y ser capaces de trabajarlos para el logro de su propósito.

Del mismo modo se coincide con León (2021) desarrolló su investigación con el objetivo de determinar si el coaching educativo tiene relación con el compromiso docente. Los resultados alcanzados determinan al coaching educativo en un nivel eficiente 94% y un nivel regular de implementación 6%. Demostrando que si existe afinidad en ambas. Los resultados mostraron un nivel de correlación 0,265 y el Sig. = 0.015 lo que posibilita llegar a la deducción que hay una afinidad positiva baja entre ambas variables. Esto se da ya que el coaching educativo es una herramienta que suma a la labor docente dotándolo de habilidades para encaminar a los estudiantes a través de preguntas

descubran que es lo que quieren a donde quieren llegar y como lo harían, el docente cumple el rol de guía.

Así también concordamos con Olivo y Soto (2017) desarrollaron un estudio con el propósito de establecer la conexión de Coaching Educativo e inteligencia emocional en los estudiantes. Los alcances arrojaron 65.7% de estudiantes presentan nivel de coaching bajo, el 22.9% alto y el 11,4% de nivel de coaching muy alto. Se concluyo la existencia de afinidad entre ambas variables. Lo cual indica que los docentes deben hacer uso de la herramienta coaching educativo no solo buscar potenciar las habilidades o competencias, trabajar la parte emocional requiere hoy en día ser tan importante como lo cognitivo ya que los estudiantes se ven inmersos en situaciones que peligran su salud mental generando en ellos stress, depresión enfermedades que eran comunes en adultos y necesitan ser atendidas con herramientas que le permitan afrontar esas dificultades y darle sentido a sus vidas y motivos para seguir adelante.

Pérez Guerra et al. (2019) sostienen que el coaching educativo guía al docente respecto a su labor y a la realidad de su entorno con el propósito de lograr el límite en su misión de enseñar por tal motivo, el docente necesita expandir al máximo sus competencias, deben aprender técnicas de desarrollo personal para que realicen un buen trabajo en el aula y asuma el rol de docente-coach. El uso de la herramienta coaching educativo en las escuelas beneficia a los docentes, estudiantes y toda la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Hay una asociación significativa entre coaching educativo y resiliencia con un valor sig. = $0.000 < 0.05$, asimismo el valor de Rho de Spearman = $0,420$ indica que la correlación es moderada, evidencia que el coaching educativo otorga los métodos precisos para ser resiliente. Los docentes que tienen un mayor nivel en el uso del coaching educativo tienen un mayor nivel en resiliencia.

Segunda: No se encuentra una conexión significativa entre coaching educativo y ecuanimidad, el sig. = $0.114 > 0,05$ también el Rho de Spearman = $0,186$ indica que la relación es muy baja. Es decir, los docentes que tienen un nivel muy bajo de coaching educativo tienen un nivel muy bajo en el manejo y control de su estabilidad emocional el cual representa la dimensión ecuanimidad.

Tercera: Entre coaching educativo y la dimensión satisfacción personal no hay una afinidad significativa, el valor del sig. = $0.086 > 0,05$ además el valor de Rho de Spearman = $0,201$, determina que la correlación es baja, es decir los docentes que tienen un bajo nivel en coaching educativo tienen un bajo nivel en comprender y encontrarle sentido a la vida con la dimensión satisfacción personal.

Cuarta: No hay una relación significativa entre la variable coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo, el valor del sig. = $0.100 > 0,05$ igualmente el Rho de Spearman = $0,193$, manifiesta que la asociación es muy baja. Es decir, los docentes que tienen un nivel muy bajo de coaching educativo tienen un nivel muy bajo en identificarse como únicos e importantes en la dimensión sentirse bien solo.

Quinta: Existe una conexión significativa entre coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo, el valor del sig. = $0.002 < 0,05$ el valor de Rho de Spearman = $0,359$, muestra que la afinidad es baja revelando que, los docentes que tienen un mayor nivel de coaching educativo tienen un mayor nivel de determinación y seguridad de las capacidades que posee en la dimensión de confianza en sí mismo, refiriéndose cuando los docentes no confían en sus capacidades.

Sexta: La variable coaching educativo y la dimensión perseverancia presentan una asociación significativa, el valor del sig. = 0.003 < 0,05 asimismo el Rho de Spearman = 0,337, precisa una conexión baja revelando que, a un mayor nivel de coaching educativo tienen un mayor nivel de perseverancia, es decir cuando los docentes manifiestan un fuerte deseo del logro se reflejara en la constancia y no dejarse vencer rápidamente.

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 en la dimensión de Ecuanimidad que se refiere al control y manejo de sus emociones.

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.

Quinta: A la directora de la institución educativa se le recomienda participar en conferencias, charlas o talleres sobre coaching educativo y resiliencia con el fin de que pueda conocer estas herramientas y desarrollar las

cualidades que requiere un buen líder quien orienta a un equipo de trabajo a enfrentar diversas adversidades, que le permitan alcanzar juntos los objetivos de la institución.

Sexta: Se aconseja a los docentes capacitarse sobre resiliencia poniendo en práctica los beneficios que le brinda esta herramienta en la institución educativa con el objetivo de mejorar su desempeño y capacidad con los educandos, así como también en todo aspecto de su vida, hoy en día se necesita actitud y compromiso con la labor tan delicada que se desempeña en las aulas.

REFERENCIAS

- Altopiedi, M., & García, A. B. (2020). The role of coaching in the training of principals: Analysis of a specific program [Article]. *Educar*, 56(1), 183-199. <https://doi.org/10.5565/REV/EDUCAR.1055>
- Asesco (2018) *El coaching se hace mayor. El Libro Blanco del Coaching*. <http://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCODEL-COACHING.pdf>
- Astorga, M. C. M., Finez-Silva, M. J., Dos Anjos, E. M., Pérez-Lancho, M. C., Urchaga-Litago, J. D. y Vallejo-Pérez, G. (2019). Estrategias de afrontamiento que predicen mayor resiliencia. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*. <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/1542/1339>
- Bardales, M. (2019). *Resilience and Engagement in teachers of a Rural Education Program in Tambogrande - Piura* [Master's thesis Cesar Vallejo University]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40508>
- Barbarán, C. (2019) *Educational coaching and teaching performance in a private university in Trujillo* [Master's thesis Cesar Vallejo university]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38434>
- Bécart, A., & Ramírez Garrido, J. D. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla Educativa*, 18(2), 344–362. <https://doi.org/10.30554/plumillaedu.18.1973.2016>
- Benítez-Corona, L. y Barrón-Tirado, M. C. (2018). Análisis cualitativo de resiliencia en estudiantes de posgrado. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 1-21. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.7>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*, Pearson Educación, 3era edición, Colombia.

