

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO  
ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**EL LIDERAZGO JUVENIL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJES  
SIGNIFICATIVOS DE LOS ESTUDIANTES DEL 5° DE  
SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÓN FORTUNATO  
L. HERRERA DEL CUSCO AÑO 2019.**

**TESIS PRESENTADO POR:**

- Br. EVERT PANTOJA YEPEZ.
- Br. ROMULO MUÑOZ QUISPE.

Para optar al Título de Licenciado en Educación  
Secundaria: Especialidad de Matemática y  
Física.

**ASESOR:**

**DR. ALEJANDRO CHILE LETONA**

**CUSCO – PERÚ  
2019**

## DEDICATORIA.

*A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para obtener los anhelos más deseados, a mis queridos padres Modesto Pantoja, Vilma Yépez, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy uno de mis sueños más deseados, a mis hermanas por su apoyo incondicional, a mi hija hermosa Luciana Maryeli Pantoja por ser la luz que alumbra mi camino y mi inspiración para salir adelante. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de alimento hicieron de mí una mejor persona y de otra forma me acompañan en todos mis sueños.*

EVERT

*A Dios, a mis padres, hermanos y en especial a mi madre Ubaldina Quispe Fernández por ser la principal fortaleza para alcanzar una de mis metas y por ser quien encamina, guía mi vida y siempre está presente para aconsejarme.*

ROMULO

## AGRADECIMIENTO

A los profesores de la Escuela Profesional de Educación quienes han contribuido con nuestra formación profesional a través de sus valiosas enseñanzas, a la Institución Educativa Mixta de Aplicación Fortunato L. Herrera por brindarnos todas las facilidades para la aplicación de las encuestas para la realización de este trabajo de investigación y de manera muy especial a nuestro asesor Dr. Alejandro Chile Letona por brindarnos su apoyo incondicional en la realización de este trabajo de investigación.

## PRESENTACIÓN

Sra. Decana de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros de Jurado Calificador, en cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Escuela Profesional de Educación, préstamos a vuestro elaborado criterio y consideración profesional el presente trabajo de investigación intitulada: **“EL LIDERAZGO JUVENIL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS DE LOS ESTUDIANTES DEL 5° DE SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÓN FORTUNATO L. HERRERA DEL CUSCO AÑO 2019”**.

El presente trabajo de investigación fue desarrollado de acuerdo al esquema que se maneja en la Escuela Profesional de Educación el mismo que fue aprobado mediante Resolución N° 736-2019-FED, N° 737- 2019- FED, cumpliendo con las normas de investigación científicas establecidas.

De manera que este trabajo de investigación constituye un aporte para las instituciones educativas de nuestro medio, pero fundamentalmente para el Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, por ser una investigación de corte transversal realizado a mayo del 2019.

A través de esta investigación se ha determinado que el liderazgo juvenil no se trabaja en la Institución Educativa Fortunato Luciano Herrera por los docentes que regentas diversas asignaturas, tienen estilos de enseñanza que no genera ni propicia espacios para las discusiones de ideas, de manera que los estudiantes son el resultado de ese trabajo.

Finalmente siendo el docente un referente para los estudiantes se necesita que los docentes tengan el mejor equilibrio emocional para posibilitarles confianza a los estudiantes y propiciar estilos de aprendizaje divergente que es lo que demanda el contexto actual ante un mundo muy competitivo.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una de las competencias más valoradas en estos tiempos, es una habilidad fundamental para el éxito de las personas y las organizaciones; sin embargo, muchas instituciones educativas no desarrollan ni estimulan esta habilidad, desde temprana edad. En ese entender las instituciones educativas en todos los niveles y modalidades son las llamadas a iniciar en las y los estudiantes, el desarrollo y fortalecimiento de ésta capacidad innata del hombre.

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar el nivel de liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de 5° de secundaria secciones A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del cusco. Las mismas que se ha estudiado a través de seis dimensiones en el cual se investigó la relación entre las dos variables de estudio. Para lo cual la presente investigación está estructurada en cuatro capítulos:

**CAPÍTULO I:** Planteamiento del problema, descripción y formulación del problema, formulación del problema de investigación general y específica, objetivos de la investigación general y específico; justificación respectiva de la investigación.

**CAPÍTULO II.** Marco teórico y conceptual, que incluye los antecedentes; bases legales; marco teórico científico sobre las variables; marco conceptual de la investigación, hipótesis y variables de estudio.

**CAPÍTULO III:** Contiene la metodología, el tipo de estudio, nivel y diseño de investigación, el mismo que corresponde a la estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación; se determina también la población y la muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

**CAPÍTULO IV:** Resultados de la investigación, conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
ÍNDICE .....	2
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
ÍNDICE DE FIGURAS .....	5
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>6</b>
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	6
1.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
1.1.1. PROBLEMA GENERAL .....	7
1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO: .....	7
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
1.2.1. OBJETIVO GENERAL .....	8
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	8
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>11</b>
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN. ....	11
2.2 BASES LEGALES .....	12
2.3 . BASES TEÓRICAS .....	14
2.3.1 LIDERAZGO. ....	14
2.3.1.1. LIDERAZGO JUVENIL. ....	17
2.3.1.2. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO. ....	20
2.3.1.3. TIPOS DE LIDERAZGO .....	21
2.3.1.4. LIDERAZGO DOCENTE SEGÚN EL MINEDU.....	23
2.3.1.5. ESTILOS DE LIDERAZGO. ....	27
2.3.1.6. CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO.....	28
2.3.1.7. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN.....	29
2.3.1.8. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO JUVENIL.....	31
2.3.2. CONCEPCIÓN DE APRENDIZAJE. ....	34
2.3.2.1. ENFOQUES SOBRE EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO. ....	37
2.3.2.1.1. ENFOQUE SIGNIFICATIVO.....	37
2.3.2.1.2. ENFOQUE SIGNIFICATIVO EXPERIENCIAL.....	39
2.3.2.2. TIPOS DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.....	39
2.3.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.....	41
2.3.2.4. PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO .....	42
2.3.2.5. VENTAJAS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.....	44
2.3.2.6. DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO. ....	45
2.4 . HIPÓTESIS .....	47
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	47

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: .....	47
2.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN. ....	48
2.5.1. VARIABLE 1 .....	48
2.5.2. VARIABLE 2 .....	48
2.5.3. VARIABLES INTERVINIENTES .....	48
2.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	49
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>51</b>
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN: .....	51
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN: .....	51
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	51
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA:.....	52
3.4.1 POBLACIÓN:.....	52
3.4.2 MUESTRA: .....	53
3.4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>57</b>
RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS. ....	57
4.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO JUVENIL. ....	59
4.4. RESULTADOS DE LA VARIABLE 2: APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.....	65
4.5. RESUMEN DE LA VARIABLE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.....	69
4.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	70
4.7. PRUEBA DE SUB HIPOTESIS .....	72
4.8. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN. ....	76
CONCLUSIONES.....	79
SUGERENCIAS .....	81
BIBLIOGRAFÍA .....	82
ANEXOS .....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de estudiantes .....	52
Tabla 2. Muestra de estudiantes .....	53
Tabla 3. Valoración de variables y dimensiones .....	54
Tabla 4. Rangos del coeficiente alpha de Cronbach .....	54
Tabla 5. Liderazgo Juvenil.....	55
Tabla 6. Aprendizaje Significativo .....	55
Tabla 7. Valoración de expertos.....	56
Tabla 8. Variable Liderazgo Juvenil .....	58
Tabla 9. Variable Aprendizaje Significativo .....	58
Tabla 10. Comunicación y Asertividad .....	59
Tabla 11. Carisma y Empatía .....	60
Tabla 12. Metas e Inteligencia Emocional .....	62
Tabla 13. Resumen de la variable 1: Liderazgo Juvenil .....	63
Tabla 14. Dimensión Conceptual .....	65
Tabla 15. Dimensión Procedimental.....	66
Tabla 16. Dimensión Actitudinal .....	68
Tabla 17. Resumen de la variable aprendizaje significativo .....	69
Tabla 18. Correlación de la variable 1 y la variable 2.....	71
Tabla 19. Correlación de la variable 1 y la dimensión conceptual .....	73
Tabla 20. Correlación de la variable 1 y la dimensión procedimental.....	74
Tabla 21. Correlación de la variable 1 y la dimensión actitudinal .....	75

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras para la dimensión comunicación y asertividad.....	59
Figura 2. Gráfico de barras para la dimensión carisma y empatía .....	61
Figura 3. Diagrama de barras para la dimensión metas e inteligencia emocional	62
Figura 4. Diagrama de barras de los resultados de la variable 1 .....	63
Figura 5. Gráfico de barras para la dimensión conceptual de la variable 2 .....	65
Figura 6. Gráfico de barras para la dimensión procedimental de la variable 2.....	67
Figura 7. Gráfico de barras par la dimensión actitudinal de la variable 2 .....	68
Figura 8. Gráfico de barras de los resultados de la variable 2 .....	69
Figura 9. Correlación entre la variable 1 y la variable 2 .....	72

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El liderazgo es la capacidad de influir, persuadir en las demás personas y un aprendizaje significativo es cuando se da una interrelación e integración de los conocimientos que trae el estudiante y los nuevos conocimientos que adquiera. La pregunta es ¿Existe una relación entre el liderazgo juvenil y el aprendizaje significativo? y de ser así ¿Cómo es esta relación?, en este trabajo de investigación se buscará determinar esa relación.

Un aprendizaje será más productivo si la usamos en la solución de adversidades o problemas que se nos presentan en diferentes situaciones de nuestra vida, lo que implica tomar la iniciativa en la solución de estos problemas es allí donde el liderazgo juega un papel importante, es por ello que las instituciones educativas son las llamadas a desarrollar estas capacidades en los estudiantes para formar nuevos líderes.

La mayoría de estudiantes de la Institución Educativa Fortunato L. Herrera no tienen desarrollado las cualidades y características de un líder lo que preocupa ya que en un futuro en ellos recaerá la dirección de diferentes instituciones y organizaciones públicas o privadas de nuestra región de Cusco y del país. El liderazgo es un aspecto que resulta bastante importante a cualquier edad y juega un papel muy importante en los jóvenes. Se dice por ahí que ser líder no es algo que se aprende, sino algo con lo cual se nace. No obstante, no es imposible demostrar lo contrario, aunque sea complicado. Cualquier persona puede tomar responsabilidades y convertirse en un buen líder, si tan solo se esfuerza en ello. Hacer que los adolescentes comprendan esto es algo que les impulsará bastante en el futuro y aumentará sus probabilidades de éxito.

Por otra parte también el liderazgo juvenil actual de los estudiantes de la Institución Educativa Fortunato L. Herrera del Cusco, es desarrollado de manera tradicional y precaria puesto que se percibe indiferencia para asumir algunas responsabilidades dentro de la Institución Educativa. Esta actitud de ánimo es también la que se aprecia en toda la comunidad educativa,

situación que preocupa en la formación del futuro ciudadano comprometido con el desarrollo personal y social que constituye la capacidad elemental del ciudadano contemporáneo.

La educación actual exige cambios, para lograr una educación de calidad, dentro de este marco se necesita que las instituciones educativas tengan a los actores de la educación como verdaderos líderes educativos, que influya en otros para hacer cosas que se espera mejorar en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes, de esta manera el liderazgo en las instituciones educativas logre convocar a la comunidad educativa en un proyecto común de mejora, que implique que, hagan suyo el objetivo, y logre orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en post del objetivo compartido; al entender el liderazgo en términos de influencia se acepta en sentido amplio que puede ser ejercido tanto por el director, los docentes, estudiantes, personal administrativo y padres de familia en el que se involucren todos en un norte común.

