



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Programa para el desarrollo de habilidades blandas y la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Dioses Farias, Anghela del Pilar (ORCID: 0000-0001-8021 6466)

ASESORA:

Dra. Carbajal Llauce, Cecilia Teresita de Jesús (ORCID: 0000-0002-1162-8755)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado en primer lugar a Dios, por guiarme y acompañarme en el cumplimiento de mis metas; a mis queridos hijos, quiénes me dieron la fuerza interior que me motivó a seguir adelante para lograr este sueño hecho realidad a mi esposo y madre por todo su apoyo y comprensión.

Agradecimiento

A la Universidad “César Vallejo”, por su compromiso con la Educación al ofrecer el programa de Maestría en psicología educativa, por la calidad de su enseñanza a través de docentes altamente calificados, lo cual contribuyó en mi formación profesional.

A la directora y docentes de las Institución Educativa Víctor Francisco Rosales Ortega de la ciudad de Piura por brindarme la oportunidad y las facilidades en el acopio de datos, información valiosa para la presente investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS.....	19
4.1 Resultados de la aplicación de instrumentos	19
V.DISCUSIÓN	48
VI.CONCLUSIONES	54
VII.RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	79

Índice de Tablas

Tabla 1 Población:.....	15
Tabla 2 Dimensión Equidad	19
Tabla 3 Dimensión Relevancia.....	21
Tabla 4 Dimensión Pertinencia.....	24
Tabla 5 Dimensión Eficacia	26
Tabla 6 Dimensión Eficiencia	29
Tabla 7 Resultados de la variable calidad educativa.....	32
Tabla 8 Dimensión Trabajo en equipo.....	33
Tabla 9 Dimensión Apertura a nuevas ideas.....	36
Tabla 10 Dimensión Flexibilidad a situaciones cambiantes	39
Tabla 11 Dimensión Estabilidad Emocional	42
Tabla 12 Resultado de la variable habilidades blandas	44

Índice de Figuras

Figura 1 Distribución de porcentajes de la dimensión equidad.....	20
Figura 2 Distribución de porcentajes de la dimensión Relevancia	22
Figura 3 Distribución de porcentajes de la dimensión Pertinencia	24
Figura 4 Distribución de porcentajes de la dimensión Eficacia	26
Figura 5 Distribución de porcentajes de la dimensión Eficiencia.....	30
Figura 6 Distribución de porcentajes de la dimensión Trabajo en equipo.....	34
Figura 7 Distribución de porcentajes de la dimensión Apertura a nuevas ideas	37
Figura 8 Distribución de de la dimensión Flexibilidad a situaciones cambiantes.....	40
Figura 9 Distribución de porcentajes de la dimensión estabilidad emocional	42
Figura 10 Síntesis de la propuesta de un programa de actividades orientadas a fortalecer las habilidades blandas de los docentes para mejorar la calidad educativa	46

Resumen

La investigación tuvo como objetivo proponer un programa de habilidades blandas para mejorar la gestión escolar e la calidad de enseñanza en docentes del nivel secundario de la institución educativa Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura; investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva propositiva, de diseño no experimental y transversal; cuya muestra fue 20 docentes del nivel secundario de la institución educativa Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura; se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento el cuestionario; la validez estuvo a cargo de 3 expertos, la confiabilidad fue analizada a partir de una muestra piloto de 10 docentes. En los resultados de la variable habilidades blandas se aprecia que el 52,44% de docentes se ubica en un nivel regular, el 26,83% nivel deficiente y el 20,73% en el nivel bueno; y en la variable calidad educativa el 42,68% se ubica en el nivel deficiente, luego el 39,02% en el nivel regular y por último el 18,29% en nivel bueno. En conclusión, con estos resultados percibimos que existen carencias de las variables habilidades blandas y calidad educativa, por lo que se debe potenciar en el modelo didáctico basado en teorías que se plantea en la presente propuesta.

Palabras clave: Habilidades blandas, calidad educativa, docentes.

Abstract

The objective of the research was to propose a soft skills program to improve school management and the quality of teaching in teachers at the secondary level of the Víctor Francisco Rosales Ortega educational institution in Piura; research with a quantitative approach, of a propositional descriptive type, with a non-experimental and cross-sectional design; whose sample was 20 teachers of the secondary level of the educational institution Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura; the survey technique was applied, the instrument the questionnaire; the validity was in charge of 3 experts, the reliability was analyzed from a pilot sample of 10 teachers. In the results of the soft skills variable, it can be seen that 52.44% of teachers are at a regular level, 26.83% at a poor level and 20.73% at a good level; and in the educational quality variable, 42.68% are located in the poor level, then 39.02% in the regular level and finally 18.29% in the good level. In conclusion, with these results we perceive that there are deficiencies in the variables soft skills and educational quality, which should be promoted in the didactic model based on theories that is proposed in this proposal.

Keywords: Soft skills, educational quality, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo donde no solo se solicita que los profesionales sean altamente capacitados, sino con un alto nivel de inteligencia emocional y más quienes trabajan en una institución educativa pública o privada y tienen a cargo seres humanos en formación. Está demostrado en trabajos científicos que el triunfo profesional es producto al buen desarrollo de habilidades blandas, contribuyendo a la eficiencia de la institución mediante la interrelación de profesionales competitivos.

Hoy en día las instituciones educativas del país están dirigidas en esta competitividad y realizan constantes cambios en sus maneras de gestión y enfoques pedagógicos. Por eso hay un interés en los docentes de no solo tener dominio de su especialidad, sino de sus aptitudes no técnicas concernientes a la manera en que laboran, es decir, cómo interactúan con los demás profesores, cómo resuelven las dificultades y cómo gestionas tus actividades propias de un docente. Las habilidades socioemocionales obtienen importancia no solo para lograr una enseñanza de calidad y un aprendizaje exitoso, sino para la vida dentro de la sociedad.

Sánchez & Bautista (2020) En su análisis de la educación de calidad en Francia refieren, que el país tiene muchos tesoros en el área educativa como son sus principios y valores, los más destacados: el éxito, la igualdad de oportunidades, compromiso de los agentes educativos, la satisfacción de los profesionales y la confianza; así mismo existen 8 pilares que sostienen la educación: conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre todos los escolares franceses, apreciar los valores nacionales en el entorno escolar y de aula, vigorizar un modelo de escuela inclusiva, promover una institución de formación del profesorado centrada en la calidad, reforzar un modelo de formación que considere los entornos locales y abra puertas a opciones de formación internacional, promover un sistema de seguridad frente a la violencia escolar, desarrollar una guía de defensa, concienciación y respeto ambiental, Optimizar los resultados de las evaluaciones dentro del país y del mundo. Todo esto tiene como objetivo delinear una escuela apoyada en la confianza y que haya un cambio en las leyes. Ya que desde 1959 se instauró la enseñanza obligatoria desde los 6 años y no se ha dado muchas medidas de cambio para

el nivel infantil. Francia nos demuestra la importancia que tiene los valores y principios en la calidad de la educación que se muestran como pilares y guías de las decisiones del país con respecto a la educación.

Chacón (2019) menciona que en Colombia preocupa el hecho que las practicas pedagógicas sigan siendo tradicionales y que el maestro se mantenga en un lugar de operario y no como un productor del saber y conocimiento, otorgando más importancia a tomar exámenes y a sus resultados que a los aprendizajes, asimismo se reduce la actuación política que debe ocupar el colegio y el docente para conseguir una educación de calidad. Es importante resaltar como un factor predominante el nivel educativo de los padres sobre todo en la zona rural para el logro académico de los estudiantes

Menacho et al. (2021). Es en la política educativa colombiana donde se deben generar programas y proyectos que incrementen la calidad de la educación. También es necesario promover una cultura de evaluación docente y se deje de ver como algo perjudicial y se empiece a valorar como una herramienta para la mejora profesional de toda institución. Es importante resaltar como un factor predominante el nivel educativo de los padres sobre todo en la zona rural para el logro académico de los estudiantes

García. et al (2018) en Cuba refiere que alcanzar la calidad educativa en una institución escolar requiere mucho más que una buena disposición, se necesita la unión de la gestión educativa con la calidad de las técnicas de enseñanza, la alianza con las teorías pedagógicas y del progreso humano. Para alcanzar una calidad educativa, es necesario tomar en cuenta las bases teóricas y metodológicas que se han venido desarrollando a lo largo de la historia educativa. Una educación de calidad buscara que las personas entiendan que la ciencia, tecnología, ámbito social, económico, político y cultural se interrelacionan, ya que les ayudara para que en el futuro tomen decisiones que favorezcan a una sociedad más justa .

Continuando con el Perú se han desarrollado importantes políticas educativas que corresponden a los objetivos internacionales y que buscan perfeccionamientos en la calidad docente en dos grandes dimensiones: su formación inicial y continua y los métodos de evaluación con visión meritocrática, es un factor importante la equidad, la cual representa el cierre de la brecha

histórica desigualdades heredadas en el pasado. Sin embargo, es necesario que el docente sea empoderado en la importancia de su formación constante con estrategias educativas que potencien su capacitación científica; el docente necesita ser fortalecido en su formación profesional, lo cual requiere de estrategias educativas que eleven su parte científico siendo importante la carrera profesional docente, porque es un pilar concluyente y liderar la participación en los gobiernos regionales para contribuir a las acciones y así atender estas necesidades. Si buscamos tener una educación calidad deben existir más docentes que busquen continuamente la equidad e igualdad de oportunidades entre todos. Alemán et al (2020).

La institución educativa está determinada como el grupo social de aprendizaje, considerada como primera y principal período de la gestión de los sistemas educativos diseminados, de tipo pública o privada. Sus objetivos se centran en el aprendizaje y formación completa de los estudiantes y es en este escenario que se observó un deterioro en las habilidades blandas como: trabajo en equipo, flexibilidad a situaciones cambiantes, la comunicación efectiva, el manejo de nuevas tecnologías, el desarrollo de métodos vinculados a la actualidad, la interacción efectiva con los alumnos, la adecuada tutoría, habilidad para continuar aprendiendo a lo largo de toda la vida, gestión y adaptación de lo aprendido a la vida cotidiana.

Se observa que el origen principal de este conflicto es que la institución educativa solo se ha preocupado en capacitar a su personal en temas técnicos, aunque raramente se despiden a un docente por no poseer habilidades duras. Así los profesores que posean estas habilidades se tienen que reforzar continuamente y actualizarlas. En estos tiempos tan competitivos se hace necesario que el profesional esté capacitado no solo en lo técnico sino en sus emociones y habilidades sociales para que desarrolle una educación de calidad con sus estudiantes.

Del mismo modo se visualizan consecuencias como: el docente no será capaz de solucionar dificultades, ni poseer un pensamiento crítico, no soportará la frustración de un traspie, no aprenderá de sus faltas, no sabrá trabajar en equipo. Y, por lo tanto, no estará adecuado para el empleo del tiempo actual, No

tendrá habilidades orales y escritas para compartir información efectiva con los estudiantes, ni incentivar la colaboración entre sus alumnos y colegas.

Es por estas necesidades ya mencionadas que es necesario trabajar a la par la parte de las habilidades técnicas con las socioemocionales con los docentes, dirigidas en desarrollar valores necesarios que fomenten la comunicación y el trato efectivo de una persona con aquellas que le rodean. Llevándonos a hacer la siguiente pregunta: ¿De qué manera el diseño de un programa de habilidades blandas incrementa la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la Institución educativa Víctor Francisco Rosales Ortega de la ciudad de Piura?

Y como una alternativa que contribuya a solucionar este problema, se plantea como estrategia el diseño de un Programa de desarrollo de habilidades blandas para el incremento la calidad educativa en docentes del nivel secundario de una I.E de Piura, que tiene como propósito principal proponer un programa de habilidades blandas para mejorar la gestión escolar e la calidad de enseñanza en docentes del nivel secundario de la institución educativa Víctor francisco Rosales Ortega de Piura .Así mismo se plantearon los objetivos específicos de la siguiente manera: a) Conocer el estado actual de la calidad educativa de docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura, b) Identificar el nivel de las habilidades blandas de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Víctor francisco Rosales Ortega de Piura. c)Establecer los factores influyentes en la calidad educativa del nivel secundario en la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura, d) Elaborar un modelo de programa de habilidades blandas que incremente el nivel de calidad educativa en los docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura

Finalmente se establece una hipótesis general que sustenta: El diseño de un programa de habilidades blandas influye significativamente en la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la Institución educativa Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Las variables Habilidades blandas y la calidad educativa son variables considerablemente estudiadas dentro del país y del mundo, es por eso que se presentan los estudios previos y teorías generales relacionadas con la investigación desarrollada.

Una investigación realizada en España por Ladera (2018), sobre factores que influyen en la calidad del sistema educativo español y su grado de dependencia social, muestra que los problemas del sistema educativo pueden revelar o al menos condicionar las características espirituales singulares de la sociedad: desigualdad social, conciencia social que se puede incrementar con la prestación de servicios públicos habituales; esto incluye una poca apreciación por la educación, tradiciones académicas asociadas con pensamientos educativos no generales para la ciudadanía. Esto puede explicar el hecho de que los resultados alcanzados no mostraron una evolución importante, favorable a lo largo de los años al ser sometidos a evaluaciones internacionales como el Programa de Evaluación Internacional de estudiantes (PISA) ejecutada por la OCDE. El valor que se le da a la educación en el país muchas veces está determinado con los pensamientos o creencias tradicionales que poseen los ciudadanos y que muchas veces no permiten un avance favorable en la calidad de la educación.

En Colombia, se desarrolló un estudio sobre la Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica, donde mencionan que la calidad de la educación es una idea que no se puede homogeneizar ni estandarizar. No todos los espacios educativos son distantes y dependen del progreso y madurez de la institución educativa en cuestión. Esta maduración está condicionada por la capacidad del organismo para captar su estado educativo y la interpretación de sus necesidades y expectativas, la necesidad es la condición básica que experimentan las instituciones educativas para la transición a nuevas condiciones, mientras que las expectativas desafían la capacidad de visualizar transformaciones y especular sobre la capacidad de un objeto o representación.

Quintana y Torres, (2018). Las instituciones educativas dependen de sus necesidades y expectativas individuales para experimentar transformaciones y

variaciones en sus estados educativos. Cada institución educativa tiene características individuales que deben ser tomadas en cuenta para la búsqueda de logros educativos y satisfacción de necesidades.

Castro & Jinesta, (2018). Efectuaron una investigación en Costa Rica sobre la planificación estratégica e indicadores de calidad educativa, donde se llegó a la conclusión de que todos los integrantes del estudio, coincidieron en que se debe crear y aplicar una matriz de indicadores de calidad educativa al inicio y al final del año escolar en la institución educativa donde laboran. Solo dos veces al año. Con ello se pretende crear y fortalecer la conciencia de la calidad continua en la institución educativa. Para fortalecer la calidad educativa en una institución es importante realizar como estrategia un matriz de indicadores para mantener en un estado óptimo la enseñanza a los estudiantes.

En Costa Rica, Escribano (2018), desarrollo un estudio sobre el desempeño docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina, Señala que el desempeño docente es un factor importante en la educación de calidad. Independientemente de la solvencia que tengan y el diseño curricular que presenten. Los resultados educativos como elemento humano actúan profesionalmente a la altura de las necesidades del momento y de la sociedad, con las creencias y responsabilidades necesarias. Es importante promover la educación y el aprendizaje. a lo largo de la vida. Es urgente abordar la profesión y el desempeño docente como uno de los temas más comprometidos y socialmente significativos de la sociedad; las escuelas son conscientes del descuido, la falta de preparación, la falta de motivación o libertad de acción en su labor educativa. Es importante que las instituciones educativas se preocupen más por el desempeño docente y técnico de sus docentes para continuar por un camino de calidad educativa.

Menacho et al. (2021). En su estudio referente a las variables que inciden en la calidad educativa en un entorno de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas realizado en Comas-Perú encontró que las variables de dirección del entendimiento y liderazgo pedagógico influyen en la calidad de la enseñanza en tiempos de pandemia para los docentes de primaria en el distrito de Comas Las herramientas de valoración manejadas han mostrado una baja imagen de los docentes de primaria del distrito de Comas en cuanto a la

administración del saber, del liderazgo pedagógico y la calidad de la enseñanza en el ambiente de encierro colectivo oportuno al Covid - 19 estado que surge con la metamorfosis a una educación virtual. Los estudios posteriores deben estimar estrategias y buenas prácticas en torno a las variables de este estudio la misión del entendimiento y el liderazgo pedagógico cuya implementación permitirá lograr la calidad de la enseñanza que es un derecho esencial de los estudiantes. La calidad educativa siempre será una variable a investigar y será importante tomar en cuenta las investigaciones previas para mejores resultados y estrategias.

Presentaremos el soporte epistémico y teórico de la investigación, primero se dará a conocer el respaldo epistemológico del tema en estudio y luego se presentan las teorías que lo fundamentan: las teorías de las habilidades blandas y las implicancias de la calidad educativa; así como la base conceptual de las variables y sus dimensiones.

La investigación se basa en estudios científicos como la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1983), que identifica a las personas con 08 tipos de inteligencia, de los cuales 02 tipos de inteligencia tienen una estrecha relación con las habilidades blandas, o inteligencia emocional: inteligencia interior, que se refiere a la capacidad de las personas para ser conscientes, controlar sus emociones y motivarse a sí mismas; la inteligencia interpersonal se refiere a las maneras o formas en que una persona se relaciona con sus compañeros, y esta conexión está determinada por sus emociones, sentimientos, pensamientos, preferencias, etc.

Entre las habilidades reveladas en esta inteligencia está el trabajo en equipo, que incluye el ajuste emocional con otros para identificar problemas y trabajar juntos para resolverlos. De igual manera, en la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, donde afirma que la inteligencia emocional o las habilidades bandas, son una expresión de quiénes somos y somos, se hacen evidentes en nuestros pensamientos, en nuestras actitudes, en las relaciones que construimos con nuestros colegas. Comportamientos observados y aprendidos. Considera que las habilidades interpersonales son el resultado de una combinación completa de actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas,

que se reflejan en el comportamiento humano, así como la capacidad de reconocerlo y manejarlo. (Golman, 1999).

También se basa en la "Teoría de la motivación humana" de Maslow, que propone una jerarquía de necesidades según su importancia para la existencia y la motivación humana. La clasificación y jerarquía de Maslow de las necesidades humanas deben ser satisfechas en un orden jerárquico de abajo hacia arriba y así: necesidades básicas o fisiológicas, seguridad personal, amor y pertenencia, respeto personal y necesidad de autorrealización; De acuerdo con la jerarquía de necesidades que presenta el autor, las primeras cuatro necesidades son consideradas bajas y él las llama "déficits" porque cree que implican una carencia; Mientras que la necesidad de autorrealización se considera una "evolución del ser" porque se refiere a lo que hace el individuo. (Turienzo, 2016, p. 25).