- Bou, P. (2007). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. Buenos Aires Argentina: Club Universitario.
- Bou, J. P. (2013). *Coaching educativo*. Madrid, España: LID editorial empresarial.
- Cajigal, E., Maldonado, A. L. y González, E. (2017). Resiliencia en docentes: una vía para mejorar capacidades de las poblaciones ante inundaciones agravadas por el cambio climático. México. *Revista Diálogo Educativo*. 17 (55). 1445-1464. <http://dx.doi.org/10.7213/1981-416X.17.055.DS01>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Contreras, A. (2019) *Influence of the coaching method as an effective relational technological tool for the development of transversal competencies of the university students of the catholic university of Santiago de Guayaquil, faculty of economic and administrative sciences*. [Master's thesis Santiago of Guayaquil catholic university]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12285>
- Cyrulnik, B (2015). Prologo. En Rubio, J y Puig, G. *Tutores de resiliencia. Dame un punto de apoyo y moveré mi mundo*. Barcelona: Gadisa.
- Dávila y Espinoza (2018) *Coaching profesional docente en la Institución Educativa Pública "Luis Carranza" de Ayacucho, 2018*[Tesis de Maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28509>
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (2da ed.). Santiago de Chile: Ril editores. <https://cutt.ly/RYQgiQF>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

- Forján, R., & Morelatto, G. (2018). Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables. *PSICOGENTE*, 21(40). <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3075>.
- Franco, L. (2020). Directivos docentes resilientes. *Revista Oratores*, 3(13), 51–84. <https://doi.org/10.37594/ORATORES.N13.413>
- Galindo, H., Pegalajar, M. y Uriarte, J. de D. (2020). Mediator and moderator effect of resilience between selfefficacy and burnout amongst social and legal sciences faculty members. *Revista de Psicodidáctica*, 25(2), 127–135. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2020.04.002>
- Gardner, R. L., & Stephens-Pisecco, T. L. (2019). Fostering childhood resilience: A call to educators. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 63(3), 195-202. <https://doi.org/10.1080/1045988X.2018.1561408>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, 1(1), 59–86. <https://doi.org/10.20511/PYR2013.V1N1.7>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R.; Méndez, S; Mendoza, C y Cuevas, A. (2018) *Fundamentos de investigación*. Edición: 1 McGraw-Hill Interamericana México.
- Hidalgo, M.L. (2016). Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas. <https://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- León, L. (2022) *Educational coach and teacher commitment at the Inmaculada of the Merced Educational Institution, Chimbote*. [Master's thesis Cesar Vallejo university]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85615>
- Leyes, M. (2019) *Resilient capacity in teachers of the Comprehensive Education School and the Elementary School of the city of Paraná*. [Degree Thesis

of the Argentine Catholic university].

<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/8557>

López, A. P. (2015). Análisis Crítico del concepto de resiliencia en psicología. Programa de Salud Institucional, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia, España.

Martell, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19570>.

Medina, M. del R., Verdejo, A., Medina, M. del R., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/ALT.V15N2.2020.10>

Moscoso, M.S. & Merino, C.A. (2017) Construcción y validez de contenido del Inventario de Mindfulness y Ecuanimidad: una perspectiva iberoamericana. *Mindfulness & Compassion*, 2, 9-16. Download pdf: 2017 MBSR Inventario Spanish

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

Olivo, S. and Soto, E. (2017) *Influence of educational coaching in the promotion of emotional intelligence in III semester students of the early childhood pedagogy program at the Guajira university*. [Master's thesis Guajira university] <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/264>

Palmerín, M. y Sesento, L. (2019). El coaching educativo en el nivel medio superior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/01/coaching-educativo.html>

Pereyra, M. (2020). *La resiliencia. Crecer Desde La Adversidad*, 10, 29–30. <http://files.cer-lacandelaria.webnode.es/200000375-c2ecbc4732/CRECER Y ADVERSIDAD LA RESILIENCIA.pdf>

- Pimentel, L., & Rodríguez, A.-M. (2016). El coaching educativo para mejorar la motivación de los docentes. EDUNOVATIC2016 Congreso Virtual Internacional de Educación, Innovación y TIC (pág. 10). Granada: REDINE.
- Quispe, J. (2021) *Managerial leadership and resilience of the teachers of the Educational Institution 3058 Virgin of Fatima, Carabayllo*. [Master's thesis Cesar Vallejo university] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63159>
- Ríos, P. (2020). *Metodología de la Investigación: Un Enfoque Pedagógico*. Pablo Ríos Cabrera. <https://es.scribd.com/book/487673232/Metodologia-de-laInvestigacion- Un-Enfoque-Pedagógico>
- Rueda, L. (2018). Coaching, pedagogical methodology to impact academic practice. *Hojas y Hablas*, 16, 45–58. 89 <http://revistas.unimonserate.edu.co:8080/hojasyhablas/article/view/186/166>
- Salgado, C. (2012). Medición de la resiliencia en adolescentes y adultos. *Temática Psicológica*, 8(8), 21–27. <https://doi.org/10.33539/TEMATPSICOL.2012.N8.847>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., Ocaña-Fernández, Y., Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., & Ocaña-Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411–436. <https://doi.org/10.15359/REE.24-2.20>
- Silva, L. A. A., Gudiño-Gómez, L. S., Macías-Montoya, M. M., & Lara, H. S. I. (2018). Educational coaching: development of competences in higher education. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 169–182. <https://doi.org/10.33890/INNOVA.V3.N11.2018.804>
- Stahl, G. (2017). Developing pre-service teachers' confidence: real-time coaching in teacher education. *International and Multidisciplinary*