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué relación existe entre el liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019?

#### **1.1.2. PROBLEMA ESPECÍFICO:**

1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo juvenil y la dimensión conceptual del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019?
2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo juvenil y la dimensión procedimental del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco año 2019?

3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo juvenil y la dimensión actitudinal del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019?

## **1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre el nivel de liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019.

### **1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo juvenil y la dimensión conceptual del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019
2. Determinar la relación que existe entre el liderazgo juvenil y la dimensión procedimental del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019
3. Determinar la relación que existe entre el liderazgo juvenil y la dimensión actitudinal del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019

### 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El liderazgo juvenil actual de los estudiantes, de la Institución Educativa de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco se desarrollada de manera tradicional y precario puesto que se percibe indiferencia para asumir algunas responsabilidades dentro de la Institución Educativa, por parte de los docentes. Esta actitud de ánimo es también la que se aprecia en los estudiantes y toda la comunidad educativa, situación que preocupa la formación del futuro ciudadano comprometido con el desarrollo personal y social que constituye la capacidad elemental del ciudadano contemporáneo.

La educación actual exige cambios, para lograr una educación de calidad, dentro de este marco se necesita que las instituciones educativas tengan a los actores de la educación como verdaderos líderes educativos, que influyan en otros para hacer cosas que se espera mejorar en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

De esta manera el liderazgo en las instituciones educativas logre convocar a la comunidad educativa en un proyecto común de mejora, que implique que, hagan suyo el objetivo, y logre orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos para hacer de la educación un verdadero vehículo de movilidad social; al entender el liderazgo en términos de influencia se acepta en sentido amplio que puede ser ejercido tanto por el director, los docente, estudiantes, personal administrativo y padres de familia en el que se involucren para lograr una educación de calidad.

**a) Justificación Práctica.-** El liderazgo es un aspecto con sustancial a la capacidad de raciocinio que tiene todo ser humano, y la educación es la encargada de aflorarlo y potenciarlo, como se puede apreciar, la presente investigación, se enmarca dentro del objetivo cognoscitivo de la ciencia, ya que centra su aporte en la explicación teórica de la dirección del proceso docente-educativo; así como no deja de tener implicancias prácticas en el sentido de abordar una práctica humana como es lograr las capacidades fundamentales del conocimiento.

- b) Justificación Metodológica.** - Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la investigación científica demuestran su validez y confiabilidad para poder ser utilizados en otros trabajos de investigación con referencia científica. Así mismo la metodología de tratamiento de la información estadística está realizada utilizando los parámetros de la escala de Likert que tiene escala de valoración de intensidad, el mismo que al cuantificar tomara valoraciones numéricas.
- c) Justificación Teórica.** - El presente trabajo de investigación recoge y pone en práctica los aportes teóricos de la ciencia en materia de temas de liderazgo como factor de éxito personal y social. Al mismo tiempo los resultados de este trabajo de investigación servirán para engrosar el marco teórico de la ciencia, por ser estos resultados de una realidad de estudio concreto.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Existen muchos trabajos de investigación sobre liderazgo que se ha consultado en la biblioteca especializada de la Escuela Profesional de Educación y la Escuela del Post Grado los mismos que damos a conocer:

**2.1.1. “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES EN LOS COLEGIOS DE LA USE DE ESPINAR – CUSCO”**, presentado por el licenciado Santos García Huamán. El objetivo fue determinar la influencia de los estilos de liderazgo de la gerencia educativa en las relaciones laborales de los profesores de las instituciones educativas nacionales, particulares y paraestatales del nivel secundario de la USE de Espinar - Cusco. En cuanto a la metodología, el tipo de investigación es el descriptivo correlacional simple.

Las principales conclusiones son:

- a) Existe una relación funcional entre los estilos de liderazgo de la gerencia educativa y las relaciones laborales comprobándose la hipótesis en cuanto al estilo de liderazgo cuando es menos participativo, menos negativo, tienden a ser las actitudes de los integrantes de la organización educativa.
- b) La supervisión y evaluación ejercida por el líder de la gerencia educativa es principalmente centralista y fiscalizadora ya que se hace énfasis en la asistencia y permanencia del docente en su centro de trabajo y no en la calidad, siendo injustas estas evaluaciones que no toman en cuenta los resultados, capacidades y actitudes hacia el trabajo, practicándose una comunicación vertical y no abierta. Estos aspectos desmotivan al personal docente en los diferentes tipos de centros educativos.
- c) En cuanto a los estilos de liderazgo se determina que en los colegios nacionales se practica el estilo de liderazgo autoritario. Sin embargo,

existe la presencia de actitudes autocráticas, democráticas e indiferentes, lo cual valida la afirmación de Likert al expresar que no existe un estilo único y definido de liderazgo en ninguna organización.

- d) Los docentes algunas veces o casi nunca realizan trabajos en equipo, intercambio de experiencias, perfeccionamiento y capacitación. El Director no resuelve los pleitos y altercados de los docentes de una manera constructiva, existe falta de confianza entre el personal docente y los directores.

**2.1.2. “FORMACION DE LIDERES JUVENILES Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN EL COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS DE CUSCO”.** Alagón Santoyo Alicia y Juan Adolfo Saire Saire en 2004.

**Los mismos que llegaron a las siguientes conclusiones:**

Indica la práctica de liderazgo en el Colegio Nacional de Ciencias podemos clasificarlo como inexistente el 100% los encuestados señalan que no existen formación de líderes en el colegio. A si como también se puede manifestar que no se reconoce el liderazgo del director ni de los profesores.

Los encuestados en un 80% señalan que tanto directivos y profesores no tienen cualidad de líder. En el Colegio Nacional de Ciencias se practica un tipo de liderazgo autoritario así lo demuestran los encuestados con un 82,50% por lo tanto los directivos y profesores prefieren mantenerse bajo este perfil y no a si demostrar un tipo de liderazgo democrático.

## **2.2 BASES LEGALES**

Nuestro trabajo de investigación se sustenta en las leyes vigentes que están prescritas en documentos como: la Constitución Política del Perú de 1993, la ley General de Educación N° 28044, y la Ley de Profesorado N° 24029.

## **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993.**

### **Artículo 13°.**

La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

### **Artículo 14.-**

La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo, fomenta la solidaridad.

Es deber del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país.

La formación ética y cívica y la enseñanza de la constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar, la educación religiosa se imparte con respecto a la libertad de las conciencias.

La enseñanza se imparte en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y los fines de la correspondiente institución educativa, los medios de comunicación social deben colaborar con el estado en la educación y en la formación moral y cultural.

## **LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.**

### **Artículo N° 9.- Fines de la Educación Peruana.**

- a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

- b) La educación es una relación social entre individuos de determinadas agrupaciones humanas. Educación implica comunicación, transmisión de ideas, de conceptos, de conocimientos, técnicas, valores, formas de comportamiento, etc. La educación, espontánea o sistematizada, es una actividad relacionada con la tarea de preservar del olvido o la destrucción la riqueza de ciencia y experiencia acumuladas por las generaciones precedentes. Riqueza destinada a servir de base a ulteriores avances del conocimiento, de la producción, de la técnica, de la ciencia, del arte. “Una de las funciones esenciales de la sociedad humana es almacenar los conocimientos adquiridos por el hombre”. El lenguaje, los útiles, la ciencia y la técnica, el arte, la religión, son conservados y transmitidos no por la herencia, sino por tradición visual, oral o escrita”.

## **2.3. BASES TEÓRICAS**

### **2.3.1 LIDERAZGO.**

El **liderazgo** según **Fishman** (2004, pág. 32) *“Es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas, en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo”*. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Comentario.- De la versión de Fishman se concluye que el liderazgo se debe estimular de los primeros años de vida, y en la juventud con mayor razón, se debe propiciar que los liderazgos se inicien cuanto más antes, no se debe esperar que los líderes se hagan solo con estrategias motivacionales o aún más salgan de la noche a la mañana, son las instituciones educativas los más llamados a formar líderes.

El vocablo de líder proviene del latín "liderare" que significa conducir, dirigir, líder es la persona que conduce a un grupo o colectividad que por lo general le han delegado tal autoridad o confianza.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Otras definiciones son: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

Según **Hugo** (1998, pág. 23) Define al liderazgo como: *"El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales"*.

El liderazgo es un tema que cobra importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa nacional, en las políticas públicas, donde las fronteras se han abierto al comercio global, y las organizaciones y empresas luchan permanentemente por ser cada vez más competitivas; en tal sentido la juventud de hoy debe poseer también cualidades acorde a los tiempos como: El idealismo, el optimismo, el espíritu abierto, vocación de servicio y la iniciativa latente; en efecto en una juventud dispuesta a fructificar una causa común que tome en cuenta sus necesidades más fundamentales y que tenga la oportunidad de transformarse en agentes de cambio capaces de asumir responsabilidades

y participar como ciudadanos en la construcción de una sociedad justa, pacífica y armoniosa.

La misión de la investigación es potenciar el rol de la juventud en el liderazgo para el servicio del bien común y el logro de aprendizajes significativos, basada en principios universales a través de su participación en proyectos de servicio comunitario y personal.

El liderazgo juvenil actual de las y los estudiantes de la Institución Educativa Fortunato L. Herrera del Cusco, es desarrollado de manera tradicional y precario puesto que se percibe indiferencia para asumir algunas responsabilidades dentro de la Institución Educativa por parte de los estudiantes. Esta actitud de desgano anímico no es lo recomendable ni para la realización personal ni social, es cuanto se aprecia en toda la comunidad educativa, situación que preocupa la formación del futuro ciudadano comprometido con el desarrollo personal y social que constituye la capacidad elemental del ciudadano contemporáneo.

Según **Ralph M. Stogdill** (1999, pág. 72), en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que: *"existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en psicología y sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado y que también hay otros factores (habilidades directivas) que son más determinantes a la hora de construir el verdadero liderazgo.*

Liderazgo se define como (alguien) el que guía a un grupo de personas con un determinado fin, se puede decir que el liderazgo puede ser una cualidad de una persona o solo el liderazgo se interpreta como una función dentro de una comunidad, o sociedad. Pero actualmente producto de las investigaciones se tiende a predominar la idea de liderazgo como una función dentro de la sociedad.

La educación actual exige cambios, para lograr una educación de calidad, dentro de este marco se necesita que las instituciones educativas tengan a los actores de la educación como verdaderos líderes educativos, que influya en otros para hacer cosas que se espera mejorar en los resultados de los aprendizajes de las y los estudiantes, de esta manera el liderazgo en las instituciones educativas logre convocar a la comunidad educativa en un proyecto común de mejora, que implique que, hagan suyo el objetivo, y logre orientar el alineamiento de los recursos pedagógicos financieros y humanos en busca de concretar los objetivos personales y sociales acorde a los cambios de la modernidad; al entender el liderazgo en términos de influencia se acepta en sentido amplio que puede ser ejercido tanto por el director, los docente , estudiantes , personal administrativo y padres de familia en el que se involucren todos en un norte común .