Finalmente, notemos que la "Teoría de la Motivación Humana", con su jerarquía de necesidades y factores motivacionales, es parte del paradigma de la educación humana que considera las habilidades blandas como parte de la autoconciencia humana.

Dentro del marco conceptual se han tenido en cuenta las aportaciones de los siguientes autores: Salovey y Mayer (1990) y Goleman (1995), quienes sostienen que el concepto de inteligencia emocional o habilidades blandas surge en la década de los noventa. Pero en los últimos años ha cobrado mayor importancia porque se identifican como características, propiedades indispensables y deseables que toda persona debe poseer.

Para Díaz y Sanhueza (2020), las habilidades del siglo XXI comprenden un conjunto de atributos, competencias y características personales que han sido identificadas por líderes, educadores, empresarios, académicos y agencias gubernamentales; Esencial para el éxito en una sociedad cambiante.

Para Goleman (1999), "inteligencia emocional" o habilidades blandas, es la capacidad de las personas para reconocer sus propios sentimientos, al igual que de los de sus pares. Es también, la capacidad de empujarnos a nosotros mismos de conducir adecuadamente las interacciones con nuestros colegas y con nosotros mismos.

Según, Duckworth y Yeager (2015), Siqueira (2017), Marrero, (2018), citado por Rodríguez et al., (2021) Las habilidades blandas son todas las cualidades que adquiere o desarrolla una persona que le permiten mejorar su desarrollo en todos los aspectos de su vida, ya sea personal, social o profesional, y se complementan con lo que se denomina conciencia o trabajo duro.

Las habilidades blandas son cualidades o características personales que permiten a una persona hacer bien su trabajo; Se vincula con el desarrollo emocional, personal y las interacciones que tiene con los pares (Gómez, 2019).

De igual forma, citado por Vidal (2008) por Rodríguez et al (2021), las habilidades interpersonales son aquellas que nos permiten relacionarnos con nuestros compañeros de manera acogedora y eficaz; Para ello se han integrado otras habilidades como la comunicación, las habilidades sociales, el estilo de vida, etc.

Hernández (2020) Las habilidades interpersonales, de acuerdo al socio fundador de Trust Corporate, forman parte de la personalidad del profesional y se demuestran a través de cualidades como la empatía, el liderazgo, la buena moral y la capacidad de relacionarse con el entorno.

Como señaló Vallegos, el título profesional o universitario de hoy ya no es garantía de éxito profesional, y aunque el título correcto sea una condición para conseguir un trabajo, no lo es. Por lo que debe de asegurar que la persona con el título tenga las habilidades y la capacidad para trabajar y satisfacer las necesidades del mercado laboral. Vallegos (2019). Para que una persona tenga éxito, debe estar formada tanto en habilidades personales como técnicas, que se complementan entre sí. Según Lipman et al. (2015), citado por Vallejos (2019), ha demostrado claramente que las habilidades blandas son relevantes y críticas para satisfacer con éxito las necesidades de un mercado laboral cambiante y volátil.

Finalmente, se presentan las Dimensiones de las habilidades blandas: Dimensión1: Trabajo en equipo, según dijeron Robbins y Coulter (2007), citado por Alvarado (2021). Refieren que en el trabajo en equipo los miembros trabajan arduamente para poder hacer fines específicos en conjunto, en los cuales juegan una concordancia positiva, responsabilidades individuales y conjuntas y

complementan sus propias capacidades. Dimensión 2: Aperturas a nuevas ideas, en ese sentido manifiesta Cáceres (2016) citado por Guevara (2020) que se apoya en encauzar las fortalezas, virtudes y recursos, con ideas y pensamientos positivos a las distintas situaciones del pasar diario, con mentalidad proactiva de estar continuamente dispuesto a la apertura de novedosas ideas, nuevos escenarios, nuevos retos.

Dimensión 3: Flexibilidad a situaciones cambiantes, sobre esto manifiesta Cáceres (2016) citado por Guevara (2020), que la flexibilidad se apoya en tener la facultad de reconocer nuevos acontecimientos, los cuales tienen la posibilidad de generar malestar y se debe ser hábil para reaccionar y no aferrarse a la que uno piensa teniendo capacidad de contestación, para adaptarse a los cambios, aprovechando las oportunidades para crecer como persona y profesional.

Dimensión 4: Estabilidad emocional, para Ortega (2016), citado por Gutiérrez (2019), nos dice que el equilibrio emocional tiene relación con conservar los sentimientos controlados, debido a que se puede tener cambios de humor y, no obstante, mantenerlo bajo control para no volverlo un estallido emocional. Al instante de manifestarse alguna situación tensa, la equivalencia emocional en las personas es muy importante, debido a que seguir estando en tranquilidad, ser amable, y hablar sobre el caso ayudará a una pronta resolución, mientras tanto que si se está en un desequilibrio el problema aumentará.

Calidad educativa. La segunda variable del análisis es la calidad educativa se fundamenta en las teorías como: Teoría de Bloom (1971) que fue extensamente usada en procesos de diseño curricular, así como en la estructuración de instrumentos de evaluación educativa, que ofrece recursos para reconocer variables provenientes de los 3 dominios de su taxonomía de procesos educacionales que tienen la posibilidad de ser determinantes en la calidad educativa; Teoría de Gagne y Briggs (1976), el razonamiento fue una transformación de las determinaciones o destrezas, las cuales han persistido por medio de ciertos periodos y que no fueron imputable en esencia a métodos de avance (Bianchetti, 2017).

Su criterio se vino creando en el proceso de evolución de la enseñanza, lo cual posibilita que esta se transforme simultáneamente a los cambios globales y las necesidades de las comunidades (Quintana,2018). Para comprender esta variable, se necesita conceptualizar la calidad educativa a partir de su forma más concreta; la Real Academia (RAE, 2019), define la calidad educativa como la “propiedad o grupo de características inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”. Este sentido es un instrumento para poder describir los procesos de cambio y transformación, y posibilita apreciar si dichos cambios permanecen siendo significativos y productivos para el entorno educativo sobre el cual está siendo medido (Guerra,2019). De esta forma, el termino calidad educativa se define a partir de diferentes perspectivas y enfoques, para describir la valoración que la enseñanza tiene y la significancia importante que gana con los cambios progresivos (García et al.,2018). En este sentido, diferentes autores definen la calidad educativa, ejemplificando, Ortega et al. (2016)., menciona que la calidad educativa se entiende por la relación entre el sentido de la cultura, la concepción de la enseñanza, el rigor científico y el tipo de educación que se imparte.

En el mismo sentido, López et al. (2012), piensan que para dialogar de calidad educativa se tienen que complementar 4 fronteras relevantes que la conforman, que son la infraestructura, que tiene relación con las condiciones físicas mínimas de ingreso a la enseñanza en la organización; la pedagogía, que tiene relación con la acción de educación, aprendizaje y sus herramientas para que los contenidos abarcados en este proceso se conviertan en aprendizaje importante para los alumnos; la organización, que hace referencia al trabajo en grupo de toda la sociedad educativa para que el proceso de enseñanza se dé de manera óptima; y el currículo, que debería estar orientado a las necesidades y habilidades de los alumnos; en la pedagogía y la organización implica la organización curricular que prepara el maestro.(Moreno y Marcaccio,2014)

Otra definición da Boderó (2014), quien asegura que resulta complejo conceptualizar a la calidad educativa y sus niveles para revisar que la organización es de calidad, aun de esta forma hay puntos en la organización educativa que posibilitan una aproximación a esta definición, se trata del funcionamiento institucional, del funcionamiento del profesor y de los logros educativos que alcanzan los alumnos.

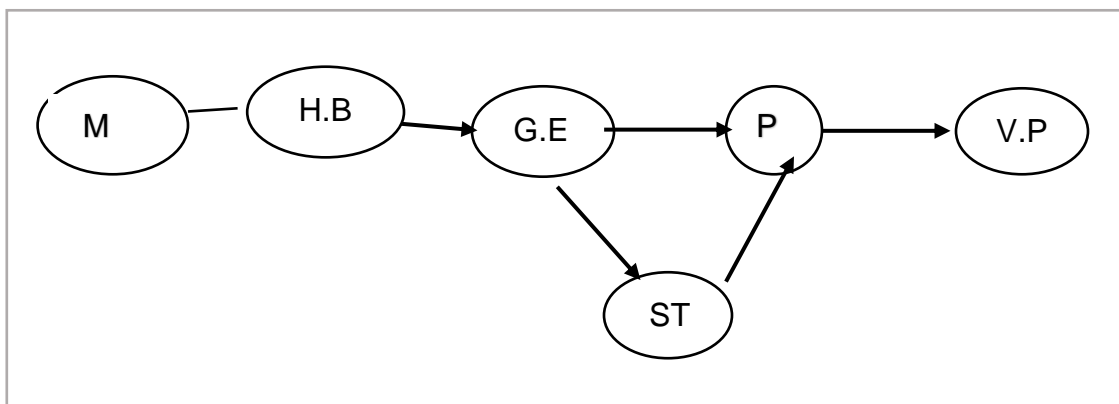
Para terminar, debemos mencionar sus dimensiones: Dimensión 1: Equidad para Bolívar (2005) citado por Silva (2019), la equidad es una expresión de la justicia e implica la distribución de los bienes de manera proporcional a las necesidades. Así, la equidad implica una distribución particular (a veces desigual) para poder revertir las desventajas acumuladas., Dimensión 2: Relevancia, Pérez y Merino (2021). Refieren que es la característica de aquello que es relevante (es decir, que resulta fundamental, trascendente o substancial). Lo que tiene relevancia, por lo tanto, dispone de importancia, Dimensión 3: Pertinencia, la pertinencia no puede ser un lema o consigna, es el compromiso moral que asume la educación superior con todo el pueblo y la humanidad, la aplicación de los principios de diversidad cultural, respeto mutuo y la garantía de un futuro sustentable para las nuevas generaciones, Estupiñán et. al. (2018), Dimensión 4: Eficacia, la eficacia es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas, Sánchez (2020), Dimensión 5: Eficiencia según Fernández et al. (1997) citado por Rojas, Jaimes & Valencia (2018). Hablaron que la eficiencia es la “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (Bernate et al.,2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue tipo descriptiva propositiva, porque se describieron las variables estudiadas con la finalidad de conocer el estado situacional o diagnóstico de cada una de ellas (Hernández y Mendoza, 2018); para posteriormente plantear y/o proponer estrategias de solución.

Fue también de diseño no experimental y de corte transversal, ya que solo se analizaron las variables sin que estas sufrieran algún tipo de manipulación; es decir se midieron a partir de teorías plasmadas en un instrumento que recogió la información en un momento único y destornado (Ñaupas et al., 2018).



Dónde:

M = muestra 20 docentes

LT = Diagnóstico de habilidades blandas

GE = Diagnóstico de la Calidad educativa

ST = Sustento Teórico

P = Propuesta basada en el programa de habilidades blandas

VP = Validación de la propuesta

3.2 Variables y operacionalización

VI: Habilidades blandas

V2: Calidad Educativa

Definición conceptual de la variable Habilidades blandas

Para la Organización Mundial de la Salud, División de Salud Mental (1994), citado por Guerra (2019), las habilidades blandas son un conjunto de habilidades socioemocionales necesarias para la convivencia con las personas porque ayudan a las personas a tomar decisiones informadas, resolver problemas personales y profesionales. problema, tener ideas originales y creativas, comunicarse con calidez y eficacia, comprender los sentimientos de los demás y establecer relaciones emocionales y físicas sanas.

Definición operacional: Esta variable presento 4 dimensiones: Trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas, flexibilidad a situaciones cambiantes, estabilidad emocional. La escala de dimensión fue de tipo ordinal (Likert) con criterios de respuesta en el rango de Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre.

Definición conceptual de la variable Calidad Educativa

Considerada como el accionar del director que debe poseer un conocimiento amplio en el dominio de habilidades para gestionar asertivamente en el dominio y control de emociones de los que laboran en su institución. la gestión escolar parte de la misión donde se asume responsabilidades para desarrollar una cultura de cumplimiento de encargos y tareas para que se concreten los resultados y con ellos los logros propuestos en los objetivos. Para ello se hace necesario que se cumplan con el desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades que se utilizan para los procesos formativos conducentes al desarrollo de competencias para generar condiciones propicias de mejora que es posible lograr (Quintana, 2018).

Definición operacional de la variable Gestión escolar

La Gestión Escolar operacionalmente fue dada por la evaluación de las siguientes dimensiones: Gestión directiva, Gestión pedagógica y académica, Gestión de la comunidad, y Gestión administrativa.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de investigación está formada por todos los elementos (personas, conglomerados, organismos, registros médicos, etc.) que participan en el fenómeno definido en el análisis de un problema de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Para este estudio, la población estuvo constituida por 20 de la I.E Víctor Rosales Ortega de Piura, y mediante su percepción medirán en qué nivel el director desarrolla el estilo de liderazgo transformacional y cómo es que gestiona la escuela

Teniendo en cuenta que la población de estudio fue finita, se consideró estudiarla en su totalidad, respetando ciertos criterios de inclusión y exclusión (Ñaupás, 2018).

Tabla 1

Institución Educativa Víctor Rosales Ortega de Piura que integran la población:

Docentes	Cantidad	%
Varones	10	50%
Mujeres	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de la I.E.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se tuvo en cuenta la técnica de gabinete, aplicada mediante el uso de diferentes archivos como resúmenes, textos, comentarios, bibliografías, números, que permitieron recolectar información de referencia para las dos variables de la investigación actual.

Como técnica de campo se utiliza la encuesta, a través de una herramienta tipo cuestionario, administrada a los docentes, para recolectar información relevante sobre habilidades blandas y la calidad de la educación (López. et al., 2015).

La validación de los instrumentos se hizo por medio del criterio de juez o experto, siendo un Magister en currículo de la misma forma que se observa en los anexos del presente estudio. Sugiere Hernández y otros (2010) que la validación del instrumento se hace por medio de la crítica de expertos quienes validan si están en forma idónea planteados los ítems, los indicadores, las dimensiones que respondan a las variables de estudio.

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad sugiere Hernández y otros (2010) que son las medidas de los instrumentos que tienen que ser coherentes y consistentes para lograr de la confiabilidad, por esta razón se aplica el alfa de Cronbach (desarrollado por J. L. Cronbach).

Así mismo el instrumento se aplicó en una prueba piloto a 7 docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega; para demostrar su confiabilidad, las cuales fueron sometida al coeficiente Alfa de Cronbach que permitió la confiabilidad del instrumento para hacer aplicado a los demás docentes participantes del estudio. En este proceso se obtuvo valores de $\alpha=0.834$ para ambos instrumentos.

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo del presente informe se ha seguido el siguiente método: Se pidió el permiso respectivo a la dirección de la I.E, para la ejecución de los cuestionarios a los profesores participantes de la investigación. Se adjunta en los anexos la autorización de la dirección. Más adelante se aplicó los cuestionarios a la población muestra elegida del colegio Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura. Después se ordenaron y se procesaron los datos, organizándolos según las metas, variables y dimensiones, representándolas en las tablas de frecuencia y porcentaje de doble acceso.

Para finalmente recolectar la información, la cual fue procesada con el programa estadística de Excel, utilizando un computador, se mostraron los resultados y se redactaron las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Por ser un estudio descriptivo proyectivo, para la estadística se trabajó en dos momentos, en el primero se utilizaron las herramientas de fiabilidad del SPSS para hallar la confiabilidad del Instrumento, y en segundo lugar se establecieron los resultados en el cual, se trabajó con las herramientas del análisis descriptivo del Excel para la elaboración de las tablas y gráficos estadísticos de frecuencias.

3.7 Aspectos éticos

En el aspecto ético, se trabajó con la Resolución N° 02622020 del Consejo Universitario de la Universidad César Vallejo, que estableció el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo; Esto indica esencialmente que en la realización de la investigación científica se deben tener en cuenta una serie de reglas a fin de enmarcar las buenas prácticas y asegurar la promoción de principios éticos que garanticen la felicidad y la autonomía de los participantes en el marco del estudio. grupo, así como la responsabilidad e integridad del investigador en la recolección, procesamiento, interpretación, elaboración del informe y publicación. En este sentido, se respetó la autonomía de las instituciones educativas participantes de la investigación, así como de los autores que contribuyeron al desarrollo de este trabajo, debidamente citado con la norma APA en esta edición su 7^a (Candia, 2020).

Montero (2020) considero los principios éticos básicos para el uso de sujetos humanos en investigación: riesgos, beneficios y posibles complicaciones. Este principio implica también la protección de quienes se encuentran en mayor riesgo como las mujeres embarazadas o colectivos sensibles con autonomía limitada como los presos, los menores, las personas con enfermedades mentales o las personas con discapacidad. Parte de este principio implica obtener el consentimiento informado en todos los estudios en los que los sujetos consientan libremente en participar en la investigación después de haberles explicado completamente y tener plenos derechos para retirarse del estudio cuando el sujeto lo desee.

Beneficios: Este principio implica que siempre se debe buscar maximizar los beneficios potenciales para los sujetos y minimizar los riesgos para las partes involucradas.

No maleficencia, la obligación humana de no causar daño intencional, ya sea en la práctica profesional o en las acciones cotidianas.