Perspectives, 17(6), 724-738.
<https://doi.org/10.1080/14623943.2016.1206882>

Valderrama, B. (2017). ¿Qué aporta el coaching a la educación? *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (369), 34-40.
<https://doi.org/10.14422/pym.i369.y2017.005>

Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*, 2.^a ed., edit. San Marcos E.I.R.L., Lima.pdf

Villalobos, T. E. (2017). La resiliencia en la Educación. facultad de pedagogía. Pérez Guerra, Y., Reyes Fonseca, Alfredo Luís; Matos Vítores, H. de la C. y, & de la Guardia Casate, A. L. (2019). Coaching Importance of the teacher coach. *Multimed. Revista Médica. Granma*, 23(2), 364–385.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102848182019000200364&lng=es&nrm=iso

Vergel, E. (2018) Resilience as a strategy in the teaching exercise of the educational institution Rafael Uribe at village of half moon, Cesar - Colombia.[Master's thesis of the metropolitan university of education and technology] <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2499>

Wagnild, G. y Young, H. (1993) *Escala de Resiliencia*. Estados Unidos.

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>

Whitmore, J. (2003). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós empresa

Yucra, T. y Bernedo, L. (2020). *Epistemología e Investigación Cuantitativa*. IGOBERNANZA, 3(12), 107-120.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

Anexo 1. Matriz Operacional

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>Coaching educativo</p>	<p>Para Bou Pérez (2013) el coaching educativo radica en el acompañamiento del proceso de cambio de una persona en un momento clave de su vida encaminado en sus propias necesidades que manifiesta, hasta lograr sus objetivos; el Coaching la dirige a la realización de sí misma, a la independencia y al éxito, gracias al desarrollo de su capacidad junto al de sus habilidades.</p>	<p>La variable coaching educativo se fundamentó en el cuestionario creado por Martel (2018) comprende 20 ítems, .5 dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo, Mediar en situaciones de conflicto; y 6 indicadores.</p>	<p>Modelo Cooperativo</p> <p>Participación en el sistema educativo</p> <p>Mediar en situaciones de conflicto</p>	<p>Crear conocimiento. Crear personas integrales.</p> <p>Desarrollo de las personas que participan. Recursos y herramientas para el desarrollo.</p> <p>Desarrollar consensos. Posiciones, coach y coachee</p>	<p>Escala Nominal y Escala de Likert en el cuestionario</p> <p>Totalmente de acuerdo: 1 De acuerdo: 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 Desacuerdo: 4 Totalmente en desacuerdo: 5</p>

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Resiliencia	Wagnild & Young (1993) definen la resiliencia como una particularidad singular de la personalidad de cada individuo, consciente de atenuar los efectos negativos resultantes de la frustración y el estrés, por tal motivo, se considera como la capacidad de consolidar emocionalmente y fomentar la versatilidad para vencer las condiciones desfavorables presentes a lo largo de la vida.	La variable resiliencia se fundamentó en el cuestionario creado por Wagnild y Young (1993) adaptado por Salgado comprende 25 ítems, 3 dimensiones: Ecuanimidad, Satisfacción personal, Sentirse bien solo, Confianza en sí mismo y Perseverancia y 14 indicadores.	Ecuanimidad Satisfacción personal Sentirse bien solo Confianza en sí mismo Perseverancia	Habilidad Experiencia Tranquilidad Metas Humor Autoestima Comprensión Libertad Decisión Capacidad Fuerza Persistencia Confianza Autodisciplina	Escala Nominal y Escala de Likert en el cuestionario Totalmente de acuerdo: 1 De acuerdo: 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 Desacuerdo: 4 Totalmente en desacuerdo: 5

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Coaching Educativo y Resiliencia docente en tiempos de pandemia en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa entre coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Coaching educativo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo Cooperativo • Participación en el sistema educativo • Mediar en situaciones de conflicto 	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Básico</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental transversal correlacional</p> <p>Población:</p> <p>74 docentes</p> <p>Muestra de estudio:</p> <p>De tipo censal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión ecuanimidad docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución</p>	<p>Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución</p>	<p>Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión satisfacción personal docente en tiempos de pandemia en una institución</p>		

<p>educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación del coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p>educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Determinar la relación del coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p>educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión sentirse bien solo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión confianza en sí mismo docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre coaching educativo y la dimensión perseverancia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022.</p>	<p>Variable 2: Resiliencia</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecuanimidad • Satisfacción personal • Sentirse bien solo • Confianza en sí mismo • Perseverancia 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	---	--	---	---

Anexo 3. Validación de Instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega

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 post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

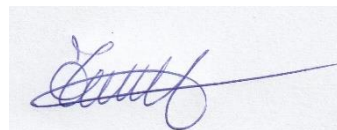
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- 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.



Firma
GARCIA GARCIA Irma Teresa
DNI: 10137798

Definición conceptual de la variable:

Coaching educativo

Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades. Acompañando al docente a un cambio, a sacar a la luz sus propios potenciales conduciéndolo al éxito, de esta manera notaremos cambios en las aulas porque un docente autónomo y realizado logrará aprendizajes significativos aportando positivamente a la comunidad educativa.

Definición operacional

La variable coaching educativo, se descompone en 3 dimensiones y estas en 6 indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Modelo cooperativo, Altopiedi y García (2020) explican que se sustenta en el enfoque de aprender a aprender, donde las actividades realizadas en el aula no se basen solo en lo cognitivo sino también en la parte emocional y cultural; es decir, ser capaz de seguir aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma según sus propios objetivos y necesidades.

Dimensión 2: Participación en el sistema educativo, busca en quienes conforman el sistema educativo, logren ser competentes, de manera que puedan reconocer las herramientas que tienen a través del autoconocimiento. Para Palmerín y Sesento (2019), son indicadores de competencia el cumplir con las funciones y obligaciones, la utilización de los recursos que posee y el desarrollo del liderazgo. Debemos tener presente que el trabajo conjunto de padres, docentes y estudiantes dan muy buenos resultados, beneficiando a toda la comunidad educativa.