#### **2.3.1.1. LIDERAZGO JUVENIL.**

**Según Fishman** (2004, pág. 38) *“Joven es toda aquella persona que tiene más ilusiones que recuerdos y motivados por la dinamisidad de su edad asume anhelos, ilusiones, mitos, sueños, ideales los mismos que los realiza con toda pasión y vitalidad propio de su edad”*.

El liderazgo juvenil incentiva la participación de los jóvenes en las diversas decisiones que les afectan a las personas y las organizaciones. Para ello, es de vital importancia potenciar la organización, estructurarla jerárquicamente y potenciar los roles de los líderes.

Mediante la asignación de tareas y responsabilidades individuales, los jóvenes aprenden a ser más eficientes en su funcionamiento individual,

grupales y hacer mejor uso de los recursos disponibles y las distintas capacidades de cada persona.

Debido a que la condición de joven es temporal es necesario poner las bases filosóficas, epistemológicas y doctrinarias para inducir a la realización de bien común en lo personal y en lo social.

Por otra parte podríamos considerar una definición desde dos ángulos:

- 1. Una definición objetiva.**- Basada únicamente en la edad de la persona y
- 2. Una definición subjetiva.**- Donde se tomen en cuenta la actitud de éstas personas frente a la vida y las situaciones en general. “Joven es toda aquella persona que tiene más ilusiones que recuerdos”, esto se interpreta como una persona dinámica, que sueña, que cree y que está en constante crecimiento personal con nuevos retos cada día.

Es por lo anterior que podríamos definir a las personas jóvenes como aquellas con edades comprendidas entre los 12 y los 35 años de edad, con una actitud positiva frente a la vida, capaces de innovar, crear, desarrollar proyectos y resolver problemas. Los jóvenes están llenos de energía, traen ideas nuevas y frescas e incluso podría decirse que tienen una visión diferente de la vida.

Se suele pensar que la juventud no debería preocuparse más que por vivir su vida de manera saludable, sin enfocarse tanto en la competencia ni otros aspectos que los puedan tener bajo presión. Lo cierto es que, en su justa medida, asignarles responsabilidades de las que ocuparse puede formarlos para convertirlos en grandes personas en el futuro. Ser líderes es algo que puede beneficiarlos y ayudarlos a tomar mejor las riendas de su futuro.

Una persona que sabe cómo y cuándo ponerse al mando en cualquier situación, es alguien que tiene más posibilidades de destacarse a donde quiera que vaya, incluso si tiene que comenzar desde muy abajo para ascender en sus metas.

Una de las cosas que se enseñan con el liderazgo es la iniciativa. Un joven que sabe cómo tomarla en cualquier proyecto, es mucho más valioso incluso si no cuenta con las mejores notas o recomendaciones. La verdad es que, en el mundo real, valen más las actitudes valientes que las buenas calificaciones, las cuales, aunque no deben menospreciarse, han dejado de ser todo lo que se necesita para triunfar tanto en el ámbito laboral, como en otros aspectos de la vida. La iniciativa involucra arriesgarse y buscar maneras nuevas de enfrentarse a los problemas, antes que estar al mando de otros.

### **¿Cuál es el principal problema a la hora de implementar el liderazgo juvenil?**

La apatía que sienten muchos adolescentes es el principal obstáculo a vencer cuando se trata de enseñarles que deben ser buenos dirigentes. No es extraño encontrarse con que a muchos de ellos ni siquiera les importa, lo consideran aburrido o se niegan a intentar simplemente por llevar la contraria. Después de todo, la rebeldía es algo muy habitual en los jóvenes. Hacer que comprendan la importancia del asunto es algo que lleva su tiempo y que no se limita simplemente a presionarlos o regañarlos.

De hecho, esto último es lo menos aconsejable y podría tener consecuencias negativas. A esa edad, los chicos necesitan alguien con quien puedan hablar libremente más que sentirse juzgados.

Sí se puede hacerles ver que convertirse en buenos líderes será lo mejor para su futuro, sea cual sea el camino que elijan. Pero es algo que la mayoría de las veces requiere de bastante paciencia y comprensión por las figuras de autoridad. También es necesario dejar que se equivoquen, aunque pueda parecer lo más difícil de permitir. Ver a los jóvenes como personas que pueden fallar de vez en cuando y no enfocarse solamente en las expectativas que se tienen acerca de ellos.

**Ruch**, (2003, págs. 65-67) Menciona algunos consejos para desarrollar liderazgo juvenil.

Existen varios caminos de hacer que los jóvenes tomen una actitud de iniciativa y se sientan cómodos con ello. Los consejos que puedes leer a continuación, son algunos de los más positivos y efectivos con los que puedes probar.

- Deja que hagan algo que les gusta. La razón por la que muchos adolescentes se niegan a cooperar, es porque siempre se ven obligados a participar en algo que no es de su agrado. Los talleres de liderazgo con pláticas acerca del tema, no siempre son la mejor opción para que se sientan tentados a intentar. En lugar de ello, resulta más fácil dejarlos participar e incluso organizar algo que les agrade, como una puesta en escena, un festival o hasta una fiesta. Aunque te parezca una locura puedes sorprenderte de ver como ellos se encargan de administrarlo todo mejor que mucha gente mayor.
- Pregunta por su opinión antes de imponer cualquier cosa. Hay que comprender que un líder no se limita a quedarse callado, sino que también sabe cuándo debe hablar. Si quieres formar buenos líderes, no siempre puedes esperar que simplemente acaten todo lo que les vas a decir. Debes esperar que compartan lo que opinan e incluso que traten de cambiar el rumbo de las cosas, porque quienes dirigen lo hacen de esa manera. De lo contrario, podrás tener buenos oyentes pero malos aprendices cuando se trata de poner lo que escuchan en práctica.
- No temas asignar responsabilidades importantes. A menudo los adultos se quejan de que los jóvenes no se toman nada en serio, pero al mismo se niegan a darles responsabilidades, por temor a que se equivoquen. Esta actitud es una de las peores que se pueden tomar cuando se trata de mostrarles que pueden ser buenos líderes. Si pretendes que esto quede bien en claro, tú también debes comprender una cosa: que todos fallan alguna vez y esto es algo que nadie puede prevenir. Formar personas que sepan liderar implica que también se deben tomar riesgos.

### **2.3.1.2. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO.**

Liderazgo reviste vital importancia en las personas y organizaciones con un enfoque social y humanista por las siguientes razones:

- Empodera a las personas en lo personal y en lo social.
- Es importante por ser la capacidad de influir en los demás.
- Las organizaciones e instituciones son eficientes y exitosos por el liderazgo de su recurso humano.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- Por lo contrario, muchas organizaciones con una plantación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido a la presencia de un liderazgo dinámico. Recuérdese que en la actualidad el liderazgo es como una clave fundamental para conseguir el éxito de la empresa. Expertos en el tema afirman que cuanto mayor es el liderazgo que se aplique en las organizaciones, mayor será su efectividad, en donde la influencia que ejercerá el líder será un factor preponderante en la gestión empresarial y más aún por los constantes cambios que se producen en el entorno de la empresa.

Las organizaciones en general deben contar con un correcto liderazgo, en el caso de que su gestión no esté siendo del todo efectiva se debe analizar cómo se está llevando a cabo el liderazgo en los directivos de la empresa. Ser líder implica muchas cosas entre las cuales está la creatividad que debe ser aplicada a la organización en que se desempeña.

### 2.3.1.3. TIPOS DE LIDERAZGO

El tratadista Cyril Levicki, en su libro: “*El Gen del Liderazgo*”, propone la existencia de siete tipos de líder.

- **Líder carismático:** Consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administra soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. Los líderes que poseen este estilo tienen mucha dificultad para interactuar con personas con motivación para el logro muy elevada.

- **Líderes de inteligencia superior:** su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente calificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. En consecuencia, este tipo de líder de inteligencia superior admira la inteligencia de otras personas. En consecuencia, los líderes que poseen una gran empatía, rechazan totalmente a los de inteligencia superior.
- **Líder autocrático:** Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo, actúan exitosamente en diferentes situaciones. En los países que aceptan las diferencias sociales se sienten muy cómodos.
- **Líder pastor:** muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente, pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que se requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.
- **General en jefe o general del ejército:** llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación, pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas.
- **Líderes de la realeza:** tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva, Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como

consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor.

- **Líder natural:** Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas.

#### **2.3.1.4. LIDERAZGO DOCENTE SEGÚN EL MINEDU**

Considerando los documentos de manejo técnico pedagógico publicados por el Ministerio de Educación en los últimos quince años, de la lectura de ellas como proceso de aplicación y que son desarrollados en sus normas, las mismas que son de práctica en las instituciones educativas se considera, los siguientes tipos:

##### **A. LÍDER AUTORITARIO**

El líder autoritario se preocupa de imponer sus ideas y decisiones, evita y no reconoce las ideas de otros, las evita y las ignora.

Para el líder autoritario no hay separaciones en los aspectos formales de la organización y personales. (Rosales ,1997)

Las políticas, dirección, técnicas de trabajo y actividades son decididas por el líder sin tener en cuenta la opinión del grupo. Los autócratas destacan la obediencia, lealtad y observancia de los roles y pueden emerger a través del ejercicio del poder, generalmente de coerción y de recompensa. (French y Raven, 1959/2001)

## **B. LÍDER AUSENTE O LAISSEZ-FAIRE (dejar hacer)**

Los líderes de este tipo están desconectados de su realidad y viven en su propio mundo, donde creen que hacen algo. Según las investigaciones este es el liderazgo menos efectivo. (Fischman, 2005)

El líder no participa en el grupo, otorgando total libertad a sus miembros para decidir y actuar, solo proporciona los materiales necesarios y deja claro que intervendrá si se le pregunta (Lewin, 1939). No se interesa en participar y presenta una personalidad despegada, cautelosa, introvertida, indecisa, conformista e irracional (Bass, 2008). El modelo de liderazgo de alcance pleno reproduce al laissez-faire como uno de los factores del estilo pasivo-evasivo. (Avolio y Bass 2004).

## **C. LÍDER TRANSACCIONAL**

Describe una interacción egoísta entre el líder y su seguidor en la que cada uno trata de satisfacer sus propias necesidades. Este tipo de liderazgo es más efectivo que el liderazgo laissez-faire, pero no llega a ser el más óptimo. (Fischman, 2005)

Proceso mediante el cual el líder reconoce lo que el seguidor desea obtener de su trabajo y procura velar por lo que obtenga siempre que su desempeño lo justifique; intercambia promesas y recompensas por el esfuerzo demostrado; y responde a las necesidades y deseos de sus seguidores siempre y cuando estos vayan cumpliendo con el trabajo encomendado (Bass, 1985)

## **D. LÍDER TRANSFORMACIONAL**

El líder transformacional es aquel líder que apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado. (Fischman, 2005).

Proceso mediante el cual el líder, elevando las probabilidades subjetivas de éxito del seguidor y su nivel de conciencia sobre la importancia y valor de los resultados esperados, impulsa a sus seguidores a un esfuerzo adicional que

los lleva desempeñarse más allá de sus propias expectativas o de las inicialmente pactadas en la transacción. (Bass, 1985. Burns, 1978; Koehler y Pankowski, 1997).

### **E. LÍDER DEMOCRÁTICO**

Acepta contribuciones del equipo y facilita la conversación del grupo y toma de decisiones. Este tipo de líder comparte planes con el grupo y ofrece múltiples funciones para la consideración del mismo. Incentiva a los miembros a trabajar libremente con otros y deja la división tareas al grupo.