Justicia: los riesgos y beneficios de una investigación deben ser compartidos equitativamente entre los sujetos de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados de la aplicación de instrumentos

Objetivo 1: Diagnosticar el nivel de Calidad educativa

Tabla 2

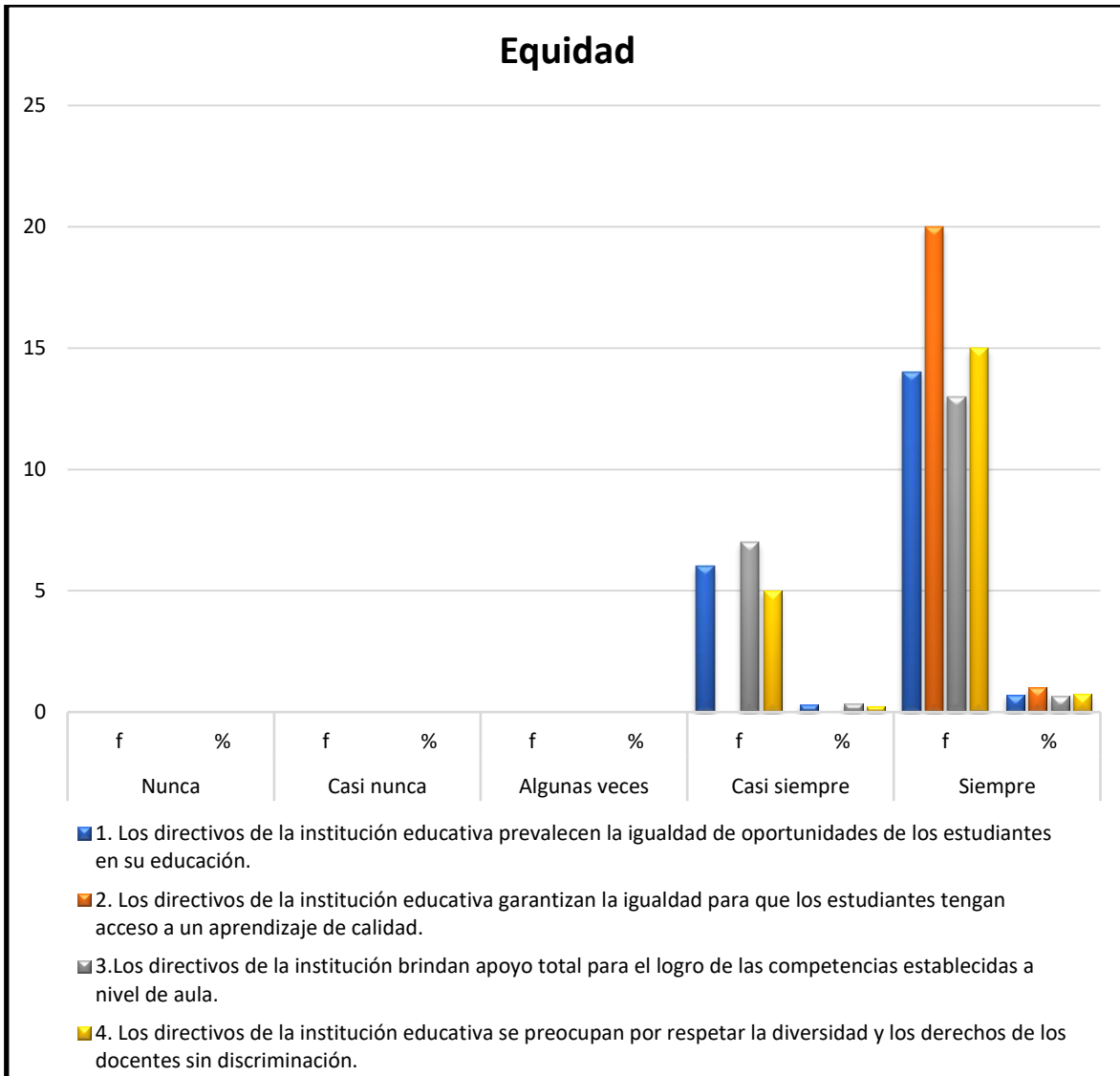
Dimensión Equidad

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Los directivos de la institución educativa prevalecen la igualdad de oportunidades de los estudiantes en su educación.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	30,00%	14	70,00%
2	Los directivos de la institución educativa garantizan la igualdad para que los estudiantes tengan acceso a un aprendizaje de calidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	20	100,00%
3	Los directivos de la institución brindan apoyo total para el logro de las competencias establecidas a nivel de aula.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	35,00%	13	65,00%
4	Los directivos de la institución educativa se preocupan por respetar la diversidad y los derechos de los docentes sin discriminación.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,00%	15	75,00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 1

Distribución de porcentajes de la dimensión equidad



Los resultados obtenidos en la dimensión equidad; según lo observado en figura 1. Del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, 70% igual a 14 docentes respondieron; que los directivos de la I.E siempre prevalecen la igualdad de oportunidades de los estudiantes en su educación, 30% igual a 6 docentes; respondieron que casi siempre los directivos de la I.E prevalecen la igualdad de

oportunidades de los estudiantes en su educación. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca o nunca.

El 100% igual a 20 docentes respondieron; que siempre los directivos de la I.E garantizan la igualdad para que los estudiantes tengan acceso a un aprendizaje de calidad, 65% igual a 13 docentes respondieron; que siempre los directivos de la institución brindan apoyo total para el logro de las competencias establecidas a nivel de aula, 35% igual a 7 docentes manifestaron; que casi siempre los directivos de la institución brindan apoyo total para el logro de las competencias establecidas a nivel de aula. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

El 75% igual a 15 docentes respondió; que siempre los directivos de la I.E se preocupan por respetar la diversidad y los derechos de los docentes sin discriminación, 25% igual a 5 docentes manifestaron que casi siempre los directivos de la I.E se preocupan por respetar la diversidad y los derechos de los docentes sin discriminación. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

Tabla 3

Dimensión Relevancia

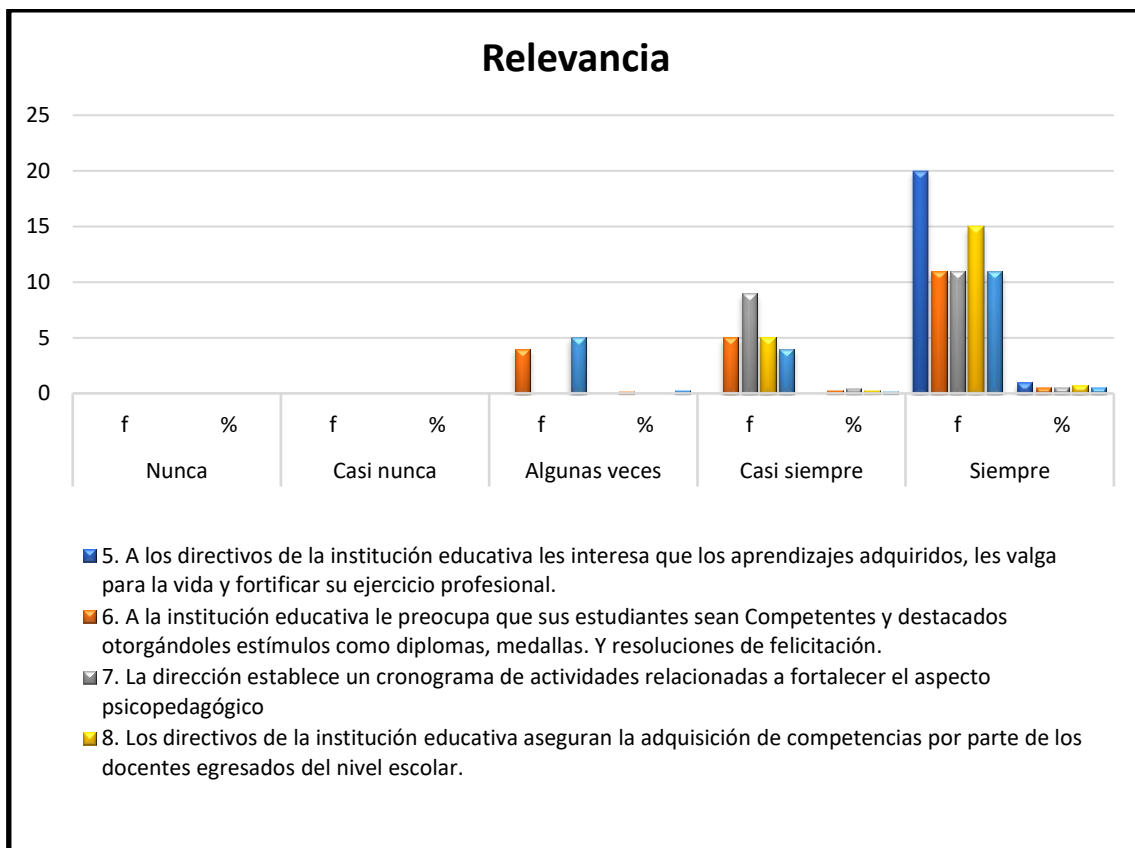
N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5	A los directivos de la institución educativa les interesa que los aprendizajes adquiridos, les valga para la vida y fortificar su ejercicio profesional.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	20	100.00%
6	A la institución educativa le preocupa que sus estudiantes sean Competentes y destacados otorgándoles estímulos como diplomas, medallas. Y resoluciones de felicitación.	0	0.00%	0	0.00%	4	20.00%	5	25.00%	11	55.00%
7	La dirección establece un cronograma de actividades relacionadas a fortalecer el aspecto psicopedagógico	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	9	45.00%	11	55.00%
8	Los directivos de la institución educativa aseguran la adquisición de	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	5	25.00%	15	75.00%

9	competencias por parte de los docentes egresados del nivel escolar. Los directivos de la institución educativa promueven los aprendizajes significativos a su comunidad educativa.	0	0.00%	0	0.00%	5	25.00%	4	20.00%	11	55.00%
---	--	---	-------	---	-------	---	--------	---	--------	----	--------

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 2

Distribución de porcentajes de la dimensión Relevancia



Los resultados obtenidos en la dimensión relevancia; según lo observado en figura 2. La población total de estudio, 20 docentes; respondió que siempre los directivos de la institución educativa les interesa que los aprendizajes adquiridos, les valga para la vida y fortificar su ejercicio profesional. El 55% igual a 11 docentes manifestaron; que siempre los directivos de la institución educativa les interesa que los aprendizajes adquiridos, les valga para la vida y fortificar su ejercicio profesional, 25% igual a 5

docentes respondieron; que casi siempre los directivos de la institución educativa les interesa que los aprendizajes adquiridos, les valga para la vida y fortificar su ejercicio profesional, 20% igual a 4 docentes respondieron; que algunas veces los directivos de la institución educativa les interesa que los aprendizajes adquiridos, les valga para la vida y fortificar su ejercicio profesional. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

El 55% igual a 11 docentes respondieron; que; siempre la institución educativa le preocupa que sus estudiantes sean competentes y destacados otorgándoles estímulos como diplomas, medallas y resoluciones de felicitación, 45% igual a 9 docentes manifestaron que casi siempre la institución educativa le preocupa que sus estudiantes sean competentes y destacados otorgándoles estímulos como diplomas, medallas y resoluciones de felicitación. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

55% igual a 15 docentes respondieron; que siempre la dirección establece un cronograma de actividades relacionadas a fortalecer el aspecto psicopedagógico, 45% igual a 9 docentes respondieron; que casi siempre la dirección establece un cronograma de actividades relacionadas a fortalecer el aspecto psicopedagógico. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

75% igual a 15 docentes respondieron; que siempre los directivos de la institución educativa aseguran la adquisición de competencias por parte de los docentes egresados del nivel escolar, 25% igual a 5 docentes respondieron; que casi siempre los directivos de la institución educativa aseguran la adquisición de competencias por parte de los docentes egresados del nivel escolar. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

55% igual a 11 docentes respondieron; que siempre los directivos de la institución educativa promueven los aprendizajes significativos a su comunidad educativa, 25% igual a 5 docentes refirieron que algunas veces los directivos de la institución educativa promueven los aprendizajes significativos a su comunidad educativa ,el 20% igual a 4 docentes manifestaron; que algunas veces los directivos de la

institución educativa promueven los aprendizajes significativos a su comunidad educativa. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

Tabla 4

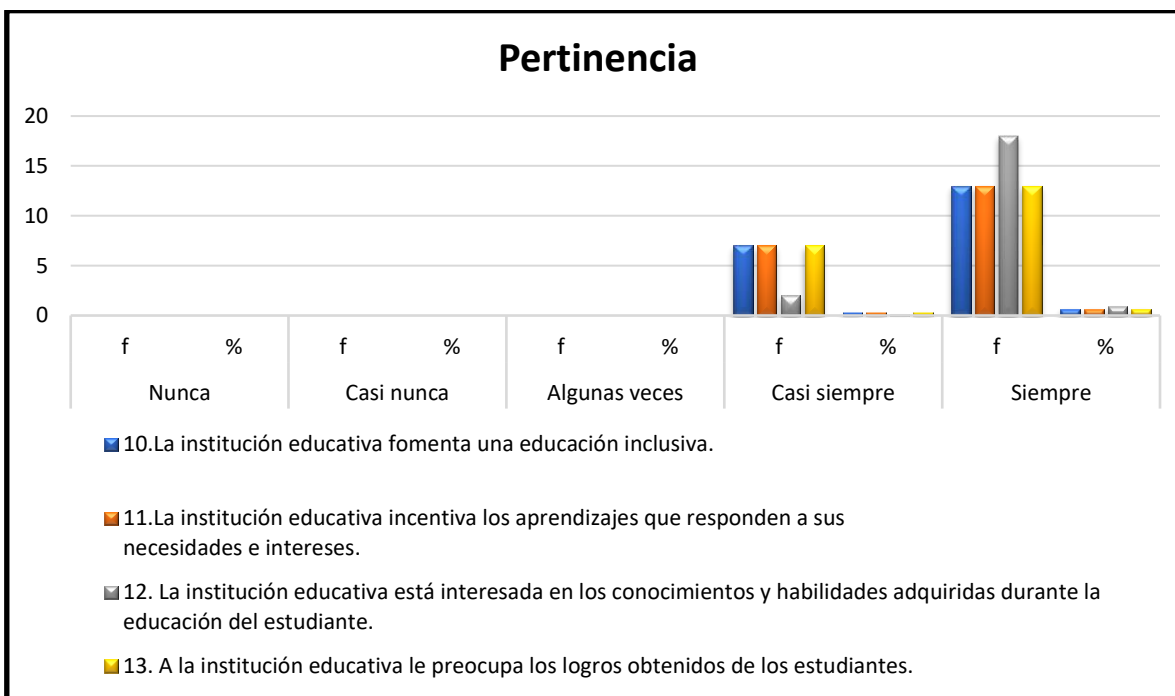
Dimensión Pertinencia

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	La institución educativa fomenta una educación inclusiva.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	35,00%	13	65,00%
11	La institución educativa incentiva los aprendizajes que responden a sus necesidades e intereses.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	35,00%	13	65,00%
12	La institución educativa está interesada en los conocimientos y habilidades adquiridas durante la educación del estudiante.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	10,00%	18	90,00%
13	A la institución educativa le preocupa los logros obtenidos de los estudiantes.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	35,00%	13	65,00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 3

Distribución de porcentajes de la dimensión Pertinencia



Los resultados obtenidos en la dimensión pertinencia; según lo observado en figura 3. Del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, 65% igual a 13 docentes respondieron; que siempre la institución educativa fomenta una educación inclusiva, 35% igual a 7 docentes respondieron; que casi siempre la institución educativa fomenta una educación inclusiva. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

El 65% igual a 13 docentes respondieron; que siempre la institución educativa incentiva los aprendizajes que responden a sus necesidades e intereses, 35% igual a 7 docentes respondieron; que casi siempre, la institución educativa incentiva los aprendizajes que responden a sus necesidades e intereses. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

El 90% igual a 18 docentes respondieron; que siempre, la institución educativa está interesada en los conocimientos y habilidades adquiridas durante la educación del estudiante, 10% igual a 2 docentes respondieron; que casi siempre la institución educativa está interesada en los conocimientos y habilidades adquiridas durante la educación del estudiante. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

El 65% igual a 13 docentes respondieron; que siempre la institución educativa le preocupa los logros obtenidos de los estudiantes, 35% igual a 7 docentes; respondieron; que casi siempre la institución educativa le preocupa los logros obtenidos de los estudiantes. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

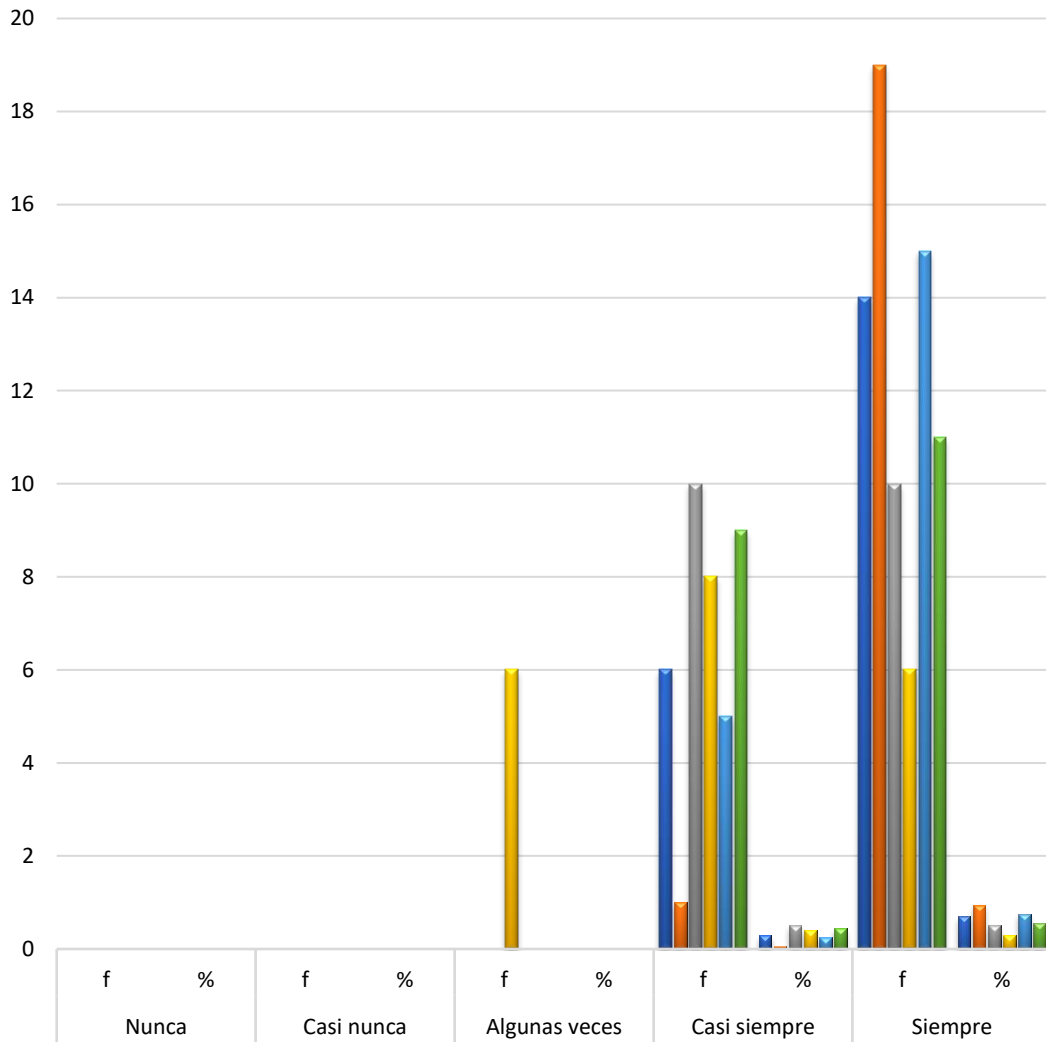
Tabla 5*Dimensión Eficacia*

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
14	Los directivos de la institución educativa están comprometidos en cumplir sus funciones.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	30,00%	14	70,00%
15	Los directivos de la institución educativa están comprometidos en promover el dialogo y comunicación con respeto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	5,00%	19	95,00%
16	La institución educativa potencializa las estrategias de aprendizaje para una educación de calidad.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	10	50,00%	10	50,00%
17	La institución educativa participa en actividades internas y externas según lo proyectado, cuyo objetivo es crear altas expectativas.	0	0,00%	0	0,00%	6	30,00%	8	40,00%	6	30,00%
18	La institución educativa está encaminada a brindar calidad educativa respondiendo a las de los estudiantes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	25,00%	15	75,00%
19	La institución educativa impulsa propuestas de competencias de acuerdo con las expectativas que se exigen en el entorno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	45,00%	11	55,00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 4*Distribución de porcentajes de la dimensión Eficacia*