Dimensión 3: Mediar en situaciones de conflicto, Altopiedi y García (2020), a utilizar al coaching como un instrumento que permite intervenir cuando existan situaciones conflictivas entre los distintos actores educativos. En situaciones de conflicto, el coaching educativo permite conciliar entre los integrantes del sistema educativo otorgando herramientas que facilitan los acuerdos y las decisiones entre ambas partes. Laborar en un ambiente armonioso donde se acepten y respeten las diferencias entre sus participantes permitirá obtener increíbles resultados, no se trata de evitar los conflictos sino de saber mediar utilizando una buena herramienta comprobada como es el coaching educativo.

Operacionalización de la variable: Coaching educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Modelo cooperativo	Crear conocimiento	1. ¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos? 2. ¿Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender? 3. ¿Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos? 4. ¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos? 5. ¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas? 6. ¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Crear personas integrales	7. ¿Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo? 8. ¿Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos? 9. ¿Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras?	
Participación en el sistema educativo	Desarrollo de las personas que participan	10. ¿Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo? 11. ¿Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo? 12. ¿Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo? 13. ¿Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5

	Recursos y herramientas para el desarrollo	14. ¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo? 15. ¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas?	
Mediar en situaciones de conflicto	Desarrollar consensos	16. ¿El coaching educativo media en situaciones de conflicto? 17. ¿El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones? 18. ¿El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Posiciones, coach y coachee	19. ¿El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente? 20. ¿El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachee?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Modelo cooperativo							
1	¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos?	X		X		X		
2	¿Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender?	X		X		X		
3	¿Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos?	X		X		X		
4	¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos?	X		X		X		
5	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas?	X		X		X		
6	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar?	X		X		X		
7	¿Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo?	X		X		X		
8	¿Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos?	X		X		X		
9	¿Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Participación en el sistema educativo.							

10	¿Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
11	¿Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
12	¿Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
13	¿Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
14	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo?	X		X		X		
15	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Mediar en situaciones de conflicto							
16	¿El coaching educativo media en situaciones de conflicto?	X		X		X		
17	¿El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones?	X		X		X		
18	¿El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto?	X		X		X		
19	¿El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente?	X		X		X		
20	¿El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees?	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **ROJAS ORTEGA RAÚL ANTONIO**

DNI: 07761772

Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Lima, 13 de junio del 2022

Definición conceptual de la variable:

Resiliencia

(Wagnild & Young, 1993) expresan que la resiliencia, se define como una singularidad propia de la personalidad de cada individuo, responsable de mitigar los efectos negativos resultantes del estrés, y la frustración, por consiguiente, viene a ser la capacidad de fortalecerse emocionalmente, e impulsar la adaptabilidad para superar las situaciones adversas presentes a lo largo de la vida. Esta capacidad es muy importante que desarrolle un docente al convertir una situación difícil en una oportunidad, como el contexto actual que estamos atravesando de la pandemia covid 19, logrando a sobreponerse, adecuándose a los cambios mediante habilidades que posee evitando así daños emocionales en su persona y por ende en sus estudiantes.

Definición operacional

La variable resiliencia, se descompone en 5 dimensiones y estas en 14 indicadores de donde se obtienen los 25 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Ecuanimidad, “Estado o disposición a mantener un grado de estabilidad emocional, no reactiva frente a las experiencias diarias y de estrés” (Moscoso & Merino, 2017). Mantener el equilibrio entre uno mismo y las experiencias vividas, se manifiesta cuando nos encontramos en un estado estable de nuestra vida; siendo capaz de evitar cualquier inconveniente que pueda interferir en su estado emocional. La ecuanimidad no implica negar las emociones y los sentimientos, sino entenderlos, controlarlos y aprender de ellos.

Dimensión 2: Satisfacción personal Es la satisfacción con la vida y se relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas, La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la calidad de vida como "la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones" Es decir

comprender que la vida tiene un significado y que debemos hacer que sea de calidad, así estar conforme con los objetivos y metas que se han trazado y lograr realizarlos para valorarse así mismo y ser un ejemplo positivo para otros.

Dimensión 3: Sentirse bien solo, Disfrutar del tiempo sin la compañía de los demás; en este tiempo se realiza un análisis de su yo interior que le permite fortalecerse y afrontar mejor los obstáculos. La vida es única para todos, en ella compartimos experiencias y en otras debemos enfrentarlas solos, sentirse bien solo significa sentirse libre y ser únicos en nuestra especie.

Dimensión 4: Confianza en sí mismo, Es confiar en uno mismo reconocer nuestras capacidades, no depender de otros valorando nuestras propias fortalezas y debilidades. La confianza en sí mismo nos permite actuar en la vida con determinación y menos miedo. A pesar de sus fracasos procura ver el lado positivo y se motiva a seguir adelante sin perder la confianza en sí mismo.

Dimensión 5: Perseverancia, La perseverancia refiere a la “constancia y pasión por metas de largo plazo [...] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso” (Duckworth, Peterson, Matthews, y Kelly, 2007, p.1 088). Es decir, cuando una persona no se da por vencida y se mantiene firme en su objetivo pese a las dificultades que se presentan haciéndose más fuerte para seguir luchando por sus sueños y propósitos en la vida.