Un liderazgo democrático permite múltiples puntos de vista colaboraciones y participación y a la vez mantiene el control y el rol del líder. (Lewin, 1939)

Las políticas y decisiones son discutidas y tomadas por el grupo bajo la asistencia del líder. Los miembros son libres de elegir con quien trabajar y cómo repartirse las tareas y cuando se requiere asistencia técnica del líder sugiere alternativas. El líder se considera a sí mismo como un instrumento para promover el bienestar del grupo, solicita consejo y está abierto a las opiniones. (Adams y Yoder ,1985).

### **F. LIDERAZGO LATERAL.**

La capacidad para mejorar de un centro escolar depende, de manera relevante, de equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora. Así, el Informe McKinsey (Barber y Mourshed, 2007) y la propia OCDE (Pont, Nusche y Moorman, 2008) sitúan el liderazgo educativo como el segundo factor interno a la escuela que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje, tras la acción docente de su profesorado. En este sentido, como argumentamos en este trabajo, una asignatura pendiente es el modelo actual de dirección de los establecimientos escolares, que impide el ejercicio de un liderazgo pedagógico (Weinstein, 2009; Bolívar, 2006). Se requiere un quiebre en atribuciones y competencias de los directivos, de forma que potencie su incidencia en la mejora de los aprendizajes de los respectivos establecimientos educacionales. Acudir a lo

que la investigación internacional pone de manifiesto puede contribuir decididamente para señalar modos de actuar en esta área estratégica” (Bolívar.2010.11).

El liderazgo lateral es: Método compuesto por elementos que facilitan el trabajo eficaz y eficiente de los grupos cuando no se tiene poder jerárquico” (<http://www.ior.es/empresa/notastecnicas/nota2.htm> Roger Fisher. 2009.).

Es también conocido como liderar desde el costado de acuerdo con los precursores de éste, Alan Sharp y Roger Fisher.

La diferencia entre influencia lateral y liderazgo tiene que ver con qué tipo de personas pretendemos influir. Si la acción de influir la realizamos sobre un colaborador sobre el que tenemos ascendencia jerárquica hablamos de liderazgo. Si la acción de influir la realizamos sobre una persona sobre la que no tengo ascendencia jerárquica hablamos de influencia lateral o de liderazgo lateral.

No obstante, en el entorno de las organizaciones la influencia se requiere no solo para aquellas personas que están fuera de mi línea jerárquica, sino también para dirigir a nuestros subordinados (ahora es políticamente más correcto decir “colaboradores”, pero es importante que cuando decimos nuestros “colaboradores” nos referimos a personas que dependen jerárquicamente de nosotros).

Cuando hablamos de influencia lateral nos referimos a “la capacidad que tenemos de persuadir a otros sujetos de la organización sobre los que no tenemos una ascendencia jerárquica, para que actúen en el sentido que necesitamos que las cosas sean hechas”. Conceptos análogos son los “liderazgo lateral”, o “dirección desde la persuasión”. Una definición de liderazgo que nos parece útil es aquella que lo define como “la capacidad de influir en otras personas de forma no coactiva para que elijan hacer aquello que debe ser hecho”.

Muchas veces una orden nuestra no es atendida adecuadamente por nuestros colaboradores, aunque tengamos todo el poder que se deriva del

puesto que ocupamos. Sabemos que desde nuestra posición jerárquica podemos hacer que las personas hagan determinadas cosas, pero no podemos hacer que elijan la actitud con la que hacen sus tareas. Nuestro puesto nos habilita para dar órdenes a nuestros colaboradores, pero no para motivarlos.

La influencia es más poderosa que el poder derivado del puesto. La clave está en la siguiente idea: No hacer un buen uso del poder que tenemos nos desautoriza en la organización y ante nuestros colaboradores. Hacer solo uso del poder que tenemos nos desautoriza igualmente.

Cuando hablamos de la relación con nuestros colegas, la cuestión se simplifica en la medida que no existe relación jerárquica directa. Así que, recurrir a nuestra capacidad de persuasión parece más necesaria. Aun así, lograr que se haga lo que se debe hacer, la influencia lateral, muchos profesionales consideran equivocadamente, desde nuestro punto de vista, que la persuasión está fuera de lugar en las empresas sobre la creencia de que las cosas se hacen porque hay que hacerlas y punto.

#### **2.3.1.5. ESTILOS DE LIDERAZGO.**

Entre los estilos más consensuados por los investigadores, se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos.

- a. **El líder autócrata:** Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es componente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse así mismo o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control.
- b. **El líder participativo:** Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus sub Alternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

- c. El líder liberal o rienda suelta:** Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los sub alternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un numero de reglas, es estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo los seguidores.

#### **2.3.1.6. CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS DE LIDERAZGO.**

Josephe Ginebre en su texto mitos y realidades de los líderes menciona determinadas características que debe desarrollar toda persona para influir en los demás.

- Capacidad de comunicarse.
- Inteligencia emocional.
- Capacidad de establecer metas y objetivos.
- Capacidad de planeación.
- Un líder conoce sus fortalezas las aprovecha al máximo.
- Un líder crece y hace crecer a su gente.
- Tiene carisma.
- Es innovador.
- En líder es responsable.
- En líder está informado.

Al margen del dominio de los conocimientos como las áreas o asignaturas es importante que las personas aprendan a dominar las capacidades de comunicación, relacionarse, organizarse y motivación. Estas son herramientas fundamentales en el contexto actual de la sociedad contemporánea,

En general, cada individuo tiene variadas capacidades de la que no es plenamente consciente. Así, se enfrenta a distintas tareas que le propone su existencia sin reparar especialmente en los recursos que emplea.

Esta circunstancia se debe al proceso mediante el cual se adquieren y utilizan estas aptitudes. En un comienzo, una persona puede ser incompetente para una determinada actividad y desconocer esta

circunstancia; luego, puede comprender su falta de capacidad.

El paso siguiente es adquirir y hacer uso de recursos de modo consciente; finalmente, la aptitud se torna inconsciente, esto es, la persona puede desempeñarse en una tarea sin poner atención a lo que hace. Un ejemplo claro puede ofrecerlo el deporte: un atleta utiliza técnicas sin pensar en ellas. Esto se debe a que ha alcanzado un nivel en el cual su capacidad se ha interiorizado profundamente.

Hasta aquí, el proceso de adquisición de nuevas capacidades. No obstante, no todas las capacidades del hombre son adquiridas. Muchas de ellas son innatas. De hecho, estas pueden considerarse las más importantes, en la medida en que posibilitan a las demás. Así, por ejemplo, el aprendizaje de una ciencia requiere de un mínimo de racionalidad, una capacidad que es propia de la especie humana.

### **2.3.1.7. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN**

Según **Fishman** (2004, págs. 23-26) *“La comunicación se da cuando dos o más personas interactúan entre sí, en cuya interacción expresan sentimientos, ideas, preguntas y un largo etcétera. Para que esto ocurra, deben de utilizar el lenguaje. No obstante, adicional al lenguaje como tal, coexisten otros elementos a la hora de comunicarse y estos son los medios no verbales, muy presentes e importantes también en las habilidades sociales”*.

#### **a. Comunicación Verbal**

Es la utilización de las palabras para la interacción, es decir, el lenguaje propiamente dicho, expresado de manera hablada o escrita. En este punto es cuando recordamos a los factores de la comunicación, pues es el sustento de la misma: emisor, receptor, mensaje, canal, código y contexto. La comunicación verbal es oral, es decir:

- Se utiliza el canal auditivo
- Se capta por el medio de la percepción

- Es espontánea y se puede retractar
- Es efímera
- Hay una interacción (feedback)
- Utiliza soportes verbales y no verbales (movimiento de manos, gestos varios...)
- Posee sintaxis diversa, muy elaboradas o no (utilización de “muletillas”)
- Es posible escribirla
- Es lineal, es decir, no se pueden decir o leer dos letras al mismo tiempo.

## **b. Comunicación no Verbal**

El día a día utilizamos una serie de elementos que apoyan nuestras ideas y le dan significado a lo que expresamos. Estos factores se enmarcan dentro de lo que no es verbalizado por el lenguaje hablado y encontramos:

**Lenguaje Kinésico:** Hablamos de los gestos, movimientos del cuerpo, postura del mismo y las expresiones faciales que utilizan los hablantes, sean conscientes o inconscientes. En ocasiones estos gestos hablan mucho más que las propias palabras, es así, que si se dice estar interesado en un tema específico, pero el rostro está diciendo lo opuesto y la expresión de éste es de aburrimiento... podemos concluir que la persona se contradice y que realmente no está pendiente de la exposición. Howard Gardner (Inteligencias múltiples, 2004)

**Lenguaje Proxémico:** Es el uso que se le da al espacio físico donde se desenvuelve el hablante y la percepción del mensaje. Es la cercanía o distancia que se tiene al comunicar, cuán lejos o próximo se está del otro y esto depende del grado de confianza y del tipo de interacción que se quiera entregar.

**Lenguaje Icónico:** Son las imágenes de los objetos, su representación simbólica. Pertenecen a este lenguaje la señalización vial, los letreros, medios de comunicación escrito, obras artísticas, entre otros.

Realizada esta introducción, el próximo día seguiremos ampliando dicha información, centrándonos en la capacidad de escuchar y los errores más habituales que solemos realizar.

La capacidad comunicativa es la suma de los actos de escuchar, hablar, leer y escribir. Estas cuatro capacidades deben desarrollarse en la escuela con atención específica, mediante el fomento de la lectura, las narraciones y recitaciones, los debates y las presentaciones y dramatizaciones en grupo.

### 2.3.1.8. DIMENSIONES DEL LIDERAZGO JUVENIL.

**a. CARISMA Y EMPATÍA.-** ¿Es el carisma algo con lo que nacemos?. Todos sabemos que hay muy pocas personas que tienen carisma y otras no, la gente súper exitosa lo tiene en abundancia ¿El carisma es algo con lo que se nace, o es un talento que se puede aprender? A diferencia de la empatía, que es la capacidad que podemos reconocer y desarrollar para comprender vívidamente las experiencias de otras personas, ser empático significa comprender la naturaleza de la conducta humana y desarrollar una “segunda naturaleza” incomprendida, subestimada o simplemente ignorada por las personas que más la necesitan.

También se puede decir es la habilidad para influir en otros de manera positiva, conectándose con ellos, física emocional e intelectualmente, es lo que hace que usted le guste a la gente, incluso si ésta no conoce nada de usted, este magnetismo personal puede existir al nivel de movimientos de masa, lo que sucede con ciertos empresarios exitosos o bien con candidatos políticos y también con evangelizadores, o en los encuentros de la vida cotidiana, aunque uno piensa que el carisma es algo intrínseco del individuo, sólo puede revelarse en la interacción con las demás personas, según el antropólogo de **Harvard Charles Lindholm**, *“El Carisma”, “Es sobre todo una relación, una fusión entre el ser interior del líder y el del seguidor”.*

**Fiszer** (2009, pág. 42) *“Carisma. Algo que está al alcance Algo que estoy convencido de que, en contra de la sabiduría popular, el carisma no es algo con lo que usted nace, como el color de sus ojos. No está en sus genes y no*

*es inalcanzable. En otras palabras, ustedes ya tienen carisma, pero el carisma no está configurado del mismo modo que en el de su vecino”.*

Pensémoslo de la siguiente manera: cada una de nuestras personalidades consiste, digámoslo así, en varios recipientes de vidrio. Algunos casi vacíos, algunos llenos y otros parcialmente llenos en distintos niveles. Agrupados constituyen su carisma o, cuando menos, su potencial carisma.