Eficacia



- 14. Los directivos de la institución educativa están comprometidos en cumplir sus funciones.
- 15. Los directivos de la institución educativa están comprometidos en promover el dialogo y comunicación con respeto
- 16. La institución educativa potencializa las estrategias de aprendizaje para una educacion de calidad.
- 17. La institución educativa participa en actividades internas y externas según lo proyectado, cuyo objetivo es crear altas expectativas.
- 18. La institución educativa está encaminada a brindar calidad educativa respondiendo a las de los estudiantes
- 19. La institución educativa impulsa propuestas de competencias de acuerdo con las expectativas que se exigen en el entorno

Los resultados obtenidos en la dimensión Eficacia; según lo observado en figura 4. Del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, el 70% igual a 14 docentes respondieron; que siempre, los directivos de la institución educativa están comprometidos en cumplir sus funciones, 30% igual a 6 docentes respondieron; que casi siempre los directivos de la institución educativa están comprometidos en cumplir sus funciones. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

El 95% igual a 19 docentes respondieron; que siempre los directivos de la institución educativa están comprometidos en promover el diálogo y comunicación con respeto, 5% igual a 1 docente refiere; que casi siempre los directivos de la institución educativa están comprometidos en promover el diálogo y comunicación con respeto. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

El 50% igual a 10 docentes respondieron; que siempre la institución educativa potencializa las estrategias de aprendizaje para una educación de calidad, 50% igual a 10 docentes refirieron; que casi siempre la institución educativa potencializa las estrategias de aprendizaje para una educación de calidad. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

40% igual a 8 docentes respondieron; que casi siempre la institución educativa participa en actividades internas y externas según lo proyectado, cuyo objetivo es crear altas expectativas, 30% igual a 6 docentes respondieron; que siempre la institución educativa participa en actividades internas y externas según lo proyectado, cuyo objetivo es crear altas expectativas, 30% igual a 6 docentes respondieron; que algunas veces la institución educativa participa en actividades internas y externas según lo proyectado, cuyo objetivo es crear altas expectativas. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

75% igual a 15 docentes respondieron; que siempre la institución educativa está encaminada a brindar calidad educativa respondiendo a las de los estudiantes, 25% igual a 5 docentes respondieron; que casi siempre la institución educativa está encaminada a brindar calidad educativa respondiendo a las de los estudiantes. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

55% igual a 11 docentes respondieron; que siempre la institución educativa impulsa propuestas de competencias de acuerdo con las expectativas que se exigen en el entorno, 45% igual a 9 docentes refirieron que casi siempre la institución educativa impulsa propuestas de competencias de acuerdo con las expectativas que se exigen en el entorno. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

Tabla 6

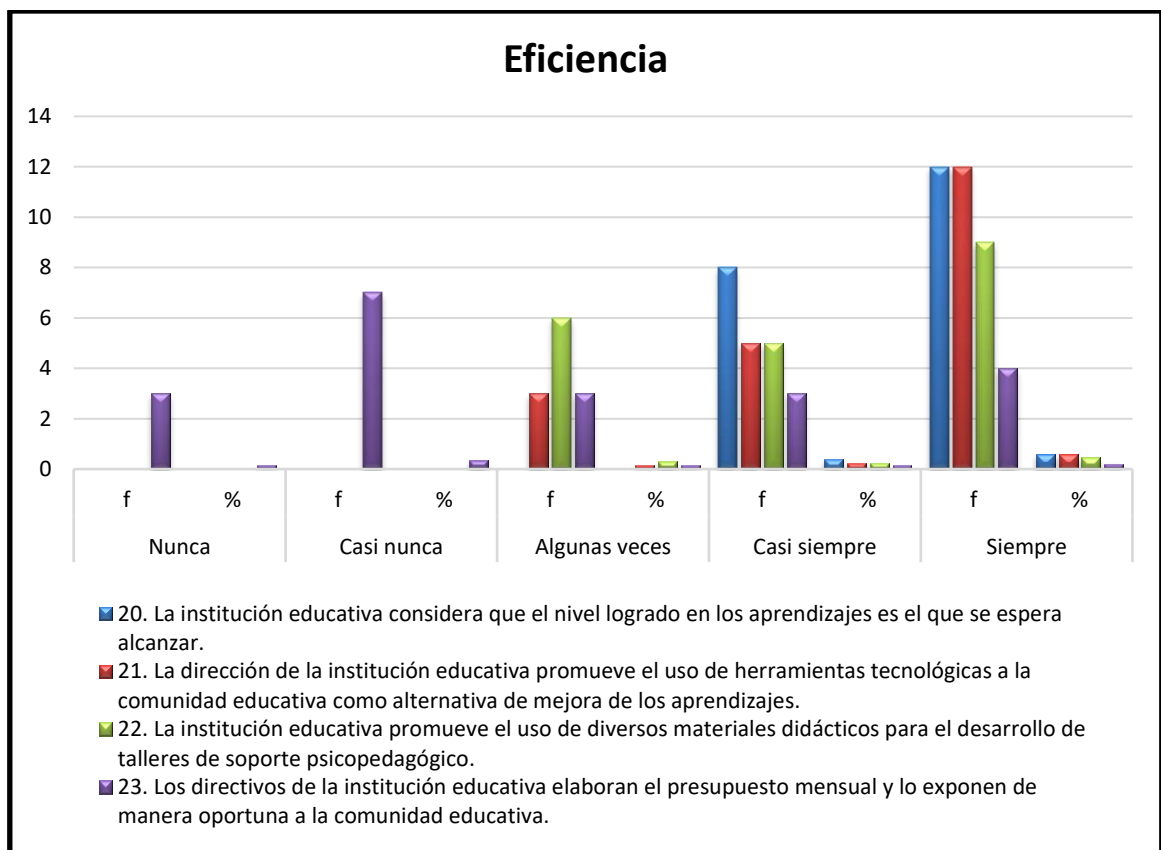
Dimensión Eficiencia

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	La institución educativa considera que el nivel logrado en los aprendizajes es el que se espera alcanzar.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	8	40.00%	12	60.00%
21	La dirección de la institución educativa promueve el uso de herramientas tecnológicas a la comunidad educativa como alternativa de mejora de los aprendizajes.	0	0.00%	0	0.00%	3	15.00%	5	25.00%	12	60.00%
22	La institución educativa promueve el uso de diversos materiales didácticos para el desarrollo de talleres de soporte psicopedagógico.	0	0.00%	0	0.00%	6	30.00%	5	25.00%	9	45.00%
23	Los directivos de la institución educativa elaboran el presupuesto mensual y lo exponen de manera oportuna a la comunidad educativa.	3	15.00%	7	35.00%	3	15.00%	3	15.00%	4	20.00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 5

Distribución de porcentajes de la dimensión Eficiencia



Los resultados obtenidos en la dimensión eficiencia; según lo observado en figura 5. del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, 60% igual a 12 docentes respondieron; que siempre, la institución educativa considera que el nivel logrado en los aprendizajes es el que se espera alcanzar, 40% igual a 8 docentes; respondieron que casi siempre; la institución educativa considera que el nivel logrado en los aprendizajes es el que se espera alcanzar. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

60% igual a 12 docentes respondieron; que siempre, la dirección de la institución educativa promueve el uso de herramientas tecnológicas a la comunidad educativa como alternativa de mejora de los aprendizajes, .25% igual a 5 docentes ; respondieron que casi siempre la dirección de la institución educativa promueve el uso de herramientas tecnológicas a la comunidad educativa como alternativa de

mejora de los aprendizajes, 15% igual a 3 docentes; refieren que algunas veces; la dirección de la institución educativa promueve el uso de herramientas tecnológicas a la comunidad educativa como alternativa de mejora de los aprendizajes. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

45% igual a 9 docentes respondieron; que siempre la institución educativa promueve el uso de diversos materiales didácticos para el desarrollo de talleres de soporte psicopedagógico, 30% igual a 6 docentes respondieron que algunas veces; la institución educativa promueve el uso de diversos materiales didácticos para el desarrollo de talleres de soporte psicopedagógico, 25% igual a docentes refieren; que casi siempre la institución educativa promueve el uso de diversos materiales didácticos para el desarrollo de talleres de soporte psicopedagógico. ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca, 35% igual a 7 docentes que respondieron; que casi nunca los directivos de la institución educativa elaboran el presupuesto mensual y lo exponen de manera oportuna a la comunidad educativa, 20% igual a 4 docentes respondieron; que siempre los directivos de la institución educativa elaboran el presupuesto mensual y lo exponen de manera oportuna a la comunidad educativa, 15% igual a 3 docentes que respondieron; que algunas veces los directivos de la institución educativa elaboran el presupuesto mensual y lo exponen de manera oportuna a la comunidad educativa, 15% igual a 3 docentes respondieron; que casi siempre los directivos de la institución educativa elaboran el presupuesto mensual y lo exponen de manera oportuna a la comunidad educativa, 15% igual a 3 docentes respondieron; que nunca los directivos de la institución educativa elaboran el presupuesto mensual y lo exponen de manera oportuna a la comunidad educativa.

Tabla 7*Resultados de la variable calidad educativa*

		f	%
Válido	Deficiente	8	42,7
	Regular	7	39,0
	Bueno	5	18,3
	Total	20	100,0

Nota: Instrumento aplicado a los docentes

En la tabla 7 respecto a la variable calidad educativa, la mayoría de los docentes con un 42,68% la ubica en un nivel deficiente, le sigue el nivel regular con un 39,02% y por último tenemos al nivel bueno con un 18,29%, con estos resultados vemos que existen carencias de la variable calidad educativa por la que se debe mejorar con el modelo que se plantea en el presente estudio.

Objetivo 2: Identificar el nivel de habilidades blandas

Los resultados de este objetivo también se han distribuido en primer lugar por dimensiones, para luego presentar los resultados de la variable general como se muestra a continuación

Tabla 8

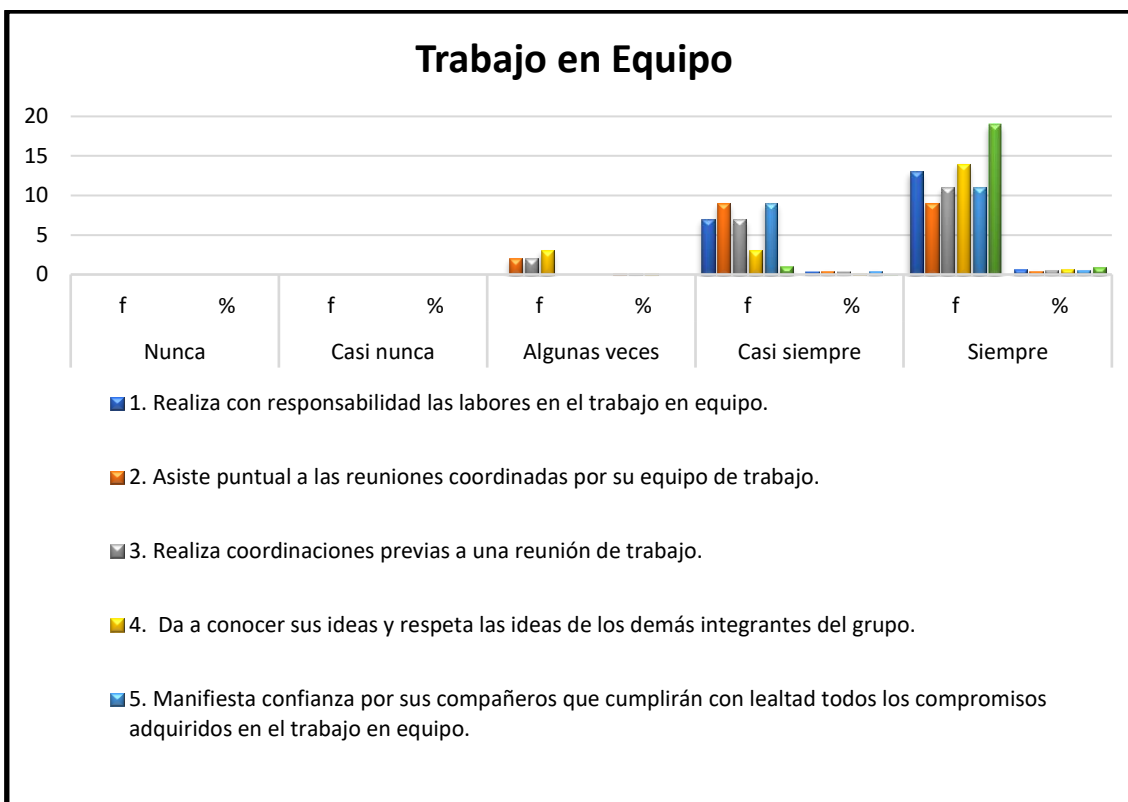
Dimensión Trabajo en equipo

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Realiza con responsabilidad las labores en el trabajo en equipo.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	7	35.00%	13	65.00%
2	Asiste puntual a las reuniones coordinadas por su equipo de trabajo. Realiza coordinaciones previas a una reunión de trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	2	10.00%	9	45.00%	9	45.00%
3	Realiza coordinaciones previas a una reunión de trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	2	10.00%	7	35.00%	11	55.00%
4	Da a conocer sus ideas y respeta las ideas de los demás integrantes del grupo.	0	0.00%	0	0.00%	3	15.00%	3	15.00%	14	70.00%
5	Manifiesta confianza por sus compañeros que cumplirán con lealtad todos los compromisos adquiridos en el trabajo en equipo.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	9	45.00%	11	55.00%
6	Respeto a sus compañeros de equipo de trabajo.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	5.00%	19	95.00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 6

Distribución de porcentajes de la dimensión Trabajo en equipo



Los resultados obtenidos en la dimensión trabajo en equipo; según lo observado en figura 6. del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, 65% igual a 13 docentes respondieron; que siempre realizan con responsabilidad las labores en el trabajo en equipo, 35% igual a 7 docentes respondieron; que casi siempre realizan con responsabilidad las labores en el trabajo en equipo y ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

45% igual a 9 docentes respondieron; que siempre asisten puntual a las reuniones coordinadas por su equipo de trabajo, 45% igual a 9 docentes que respondieron; que casi siempre asisten puntuales a las reuniones coordinadas por su equipo de trabajo, 10% igual a 2 docentes respondieron; que algunas veces asisten puntuales a las reuniones coordinadas por su equipo de trabajo y ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

11 docentes que equivale al 55%; respondieron que siempre realizan coordinaciones previas a una reunión de trabajo, 7 docentes que equivale al 35%; respondieron que casi siempre realizan coordinaciones previas a una reunión de trabajo, 2 docentes que equivale al 10%; respondieron que algunas veces realizan coordinaciones previas a una reunión de trabajo. ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca. 14 docentes que equivale al 70%; respondieron que siempre dan a conocer sus ideas y respeta las ideas de los demás integrantes del grupo, 3 docentes que equivale al 15%; respondieron que casi siempre dan a conocer sus ideas y respeta las ideas de los demás integrantes del grupo, 3 docentes que equivale al 15%; respondieron que algunas veces dan a conocer sus ideas y respeta las ideas de los demás integrantes del grupo. ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

11 docentes que equivale al 55%; respondieron que siempre manifiestan confianza por sus compañeros que cumplirán con lealtad todos los compromisos adquiridos en el trabajo en equipo, 9 docentes que equivale al 45%; respondieron que casi siempre manifiestan confianza por sus compañeros que cumplirán con lealtad todos los compromisos adquiridos en el trabajo en equipo. ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

19 docentes que equivale al 95%; respondieron que siempre respetan a sus compañeros de equipo de trabajo, 1 docente que equivale al 5%; respondieron que casi siempre respetan a sus compañeros de equipo de trabajo. ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

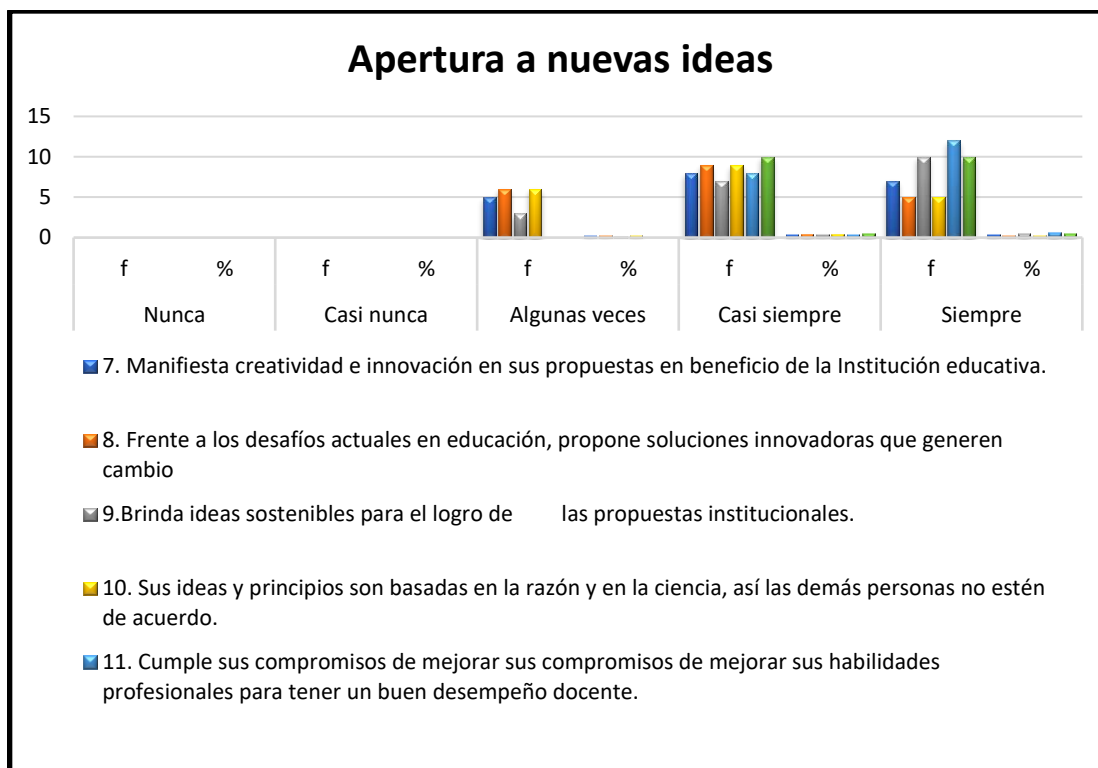
Tabla 9*Dimensión Apertura a nuevas ideas*

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi Siempre		Siempre	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	Manifiesta creatividad e innovación en sus propuestas en beneficio de la Institución educativa.	0	0.00%	0	0.00%	5	25.00%	8	40.00%	7	35.00%
8	Frente a los desafíos actuales en educación, propone soluciones innovadoras que generen cambio	0	0.00%	0	0.00%	6	30.00%	9	45.00%	5	25.00%
9	Brinda ideas sostenibles para el logro de las propuestas institucionales.	0	0.00%	0	0.00%	3	15.00%	7	35.00%	10	50.00%
10	Sus ideas y principios son basadas en la razón y en la ciencia, así las demás personas no estén de acuerdo.	0	0.00%	0	0.00%	6	30.00%	9	45.00%	5	25.00%
11	Cumple sus compromisos de mejorar sus habilidades profesionales para tener un buen desempeño docente.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	8	40.00%	12	60.00%
12	Se anticipa a situaciones con mentalidad proactiva ante determinados hechos.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	10	50.00%	10	50.00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 7

Distribución de porcentajes de la dimensión Apertura a nuevas ideas



Los resultados obtenidos en la dimensión apertura a nuevas ideas; según lo observado en figura 7. del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, 40% igual a 8 docentes respondieron; que casi siempre manifiesta creatividad e innovación en sus propuestas en beneficio de la institución educativa, 35% igual a 7 docentes respondieron; que siempre manifiesta creatividad e innovación en sus propuestas en beneficio de la institución educativa, 25% igual a 5 docentes respondieron; que algunas veces manifiesta creatividad e innovación en sus propuestas en beneficio de la institución educativa. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca. 45% igual a 9 docentes respondieron; que casi siempre frente a los desafíos actuales en educación, propone soluciones innovadoras que generen cambio, 30% igual a 6 docentes respondieron; que algunas veces frente a los desafíos actuales en educación, propone soluciones innovadoras que generen cambio, 25% igual a 5 docentes respondieron; que siempre frente a los desafíos actuales en educación, propone soluciones innovadoras que generen cambio. Ningún docente respondió las

alternativas casi nunca y nunca.