Operacionalización de la variable: Resiliencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Ecuanimidad	Habilidad	1. ¿Generalmente me tomo las cosas con calma?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Experiencia	2. ¿Me siento bien conmigo mismo(a)? 3. ¿Soy amigo(a) de mí mismo?	
	Tranquilidad	4. ¿Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas?	
Satisfacción personal	Humor	5. ¿Por lo general encuentro de que reírme?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Metas	6. ¿Mi vida tiene sentido? 7. ¿No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control?	
	Autoestima	8. ¿Acepto que hay personas a las que no les agrado?	
Sentirse bien solo	Libertad	9. ¿Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás? 10. ¿Si debo hacerlo, puedo estar solo(a)?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Comprensión	11. ¿Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista?	
	Decisión	12. ¿Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida? 13. ¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo? 14. ¿Soy decidido(a)?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,

Confianza en sí mismo	Capacidad	15. ¿Considero cada situación de manera detallada? 16. ¿La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles?	Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Fuerza	17. ¿En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar? 18. ¿Tengo suficiente energía para lo que debo hacer?	
Perseverancia	Persistencia	19. ¿Cuándo planifico algo lo realizo? 20. ¿Soy capaz resolver mis problemas?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Confianza	21. ¿Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo? 22. ¿Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares?	
	Autodisciplina	23. ¿Soy auto disciplinado (a)? 24. ¿A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no? 25. ¿Cuándo estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ecuanimidad							
1	¿Generalmente me tomo las cosas con calma?	X		X		X		
2	¿Me siento bien conmigo mismo(a)?	X		X		X		
3	¿Soy amigo(a) de mí mismo?	X		X		X		
4	¿Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción personal							
5	¿Por lo general encuentro de que reírme?	X		X		X		
6	¿Mi vida tiene sentido?	X		X		X		
7	¿No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control?	X		X		X		
8	¿Acepto que hay personas a las que no les agrado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentirse bien solo							
9	¿Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás?	X		X		X		
10	¿Si debo hacerlo, puedo estar solo(a)?	X		X		X		
11	¿Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Confianza en sí mismo						
12	¿Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida?	X		X		X	
13	¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo?	X		X		X	
14	¿Soy decidido(a)?	X		X		X	
15	¿Considero cada situación de manera detallada?	X		X		X	
16	¿La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles?	X		X		X	
17	¿En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar?	X		X		X	
18	¿Tengo suficiente energía para lo que debo hacer?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Perseverancia						
19	¿Cuándo planifico algo lo realizo?	X		X		X	
20	¿Soy capaz resolver mis problemas?	X		X		X	
21	¿Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo?	X		X		X	
22	¿Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares?	X		X		X	
23	¿Soy auto disciplinado (a)?	X		X		X	
24	¿A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no?	X		X		X	
25	¿Cuándo estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida?	X		X		X	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ROJAS ORTEGA RAÚL ANTONIO

DNI: 07761772

Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 13 de junio del 2022



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

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 post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

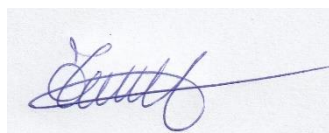
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- 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.



Firma
GARCIA GARCIA Irma Teresa
DNI: 10137798

Definición conceptual de la variable:

Coaching educativo

Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades. Acompañando al docente a un cambio, a sacar a la luz sus propios potenciales conduciéndolo al éxito, de esta manera notaremos cambios en las aulas porque un docente autónomo y realizado logrará aprendizajes significativos aportando positivamente a la comunidad educativa.

Definición operacional

La variable coaching educativo, se descompone en 3 dimensiones y estas en 6 indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Modelo cooperativo, Altopiedi y García (2020) explican que se sustenta en el enfoque de aprender a aprender, donde las actividades realizadas en el aula no se basen solo en lo cognitivo sino también en la parte emocional y cultural; es decir, ser capaz de seguir aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma según sus propios objetivos y necesidades.

Dimensión 2: Participación en el sistema educativo, busca en quienes conforman el sistema educativo, logren ser competentes, de manera que puedan reconocer las herramientas que tienen a través del autoconocimiento. Para Palmerín y Sesento (2019), son indicadores de competencia el cumplir con las funciones y obligaciones, la utilización de los recursos que posee y el desarrollo del liderazgo. Debemos tener presente que el trabajo conjunto de padres, docentes y estudiantes dan muy buenos resultados, beneficiando a toda la comunidad educativa.

Dimensión 3: Mediar en situaciones de conflicto, Altopiedi y García (2020), a utilizar al coaching como un instrumento que permite intervenir cuando existan situaciones conflictivas entre los distintos actores educativos. En situaciones de conflicto, el coaching educativo permite conciliar entre los integrantes del sistema educativo otorgando herramientas que facilitan los acuerdos y las decisiones entre ambas partes. Laborar en un ambiente armonioso donde se acepten y respeten las diferencias entre sus participantes permitirá obtener increíbles resultados, no se trata de evitar los conflictos sino de saber mediar utilizando una buena herramienta comprobada como es el coaching educativo.

Operacionalización de la variable: Coaching educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Modelo cooperativo	Crear conocimiento	1. ¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos? 2. ¿Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender? 3. ¿Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos? 4. ¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos? 5. ¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas? 6. ¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Crear personas integrales	7. ¿Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo? 8. ¿Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos? 9. ¿Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras?	
Participación en el sistema educativo	Desarrollo de las personas que participan	10. ¿Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo? 11. ¿Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo? 12. ¿Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo? 13. ¿Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5

	Recursos y herramientas para el desarrollo	14. ¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo? 15. ¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas?	
Mediar en situaciones de conflicto	Desarrollar consensos	16. ¿El coaching educativo media en situaciones de conflicto? 17. ¿El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones? 18. ¿El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Posiciones, coach y coachee	19. ¿El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente? 20. ¿El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachee?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Modelo cooperativo							
1	¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos?	X		X		X		
2	¿Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender?	X		X		X		
3	¿Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos?	X		X		X		
4	¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos?	X		X		X		
5	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas?	X		X		X		
6	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar?	X		X		X		
7	¿Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo?	X		X		X		
8	¿Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos?	X		X		X		
9	¿Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Participación en el sistema educativo.							

10	¿Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
11	¿Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
12	¿Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
13	¿Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
14	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo?	X		X		X		
15	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Mediar en situaciones de conflicto							
16	¿El coaching educativo media en situaciones de conflicto?	X		X		X		
17	¿El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones?	X		X		X		
18	¿El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto?	X		X		X		
19	¿El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente?	X		X		X		
20	¿El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees?	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

DNI: 06269132

Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 01 de junio del 2022



Definición conceptual de la variable:

Resiliencia

(Wagnild & Young, 1993) expresan que la resiliencia, se define como una singularidad propia de la personalidad de cada individuo, responsable de mitigar los efectos negativos resultantes del estrés, y la frustración, por consiguiente, viene a ser la capacidad de fortalecerse emocionalmente, e impulsar la adaptabilidad para superar las situaciones adversas presentes a lo largo de la vida. Esta capacidad es muy importante que desarrolle un docente al convertir una situación difícil en una oportunidad, como el contexto actual que estamos atravesando de la pandemia covid 19, logrando a sobreponerse, adecuándose a los cambios mediante habilidades que posee evitando así daños emocionales en su persona y por ende en sus estudiantes.