Lo que tenemos que hacer es trabajar muy duro en tratar de llenar cada uno de estos recipientes al máximo, cuando esto suceda ustedes serán tan carismáticos que la gente los considerará un dios, un profeta, un gurú, un verdadero líder carismático.

**b.- COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD.-** Trabajar la asertividad en la comunicación es una de las habilidades deseables para cualquier trabajador, sobretodo, en las áreas comerciales, donde la comunicación es el pilar fundamental de la tarea laboral. Así, una de las muchas ventajas de la comunicación asertiva en el trabajo y en los negocios es la creación de un clima propicio para la representación de ideas, opiniones y respeto que optimizará las relaciones dentro del contexto laboral.

La comunicación de tipo asertivo es la forma más adecuada para dirigirnos a un cliente, ya que es la mejor manera de expresar lo que queremos decir sin que el otro interlocutor se sienta agredido. Además, comunicar de forma asertiva nos ayuda a potenciar que el mensaje sea asumido con más facilidad y de forma más clara y precisa, sin que nadie tenga que sentirse evaluado, o amenazado.

De esta forma, comunicar nuestro mensaje con claridad y seguridad respetando los derechos del otro, genera una percepción de respeto y credibilidad ante las indicaciones que vamos a dar al cliente con el que nos comuniquemos.

Es importante conocer la información que vamos a dar y cómo darla. Una mala comunicación sobre resultados, diagnóstico o tratamientos puede

generar dudas en cuanto a la profesionalidad con la que trabajamos y sesgaría el resto del proceso.

**c.- METAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL.-** Muchas veces, cuando volvemos del trabajo nos encontramos tan cansados que apenas nos apetece hacer otra cosa que cenar, ver algo en la tele y dormir. El día pasado en el entorno laboral ronda todavía en nuestra cabeza, hemos trabajado mucho, estamos cansados, miramos el reloj y lamentamos no tener más tiempo para pasar con la familia, hacer otras actividades...

Cada persona tiene con el tiempo una relación especial y única. Pues el tiempo, nuestro tiempo, es nuestra vida y por ello cada uno toma sus propias decisiones sobre cómo gestionarlo.

El tiempo puede ser:

- Utilizado o perdido
- Provechoso o desaprovechado
- Eficaz o caótico
- Satisfactorio o insatisfactorio

El día es el "aquí y ahora" y por ello lo único en lo que se puede actuar prácticamente. La planificación de nuestro tiempo diario nos permite tener una mayor perspectiva y control sobre nuestras actuaciones, incrementando la energía y el rendimiento empleado en cada tarea.

Aprender a "desconectar" o separar el tiempo de trabajo y el que se dedica a lo personal mejora la motivación y aumenta el rendimiento.

Emplear el tiempo necesario en cada actividad, establecer un orden de prioridades, distinguir lo urgente, delegar de manera efectiva y saber decir "no" son reglas básicas para el que quiera hacer una buena gestión de su tiempo.

Si ejercitamos nuestras capacidades y desarrollamos el sentido de la organización, podremos hacer un mejor uso de cada momento y planificar adecuadamente el futuro.

Organizarse empieza por crearse metas alcanzables, teniendo una visión global de todo lo que hay que hacer. Ponerse pequeñas "metas alcanzables" cada día es asegurarse un crecimiento continuo y dar un sentido al orden establecido de principio a fin.

La meta debe de ser lo más específica posible para así poder definir los caminos precisos para alcanzarla.

Cuando nos ponemos metas debemos de considerar ciertos factores como son las habilidades. *¿Posees las habilidades necesarias para alcanzar tus metas? ¿Cuáles son las habilidades que necesitas adquirir o mejorar para alcanzar tu meta?*

Si no crees en tu capacidad para alcanzar el éxito, entonces es poco probable que siquiera hagas el esfuerzo de alcanzar tus metas.

Para creer en ti mismo primero debes de tener un cierto nivel de confianza en ti, y uno de las formas en las que puedes aumentar esa confianza es mediante el reconocimiento de tus fuerzas.

Empieza a mostrar aprecio para lo que eres bueno, identificando tus fuerzas y reconociéndolas.

Muestra una actitud positiva ante la vida.

Recuerda que el éxito es el logro de un individuo, el resultado de una meta, estrategias y acciones. No tiene nada que ver con la suerte, porque la gente no es exitosa por suerte.

### **2.3.2. CONCEPCIÓN DE APRENDIZAJE.**

El aprendizaje como todas las actividades humanas, se fundamenta en una serie de procedimientos y acciones que posibilitan la apropiación, comprensión e integración de conocimientos a la estructura cognoscitiva de la persona. Son estas las acciones las que permiten convertir la información en conocimientos útiles, que potencien el desarrollo personal y escolar, al tiempo que mejoran el nivel de interacción con su medio.

Ahora bien, el aprendizaje presenta diversas etapas, que son influenciados por diferentes procesos mentales y que permiten direccionar las acciones personales para garantizar la apropiación de los nuevos conocimientos. Recalcamos que, tanto la motivación como el interés son elementos que dinamizan las intenciones de los alumnos para aprender cosas nuevas y encontrar nuevas aplicaciones.

Según **David Ausubel (1998: 24)**. *El aprendizaje significativo es el proceso según el cual se relaciona un nuevo conocimiento o información con la estructura cognitiva del que aprende de forma no arbitraria y sustantiva o no literal. Esa interacción con la estructura cognitiva no se produce considerándola como un todo, sino con aspectos relevantes presentes en la misma, que reciben el nombre de ideas de anclaje”.*

Al respecto, Díaz, 1989, citado por Díaz y Hernández, indica que los materiales de estudio y la información exterior se interrelacionan e interactúan con los esquemas de conocimientos previo y las características personales del aprendiz.

En el mismo orden de ideas, **Fiszer (2009, pág. 31)**, afirma que *“solamente podemos aprender (o aprehender) algo nuevo cuando existe en nuestra mente algún conocimiento anterior sobre ese tema sobre el cual podamos anclar la novedad adquirida”*. En ese caso, se estaría hablando de los inclusores previos, verdaderos imanes que permiten dar un nuevo significado a los saberes adquiridos (Ibid.).

Por otra parte, el aprendizaje significativo se presenta cuando el niño estimula sus conocimientos previos, es decir, que este proceso se da conforme va pasando el tiempo y el pequeño va aprendiendo nuevas cosas. Dicho aprendizaje se efectúa a partir de lo que ya se conoce.

Además, el aprendizaje significativo de acuerdo con la práctica docente se manifiesta de diferentes maneras y conforme al contexto del estudiante y a los tipos de experiencias que tenga cada niño.

Dentro de las condiciones del aprendizaje significativo, se exponen dos condiciones resultantes de la pericia docente:

- Primero se tiene que elaborar el material necesario para ofrecer una correcta enseñanza y de esta manera obtener un aprendizaje significativo.
- En segundo lugar, se deben estimular los conocimientos previos para que lo anterior nos permita abordar un nuevo aprendizaje.

Como docentes debemos partir desde el conocimiento previo del estudiante para un correcto desarrollo del aprendizaje.

Por otra parte, al referirnos al aprendizaje significativo y contenidos, encontramos que la relación existente entre estos dos aspectos es muy amplia y coherente, aunque en ocasiones para que ambos se relacionen y se dé la finalidad buscada, tenemos como docentes que adecuar los contenidos didácticos para una acertada asimilación de la enseñanza por parte de los estudiantes, siendo lo anterior fundamental para concretar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Debemos tomar en consideración que no todo se desarrolla del aprendizaje significativo o conocimientos previos que el estudiante tenga, sino de que el niño transforme sus conocimientos previos y llegue a la construcción de uno significativo.

Esto nos lleva a la reflexión de las diferentes actitudes, aspectos y circunstancias del desenvolvimiento del educando y la transformación de los conocimientos que posee convirtiéndolos en significativos, logrando de esta manera desempeñar y obtener un aprendizaje amplio, fundamentado en los conocimientos previos del niño. Como docentes tenemos la obligación de organizar trabajo, tiempo, y dinámicas para conseguir un buen ambiente de trabajo, logrando con ello que el estudiante adquiera un buen conocimiento.

Finalmente, Ausubel considera que toda situación de aprendizaje contiene dos dimensiones, que pueden ubicarse en los ejes vertical y horizontal. La dimensión representada en el eje vertical hace referencia al tipo de aprendizaje realizado por el estudiante, es decir, los procesos mediante los

que codifica, transforma y retiene la información e iría del aprendizaje meramente memorístico o repetitivo al aprendizaje plenamente significativo. Y la dimensión representada en el eje horizontal hace referencia a la estrategia de instrucción planificada para fomentar ese aprendizaje, que iría de la enseñanza puramente receptiva, en la que el profesor o instructor expone de modo explícito lo que el estudiante debe aprender a la enseñanza basada en el descubrimiento espontáneo por parte del estudiante.

### **2.3.2.1. ENFOQUES SOBRE EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.**

Para abordar el aprendizaje significativo existen diversos planteamientos fundamentalmente desde la vertiente de los pedagogos y psicólogos, los mismos que fundamentan sus postulados desde resultados de estudios experimentales ya validados desde la comunidad científica actual. A si se tiene:

#### **2.3.2.1.1. ENFOQUE SIGNIFICATIVO.**

**Jean Piaget (1973)** puso las bases para la concepción didáctica basado en las acciones sensorias motrices y en las operaciones mentales (concretas y formales). Señala que planteamientos son muy decisivos para facilitar y orientar la regulación didáctica de los procesos de enseñanza:

- El carácter constructivo y didáctico de todo proceso de desarrollo individual.  
El estudiante construye sus esquemas de pensamiento y acción, sobre los esquemas anteriormente elaborados y como consecuencia de sus interacciones con el mundo externo.
- La enorme significación que para el desarrollo de las capacidades cognitivas superiores tiene la actividad del estudiante.
- El espacio central que ocupa el lenguaje como instrumento insustituible de las operaciones intelectuales más complejas.
- La importancia del conflicto cognitivo para provocar el desarrollo del estudiante.
- La significación de la cooperación para el desarrollo de las estructuras cognitivas, los intercambios de opiniones, la comunicación de diferentes

puntos de vista, es una condición necesaria para superar el egocentrismo del conocimiento.

- La estrecha vinculación de las dimensiones estructural y afectiva de la conducta.

**David Ausubel (1976).** *“La esencia del aprendizaje significativo, reside en que las ideas expresadas simbólicamente son relacionadas de modo no arbitrario, sino sustancial con lo que el alumno ya sabe. El material que aprende es potencialmente significativo para él”.*

Se ocupó del aprendizaje escolar, que para él es fundamental “Un tipo de aprendizaje que alude a los cuerpos organizados de material significativo”; es decir que el aprendizaje significativo, por recepción, o por descubrimiento, se oponen al aprendizaje mecánico, repetitivo y memorístico y, comprende la adquisición de nuevos significados.

Al respecto David Ausubel afirma que: Lo que implica que, la clave del aprendizaje significativo está en la vinculación sustancial de las nuevas ideas y conceptos con el bagaje cognitivo del individuo, más no en la arbitrariedad a la hora de relacionar las ideas.