50% igual a 10 docentes respondieron; que siempre brinda ideas sostenibles para el logro de las propuestas institucionales,35% igual a 7 docentes respondieron; que casi siempre brinda ideas sostenibles para el logro de las propuestas institucionales,15% igual a 3 docentes respondieron; que algunas veces brinda ideas sostenibles para el logro de las propuestas institucionales. ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

45% igual a 9 docentes respondieron; que casi siempre sus ideas y principios son basadas en la razón y en la ciencia, así las demás personas no estén de acuerdo,30% igual a 6 docentes respondieron; que algunas veces sus ideas y principios son basadas en la razón y en la ciencia, así las demás personas no estén de acuerdo,25% igual a 5 docentes respondieron; que siempre sus ideas y principios son basadas en la razón y en la ciencia. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

60% igual a 12 docentes respondieron; que siempre cumple sus compromisos de mejorar sus habilidades profesionales para tener un buen desempeño docente,40% igual a 8 docentes respondieron; que casi siempre cumple sus compromisos de mejorar sus habilidades profesionales para tener un buen desempeño docente. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

50% igual 10 docentes respondieron; que siempre se anticipa a situaciones con mentalidad proactiva ante determinados hechos,50% igual a 10 docentes respondieron; que casi siempre se anticipa a situaciones con mentalidad proactiva ante determinados hechos. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

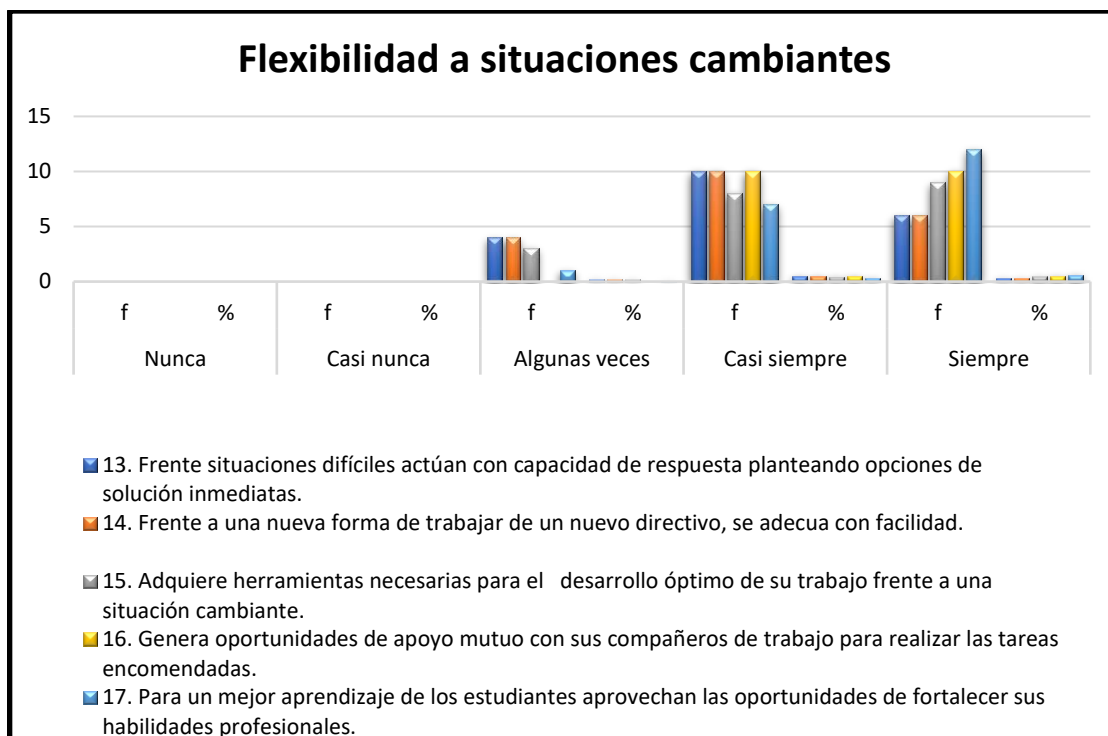
Tabla 10*Dimensión Flexibilidad a situaciones cambiantes*

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	Frente situaciones difíciles actúan con capacidad de respuesta planteando opciones de solución inmediatas.	0	0.00%	0	0.00%	4	20.00%	10	50.00%	6	30.00%
14	Frente a una nueva forma de trabajar de un nuevo directivo, se adecua con facilidad.	0	0.00%	0	0.00%	4	20.00%	10	50.00%	6	30.00%
15	Adquiere herramientas necesarias para el desarrollo óptimo de su trabajo frente a una situación cambiante.	0	0.00%	0	0.00%	3	15.00%	8	40.00%	9	45.00%
16	Genera oportunidades de apoyo mutuo con sus compañeros de trabajo para realizar las tareas encomendadas.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	10	50.00%	10	50.00%
17	Para un mejor aprendizaje de los estudiantes aprovechan las oportunidades de fortalecer sus habilidades profesionales.	0	0.00%	0	0.00%	1	5.00%	7	35.00%	12	60.00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 8

Distribución de porcentajes de la dimensión Flexibilidad a situaciones cambiantes



Los resultados obtenidos en la dimensión flexibilidad a situaciones cambiantes; según lo observado en figura 8. del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, 50% igual a 10 docentes respondieron; que casi siempre frente situaciones difíciles actúan con capacidad de respuesta planteando opciones de solución inmediatas, 30% igual a 6 docentes respondieron; que siempre frente situaciones difíciles actúan con capacidad de respuesta planteando opciones de solución inmediatas, 20% igual a 4 docentes respondieron; que algunas veces frente situaciones difíciles actúan con capacidad de respuesta planteando opciones de solución inmediatas. ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

10 docentes que equivale al 50%; respondieron que casi siempre frente a una nueva forma de trabajar de un nuevo directivo, se adecua con facilidad, 6 docentes que equivale al 30%; respondieron que siempre frente a una nueva forma de trabajar de un nuevo directivo, se adecua con facilidad, 4 docentes que equivale al 20%;

respondieron que algunas veces frente a una nueva forma de trabajar de un nuevo directivo, se adecua con facilidad. ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

9 docentes que equivale al 45%; respondieron que siempre adquiere herramientas necesarias para el desarrollo óptimo de su trabajo frente a una situación cambiante, 8 docentes que equivale al 40%; respondieron que casi siempre adquiere herramientas necesarias para el desarrollo óptimo de su trabajo frente a una situación cambiante, 3 docentes que equivale al 15%; respondieron que algunas veces adquiere herramientas necesarias para el desarrollo óptimo de su trabajo frente a una situación cambiante. ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

10 docentes que equivale al 50%; respondieron que siempre genera oportunidades de apoyo mutuo con sus compañeros de trabajo para realizar las tareas encomendadas, 10 docentes que equivale al 50%; respondieron que casi siempre genera oportunidades de apoyo mutuo con sus compañeros de trabajo para realizar las tareas encomendadas. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

60% igual a 12 docentes respondieron; que siempre para un mejor aprendizaje de los estudiantes aprovecha las oportunidades de fortalecer sus habilidades profesionales, 35% igual a 7 docentes respondieron; que casi siempre para un mejor aprendizaje de los estudiantes aprovecha las oportunidades de fortalecer sus habilidades profesionales, 5% igual a 1 docente respondió; que algunas veces para un mejor aprendizaje de los estudiantes aprovecha las oportunidades de fortalecer sus habilidades profesionales. Ningún docente respondió las alternativas casi nunca y nunca.

Tabla 11

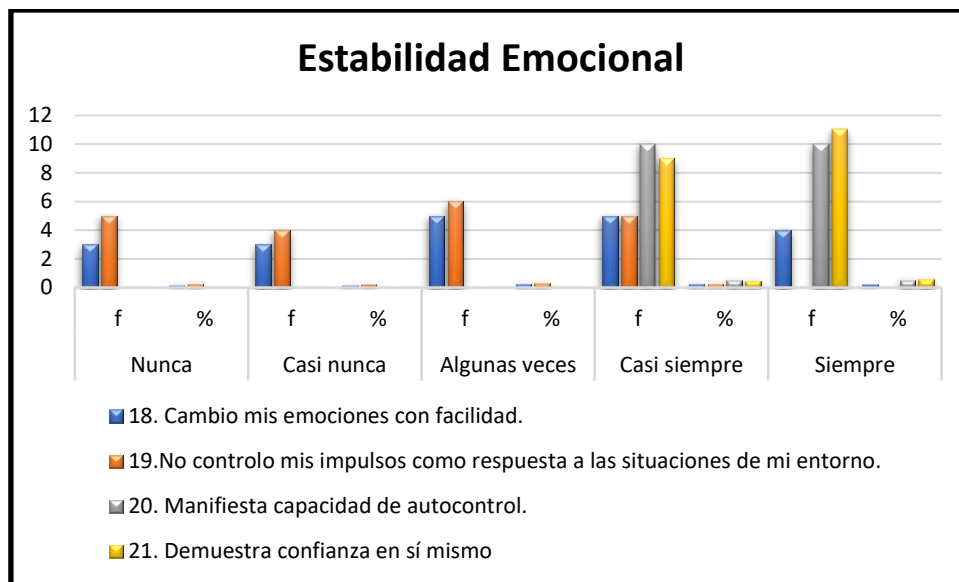
Dimensión Estabilidad Emocional

N°	Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18	Cambio mis emociones con facilidad.	3	15.00%	3	15.00%	5	25.00%	5	25.00%	4	20.00%
19	No controlo mis impulsos como respuesta a las situaciones de mi entorno.	5	25.00%	4	20.00%	6	30.00%	5	25.00%	0	0.00%
20	Manifiesta capacidad de autocontrol.	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	10	50.00%	10	50.00%
21	Demuestra confianza en sí mismo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	9	45.00%	11	55.00%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra de estudio

Figura 9

Distribución de porcentajes de la dimensión estabilidad emocional



Los resultados obtenidos en la dimensión estabilidad emocional; según lo observado en figura 9. del total de la muestra, perteneciente a 20 docentes, 25% igual a 5 docentes respondieron que; casi siempre cambio mis emociones con facilidad, 25% igual a 5 docentes respondieron; que algunas veces cambio mis emociones con facilidad, 20% igual a 4 docentes respondieron; que siempre cambio mis emociones

con facilidad,15% igual a 3 docentes respondieron; que casi nunca cambio mis emociones con facilidad,15% igual a 3 docentes respondieron; que casi nunca cambio mis emociones con facilidad, 15% igual a 3 docentes respondieron; que nunca cambio mis emociones con facilidad.

30% igual a 6 docentes respondieron; que algunas veces no controlo mis impulsos como respuesta a las situaciones de mi entorno,25% igual a 5 docentes respondieron; que casi siempre no controlo mis impulsos como respuesta a las situaciones de mi entorno,25% igual a 5 docentes respondieron; que nunca controlo mis impulsos como respuesta a las situaciones de mi entorno,20% igual a 4 docentes respondieron que; casi nunca controlo mis impulsos como respuesta a las situaciones de mi entorno. Ningún docente respondió que siempre controlo mis impulsos como respuesta a las situaciones de mi entorno.

50% igual a 10 docentes respondieron; que siempre manifiestan capacidad de autocontrol, 50% igual a 10 docentes manifiestan que; casi siempre capacidad de autocontrol. ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

55% igual a 11 docentes; respondieron que siempre demuestran confianza en sí mismos,45% igual a 9 docentes; respondieron que casi siempre demuestran confianza en sí mismos. Ningún docente respondió las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

Tabla 12

Resultado de la variable habilidades blandas

	f	%
Válido Deficiente	6	26,8
Regular	9	52,4
Bueno	5	20,7
Total	20	100,0

Nota: Instrumento aplicado a los docentes

En la tabla 13 respecto a la variable habilidades blandas, la mayoría de los docentes con un 52,44% la ubica en un nivel regular, le sigue el nivel deficiente con un 26,83% y por último tenemos al nivel bueno con un 20,73%, con estos resultados vemos que existen carencias de la variable habilidades blandas en general por la que se debe potenciar en el programa como modelo que se plantea en el presente estudio.

Objetivo 3: Propuesta de un programa de habilidades blandas para cambios en la calidad educativa

La propuesta, corresponde a un conjunto de actividades metodológicas a través de talleres dinámicos, como teórico, práctico y de vivencia para fortalecer las capacidades de gestión escolar en los docentes. El desarrollo de la propuesta tiene como soporte el modelo propuesto por la Teoría de la Motivación Humana de Maslow, en las dimensiones trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas, flexibilidad a situaciones cambiantes, estabilidad emocional quien señala que a partir de la transformación se pueden generar cambios en la conducta humana, haciendo que los individuos busquen su desarrollo personal, su autorrealización y su autoestima (González, 2017). El objetivo general de la propuesta es diseñar actividades didácticas sobre habilidades blandas basado en las teoría de Goleman (1999) la inteligencia emocional, para fortalecer la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura y como objetivos específicos: Contribuir a fortalecer la capacidad de habilidades blandas de los docentes, proponer estrategias didácticas que aporten al fortalecimiento de la calidad educativa, garantizar el desarrollo de una cultura de habilidades blandas y diseñar una matriz de evaluación para valorar logros alcanzados. Esta propuesta es presentada toda vez que los resultados diagnósticos evidenciaron alarmantes resultados en la calidad educativa. Por lo tanto y ante los evidentes resultados que señalan un regular y bajo nivel calidad educativa, es necesario proponer estrategias metodológicas que permitan fortalecer el accionar de los docentes ,directivos y de esta manera garantizar una óptima calidad educativa.

MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA

Figura 10

Síntesis de la propuesta de un programa de actividades orientadas a fortalecer las habilidades blandas de los docentes para mejorar la calidad educativa



Objetivo 4: validar la propuesta de un programa de actividades orientadas a fortalecer las habilidades blandas de los docentes para mejorar la calidad educativa.

La propuesta, ha sido validada utilizando el criterio de juicio de expertos, La validez estuvo a cargo de tres expertos todos ellos con el grado de Doctor en Educación quienes evaluaron en el diseño de la elaboración de la propuesta presentada; las categorías consignadas tuvieron las siguientes escalas: (MA) Muy adecuado; (BA) Bastante adecuado; (A) Adecuado; (PA) Poco adecuado; (NA) No adecuado. Evaluada

la propuesta los expertos llegaron a la conclusión que la propuesta es muy adecuada, recomendando que debe ser implementada en las instituciones en mención dada que cumple con los requisitos que la investigación científica demanda. Además, esta propuesta puede ser implementada para posteriores estudios que se pretendan investigar sobre el liderazgo transformacional y la gestión escolar.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se analizan los resultados según los objetivos de nuestro trabajo, para ello haremos uso de las distintas teorías científicas, antecedentes y también aportan al estudio trabajos de investigación relacionados con las variables ya que son los pilares teniendo en cuenta la propuesta del programa para el desarrollo de habilidades blandas y la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura, ya que la muestra de estudio está distribuida según las variables género y edades de las cuales se aprecia que el mayor volumen de mujeres se ubica en el rango de 40- 59 años en un 29.6%; en tanto que en el grupo de varones la distribución porcentual de las edades es homogénea. Los resultados se discutirán de acuerdo a los objetivos de Investigación, se empezará primero con el diagnóstico de la calidad educativa para evidenciar las limitaciones que tiene, de acuerdo a los resultados tenemos:

En lo que concierne a la variable calidad educativa Idealizado, en la tabla 8 respecto a la variable calidad educativa, la mayoría de los docentes con un 42,68% la ubica en un nivel deficiente, le sigue el nivel regular con un 39,02% y por último tenemos al nivel bueno con un 18,29%, con estos resultados vemos que existen carencias de la variable calidad educativa por la que se debe mejorar con el modelo que se plantea en el presente estudio. con estos resultados vemos que existen carencias de la citada dimensión de la variable calidad educativa por la que se debe potenciar en el programa que se plantea en el presente estudio.

En la misma línea fundamenta este análisis, las concepciones teóricas desarrolladas por la Teoría de Gagne y Briggs (1976), el razonamiento fue una transformación de las determinaciones o destrezas, las cuales han persistido por medio de ciertos periodos y que no fueron imputable en esencia a métodos de avance. Su criterio se vino creando en el proceso de evolución de la enseñanza, lo cual posibilita que esta se transforme simultáneamente a los cambios globales y las necesidades de las comunidades.

En esta perspectiva, la Teoría de Bloom (1971) que fue extensamente usada en procesos de diseño curricular, así como en la estructuración de instrumentos de evaluación educativa, que ofrece recursos para reconocer variables provenientes de los 3 dominios de su taxonomía de procesos educacionales que tienen la posibilidad de ser determinantes en la calidad educativa.