Definición operacional

La variable resiliencia, se descompone en 5 dimensiones y estas en 14 indicadores de donde se obtienen los 25 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Ecuanimidad, “Estado o disposición a mantener un grado de estabilidad emocional, no reactiva frente a las experiencias diarias y de estrés” (Moscoso & Merino, 2017). Mantener el equilibrio entre uno mismo y las experiencias vividas, se manifiesta cuando nos encontramos en un estado estable de nuestra vida; siendo capaz de evitar cualquier inconveniente que pueda interferir en su estado emocional. La ecuanimidad no implica negar las emociones y los sentimientos, sino entenderlos, controlarlos y aprender de ellos.

Dimensión 2: Satisfacción personal Es la satisfacción con la vida y se relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas, La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la calidad de vida como "la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones" Es decir

comprender que la vida tiene un significado y que debemos hacer que sea de calidad, así estar conforme con los objetivos y metas que se han trazado y lograr realizarlos para valorarse así mismo y ser un ejemplo positivo para otros.

Dimensión 3: Sentirse bien solo, Disfrutar del tiempo sin la compañía de los demás; en este tiempo se realiza un análisis de su yo interior que le permite fortalecerse y afrontar mejor los obstáculos. La vida es única para todos, en ella compartimos experiencias y en otras debemos enfrentarlas solos, sentirse bien solo significa sentirse libre y ser únicos en nuestra especie.

Dimensión 4: Confianza en sí mismo, Es confiar en uno mismo reconocer nuestras capacidades, no depender de otros valorando nuestras propias fortalezas y debilidades. La confianza en sí mismo nos permite actuar en la vida con determinación y menos miedo. A pesar de sus fracasos procura ver el lado positivo y se motiva a seguir adelante sin perder la confianza en sí mismo.

Dimensión 5: Perseverancia, La perseverancia refiere a la “constancia y pasión por metas de largo plazo [...] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso” (Duckworth, Peterson, Matthews, y Kelly, 2007, p.1 088). Es decir, cuando una persona no se da por vencida y se mantiene firme en su objetivo pese a las dificultades que se presentan haciéndose más fuerte para seguir luchando por sus sueños y propósitos en la vida.

Operacionalización de la variable: Resiliencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Ecuanimidad	Habilidad	1. ¿Generalmente me tomo las cosas con calma?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Experiencia	2. ¿Me siento bien conmigo mismo(a)? 3. ¿Soy amigo(a) de mí mismo?	
	Tranquilidad	4. ¿Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas?	
Satisfacción personal	Humor	5. ¿Por lo general encuentro de que reírme?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Metas	6. ¿Mi vida tiene sentido? 7. ¿No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control?	
	Autoestima	8. ¿Acepto que hay personas a las que no les agrado?	
Sentirse bien solo	Libertad	9. ¿Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás? 10. ¿Si debo hacerlo, puedo estar solo(a)?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Comprensión	11. ¿Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista?	
	Decisión	12. ¿Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida? 13. ¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo? 14. ¿Soy decidido(a)?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,

Confianza en sí mismo	Capacidad	15. ¿Considero cada situación de manera detallada? 16. ¿La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles?	Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Fuerza	17. ¿En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar? 18. ¿Tengo suficiente energía para lo que debo hacer?	
Perseverancia	Persistencia	19. ¿Cuándo planifico algo lo realizo? 20. ¿Soy capaz resolver mis problemas?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Confianza	21. ¿Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo? 22. ¿Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares?	
	Autodisciplina	23. ¿Soy auto disciplinado (a)? 24. ¿A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no? 25. ¿Cuándo estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ecuanimidad							
1	¿Generalmente me tomo las cosas con calma?	X		X		X		
2	¿Me siento bien conmigo mismo(a)?	X		X		X		
3	¿Soy amigo(a) de mí mismo?	X		X		X		
4	¿Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción personal							
5	¿Por lo general encuentro de que reírme?	X		X		X		
6	¿Mi vida tiene sentido?	X		X		X		
7	¿No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control?	X		X		X		
8	¿Acepto que hay personas a las que no les agrado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentirse bien solo							
9	¿Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás?	X		X		X		
10	¿Si debo hacerlo, puedo estar solo(a)?	X		X		X		
11	¿Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Confianza en sí mismo						
12	¿Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida?	X		X		X	
13	¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo?	X		X		X	
14	¿Soy decidido(a)?	X		X		X	
15	¿Considero cada situación de manera detallada?	X		X		X	
16	¿La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles?	X		X		X	
17	¿En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar?	X		X		X	
18	¿Tengo suficiente energía para lo que debo hacer?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Perseverancia						
19	¿Cuándo planifico algo lo realizo?	X		X		X	
20	¿Soy capaz resolver mis problemas?	X		X		X	
21	¿Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo?	X		X		X	
22	¿Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares?	X		X		X	
23	¿Soy auto disciplinado (a)?	X		X		X	
24	¿A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no?	X		X		X	
25	¿Cuándo estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida?	X		X		X	

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

DNI: 06269132

Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 01 de junio del 2022



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. DELGADO ARENAS, RAUL

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 post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

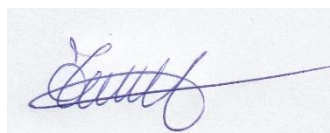
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Coaching educativo y resiliencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- 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.



Firma
GARCIA GARCIA Irma Teresa
DNI: 10137798

Definición conceptual de la variable:

Coaching educativo

Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades. Acompañando al docente a un cambio, a sacar a la luz sus propios potenciales conduciéndolo al éxito, de esta manera notaremos cambios en las aulas porque un docente autónomo y realizado logrará aprendizajes significativos aportando positivamente a la comunidad educativa.