**Ausubel** *“El aprendizaje significativo, es un proceso intencional y orientado que posibilita establecer vínculos sustantivos y no arbitrarios de los nuevos contenidos que se ha de aprender y aquellos que se encuentran en la estructura cognitiva del alumno.*

En tal sentido al decir que, el aprendizaje significativo es un proceso intencional, resulta indispensable que el estudiante adopte una actitud favorable para aprender significativamente; es decir tener la predisposición para aprender, es por eso que en este proceso es muy importante la disposición mental y motivacional del estudiante, ya que ello le va a permitir establecer una interacción entre los saberes existentes en él y los saberes que tendría que recibir de sus maestros.

### **2.3.2.1.2. ENFOQUE SIGNIFICATIVO EXPERIENCIAL**

**Rogers Carl (1969:79)** *“Al decir aprendizaje significativo, pienso en una forma de aprendizaje que es más que una acumulación de hechos, es una manera de aprender y que señala una diferencia en la conducta del individuo, en sus capacidades futuras, en sus actitudes y en su personalidad; es un aprendizaje penetrante, que no consiste en un simple aumento del caudal de conocimientos”*

Rogers, pone de manifiesto que el aprendizaje adquirido en una cierta etapa y circunstancia va a permitir al alumno moldear su conducta y mejorar su personalidad, lo cual le va a permitir insertarse de manera rápida y firme en una sociedad determinada.

Así mismo podemos ampliar en lo siguiente: Carl Rogers postula que, el aprendizaje es funcional en el desarrollo integral de los alumnos. De allí que importa no solamente desarrollar la razón, sino también los sentimientos y los valores.

Para Rogers, existen aprendizajes sin sentido para los alumnos, cuando solamente apuntan al desarrollo cognitivo y no tocan sus experiencias directas ni sus sentimientos. (Valerio Haro, Félix 2000).

### **2.3.2.2. TIPOS DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.**

**Díaz Barriga (2002, pág. 66)** *“El aprendizaje como todas las actividades humanas, se fundamenta en una serie de procedimientos y acciones que posibilitan la apropiación, comprensión e integración de conocimientos a la estructura cognoscitiva de la persona. Son estas las acciones las que permiten convertir la información en conocimientos útiles, que potencien el desarrollo personal y escolar, al tiempo que mejoran el nivel de interacción con su medio”.*

Ahora bien, el aprendizaje presenta diversas etapas, que son influenciados por diferentes procesos mentales y que permiten direccionar las acciones personales para garantizar la apropiación de los nuevos conocimientos. Recalcamos que, tanto la motivación como el interés son elementos que

dinamizan las intenciones de los estudiantes para aprender cosas nuevas y encontrar nuevas aplicaciones.

Desde la perspectiva del desarrollo del aprendizaje escolar (*David Ausubel 1973*), distingue tres tipos de aprendizaje significativo, a los cuales los mencionamos y describimos:

#### **a. APRENDIZAJE POR REPRESENTACIONES**

Es el aprendizaje más elemental del cual dependen los demás tipos de aprendizaje. Consiste en la atribución de significados a determinados símbolos, al respecto (1979), dice: Ocurre cuando se igualan en significado símbolos arbitrarios con sus referentes (objetos, eventos, conceptos) y significan para el alumno cualquier significado al que sus referentes aludan.

#### **b. APRENDIZAJE DE CONCEPTOS**

Los conceptos se definen como “Objetos, eventos, situaciones o propiedades de que posee atributos de criterios comunes y que se designan mediante algún símbolo o signo, partiendo de ello podemos afirmar que en cierta forma también es un aprendizaje de representaciones”. El aprendizaje de conceptos por asimilación se produce a medida que el niño amplía su vocabulario, pues los atributos de criterio de los conceptos se pueden definir usando las combinaciones disponibles en la estructura cognitiva.

#### **c. APRENDIZAJE DE PROPOSICIONES**

Este tipo de aprendizaje va más allá de la simple asimilación de lo que representan las palabras, combinadas o aisladas, puestos que exige captar el significado de las ideas expresadas en forma de proposiciones. El aprendizaje de proposiciones implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituyen un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva.

### 2.3.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

**Novak** (1983, pág. 26) *“El aprendizaje significativo, es un proceso intencional y orientado que posibilita establecer vínculos sustantivos y no arbitrarios de los nuevos contenidos que se ha de aprender y aquellos que se encuentran en la estructura cognitiva del alumno”.*

En tal sentido al decir que, el aprendizaje significativo es un proceso intencional, resulta indispensable que el alumno adopte una actitud favorable para aprender significativamente; es decir tener la predisposición para aprender, es por eso que en este proceso es muy importante la disposición mental y motivacional del alumno, ya que ello le va a permitir establecer una interacción entre los saberes existentes en él y los saberes que tendría que recibir de sus maestros.

**A. Es un proceso netamente interno y personal.**

Es aquí donde se pone de manifiesto a los acontecimientos nuevos que ya posee el alumno. Es personal porque cada alumno le atribuye un significado a lo que aprende.

**B. Es un proceso completamente activo.**

Se dice esto porque depende de la voluntad de participación del que aprende. Los alumnos aprenden mejor y más rápido por que participan de la acción; en otras palabras, aprenden “haciendo”.

**C. Es un proceso que enmarca una situación.**

Notándose que parte de la realidad y reconoce a su contexto de manera integral.

**D. Es un proceso eminentemente cooperativo.**

En toda actividad educativa todos aprenden de todos, creando mejores condiciones de trabajo y facilita la adquisición de saberes.

**E. Es un fenómeno social.**

Todo ser humano desde su nacimiento aprende en comunidad y no en forma aislada. Por ello se dice que la interacción refuerza el proceso de aprendizaje.

**F. Es un proceso que permite el ínter culturización.**

La diversidad cultural constituye un recurso que potencia la construcción del aprendizaje. Cada alumno aporta sus experiencias y su forma de entender la realidad.

Estos valiosos aportes fueron dados por el gran equipo de *(Miguel y Julián de Zubiría 1998)*.

Situación que a más de 30 años de estos conocimientos en muchas instituciones educativas todavía no se aplica, por una parte el Currículo Nacional de la Educación Básica no ha incorporado estos aportes, tampoco el docente ha implementado en su práctica pedagógica cotidiana, como una forma para mejorar los aprendizajes.

#### **2.3.2.4. PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**

"**Principios del aprendizaje**", ya que se ocupan de estudiar a los factores que contribuyen a que ocurra el aprendizaje, en los que se fundamentará la labor educativa; en este sentido, si el profesor desempeña su labor fundamentándola en principios de aprendizaje bien establecidos, podrá racionalmente elegir nuevas técnicas de enseñanza y mejorar la efectividad de su misión.

**De Zubirias M.** (2000, pág. 13) *"La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel, ofrece en este sentido el marco apropiado para el desarrollo de la labor educativa, así como para el diseño de técnicas educacionales coherentes con tales principios, constituyéndose en un marco teórico que favorecerá dicho proceso"*

#### **APRENDER A APRENDER**

El concepto de "aprender a aprender" está íntimamente relacionado con el concepto de potencial de aprendizaje. Él "aprender a aprender" pretende desarrollar las posibilidades de aprendizaje de un individuo, para conseguir por medio de la mejora de las técnicas de destrezas, estrategias y habilidades acercarse al conocimiento.

Supone un estilo propio de conocer y pensar. Pero este concepto de "aprender a aprender" implica enseñar a aprender, enseñar a pensar y para ello hay que aprender a enseñar, lo que supone en la práctica una reconversión profesional de los docentes, al pasar de meros explicadores de lecciones (escuela clásica) o simples animadores socio-culturales (escuela activa) a mediadores del aprendizaje y mediadores de la cultura social e institucional.

El conocimiento metacognitivo es el conocimiento sobre el conocimiento. Conocer lo que conocemos y sabemos, cómo lo conocemos y almacenamos en la memoria a largo plazo, facilita el uso de lo sabido y a su vez la posibilidad de mejora del propio conocimiento.

La metacognición es una de las manifestaciones más importantes del "aprender a aprender". No basta con aprender o saber, utilizar procedimientos y métodos adecuados para saber, sino que resulta imprescindible, en el marco del "aprender a aprender", **saber cómo estructuramos nuestros aprendizajes, darnos cuenta de cómo pensamos al pensar sobre nuestro propio pensamiento y cómo elaboramos el mismo.**

Por otra partes **Ballester Vallori** (2000, págs. 16 -17). *“Para aprender, es necesario tomar en cuenta los factores disposicionales y el transfer del conocimiento. La importancia de los factores disposicionales, es el tener el deseo de aprender y el esfuerzo, el rozar el límite de la propia capacidad”*

Aprender con esfuerzo es un estado de la mente, inquieta, ambiciosa, exploradora. En este esfuerzo está la construcción del conocimiento que es apropiarse de algo, insertarlo en su esfera personal ya que eso es lo que hace el aprendizaje significativo y le da el conocimiento útil, que tiene larga vida y que se aplica o transfiere a otros campos del conocimiento y puede cambiar la realidad creativamente.

El "*transfer*" tiene lugar como estrategia en sí misma en el pensamiento crítico y creativo. Es la usanza de un conocimiento aprendido en un contexto a un nuevo contexto. Puede ser de dos tipos: "*transfer* cercano", cuando se

aplica en el mismo contexto; y, "*transfer* lejano" aplicado a un nuevo contexto. Por lo que habría un "*transfer*" de práctica del proceso y otro como abstracción.

Se aprende por cambio conceptual, cuando en una situación el conocimiento de que disponemos no nos sirve para explicar o interpretar la nueva información. Es en la búsqueda colectiva de solución a ese problema cuando aparece el nuevo conocimiento.

Para que se produzca el cambio conceptual es necesario poner en juego todos los procesos mentales. Se reestructura así la red de conocimientos, destrezas y actitudes de cada uno porque se retroalimentan la acción y el pensamiento, es decir, que el cambio no se da en un conocimiento, sino en un sistema de conocimientos, destrezas y actitudes.

#### **2.3.2.5. VENTAJAS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**

- Es personal, ya que la significación de aprendizaje depende los recursos cognitivos del estudiante.
- Es activo, pues depende de la asimilación de las actividades de aprendizaje por parte del alumno.
- Produce una retención de la información más duradera.
- Facilita el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriormente adquiridos de forma significativa, ya que al estar claros en la estructura cognitiva se facilita la retención del nuevo contenido. La nueva información, al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo.

Ausubel propone unos requisitos para que el aprendizaje sea significativo:

- Una significatividad lógica: es decir, que el material sea potencialmente significativo. La significatividad debe estar en función de los conocimientos previos y de la experiencia vital. Debe poseer un significado lógico, es decir, ser relacionable de forma intencional y sustancial con las ideas correspondientes y pertinentes que se hallan disponibles en la estructura cognitiva del alumno. Este significado se

refiere a las características inherentes del material que se va aprender y a su naturaleza.

- Una significatividad psicológica: el que el significado psicológico sea individual no excluye la posibilidad de que existan significados que sean compartidos por diferentes individuos, estos significados de conceptos y proposiciones de diferentes individuos son lo suficientemente homogéneos como para posibilitar la comunicación y el entendimiento entre las personas.
- Una significatividad funcional: una disposición para el aprendizaje significativo, es decir, que el alumno muestre una disposición para relacionar de manera sustantiva y no literal el nuevo conocimiento con su estructura cognitiva.