También se basa en estudios científicos como la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1983) identificando a los humanos con 08 tipos de inteligencia, de los cuales 02 tipos de inteligencia tienen una estrecha relación con las habilidades blandas o denominada inteligencia emocional: inteligencia interior, que se refiere a la capacidad de una persona para percibir y controlar emociones y motivaciones; La inteligencia interpersonal se refiere a las maneras o formas en que una persona se relaciona con sus pares y esta conexión está determinada por sus emociones, sentimientos, pensamientos, preferencias, etc.

En lo que concierne a la investigación se relaciona con el estudio de López, et al. (2012), piensan que para dialogar de calidad educativa se tienen que complementar 4 fronteras relevantes que la conforman, que son la infraestructura, que tiene relación con las condiciones físicas mínimas de ingreso a la enseñanza en la organización; la pedagogía, que tiene relación con la acción de educación, aprendizaje y sus herramientas para que los contenidos abarcados en este proceso se conviertan en aprendizaje importante para los alumnos; la organización, que hace referencia al trabajo en grupo de toda la sociedad educativa para que el proceso de enseñanza se dé de manera óptima; y el currículo, que debería estar orientado a las necesidades y habilidades de los alumnos; en la pedagogía y la organización implica la organización curricular que prepara el maestro.

Aporta al estudio Boderó (2014), quien asegura que resulta complejo conceptualizar a la calidad educativa y sus niveles para revisar que la organización es de calidad, aun de esta forma hay puntos en la organización educativa que posibilitan

una aproximación a esta definición, se trata del funcionamiento institucional, del funcionamiento del profesor y de los logros educativos que alcanzan los alumnos.

En tal sentido, estos hallazgos se corroboran con el estudio realizado por Sánchez & Bautista (2020), en su análisis de la educación de calidad en Francia refieren, que el país tiene muchos tesoros en el área educativa como son sus principios y valores, los más destacados: el éxito, la igualdad de oportunidades, compromiso de los agentes educativos, la satisfacción de los profesionales y la confianza; así mismo existen 8 pilares que sostienen la educación: conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre todos los escolares franceses, apreciar los valores nacionales en el entorno escolar y de aula, vigorizar un modelo de escuela inclusiva, promover una institución de formación del profesorado centrada en la calidad, reforzar un modelo de formación que considere los entornos locales y abra puertas a opciones de formación internacional, promover un sistema de seguridad frente a la violencia escolar, desarrollar una guía de defensa, concienciación y respeto ambiental, Optimizar los resultados de las evaluaciones dentro del país y del mundo. Todo esto tiene como objetivo delinear una escuela apoyada en la confianza y que haya un cambio en las leyes. Ya que desde 1959 se instauró la enseñanza obligatoria desde los 6 años y no se ha dado muchas medidas de cambio para el nivel infantil. Francia nos demuestra la importancia que tiene los valores y principios en la calidad de la educación que se muestran como pilares y guías de las decisiones del país con respecto a la educación.

Con respecto a la variable habilidades blandas en la tabla 13 respecto a la variable habilidades blandas, la mayoría de los docentes con un 52,44% la ubica en un nivel regular, le sigue el nivel deficiente con un 26,83% y por último tenemos al nivel bueno con un 20,73%, con estos resultados vemos que existen carencias de la variable habilidades blandas en general por la que se debe potenciar en el programa como modelo que se plantea en el presente estudio.

Considerando los datos señalados anteriormente, aportan al estudio con gran relevancia lo que señala con la teoría de Goleman (1999), estas las habilidades reveladas en esta inteligencia está el trabajo en equipo, que incluye el ajuste emocional con otros para identificar problemas y trabajar juntos para resolverlos. De igual manera, en la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, donde afirma que la inteligencia emocional o las habilidades blandas, son una expresión de quiénes somos y cómo somos, se hacen evidentes en nuestros pensamientos, en nuestras actitudes, en las relaciones que construimos con nuestros colegas. Comportamientos observados y aprendidos. Considera que las habilidades interpersonales son el resultado de una combinación completa de actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas, que se reflejan en el comportamiento humano, así como la capacidad de reconocerlo y manejarlo. (Goleman, 1999).

En este mismo escenario, Hernández (2020) Las habilidades interpersonales, forman parte de la personalidad del profesional y se demuestran a través de cualidades como la empatía, el liderazgo, la buena moral y la capacidad de relacionarse con el entorno., Por lo que debe de asegurarse que la persona con el título tenga las habilidades y la capacidad para trabajar y satisfacer las necesidades del mercado laboral. Asimismo, con lo concerniente al estudio Vallegos (2019) señala que una persona tenga éxito, debe estar formada tanto en habilidades personales como técnicas, que se complementan entre sí. Según Lipman.

Con estos resultados, se diseñó la propuesta de habilidades blandas para la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura, teniendo en cuenta en potenciar sus dimensiones trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas, flexibilidad a situaciones cambiantes, estabilidad emocional. que en palabras de Dimensiones de las habilidades blandas: Robbins y Coulter (2007), citado por Alvarado (2021). Refieren que en el trabajo en equipo los miembros trabajan arduamente para poder hacer fines específicos en conjunto, en los cuales juegan una concordancia positiva, responsabilidades individuales y conjuntas y complementan sus propias capacidades.

Asimismo, estabilidad emocional, para Ortega (2016), citado por Gutiérrez (2019), nos dice que el equilibrio emocional tiene relación con conservar los sentimientos controlados, debido a que se puede tener cambios de humor y, no obstante, mantenerlo bajo control para no volverlo un estallido emocional. Al instante de manifestarse alguna situación tensa, la equivalencia emocional en las personas es muy importante, debido a que seguir estando en tranquilidad, ser amable, y hablar sobre el caso ayudará a una pronta resolución, mientras tanto que si se está en un desequilibrio el problema aumentará

Los estudios expuestos anteriormente no hacen más que confirmar que la propuesta a través de un programa de actividades basadas en fortalecer las habilidades blandas va a mejorar en su aplicación la calidad educativa en cualquier realidad educativa de nuestro país.

Finalmente, la propuesta fue validada a criterio de juicio de expertos quienes dieron su conformidad tanto en el diseño como en su aplicabilidad. La propuesta, ha sido validada utilizando el criterio de juicio de expertos, La validez estuvo a cargo de tres expertos todos ellos con el grado de Doctor en Educación quienes evaluaron en el diseño de la elaboración de la propuesta presentada; las categorías consignadas tuvieron las siguientes escalas: (MA) Muy adecuado; (BA) Bastante adecuado; (A) Adecuado; (PA) Poco adecuado; (NA) No adecuado. Evaluada la propuesta los expertos llegaron a la conclusión que la propuesta es muy adecuada, recomendando que debe ser implementada en las instituciones en mención dada que cumple con los requisitos que la investigación científica demanda. Además, esta propuesta puede ser implementada para posteriores estudios que se pretendan investigar sobre el liderazgo transformacional y la gestión escolar.

La propuesta, corresponde a un conjunto de actividades metodológicas a través de talleres dinámicos, como teórico, práctico y de vivencia para fortalecer las capacidades de gestión escolar en los docentes. El desarrollo de la propuesta tiene como soporte el modelo propuesto por la Teoría de la Motivación Humana de Maslow, en las dimensiones trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas, flexibilidad a situaciones

cambiantes, estabilidad emocional quien señala que a partir de la transformación se pueden generar cambios en la conducta humana, haciendo que los individuos busquen su desarrollo personal, su autorrealización y su autoestima (González, 2017).

En lo concerniente al sustento teórico de la propuesta está basada en las teoría de Goleman (1999) la inteligencia emocional, para fortalecer la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura y como objetivos específicos: Contribuir a fortalecer la capacidad de habilidades blandas de los docentes, proponer estrategias didácticas que aporten al fortalecimiento de la calidad educativa, garantizar el desarrollo de una cultura de habilidades blandas y diseñar una matriz de evaluación para valorar logros alcanzados. Esta propuesta es presentada toda vez que los resultados diagnósticos evidenciaron alarmantes resultados en la calidad educativa. Por lo tanto y ante los evidentes resultados que señalan un regular y bajo nivel calidad educativa, es necesario proponer estrategias metodológicas que permitan fortalecer el accionar de los docentes ,directivos y de esta manera garantizar una óptima calidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. En la dimensión equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia, de la comunidad y administrativa la mayoría de los docentes la ubica en un nivel algunas veces, le sigue el nivel casi siempre y por último tenemos al nivel siempre, con estos resultados vemos que existen carencias de las citadas dimensiones de la calidad educativa por la que se debe mejorar con el modelo que se plantea en el presente estudio.
2. En la variable general de la calidad educativa, la mayoría de los docentes con un nivel deficiente, le sigue el nivel regular y por último tenemos al nivel bueno, con estos resultados vemos que existen carencias de la variable educativa en general y sus dimensiones por la que se debe mejorar a corto, mediano y largo plazo.
3. De los limitados resultados de la calidad educativa es que se diseña un programa de habilidades blandas en sus dimensiones: Trabajo en equipo, Apertura a nuevas ideas, Flexibilidad a situaciones cambiantes, y Estabilidad emocional, para mejorar la calidad educativa en la Institución Educativa de Piura, la misma que fue validada a criterio de juicio de expertos quienes dieron su conformidad en el diseño y en su aplicación.
4. Se logró elaborar la propuesta de un programa de actividades basado en las teorías del enfoque de la calidad educativa y de la Teoría de la Motivación Humana, orientadas a fortalecer las habilidades blandas para la mejora de la calidad educativa en los docentes de la institución educativa de Piura.
5. La propuesta de una estrategia de habilidades blandas para cambios en la calidad educativa con visión de mejora institucional, es muy adecuado, pues de acuerdo a la validación de los expertos debe ser implementada en la institución en mención dada que cumple con los requisitos que la investigación científica demanda.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los especialistas responsables del área de gestión pedagógica de la UGEL Piura, capacitar y evaluar permanentemente la calidad educativa de las Instituciones Educativas de su jurisdicción en pro de velar por la calidad educativa de las mismas.
2. A los directores de las Instituciones Educativas de la UGEL Piura aplicar la presente propuesta de habilidades blandas en sus dimensiones: Trabajo en equipo, Apertura a nuevas ideas, Flexibilidad a situaciones cambiantes, y Estabilidad emocional, para mejorar la Gestión Escolar en la Institución Educativa de Piura a corto, mediano y largo plazo.
3. A los directivos de las Instituciones Educativas de la UGEL Piura se les recomienda fortalecer la calidad educativa, donde se desarrolle habilidades blandas un trabajo en equipo dentro un clima de confianza y respeto entre todos los agentes educativos.
4. Que se realicen nuevas investigaciones sobre habilidades blandas para mejorar la calidad educativa en los docentes y por ende elevar la calidad educativa en las Instituciones Educativas.
5. Que esta propuesta de una estrategia de habilidades blandas para cambios en la calidad educativa con visión de mejora institucional, continúe implementándose en posteriores investigaciones que se pretendan realizar sobre el tema, con el propósito de contribuir con la mejora de la calidad educativa en las Instituciones Educativas.
6. Debido a que cada día la información cobra mayor importancia para la investigación científica, se recomienda a los académicos de diversas fuentes de información, seguir contribuyendo con el enriquecimiento de la teoría existente para la implementación del modelo de habilidades blandas que se propone en la presente investigación.

REFERENCIAS

- Acnur. (2015). *Education. Action for the Rights of the Childrens*. Madrid, España: UNICEF.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/archivo/7059.pdf?view=1>
- Auvinen, T., Aaltio, I., & Blomqvist, K. (2013). Constructing leadership by storytelling- the meaning of trust and narrative. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), pp 496-514. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/42772>
- García, A.; Ferreira , G. M. (2005). Regulación de la convivencia y participación del profesorado en educación secundaria. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica*. 2(1).<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832309012.pdf>
- Barrón, M. C. (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21803>
- Bernate, Jayson Andrey, Guataquira Romero, Alexander, Romero Melo, Erika Natalia, & Reyes Escobar, Paula Carina. (2020). Satisfaction with Upper Education Quality. *Podium*, (38), 37-50.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000100037
- Bianchetti, A. F.. (2017). Calidad educativa: concepciones y debate. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(1), 1-3.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-

40412017000100157&Ing=es&tIng=es.

Bruno, A. (2017). Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016. Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8258>

Colvin, M. & Rutland, F. (2008). *Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation. Louisiana Tech University.*

Coro, R. (2019). Habilidades blandas y la convivencia escolar en los estudiantes del sexto grado de primaria de la Institución Educativa N° 6155 de Villa María del Triunfo. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21564/Coro_TLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la administración Séptima edición. <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-ialberto-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración.* México. Editorial: McGraw-Hill/Interamericana, S.A. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2004). Introduction to the General theory of administration. México: MCGRAW – HILL Interamericana Editores, S.A. <https://www.academia.edu/33546085>

Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración.* Editorial McGraw Hill. México. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Contreras, B. (2019). Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas: Perspectiva de Análisis. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)
- Crow, G., Day, C. y Møller, J. (2016). Framing research on school principals' identities. *International Journal of Leadership in Education*, 20(3), 7-116. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603124.2015.1123299>
- De la O Casillas, J. (2017). Gestión Escolar, en Nuevo Modelo Educativo. *Secretaría de Educación pública*, 1-8. <https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- Deng, F., Chai, C., Tsai, C., & Lee, M. (2014). The relationships among Chinese practicing teachers' epistemic beliefs, pedagogical beliefs and their beliefs about the use of ICT. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(2), pp 245–256
- Fernández, R, & Muñiz, J. (2019). Quality of Education Systems: Evaluation Models. *Propósitos y Representaciones*, 7(347). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000400004&script=sci_arttext
- García , F. J., Juárez , S. C., & Salgado , L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. Recuperado en 13 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es.

- Gímenes, A. (2016). El papel de la gestión de centros educativos en un modelo de aprendizaje basado en competencias. *Revista Páginas de Educación*, 9(1), 1688-7468. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6761567>
- Gómez, R. (2010). Calidad educativa: más que resultados en pruebas estandarizadas. *Educación y Pedagogía*, 38, 75-89. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/7274>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Editorial Kairos S.A. Barcelona
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence*. Estados Unidos: Bantam Books
- Gonzales, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., Verdezoto, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Guerra,S.P.(2019) A panoramic review of soft skills training in university students. *Psicología Escolar e Educacional*.<https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?format=pdf&lang=en>
- Hernández et. al., (2014). *Metodología de investigación*. Distrito Federal, México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hurtado, J (2010). *Metodología de la investigación holística /por Jaqueline Hurtado de Barrera*. Caracas: Quirón Ediciones. ISBN: 9806306066. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Koltko M. (2006). Rediscovering the Later Version of Maslow's Hierarchy of Needs: Self Transcendence and Opportunities for Theory, Research, and Unification. Review of General Psychology by the American Psychological Association Vol. 10, No. 4, 302– 317

López, M., Efstathios, S., Herrera, M., & Apolo, D. (2018). School climate and teacher performance: a case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador. Revista Espacios. ISSN 0798 1015, 39(35), pp 5-9.

Menacho-Vargas, Isabel, Cavero-Ayvar, Hugo Neptali, Orihuela Alvino, Myriam Diana, & Flores-Mejía, Gisella Socorro. (2021). Variables que inciden en la calidad educativa en un contexto de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas de Comas. Propósitos y Representaciones, 9(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100010&script=sci_abstract

Mendoza, H. (2018). Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en la localidad de Huancavelica. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.

Ministerio de educación (2009). Diseño curricular nacional de educación básica regular. http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/dcn_2009.pdf

Ministerio de Educación (2019). Diseño curricular básico nacional de la formación inicial docente. *Ministerio de Educación*. <http://www.minedu.gob.pe/superiorpedagogica/producto/dcbn-2019-educacion-inicial/>

Morales, I., Torres, B., & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Conrado*. ISSN 1990-8644, 14(63), pp 54-63.

Moreno, E. y A. Marcaccio, A. (2014) "Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo," *Ciencias Psicológicas*, 8 (2). 129-138, . http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&tlng=es.

Ñaupas, H., Paitán, M., Valdivia, J. y Palacios, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

O'Leary, M., Smith, R., Cui, V., & Dakka, F. (2019). The role of leadership in prioritising and improving the quality of teaching and learning in further education. *VOCED plus*, pp 205.

Oliva, M. D. (2016). *Habilidades Blandas*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
Ortega, R. y del Rey, R. (2003). *La violencia escolar. Estrategias de prevención*. Barcelona. Editorial Grao

- Ortega, C. E., Febles, J. P., & Estrada, V. (2016). A Strategy towards the Formation of Soft Competences since Early Ages. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000200003&lng=es&tlng=es.
- Ortega, T. (mayo, 2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. EL DIALOGO liderazgo para las américas, 3-23
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversación%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllo>
- Ortega, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Universidad Ecotec, conectando desarrollo. Cambiando el futuro. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Palomino, M. y Dagua, A. (2009). *Los problemas de la convivencia escolar., percepciones, factores y abordajes en el aula*. Revista de investigaciones UNAD. Santander de Quilichao. Colombia.
- Pumacayo, R. I. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional San Agustín. Perú
- Quintana, Y. E. (2018) Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Universidad Industrial de Santander, Colombia*. 21(2), 259-281. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v21n2/0123-1294-eded-21-02-00259.pdf>

Quintana-Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259-281. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-12942018000200259&lng=es&nrm=is

Sierra, G. (2018). Educational leadership in the 21st century from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Rev. esc.adm.neg*, pp111-128.

SITEAL. (2015). *Metas educativas 2021: desafíos y oportunidades*. Buenos Aires, Argentina: IIPE-UNESCO.

Torche, Pablo, Martínez, Javiera, Madrid, Javiera, & Araya, Javier. (2015). How is "quality education" defined by principals and teachers?, (43), 103-135. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652015000200004

Vidal ,M., y Morales I.(2010). Educational Quality . *Educ Med Super* .24(2)Ciudad de la Habana.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000200013&lng=es.

Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Developing Management Skills*. 6° edición, México: Pearson Educación.