Definición operacional

La variable coaching educativo, se descompone en 3 dimensiones y estas en 6 indicadores de donde se obtienen los 20 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Modelo cooperativo, Altopiedi y García (2020) explica que se sustenta en el enfoque de aprender a aprender, donde las actividades realizadas en el aula no se basen solo en lo cognitivo sino también en la parte emocional y cultural; es decir, ser capaz de seguir aprendiendo de manera cada vez más eficaz y autónoma según sus propios objetivos y necesidades.

Dimensión 2: Participación en el sistema educativo, busca en quienes conforman el sistema educativo, logren ser competentes, de manera que puedan reconocer las herramientas que tienen a través del autoconocimiento. Para Palmerín y Sesento (2019), son indicadores de competencia el cumplir con las funciones y obligaciones, la utilización de los recursos que posee y el desarrollo del liderazgo. Debemos tener presente que el trabajo conjunto de padres, docentes y estudiantes dan muy buenos resultados beneficiando a toda la comunidad educativa.

Dimensión 3: Mediar en situaciones de conflicto, Altopiedi y García (2020), a utilizar al coaching como un instrumento que permite intervenir cuando existan situaciones conflictivas entre los distintos actores educativos. En situaciones de conflicto, el coaching educativo permite conciliar entre los integrantes del sistema educativo otorgando herramientas que facilitan los acuerdos y las decisiones entre ambas partes. Laborar en un ambiente armonioso donde se acepten y respeten las diferencias entre sus participantes permitirá obtener increíbles resultados, no se trata de evitar los conflictos sino de saber mediar utilizando una buena herramienta comprobada como es el coaching educativo.

Operacionalización de la variable: Coaching educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Modelo cooperativo	Crear conocimiento	1. ¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos? 2. ¿Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender? 3. ¿Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos? 4. ¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos? 5. ¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas? 6. ¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Crear personas integrales	7. ¿Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo? 8. ¿Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos? 9. ¿Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras?	
Participación en el sistema educativo	Desarrollo de las personas que participan	10. ¿Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo? 11. ¿Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo? 12. ¿Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo? 13. ¿Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5

	Recursos y herramientas para el desarrollo	14. ¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo? 15. ¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas?	
Mediar en situaciones de conflicto	Desarrollar consensos	16. ¿El coaching educativo media en situaciones de conflicto? 17. ¿El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones? 18. ¿El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Posiciones, coach y coachee	19. ¿El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente? 20. ¿El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachee?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EDUCATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Modelo cooperativo							
1	¿Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos?	X		X		X		
2	¿Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender?	X		X		X		
3	¿Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos?	X		X		X		
4	¿Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos?	X		X		X		
5	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas?	X		X		X		
6	¿Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar?	X		X		X		
7	¿Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo?	X		X		X		
8	¿Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos?	X		X		X		
9	¿Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Participación en el sistema educativo.							

10	¿Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
11	¿Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
12	¿Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
13	¿Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo?	X		X		X		
14	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo?	X		X		X		
15	¿Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Mediar en situaciones de conflicto							
16	¿El coaching educativo media en situaciones de conflicto?	X		X		X		
17	¿El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones?	X		X		X		
18	¿El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto?	X		X		X		
19	¿El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente?	X		X		X		
20	¿El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RAUL DELGADO ARENAS DNI:10366449

Especialidad del validador: Doctor En Ciencias de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de junio del 2022



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado

Definición conceptual de la variable:

Resiliencia

(Wagnild & Young, 1993) expresan que la resiliencia, se define como una singularidad propia de la personalidad de cada individuo, responsable de mitigar los efectos negativos resultantes del estrés, y la frustración, por consiguiente, viene a ser la capacidad de fortalecerse emocionalmente, e impulsar la adaptabilidad para superar las situaciones adversas presentes a lo largo de la vida. Esta capacidad es muy importante que desarrolle un docente al convertir una situación difícil en una oportunidad, como el contexto actual que estamos atravesando de la pandemia covid 19, logrando a sobreponerse, adecuándose a los cambios mediante habilidades que posee evitando así daños emocionales en su persona y por ende en sus estudiantes.

Definición operacional

La variable resiliencia, se descompone en 5 dimensiones y estas en 14 indicadores de donde se obtienen los 25 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Ecuanimidad, "Estado o disposición a mantener un grado de estabilidad emocional, no reactiva frente a las experiencias diarias y de estrés" (Moscoso & Merino, 2017). Mantener el equilibrio entre uno mismo y las experiencias vividas, se manifiesta cuando nos encontramos en un estado estable de nuestra vida; siendo capaz de evitar cualquier inconveniente que pueda interferir en su estado emocional. La ecuanimidad no implica negar las emociones y los sentimientos, sino entenderlos, controlarlos y aprender de ellos.

Dimensión 2: Satisfacción personal Es la satisfacción con la vida y se relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas, La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la calidad de vida como "la percepción individual de la propia posición en la vida dentro del contexto del sistema cultural y de valores en que se vive y en relación con sus objetivos, esperanzas, normas y preocupaciones" Es decir

comprender que la vida tiene un significado y que debemos hacer que sea de calidad, así estar conforme con los objetivos y metas que se han trazado y lograr realizarlos para valorarse así mismo y ser un ejemplo positivo para otros.

Dimensión 3: Sentirse bien solo, Disfrutar del tiempo sin la compañía de los demás; en este tiempo se realiza un análisis de su yo interior que le permite fortalecerse y afrontar mejor los obstáculos. La vida es única para todos, en ella compartimos experiencias y en otras debemos enfrentarlas solos, sentirse bien solo significa sentirse libre y ser únicos en nuestra especie.

Dimensión 4: Confianza en sí mismo, Es confiar en uno mismo reconocer nuestras capacidades, no depender de otros valorando nuestras propias fortalezas y debilidades. La confianza en sí mismo nos permite actuar en la vida con determinación y menos miedo. A pesar de sus fracasos procura ver el lado positivo y se motiva a seguir adelante sin perder la confianza en sí mismo.