#### **2.3.2.6. DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.**

Para que el aprendizaje se dé significativamente, se deben cumplir con ciertos requisitos y los mencionamos:

##### **a. APRENDIZAJE CONCEPTUAL.**

Significa que el contenido debe tener una estructura organizada que favorezca la construcción de nuevos significados en los alumnos.

Los nuevos contenidos han de ser coherentes y estar relacionado con otros contenidos dentro de su ámbito de conocimiento.

##### **b. PROCEDIMENTAL**

El contenido debe tener la posibilidad de conectarse a los conocimientos previos que los alumnos ya poseen en sus estructuras cognitivas.

El aspecto central de la significatividad psicológica del alumno es el vínculo o la conexión entre los nuevos contenidos de aprendizaje y los conocimientos previos que tiene el alumno.

##### **c. ACTITUDINAL**

Aprender significativamente requiere más esfuerzo que aprender mecánicamente. Por lo tanto, requiere de aspectos motivacionales y de la

atención a aspectos relacionales y afectivos que a menudo pueden dificultar esa predisposición o actitud favorable.

Hemos visto que el aprendizaje es un proceso activo, depende completamente de que tenemos parte activa en los procesos de aprendizaje cuando descubrimos ideas, hechos o principios nuevos, nos encontramos en un proceso de aprendizaje, y de acuerdo a nuestra actitud, aprenderemos gracias a la participación. El aprendizaje es directamente proporcional a la cantidad de reacción que ofrecemos.

Y del vigor con que pongamos a nuestra mente a pensar y trabajar en las ideas que queremos aprender. Hay mucha diferencia entre procurar resolver o entender algo o solamente soñar despierto sin siquiera intentarlo. Como por ejemplo es muy fácil cuando escuchamos una conferencia o cuando leemos un trabajo, apoyando los pies sobre la silla de enfrente reclinando la cabeza, descansamos la mente y el cuerpo, que pasa aquí: la información del conferencista fluye hacia nuestros oídos y del libro hacia nuestros ojos, lo único que pasa es que la información solo se quedara en nuestros oídos y en nuestros ojos pero no en el cerebro.

Flavell (Pág., 84) La información no llegara al cerebro a menos que entre en actividad, busca la información y sepa como emplearla, a menos que tu cerebro no trabaje con esta información no podemos aprenderla.

Lo que podemos hacer para asegurar una acción mental definida es tomando notas en la clase o en el momento de estar leyendo, repitiendo lo que el profesor o autor nos dice pero empleamos nuestras propias palabras, otra forma es haciéndonos preguntas que creamos se formularan en la exposición y posteriormente contestarlas. De esta forma mantenemos activos durante el proceso de aprendizaje, mente, ojos y oídos.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.**

Existe una relación significativa entre el liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

1. Existe una relación significativa entre el liderazgo juvenil y la dimensión conceptual del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019.
2. Existe una relación significativa entre el liderazgo juvenil y la dimensión procedimental del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco año 2019
3. Existe una relación significativa entre el liderazgo juvenil y la dimensión actitudinal del aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria del 5° año sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco año 2019

## **2.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Liderazgo Juvenil.

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Aprendizaje Significativo

### **2.5.3. VARIABLES INTERVINIENTES**

- Grado de estudio
- Nivel socio económico
- Sexo
- Edad

#### 2.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	ALTERNATIVAS
<b>LIDERAZGO JUVENIL</b>	- Carisma y empatía.	En mis comunicaciones, transmito seguridad, confianza y fiabilidad. Me siento profundamente satisfecho conmigo mismo.	- Gozo de la simpatía de mis compañeros.  - Procuro nunca ofender a mis compañeros.	- Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
	- Comunicación y asertividad.	Tiendo a sobre expresar mis emociones. Utilizo adecuadamente el vocabulario en todo momento de la interlocución. Hago ver a mis interlocutores que les estoy escuchando. Mi discurso tiene siempre un ritmo fluido y continuo.	- Siempre respeto a las ideas de los demás.  - Cuando me expreso lo hago en forma clara sin ambigüedades.	
	- Metas e Inteligencia emocional.	Suelo juzgarme a mí mismo de forma imparcial.  Me esfuerzo por comprender puntos de vista diferentes al mío.	- Suelo también por ocasiones ponerme en el lugar de otros.	



## CAPÍTULO III

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

El tipo de investigación del presente trabajo de investigación, es BÁSICA-TEÓRICA, con un enfoque cuantitativo.

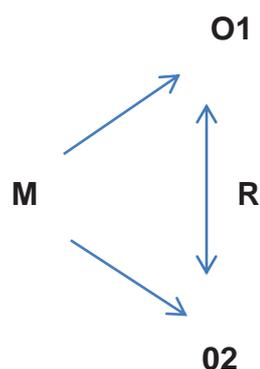
Un enfoque cuantitativo se usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

#### **3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN:**

El nivel de investigación por la naturaleza del trabajo es, DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL, puesto que tiene como propósito medir el liderazgo juvenil y el aprendizaje significativo con sus dimensiones y así se pueda describir e interpretar la relación o grado de asociación que existe entre el liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativo.

#### **3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:**

El diseño del presente trabajo de investigación, dado al análisis y alcances de sus resultados es NO EXPERIMENTAL, puesto que se delimita a analizar cuál es el nivel de liderazgo juvenil y determinar la relación con el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de secundaria del 5° A y B de la Institución Educativa Fortunato L. Herrera.



Donde:

M: Es el objeto de estudio.

O<sub>1</sub> es la observación realizada al variable 1 liderazgo juvenil.

O<sub>2</sub> es la observación realizada en el variable 2 aprendizaje significativo.

↔ La relación causal entre las dos variables de estudio = es la posible relación entre las variables estudiadas.

### 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA:

#### 3.4.1 POBLACIÓN:

Muchos de los estudios realizados sobre el liderazgo, lo relacionan con el desarrollo de la inteligencia emocional, donde tiene mayor cobertura es en las instituciones educativas donde se encuentran muchos de los jóvenes en proceso de aprendizaje principalmente en el nivel de educación secundaria, es desde acá que para este estudio la población a considerar está conformado por estudiantes de secundaria del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, donde alberga a 293 jóvenes entre varones y mujeres desde el primero hasta el quinto grado de educación secundaria respectivamente.

*Tabla 1. Población de estudiantes*

	<b>N° de estudiantes</b>	<b>%</b>
<b>Varones</b>	158	54
<b>Mujeres</b>	135	46
<b>Total</b>	293	100

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.4.2 MUESTRA:

Por tratarse de un tema muy relevante en la juventud de ahora y con la objetividad de encontrar mejores resultados en este proceso de investigación la muestra tomada al respecto estuvo conformada por los estudiantes de secundaria de 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco haciendo un total de 40 alumnos entre varones y mujeres.

Dicha muestra fue seleccionada de manera no probabilística intencionada, que por encontrarse en los últimos grados de secundaria son ellos los más llamados a responder nuestras encuestas con mayor asertividad y mejor opinión.

*Tabla 2. Muestra de estudiantes*

SECCIÓN	MUJERES	VARONES	TOTAL
5° A	09	12	21
5° B	10	09	19

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Con la objetividad de encontrar mejores indicios de opinión por parte de los estudiantes se diseñó dos instrumentos (cuestionarios), estos para cada una de las variables del respectivo estudio, luego de su elaboración, para su respectiva aplicación se recurrió a la técnica de la encuesta, en donde en un determinado momento se procedió a encuestar a dichos jóvenes y de ello recabar la mejor información pertinente, las características de estos instrumentos lo podemos apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Valoración de variables y dimensiones

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
Encuesta	Liderazgo juvenil	Siempre = 3 Casi siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0	Muy bueno = 3 Bueno = 2 Regular = 1 Malo = 0
Encuesta	Aprendizaje significativo	Siempre = 3 Casi siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0	Muy desarrollado = 3 Desarrollado = 2 Poco desarrollado = 1 No desarrollado = 0

Fuente: Elaboración propia

### 3.4.3 CONFIABILIDAD DE DATOS.

En la presente investigación los cuestionarios fueron sometidos a un proceso de análisis probabilístico, para poder determinar el nivel de confiabilidad, en este caso se recurrió al estadístico alfa de Cronbach, para poder calcular el coeficiente de confianza.

Por otra parte, el juicio de expertos permite determinar la consistencia interna que tienen dichos instrumentos, por otro lado, realizando la revisión bibliográfica de la estadística descriptiva, se pudo encontrar los niveles de confiabilidad que establece Cronbach, dichos rangos de apreciación varían desde cero hasta uno y en variables cuantitativas continuas, estas escalas de apreciación del instrumento lo podemos caracterizar en el siguiente cuadro:

Tabla 4. Rangos del coeficiente alpha de Cronbach

Rangos para la interpretación del coeficiente alpha de Cronbach	
Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Cronbach 1951

Los instrumentos utilizados en este proceso de indagación fueron sometidos a cálculo probabilístico, donde se tomó como insumos para su respectivo proceso matemático del número de ítems y el número de encuestados, esto con la finalidad de también determinar la consistencia interna de estos cuestionarios, es así que en la tabla siguiente se muestra el resultado de coeficiente de alfa de Cronbach de la primera variable, como también de sus dimensiones.

*Tabla 5. Liderazgo Juvenil*

	Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elementos
D1: Carisma y empatía	0.8197	6
D2: Comunicación y asertividad	0.8203	6
D3: Metas e inteligencia emocional	0.8217	6
<b>Liderazgo juvenil.</b>	0.8205	18

Paquete estadístico SPSS versión 23  
Valor de coeficiente alpha = 0.8

Según el presente cuadro se puede apreciar que el coeficiente de confiabilidad, para esta variable es de 0.8, que teniendo en cuenta los rangos de consistencia Alfa de Cronbach se afirma que el respectivo cuestionario tiene alta confiabilidad, tanto para este como para sus respectivas dimensiones de investigación.

*Tabla 6. Aprendizaje Significativo*

	Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elemento
D1: Conceptual	0.8201	6
D2: Procedimental	0.8222	6
D3: Actitudinal	0.8231	6
<b>Aprendizaje significativo.</b>	0.8218	18

Paquete estadístico SPSS versión 23  
Valor de coeficiente alpha = 0.8

Por otra parte, al determinar los valores de confiabilidad para el segundo instrumento, se aprecia este llega a un coeficiente de 0.8, y comparando con los rangos de confianza, se asume que el respectivo cuestionario es aplicable.

### 3.4.4 VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS DE INVESTIGACIÓN.

Por otra parte dentro del proceso de revisión y evaluación de los instrumentos una de las etapas es el de la validación por juicio de expertos, es así que los cuestionarios fueron evaluados por investigadores, peritos en la rama quienes efectuaron la revisión pertinente tanto de fondo como de forma, de estos cuestionarios, del cual mediante la ficha de evaluación dieron su veredicto al respecto, cuyos calificativos lo podemos apreciar en el cuadro más adelante, con los respectivos porcentajes de valoración.