Wikle, T. A., & Fagin, T. D. (2015). Hard and Soft Skills in Preparing GIS Professionals: Comparing Perceptions of Employers and Educators. *Transactions in GIS*, 19(5), 641–652. <https://doi.org/10.1111/tgis.12126>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización

La operacionalización de las variables de estudio es la siguiente:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VI.Habilidades blandas	World Health Organization, Division of Mental Health (1994), citado por Guerra (2019), las habilidades blandas son un conjunto de habilidades socio afectivas indispensables para la convivencia con otros, en vista de que ayuda a las personas a tomar decisiones adecuadas, resolver problemas personales y laborales, tener ideas originales y creativas, comunicarse de manera afectiva y efectiva, empatizar con las emociones de otros y entablar relaciones saludables a nivel emocional y físico	Las habilidades blandas operacionalmente se dará mediante el diseño de una propuesta de un programa de habilidades blandas en para mejorar la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura en sus cuatro dimensiones: Trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas, flexibilidad a situaciones cambiantes, y estabilidad emocional	Trabajo en equipo	Responsabilidad compartida Respeto a las personas y a las ideas	Ordinal
			Apertura a nuevas ideas	Mentalidad proactiva Responsabilidad de sus retos y desafíos Consecuente con sus propuestas	
			Flexibilidad a situaciones cambiantes	Capacidad de respuesta Adecuación a los cambios Aprovecha oportunidades	
			Estabilidad emocional	Consistencia de sus reacciones. Ausencia de cambios de humor.	
VD.Calidad educativa	MINEDU (2016), la calidad educativa es el nivel insuperable de formación que tienen que lograr los individuos para confrontar los desafíos de la evolución humana, practicar su ciudadanía y seguir aprendiendo durante toda la existencia	La calidad educativa operacionalmente está dada por la evaluación de las siguientes dimensiones: Equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia	Equidad	Distribución de saberes Respeto a la cultura	Ordinal
			Relevancia	Importancia Aprendizajes	
			Pertinencia	Interés social Proceso de aprendizaje.	
			Eficacia	Metas Objetivos Oportunidades	
			Eficiencia	Actividades de aprendizaje Uso de materiales didácticos	

Anexo 02

CUESTIONARIO 1: SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

Cuestionario de Calidad Educativa

INSTRUCCION: Estimados docentes, a continuación, se le presenta un cuestionario que tiene como objetivo recolectar información acerca de la calidad educativa dentro de su Institución Educativa. Su participación es de carácter anónimo y solo para fines académicos. Para seleccionar la alternativa, deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje. Marca con un aspa (X) la alternativa que creas conveniente. Agradecemos de antemano su colaboración.

ÍTEMS		Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Equidad						
1	Los directivos de la institución educativa prevalecen la igualdad de oportunidades de los estudiantes en su educación.					
2	Los directivos de la institución educativa garantizan la igualdad para que los estudiantes tengan acceso a un aprendizaje de calidad.					
3	Los directivos de la institución brindan apoyo total para el logro de las competencias establecidas a nivel de aula.					
4	Los directivos de la institución educativa se preocupan por respetar la diversidad y los derechos de los docentes sin discriminación.					
Relevancia						
5	A los directivos de la institución educativa les interesa que los aprendizajes adquiridos, les valga para la vida y fortificar su ejercicio profesional.					
6	A la institución educativa le preocupa que sus estudiantes sean Competentes y destacados otorgándoles estímulos como diplomas, medallas. Y resoluciones de felicitación.					
7	La dirección establece un cronograma de actividades relacionadas a fortalecer el aspecto psicopedagógico					
8	Los directivos de la institución educativa aseguran la adquisición de competencias por parte de los docentes egresados del nivel escolar.					
9	Los directivos de la institución educativa promueven los aprendizajes significativos a su comunidad educativa.					
Pertinencia						
10	La institución educativa fomenta una educación inclusiva.					
11	La institución educativa incentiva los aprendizajes que responden a sus necesidades e intereses.					
12	La institución educativa está interesada en los conocimientos y habilidades adquiridas durante la educación del estudiante.					
13	A la institución educativa le preocupa los logros obtenidos de los estudiantes.					
Eficacia						
14	Los directivos de la institución educativa están comprometidos en cumplir sus funciones.					

15	Los directivos de la institución educativa están comprometidos en promover el dialogo y comunicación con respeto					
16	La institución educativa potencializa las estrategias de aprendizaje para una educación de calidad.					
17	La institución educativa participa en actividades internas y externas según lo proyectado, cuyo objetivo es crear altas expectativas.					
18	La institución educativa está encaminada a brindar calidad educativa respondiendo a las de los estudiantes					
19	La institución educativa impulsa propuestas de competencias de acuerdo con las expectativas que se exigen en el entorno					
Eficiencia						
20	La institución educativa considera que el nivel logrado en los aprendizajes es el que se espera alcanzar.					

Anexo 3:

CUESTIONARIO 2: SOBRE HABILIDADES BLANDAS

<u>Cuestionario de Habilidades blandas</u>						
<p>INSTRUCCION: Estimados docentes, a continuación, se le presenta un cuestionario que tiene como objetivo recolectar información acerca de las habilidades Blandas que demuestra en su Institución Educativa. Su participación es de carácter anónimo y solo para fines académicos. Para seleccionar la alternativa, deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje. Marca con un aspa (X) la alternativa que creas conveniente.</p> <p>Agradecemos de antemano su colaboración.</p>						
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas				
		Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
D1: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
1	Realiza con responsabilidad las labores en el trabajo en equipo.					
2	Asiste puntual a las reuniones coordinadas por su equipo de trabajo.					
3	Realiza coordinaciones previas a una reunión de trabajo.					
4	Da a conocer sus ideas y respeta las ideas de los demás integrantes del grupo.					
5	Manifiesta confianza por sus compañeros que cumplirán con lealtad todos los compromisos adquiridos en el trabajo en equipo.					
6	Respeto a sus compañeros de equipo de trabajo.					
D2: Apertura a nuevas ideas		1	2	3	4	5
7	Manifiesta creatividad e innovación en sus propuestas en beneficio de la Institución educativa.					
8	Frente a los desafíos actuales en educación, propone soluciones innovadoras que generen cambio					

9	Brinda ideas sostenibles para el logro de las propuestas institucionales.					
10	Sus ideas y principios son basadas en la razón y en la ciencia, así las demás personas no estén de acuerdo.					
11	Cumple sus compromisos de mejorar sus habilidades profesionales para tener un buen desempeño docente.					
12	Se anticipa a situaciones con mentalidad proactiva ante determinados hechos.					
D3: Flexibilidad a situaciones cambiantes		1	2	3	4	5
13	Frente situaciones difíciles actúan con capacidad de respuesta planteando opciones de solución inmediatas.					
14	Frente a una nueva forma de trabajar de un nuevo directivo, se adecua con facilidad.					
15	Adquiere herramientas necesarias para el desarrollo óptimo de su trabajo frente a una situación cambiante.					
16	Genera oportunidades de apoyo mutuo con sus compañeros de trabajo para realizar las tareas encomendadas.					
17	Para un mejor aprendizaje de los estudiantes aprovecha las oportunidades de fortalecer sus habilidades profesionales.					
D4: Estabilidad emocional		1	2	3	4	5
18	Cambio mis emociones con facilidad.					
19	No controlo mis impulsos como respuesta a las situaciones de mi entorno.					
20	Manifiesta capacidad de autocontrol.					
21	Demuestra confianza en sí mismo					

Muchas gracias por su colaboración.

Fiabilidad**Escala: ALL VARIABLES****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	7	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	7	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	44

Anexo 5: CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo Aurelio Ruiz Perez ; con DNI N° 16535294 .; profesión Profesor en Ciencias Químico-Biológicas; e Investigación Educativa con grado académico de Maestro en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa y Doctor en gestión Universitaria ; desempeñándome actualmente como Docente de tiempo Parcial en la enseñanza de experiencias curriculares Diseño y Desarrollo del Proyecto de investigación y Metodología de la Investigación Científica ; en la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 23 de Diciembre del 2021.

Apellidos y Nombres : Ruiz Pérez Aurelio

DNI : 16545294

Especialidad : Profesor de Ciencias Químico Biológicas

E-mail : aurupe1@yahoo.es

Dr Aurelio Ruiz Pérez



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: Programa de Habilidades blandas para la calidad educativa en docentes del nivel de educación secundaria en una Institución educativa de Piura.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado											X										Resulta entendible las interrogantes planteadas
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables											X										Ajustar las interrogantes en un solo instrumento a fin que no resulte cansado al encuestado.
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación											X										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems											X										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.											X										

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Bertila Hernandez Fernandez ; con DNI N° 16526129 .; profesión Licenciada en Educación Primaria con grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa, , Doctora en educación ;segunda especialidad con mención en Psicopedagogía: Problemas de lenguaje en gestión Universitaria especialidad con mención en Gestión de Centros Educativos y segunda ; desempeñándome actualmente como Docente de tiempo Parcial en la enseñanza de experiencias curriculares Diseño y Desarrollo del Proyecto de investigación y otros ; en la Universidad Cesar Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad			X		
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

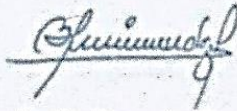
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 22 de Diciembre del 2021.

Apellidos y Nombres : Hernandez Fernandez Bertila

DNI : 16526129

Especialidad : Licenciada en educación primaria

E-mail : bertilahernandez2013@gmail.com



Dra. Bertila Hernandez Fernandez



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: Programa de Habilidades blandas para la calidad educativa en docentes del nivel de educación secundaria en una Institución educativa de Piura.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X						Se recomienda consignar en el instrumento los fines para los que está siendo aplicado.
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						



CONSTANCIA DE VALIDACION


Yo Katherine Vega Gómez con DNI N° 02894801; profesión Psicóloga...;
Magister en Psic. Educativa...; desempeñándome actualmente como
Psicóloga...; en la E.S.I.3 Tarma...; por medio de la presente
hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se
aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			X		
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			X		
4. Organización			X		
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia			X		
8. Coherencia			X		
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 23 de diciembre del
2021.

Apellidos y Nombres: Vega Gómez Katherine
DNI : 02894801
Especialidad : Psicóloga
E-mail : Katherinevega@hotmail.com


MG. Katherine Vega Gómez



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: Programa de Habilidades blandas para la calidad educativa en docentes del nivel de educación secundaria en una Institución educativa de Piura.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC.
		0	5	11	15	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	15	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado												X									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación												X									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems												X									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.												X									

ANEXO 06

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR EN LA EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E VÍCTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA DE PIURA

1. INFORMACIÓN GENERAL

UNIDAD DE ANÁLISIS	: I.E VÍCTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA
LUGAR	: Piura
DURACIÓN	: 3 meses
RESPONSABLE	: Lic. Dioses Farias, Anghela.

2. PRESENTACIÓN

La propuesta de un programa de habilidades blandas para mejorar la calidad educativa con visión de mejora institucional corresponde a un conjunto de actividades metodológicas basados en talleres dinámicos como teórico, práctico y de vivencia, para fortalecer las capacidades de calidad educativa en los docentes. La propuesta abarca las dimensiones Trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas, flexibilidad a situaciones cambiantes, estabilidad emocional. El desarrollo de la propuesta debe ejecutarse mediante talleres de diverso tipo como teórico, práctico y de vivencia. El desarrollo debe tener como actores principales a los docentes. Todo esto con el propósito de solucionar la problemática de calidad educativa y hacerla dinámica, eficaz y eficiente. Cabe señalar que mediante esta propuesta se busca incitar cambios en la visión que transportan a cada persona a olvidar sus asuntos y/o beneficios personales para enfocarse en los intereses colectivos de la institución a pesar de tener insatisfechas sus necesidades transcendentales.

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta del programa de habilidades blandas se entiende como un proceso en el cual seguidores y líderes se apoyan mutuamente para lograr los objetivos organizacionales en base a la lealtad, confianza, respeto y admiración teniendo como dimensiones de desarrollo del trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas, flexibilidad

a situaciones cambiantes, estabilidad emocional, de aquí que estos cuatro componentes: Robbins (1999) consideró que el trabajo en equipo permite mejorar los niveles de producción y de desempeños de sus integrantes ante las responsabilidades asumidas donde la creatividad y el esfuerzo conjunto se ven evaluados. Para ello, se recomienda organizar los equipos con un número de 4 o 5 integrantes como máximo para que no se pierda el objetivo y tengan como resultado la entrega de un producto

El desarrollo de la propuesta del programa de habilidades blandas se basa en el desarrollo de modelo propuesto por Goleman (2005) afirmó que esta habilidad predispone positivamente a que las personas puedan reconocer y validar las emociones ajenas a través de la cual se escucha activamente, se comprende los sentimientos de sus pares y se consolidan los vínculos sociales tanto en el ámbito personal como profesional.

Asimismo, se entiende que el Para Wikle y Fagin (2015) las empresas denominaron habilidades blandas a aquellas capacidades personales tales como el liderazgo, el trabajo en equipo, resolución de conflictos los cuales promueven y garantizan la productividad en el ámbito laboral. Por su parte, Ortega (2017) afirmó que el éxito en el campo laboral no solo depende de las habilidades técnicas, conocidas también como habilidades duras, sino que dependen de las habilidades blandas para optimizar su productividad y desarrollo profesional. Asimismo, Kechagias (2011) citado por Achmad y Catner (2018) las definió como capacidades intra e interpersonales orientadas al desarrollo personal, social y laboral..

Tal y como señala Martínez (2015); este tipo de liderazgo transformador del director de una I.E. permitirá coordinar, supervisar las clases, los planes de trabajo anuales (PAT), capacitar a los docentes, establecer alianzas estratégicas con las entidades públicas comunitarias y asumir las funciones administrativas en consideración a la ética y el entusiasmo de los docentes. Dentro de las bases teóricas se encontró la teoría de la motivación humana planteada por Maslow (1950-1960) quien consideró que el comportamiento humano era producto de motivaciones de diferentes nivel y trascendencias que buscan satisfacer una necesidad o necesidades específicas. Por lo tanto, esquematizó su teoría en cinco niveles: necesidades fisiológicas, de

seguridad, de filiación, de estima y autorrealización. Según Colvin y Rutland (2008) afirmaron que después de haber satisfecho una necesidad en su totalidad recién se podrá satisfacer un siguiente nivel de necesidad. Para Koltko (2006), el ser humano está en constante desarrollo y perfeccionamiento de sus capacidades y habilidades hasta llegar al máximo nivel es cuál es la autorrealización, el legado que deja el hombre para las próximas generaciones. Este tipo de reconocimiento social motivará al hombre a adquirir y desarrollar habilidades y destrezas para satisfacer dicha necesidad.

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Diseñar actividades didácticas sobre habilidades blandas basado en las teorías del enfoque de la teoría social, teoría de Goleman, para fortalecer la calidad educativa en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a fortalecer la capacidad de habilidades blandas en docentes del nivel secundario de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega de Piura.
- Proponer estrategias didácticas que aporten al fortalecimiento de la calidad educativa.
- Garantizar el desarrollo de una cultura de habilidades blandas
- Diseñar una matriz de evaluación para valorar logros alcanzados.

5. JUSTIFICACIÓN:

Esta propuesta es presentada toda vez que los resultados diagnósticos evidenciaron alarmantes resultados en la calidad educativa. Por un lado, la regular y baja tolerancia de los directores para optimizar la calidad educativa, pone en evidencia la falta de actitud y comportamiento de líder frente a toda la comunidad educativa, especialmente frente al equipo de docentes. Por lo tanto y ante los evidentes resultados que señalan un regular y bajo nivel de habilidades blandas, es necesario proponer estrategias metodológicas que permitan fortalecer el accionar de los

directores y de esta manera garantizar una óptima calidad educativa. Ante estos resultados diagnosticados es posible dar una respuesta a las necesidades adoptando una óptica variada de la calidad educativa.

Su relación social comprende el involucramiento de toda la comunidad educativa, desde el punto de vista micro y macro a las que apunta a las habilidades blandas. Pues este último enfoque, influirá en la optimización del poder del directivo para ejecutar el cambio, en el sistema social y la transformación de la institución educativa. (Martínez, 2015). Por ello la propuesta se orienta a la construcción implícita del perfil de gesto escolar en todos los procesos para el cumplimiento de políticas como son la calidad de la educación y educación para todos para que nadie se quede sin estudiar. Esto implica desarrollar un docente con visión innovadora, investigadora, con toma de decisiones con determinación, humano, crítico reflexivo con un perfil social intachable que sirva de modelo a las nuevas generaciones con quienes tiene que relacionarse. .

Por otro lado, esta propuesta concibe un beneficio práctico toda vez que permitirá solucionar las deficiencias, ya que esta herramienta de habilidades blandas, ayudará a que los directivos se centren más en los docentes que en ellos mismos, para que de esta manera se puedan cumplir los objetivos institucionales.

La propuesta desde un punto de vista metodológico presenta estrategias y procesos que se orienten a cumplir y desarrollar las capacidades y desempeños que sirven de base a la gestión escolar mediante habilidades blandas, espacios, mentes, mejoramiento de necesidades, entre otros.

6. FUNDAMENTOS

A lo largo de tiempo, se ha demostrado la incidencia efectiva de las habilidades blandas en la gestión de toda organización. Esta relación ha sido determinada a partir de modelos teóricos que señalan que las gestiones realizadas en cualquier ámbito están influenciadas por la forma o habilidades blandas que desarrollen sus directivos. (Hernández, 2017) Este hecho, conlleva a entender que el directos más a allá de tener altos conocimientos académicos y de gestión, necesita ser, lo que sugiere convertirse en un agente de cambio y a partir de principios y valores alcancen los objetivos y metas

empoderando de sus trabajadores (Burns, 2004). Teoría de la Motivación Humana”, con su jerarquía de necesidades y factores motivacionales, es parte del paradigma de la educación humana que considera las habilidades blandas como parte de la autoconciencia humana.

Dentro del marco conceptual se han tenido en cuenta las aportaciones de los siguientes autores: Salovey y Mayer (1990) y Goleman (1995), quienes sostienen que el concepto de inteligencia emocional o habilidades blandas surge en la década de los noventa. Pero en los últimos años ha cobrado mayor importancia porque se identifican como características, propiedades indispensables y deseables que toda persona debe poseer.

Desde una visión epistemológica la propuesta construye premisas de un entendimiento del conocimiento y realidad orientando para una implementación de la práctica pedagógica. Por ello tiene su base en constructos modernos y actuales como: el pensamiento complejo que implica las formas de pensar y de actuación de las personas en sus interacciones, espacios, saberes, contexto, incertidumbre y cambio permanente. Esto lleva a nuevos desafíos mediante formas de enseñanza, aprendizaje y pensar abiertos involucrando competencias y capacidades que se orienten a la solución de problemas y la incertidumbre desde ópticas integradoras y sistémicas adoptando posturas de adecuación complejas, multidimensional, contextual y global mediante el pensamiento crítico teniendo como base la reflexión de los saberes disciplinares. La interdisciplinariedad que supera la fragmentación del conocimiento de las disciplinas y abre paso al conocimiento holístico relacional e intersubjetivo. Observando las necesidades y rasgos del estudiantado requiriendo de un trabajo articulado de los diferentes campos del saber recobrando el sentido de horizontalidad dejando de lado la jerarquización y dominancia de las áreas. El dialogo de los saberes que se constituye en las interacciones de saberes, conocimientos y sistemas considerando las tradiciones de cultura desde espacios socioculturales holísticos. Todo esto con el fin de alcanzar una formación de calidad y pertinente cultural

involucrando a las diferentes lenguas, razas, valores, culturas y formas de conocimiento, identidad, y producción de nuevas formas.