Dimensión 5: Perseverancia, La perseverancia refiere a la “constancia y pasión por metas de largo plazo [...] lo que implica trabajar arduamente para enfrentar los desafíos, mantener el esfuerzo y el interés durante años a pesar del fracaso, la adversidad y los periodos de estancamiento en el proceso” (Duckworth, Peterson, Matthews, y Kelly, 2007, p.1 088). Es decir, cuando una persona no se da por vencida y se mantiene firme en su objetivo pese a las dificultades que se presentan haciéndose más fuerte para seguir luchando por sus sueños y propósitos en la vida.

Operacionalización de la variable: Resiliencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Ecuanimidad	Habilidad	1. ¿Generalmente me tomo las cosas con calma?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Experiencia	2. ¿Me siento bien conmigo mismo(a)? 3. ¿Soy amigo(a) de mí mismo?	
	Tranquilidad	4. ¿Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas?	
Satisfacción personal	Humor	5. ¿Por lo general encuentro de que reírme?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Metas	6. ¿Mi vida tiene sentido? 7. ¿No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control?	
	Autoestima	8. ¿Acepto que hay personas a las que no les agrado?	
Sentirse bien solo	Libertad	9. ¿Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás? 10. ¿Si debo hacerlo, puedo estar solo(a)?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Comprensión	11. ¿Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista?	
	Decisión	12. ¿Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida? 13. ¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo? 14. ¿Soy decidido(a)?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3,

Confianza en sí mismo	Capacidad	15. ¿Considero cada situación de manera detallada? 16. ¿La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles?	Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Fuerza	17. ¿En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar? 18. ¿Tengo suficiente energía para lo que debo hacer?	
Perseverancia	Persistencia	19. ¿Cuándo planifico algo lo realizo? 20. ¿Soy capaz resolver mis problemas?	Totalmente de acuerdo = 1, De acuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, Desacuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5
	Confianza	21. ¿Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo? 22. ¿Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares?	
	Autodisciplina	23. ¿Soy auto disciplinado (a)? 24. ¿A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no? 25. ¿Cuándo estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RESILIENCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ecuanimidad							
1	¿Generalmente me tomo las cosas con calma?	X		X		X		
2	¿Me siento bien conmigo mismo(a)?	X		X		X		
3	¿Soy amigo(a) de mí mismo?	X		X		X		
4	¿Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Satisfacción personal							
5	¿Por lo general encuentro de que reírme?	X		X		X		
6	¿Mi vida tiene sentido?	X		X		X		
7	¿No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control?	X		X		X		
8	¿Acepto que hay personas a las que no les agrado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Sentirse bien solo							
9	¿Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás?	X		X		X		
10	¿Si debo hacerlo, puedo estar solo(a)?	X		X		X		
11	¿Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Confianza en sí mismo						
12	¿Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida?	X		X		X	
13	¿Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo?	X		X		X	
14	¿Soy decidido(a)?	X		X		X	
15	¿Considero cada situación de manera detallada?	X		X		X	
16	¿La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles?	X		X		X	
17	¿En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar?	X		X		X	
18	¿Tengo suficiente energía para lo que debo hacer?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Perseverancia						
19	¿Cuándo planifico algo lo realizo?	X		X		X	
20	¿Soy capaz resolver mis problemas?	X		X		X	
21	¿Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo?	X		X		X	
22	¿Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares?	X		X		X	
23	¿Soy auto disciplinado (a)?	X		X		X	
24	¿A veces me obligo a hacer cosas, me gusten o no?	X		X		X	
25	¿Cuándo estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. RAUL DELGADO ARENAS DNI:10366449

Especialidad del validador: Doctor En Ciencias de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de junio del 2022



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado

CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

Estimado (a) docente, el presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado del coaching educativo en la institución, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente anónimas. Marque con un aspa(X) una sola alternativa y elija la opción que más se acerque a su estado de pensar, sentir y actuar respecto al coaching educativo. Gracias por su colaboración.

Totalmente de acuerdo = 1	De acuerdo = 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	Desacuerdo = 4	Totalmente en desacuerdo = 5
----------------------------------	-----------------------	---	-----------------------	-------------------------------------

	Ítems	1	2	3	4	5
	Modelo cooperativo					
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos					
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender					
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos					
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos					
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas					
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar					
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo					
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos					
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras					
	Participación en el sistema educativo					
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo					
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo					
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo					
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo					
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo					
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas					
	Mediar en situaciones de conflicto					
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto					
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones					
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto					
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente					
20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees					

CUESTIONARIO SOBRE RESILIENCIA

Estimado (a) docente, el presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado de resiliencia en la institución, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente anónimas. Marque con un aspa(X) una sola alternativa y elija la opción que más se acerque a su estado de pensar, sentir y actuar respecto a la resiliencia. Gracias por su colaboración.

Totalmente de acuerdo = 1	De acuerdo = 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	Desacuerdo = 4	Totalmente en desacuerdo = 5
----------------------------------	-----------------------	---	-----------------------	-------------------------------------

	Ítems	1	2	3	4	5
Ecuanimidad						
1	Generalmente me tomo las cosas con calma.					
2	Me siento bien conmigo mismo(a).					
3	Soy amigo(a) de mí mismo.					
4	Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas.					
Satisfacción personal						
5	Por lo general encuentro de que reírme.					
6	Mi vida tiene sentido.					
7	No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control.					
8	Acepto que hay personas a las que no les agrado					
Sentirse bien solo						
9	Soy capaz de hacer las cosas por mí mismo sin depender de los demás.					
10	Si debo hacerlo, puedo estar solo(a).					
11	Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.					
Confianza en sí mismo						
12	Estoy orgulloso(a) de haber podido alcanzar metas en mi vida.					
13	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.					
14	Soy decidido(a).					
15	Considero cada situación de manera detallada.					
16	La confianza en mí mismo(a) me permite atravesar momentos difíciles.					
17	En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.					
18	Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.					
Perseverancia						
19	Cuando planifico algo lo realizo					
20	Soy capaz resolver mis problemas					

21	Para mí es importante mantenerme interesado(a) en algo					
22	Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares					
23	Soy auto disciplinado (a).					
24	A veces me obligo a hacer cosas me gusten o no.					
25	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.					