Desde una visión pedagógica se busca la mejora de cualidades para gestionar los procesos teniendo como base la autonomía, el espíritu crítico, la toma de decisiones, resolución de problemas y la reflexión. Esto tomando como ejes la formación basada en competencias, la enseñanza y aprendizaje situado, el enfoque crítico reflexivo, la evaluación formativa y la investigación formativa. La formación basada en competencias de los saberes disciplinares insertados al mundo laboral para hacer frente a los cambios, las necesidades y la incertidumbre, mundo cambiante y globalizado. El aprendizaje y enseñanza situada que parte de la problemática y necesidades del estudiante y del contexto vinculados a situaciones de aprendizaje heredero de socio constructivismo que impacta en: el aprendizaje en la práctica y social. El enfoque crítico reflexivo para fortalecer las capacidades de autocrítica, revisando la teoría y la práctica junto con las experiencias y retroalimentación. Esto implica una formación que involucre la formación crítica y reflexiva analizando la realidad para la asunción de responsabilidades y propuesta de acciones para transformar la realidad. La evaluación formativa que tiene su base en la retroalimentación del proceso de aprendizaje y enseñanza para promover el desarrollo de competencias y mejora continua. Esto involucra el fomento de comunicación, interpretando las evidencias ejecutando la retroalimentación para el mejoramiento de los aprendizajes desde una evaluación formativa para mejorar los desempeños hasta alcanzar las competencias determinadas. La investigación formativa tomando como base las situaciones y problemas desafiantes como punto de partida para la mejora mediante la investigación, reflexión y las propuestas de innovación.

Desde una visión filosófica se busca la mejora del ser del estudiante desde una visión integradora y holística considerando las necesidades, el espacio situado, las necesidades y condiciones del estudiante mediante estrategias que orienten al estudiante hacia una mejor la calidad educativa.

Desde una visión psicológica se busca que el estudiante adquiera ciertos rasgos de liderazgo para el desarrollo de aprendizajes considerando la autonomía,

pensamiento crítico, liderazgo, mejoramiento de conductas y actitudes orientadas a los aprendizajes para la solución de problemas y necesidades del estudiante. Esto lleva a consolidar un perfil del docente para la mejora del estudiante. Esto implica la mejora de esquemas o representaciones mentales, desarrollo de estrategias de gestión para que el docente sea autónomo, emprendedor y gestor de procesos de la escuela.

7. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS

Los principios constituyen los pilares de la propuesta. Son el conjunto de valores que orientan el desarrollo de la propuesta. Contribuye al desarrollo de las actitudes en las personas que participan en la ejecución de la propuesta. De acuerdo al Ministerio de educación (2009), son un conjunto de decisiones que tienen su base en el aporte teórico cognitivo y social sobre el aprendizaje los que se sustentan en los supuestos pedagógicos que se determinan a continuación.

Principio: los aprendizajes se construyen. Los aprendizajes se construyen debido que son procesos activos, interno, interactivo e individual en relación con el entorno natural y social; construcción que se realiza con esquemas previos y esquemas nuevos que vienen implícitas en la información que reciben del entorno.

Principio: desarrollo comunicativo y acompañamiento del aprendizaje. Las interacciones entre el entorno, pares, estudiantes y docentes se desarrollan teniendo como base el lenguaje teniendo en cuenta el conocimiento de los otros y propios teniendo como base la conciencia de cómo y qué se aprende mediante aprendizajes continuos con los principios educativos de aprender a vivir juntos y aprender a aprender.

Principio: significatividad del aprendizaje. Los aprendizajes suelen ser significativos si existe relación de los conocimientos nuevos con los previos teniendo en cuenta el contexto real que envuelve al estudiante. La conectividad del aprendizaje con la práctica social y vida real de la cultura en que está inmersa el estudiante. Tienen como base la motivación y capacidad del desarrollo del nuevo aprendizaje, promoviendo la reflexión de los aprendizajes.

Principio: organización del aprendizaje. Implica vinculación de los conocimientos con las oportunidades de aplicación en la vida desarrollando las capacidades de aplicación. Estas se desarrollan mediante procesos pedagógicos a través de actividades de aprendizaje en el entorno escolar, ambiental, sociocultural y ecológico que influye en la calidad de los aprendizajes organizándose de manera categórica.

Principio: integralidad del aprendizaje. Implica el desarrollo holístico del estudiante teniendo en cuenta los rasgos propios de cada persona. Los aprendizajes deben partir del contexto situado y ritmo del estudiante.

Principio: evaluación del aprendizaje. La evaluación y meta cognición aplicados en sus diversas formas tanto por el docente como estudiante promoviendo la reflexión de los procesos de aprendizaje.

8. CARACTERÍSTICAS

Este programa de habilidades blandas, es una herramienta potente para flexibilizar la actitud de líder del director, construyendo una personalidad “Carismática”, dejando abierta la posibilidad de ser visto como un coach ya que también presenta características como el entusiasmo, la empatía, solidaridad, comprensión y serenidad. Entre las características de la propuesta de habilidades blandas según Ganga, et al. (2016) se encuentra:

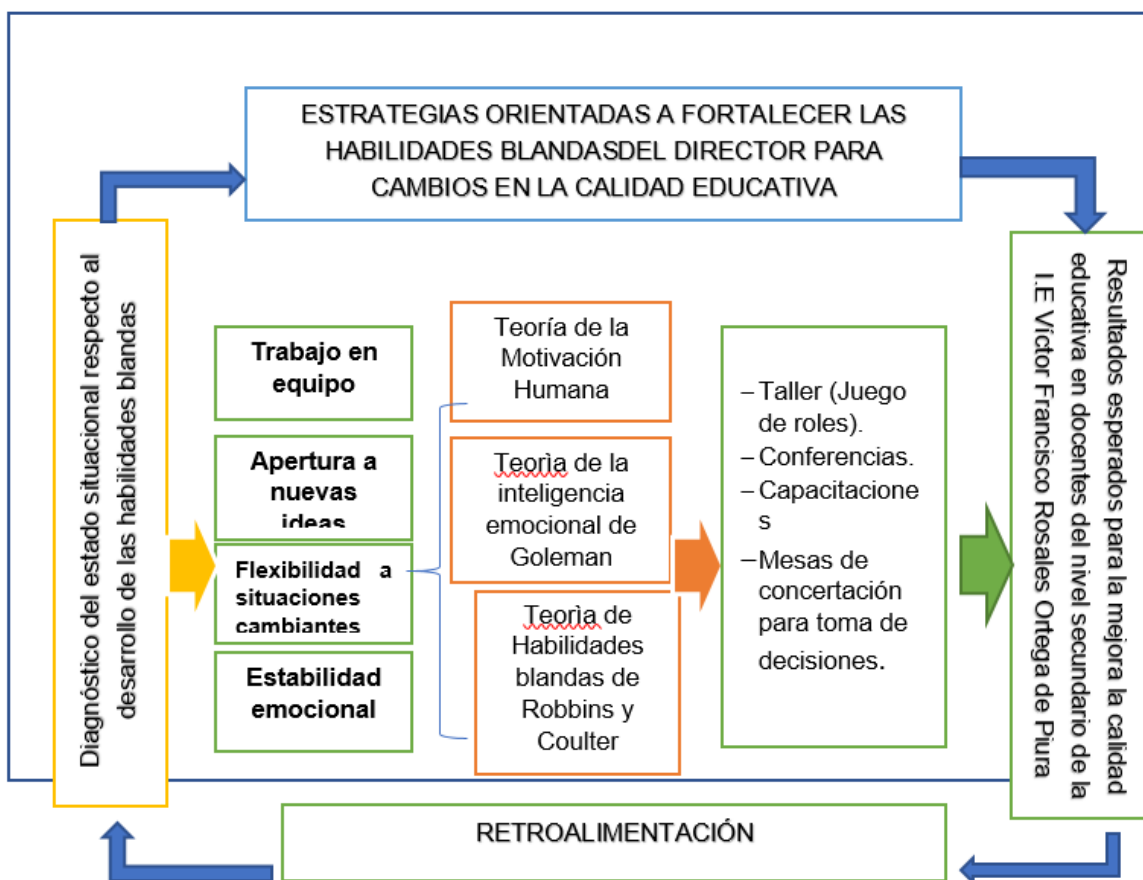
Trabajo en equipo, según dijeron Robbins y Coulter (2007), citado por Alvarado (2021). Refieren que en el trabajo en equipo los miembros trabajan arduamente para poder hacer fines específicos en conjunto, en los cuales juegan una concordancia positiva, responsabilidades individuales y conjuntas y complementan sus propias capacidades. Dimensión 2: Aperturas a nuevas ideas, en ese sentido manifiesta Cáceres (2016) citado por Guevara (2020) que se apoya en encauzar las fortalezas, virtudes y recursos, con ideas y pensamientos positivos a las distintas situaciones del pasar diario, con mentalidad proactiva de estar continuamente dispuesto a la apertura de novedosas ideas, nuevos escenarios, nuevos retos.

Dimensión 3: Flexibilidad a situaciones cambiantes, sobre esto manifiesta Cáceres (2016) citado por Guevara (2020), que la flexibilidad se apoya en tener la facultad de reconocer nuevos acontecimientos, los cuales tienen la posibilidad de generar malestar y se debe ser hábil para reaccionar y no aferrarse a la que uno piensa teniendo capacidad de contestación, para adaptarse a los cambios, aprovechando las oportunidades para crecer como persona y profesional.

Dimensión 4: Estabilidad emocional, para Ortega (2016), citado por Gutiérrez (2019), nos dice que el equilibrio emocional tiene relación con conservar los sentimientos controlados, debido a que se puede tener cambios de humor y, no obstante, mantenerlo bajo control para no volverlo un estallido emocional. Al instante de manifestarse alguna situación tensa, la equivalencia emocional en las personas es muy importante, debido a que seguir estando en tranquilidad, ser amable, y hablar sobre el caso ayudará a una pronta resolución, mientras tanto que si se está en un desequilibrio el problema aumentará.

MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA

Síntesis gráfica de la propuesta de un programa de actividades orientadas a fortalecer el liderazgo transformacional del director para mejorar la gestión escolar.



Para las dimensiones se ha tomado el aporte de varios teóricos que plantean a las habilidades blandas. La investigación se fundamenta en estudios científicos como la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1983), donde se señala que el ser humano posee 08 tipos de inteligencias, de las cuales 02 inteligencias tienen una estrecha relación con las habilidades blandas o inteligencia emocional: la inteligencia intrapersonal, que hace referencia a la capacidad del ser humano de percibir y controlar sus propias emociones y de automotivarse; la inteligencia interpersonal, se refiere al modo o formas en que

una persona se sintonizarnos o vincula con sus semejantes, este vínculo está determinado por nuestras emociones, sentimientos, pensamientos, intereses, etc.

Entre las capacidades que se pone de manifiesto en esta inteligencia se puede mencionar el trabajo en equipo, la cual consiste en coincidir emocionalmente con los demás para identificar los problemas y superarlos juntos. Así mismo en la teoría de Daniel Goleman de la inteligencia emocional, donde afirma que la inteligencia emocional o habilidades blandas es la manifestación de nuestro carácter, personalidad, se hacen visibles en nuestros pensamientos, en nuestras actitudes, en las relaciones que establecemos con nuestros semejantes, son conductas observables y aprendidas. Sostiene que las habilidades blandas son el resultado de una mixtura adecuada de actitudes, conocimientos, habilidades, y destrezas, que se manifiestan en el comportamiento del ser humano, así como en la capacidad de reconocer el comportamiento de los demás y gestionarlo de manera adecuada. (Goleman, 1999)

9. ACTIVIDADES DE LAS HABILIDADES BLANDAS PARA LA CALIDAD EDUCATIVA

Competencias	Estrategia	Contenidos	Materiales	Tiempo	Fecha
Mejora la competencia de habilidades blandas desde su espacio contextual teniendo en cuenta los el trabajo en equipo.	Observación audiovisual	- Taller teórico Trabajo en equipo:	Laptop, equipo, multimedia y proyector Material impreso y virtual Diapositivas Video	180'	Marzo 2022
	Escenificación	Taller vivencial Trabajo en equipo que desea para mi institución	Escenario Música CDs USB	180'	Marzo 2022
Mejora su capacidad de habilidades blandas participando colaborativamente generando apertura a nuevas ideas	Lo que deseo para mi institución	Taller teórico: Apertura a nuevas ideas	Laptop, equipo, multimedia y proyector Material impreso y virtual Diapositivas Video	180'	Marzo 2022
	El árbol de problemas	Taller vivencial: Creatividad e innovación	Escenario Música CDs USB	180'	Abril 2020
Participa en la construcción de la gestión de la institución para le mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje	Mapeo de procesos	- Taller teórico: Flexibilidad a situaciones cambiantes	Laptop, equipo, multimedia y proyector Material impreso y virtual Diapositivas Video	180'	Abril 2020
	Juego de roles	- Taller vivencial Mejoramiento de los documentos de la gestión institución.	Escenario Música CDs USB	180'	Abril 2020
Gestiona sus potencialidades para mejorar sus habilidades blandas teniendo en cuenta las	Reflexión y crítica de video	- Taller teórico: Estabilidad emocional	Laptop, equipo, multimedia y proyector Material impreso y virtual Diapositivas Video	180'	Abril 2020

necesidades y potencialidades.	Juego de roles	- Taller vivencial: Desarrollo de la inteligencia emocional	Escenario Música CDs USB	180'	Abril 2020
--------------------------------	----------------	--	-----------------------------------	------	------------

10. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

La evaluación de la propuesta se realiza con un sistema de evaluación cualitativa y cuantitativa porque está direccionada a incrementar el nivel de competencias directivas para la mejora de la gestión escolar. Por ello se establece los criterios e indicadores de evaluación de la propuesta.

Criterios	Indicadores	Instrumentos
Equidad	Los directivos de la institución educativa prevalecen la igualdad de oportunidades de los estudiantes en su educación. Participa activamente en los consensos de responsabilidades de los directivos	Encuesta: Cuestionario
Relevancia	A la institución educativa le preocupa que sus estudiantes sean Competentes y destacados otorgándoles estímulos como diplomas, medallas. Y resoluciones de felicitación Ejecuta acciones para el logro de los aprendizajes. Evalúa logros de aprendizaje	
Pertinencia	La institución educativa incentiva los aprendizajes que responden a sus necesidades e intereses. Participación eficiente de la comunidad educativa.	
Eficacia	Los directivos de la institución educativa están comprometidos en promover el dialogo y comunicación con respeto.	
Eficiencia	La institución educativa considera que el nivel logrado en los aprendizajes es el que se espera alcanzar	

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la administración Séptima edición. <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idealberto-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. Editorial: McGraw-Hill/Interamericana, S.A. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Contreras, B. (2019). Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas: Perspectiva de Análisis. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)
- Crow, G., Day, C. y Møller, J. (2016). Framing research on school principals' identities. *International Journal of Leadership in Education*, 20(3), 7-116. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603124.2015.1123299>
- De la O Casillas, J. (2017). Gestión Escolar, en Nuevo Modelo Educativo. *Secretaría de Educación pública*, 1-8. <https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- Deng, F., Chai, C., Tsai, C., & Lee, M. (2014). The relationships among Chinese practicing teachers' epistemic beliefs, pedagogical beliefs and their beliefs about the use of ICT. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(2), pp 245–256
- Fernández, R, & Muñiz, J. (2019). Quality of Education Systems: Evaluation Models. *Propósitos y Representaciones*, 7(347).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000400004&script=sci_arttext

García , F. J., Juárez , S. C., & Salgado , L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. Recuperado en 13 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es.

ANEXO 7

Taller del trabajo en equipo: Me encanta colaborar

I.- Datos informativos

UNIDAD DE ANÁLISIS	: I.E Víctor Francisco Rosales Ortega
LUGAR	: Piura
DURACIÓN	: 180 minutos
RESPONSABLE	: Bach. Dioses Farias, Anghela.
Denominación del Taller	: Trabajo en equipo: Me encanta colaborar

II.- Propósitos

Competencia	Indicadores	Contenidos
Mejora la equidad, relevancia, eficacia y la eficiencia a través del trabajo en equipo desde su espacio contextual teniendo en cuenta la técnica me encanta colaborar.	Respeto los puntos de vista de los seguidores. Comunica información a sus seguidores. Afronta los conflictos de manera asertiva. Tiende a solucionar problemas en la entidad. Ejecuta las acciones determinadas. Posee solvencia para dirigir la institución. Escucha a sus seguidores y necesidades. Motiva y estimula a sus seguidores.	Trabajo en equipo

III.- Configuración del taller

Procesos	Estrategias	Recursos	Tiempo
Inicio	Se presenta el programa de talleres de trabajo a los participantes. Se consensuan los acuerdos de convivencia. Se presente el video en el enlace: https://www.youtube.com/watch?v=QqsdEXXWEDY Se reúnen en equipos para comentar el video.	Laptop, equipo, multimedia y proyector Video	30'

	<p>Comentan en aula las conclusiones a las que han llegado.</p> <p>Se presenta el título del taller y de enuncian los objetivos a alcanzar.</p>		
Desarrollo	<p>Observan otro video sobre trabajo en equipo en el enlace de https://www.youtube.com/watch?v=dtoTKNGB6fg</p> <p>Se les entrega un material impreso sobre el líder transformador.</p> <p>Se reúnen en equipo para leer y debatir el tipo de liderazgo.</p> <p>Se organizan los equipos para leer, comprender el texto y sacar conclusiones.</p> <p>Se desarrolla el consenso en el grupo mayor donde un secretario toma apuntes sobre las conclusiones que exponen los equipos.</p> <p>Se leen las conclusiones a los que se aborda.</p> <p>Desarrollan una práctica sobre lo que es y no es el trabajo en equipo.</p>	<p>Laptop, equipo, multimedia y proyector</p> <p>Material impreso y virtual</p> <p>Diapositivas</p> <p>Video</p>	120'
Cierre	<p>Reflexionan sobre los procesos desarrollados.</p> <p>Se brinda la retroalimentación sobre los procesos desarrollados.</p> <p>Se comprometen a desarrollar en ellos el trabajo en equipo</p>	<p>Material impreso</p>	30'

IV.- Evaluación

Criterios	Indicadores	Instrumento
<p>Reflexiona sobre la práctica educativa</p>	<p>Respeto de puntos de vista de los seguidores.</p> <p>Comunican información a sus seguidores.</p>	<p>Cuestionario</p>

	<p>Afrentan los conflictos de manera asertiva.</p> <p>Tiende a solucionar problemas en la entidad.</p> <p>Ejecuta las acciones determinadas.</p> <p>Posee solvencia para dirigir la institución.</p> <p>Escucha a sus seguidores y necesidades.</p> <p>Motiva y estimula a sus seguidores.</p>	
--	--	--