*Tabla 7. Valoración de expertos*

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	<b>% de Valoración</b>
01	Mgt. Ricardo Romero Enríquez	65%
02	Mgt. Jaime Auca Marín	85%
<b>Promedio</b>		<b>75%</b>

*Fuente: Elaboración Propia.*

De esta manera de ponderación de los expertos muestra que revisaron las encuestas y la matriz de investigación y dieron un calificativo aproximado de 75%, lo que conlleva a determinar que estos proceden a su respectiva aplicación, como parte del trabajo de campo.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.**

Hablar del liderazgo juvenil es un tema muy latente en nuestra sociedad y en principal en estos últimos tiempos, ya que de este depende el desarrollo de la persona como de la organización donde se encuentra, puesto que esta dicho de que los lideres no nacen sino se hacen, es de allí que en este proceso de estudio se pretende ver como se relaciona el liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato Luciano Herrera del Cusco.

Para obtener mejores indicios de este proceso de investigación se elaboró dos cuestionarios, para cada una de las variables, es así que, para los aspectos de carisma y empatía, comunicación y asertividad, metas e inteligencia emocional, se diseñaron a seis preguntas respectivamente.

Por otro lado, también para las dimensiones de la segunda variable que es aprendizaje significativo se midió a través de sus dimensiones que son conceptual, procedimental y actitudinal.

Así mismo también se elaboró a seis ítems por dimensión respectivamente, dichas respuestas fueron ubicadas en los intervalos de cada dimensión, para su respectiva interpretación, estos intervalos tienen rangos equivalentes en base al puntaje total y entre el número de alternativas de respuestas que tiene cada dimensión, estos fueron elaborados tanto para dichas dimensiones como para la variable en estudio, dichas tablas las podemos observar más adelante.

Tabla 8. Variable Liderazgo Juvenil

RANGOS	DIMENSIONES		
	Carisma y empatía	Comunicación y asertividad	Metas e inteligencia emocional
Nunca	(0 – 4)	(0 – 4)	(0 – 4)
A veces	(5 – 9)	(5 – 9)	(5 – 9)
Casi siempre	(10 – 13)	(10 – 13)	(10 – 13)
Siempre	(14 – 18)	(14 – 18)	(14 – 18)

Variable	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
<b>Liderazgo juvenil</b>	(0 – 13)	(14 – 27)	(28 – 40)	(41 – 54)

Fuente: Elaboración propia.

Rangos con iguales valoraciones también se consideró para la segunda variable, estos también fueron calculados en base al puntaje total que pueda abarcar cada una de los aspectos que corresponden a dicha variable, estos valores se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 9. Variable Aprendizaje Significativo

CATEGORIAS	DIMENSIONES		
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal
Nunca	(0 – 4)	(0 – 4)	(0 – 4)
A veces	(5 – 9)	(5 – 9)	(5 – 9)
Casi siempre	(10 – 13)	(10 – 13)	(10 – 13)
Siempre	(14 – 18)	(14 – 18)	(14 – 18)

Variable	No desarrollado	Poco desarrollado	Desarrollado	Muy Desarrollado
<b>Aprendizaje significativo</b>	(0 – 13)	(14 – 27)	(28 – 40)	(41 – 54)

Fuente: Elaboración propia.

## 4.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO JUVENIL.

### 4.2.1. Resultados por dimensiones de la variable 1

#### A. Dimensión de Comunicación y Asertividad

Tabla 10. Comunicación y Asertividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5
A veces	27	67,5	75,0
Casi siempre	6	15,0	90,0
Siempre	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

#### COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD

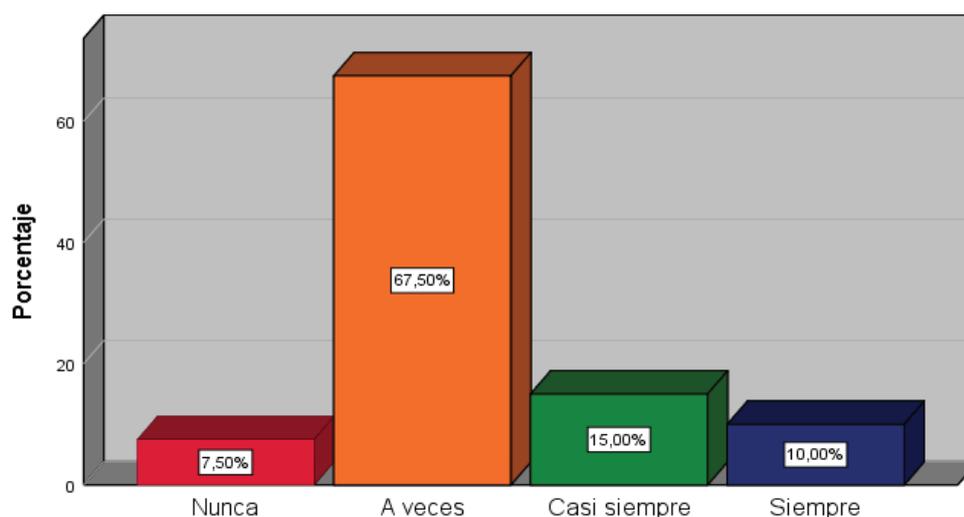


Figura 1. Gráfico de barras para la dimensión comunicación y asertividad

**Descripción e interpretación.** - En lo referente a la comunicación y asertividad se aprecia en el cuadro anterior que el 67,5% de los estudiantes respondió a veces, otro 15,0% adujo casi siempre, mientras que el 10,0% marco la alternativa de siempre y solo el 7,5% respondió nunca.

Esto implica que un porcentaje apreciativo de los estudiantes menciona que a veces utilizan adecuadamente el vocabulario en todo momento de la interlocución, ya que en ocasiones perciben que sus interlocutores les están escuchando.

Por otro lado, este grupo de alumnos aduce que algunas veces su discurso tiene siempre un ritmo fluido y continuo, a esto se suma que, en las comunicaciones, transmiten poca seguridad, confianza y fiabilidad, lo que le genera que en ocasiones tenga sensación de pánico al hablar en público, este grupo de estudiantes aducen que a veces ordenan sus agendas y revisan sus prioridades que realizarán durante el día.

En suma, en lo referente a la dimensión comunicación y asertividad muy pocos lo hacen con fluidez, lo que implica que no existe capacidad de convencimiento y que tienen mucho miedo al momento de expresar sus opiniones, estas deficiencias no son lo ideal para desarrollar el liderazgo juvenil.

## B. Dimensión de Carisma y Empatía

*Tabla 11. Carisma y Empatía*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0
A veces	26	65,0	75,0
Casi siempre	5	12,5	87,5
Siempre	5	12,5	100,0
Total	40	100,0	

*Fuente: Elaboración propia.*

## CARISMA Y EMPATIA

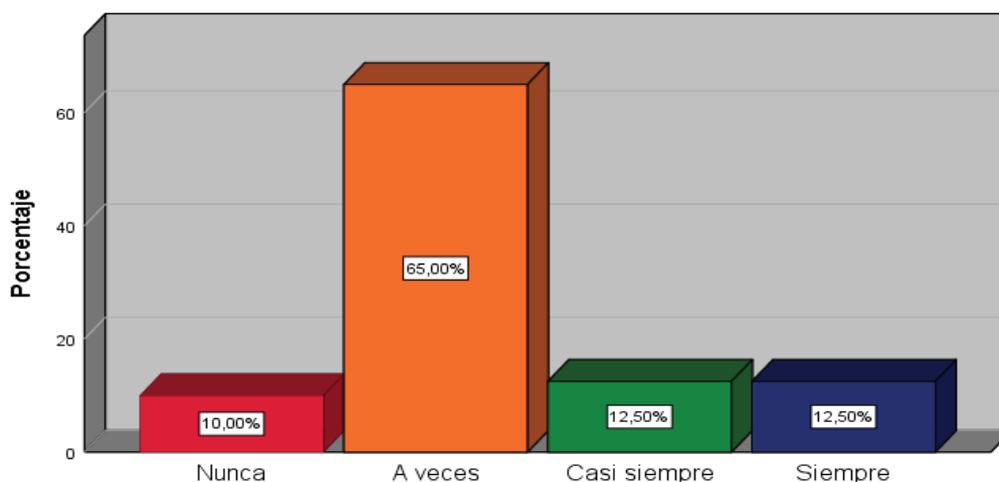


Figura 2. Gráfico de barras para la dimensión carisma y empatía

**Descripción e interpretación.-** Sobre el carisma y empatía de los estudiantes el cuadro anterior muestra que el 65,0% de los encuestados respondió a veces, mientras que el 12,5% de los mismos adujeron siempre y casi siempre respectivamente, otro 10,0% opto por responder nunca.

Como se puede apreciar en la figura se muestran que un porcentaje bastante apreciativo de los estudiantes encuestados aducen que a veces suelen juzgarse así mismo de forma imparcial y que el sentido del humor en ocasiones es su principal arma para rebajar tensiones en el trabajo académico, lo que les lleva a ponerse en lugar de los demás, por otro lado dicho grupo aduce que algunas veces son capaces de percibir como está una persona con sólo mirarla, y que se esfuerzan por comprender puntos de vista diferentes al de su persona, estos jóvenes a veces expresan sus opiniones de manera positiva sobre las cosas que tienen un objetivo bueno.

De igual manera un número bastante apreciativo menciona a veces que al igual que la anterior figura la mayor parte de sus respuestas están en la alternativa a veces, lo que implica que también son poco carismáticos y empáticos, esto significa que esta cualidad de liderazgo no está bien desarrollada.

### C. Dimensión de Metas e Inteligencia Emocional

Tabla 12. Metas e Inteligencia Emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0
A veces	30	75,0	80,0
Casi siempre	4	10,0	90,0
Siempre	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

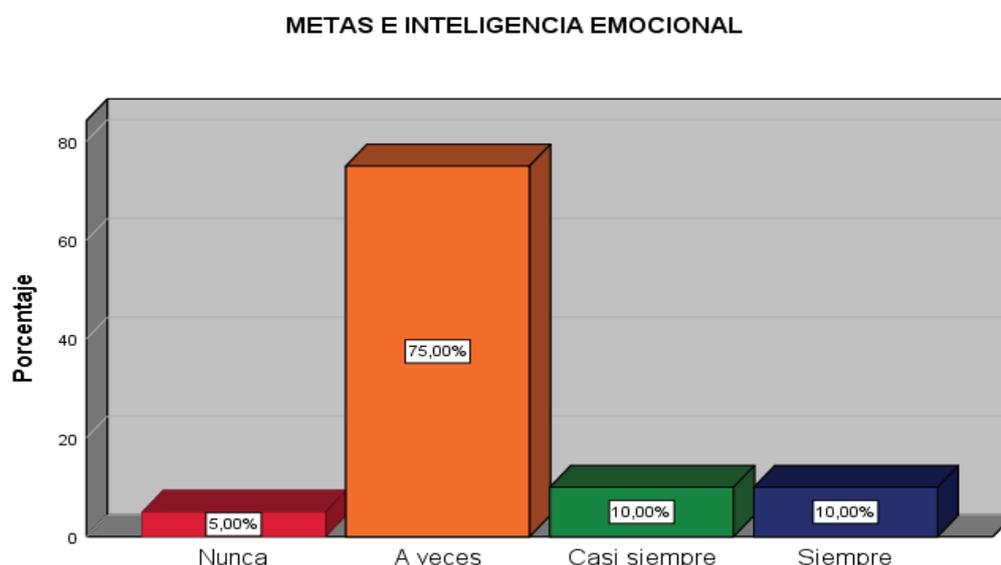


Figura 3. Diagrama de barras para la dimensión metas e inteligencia emocional

**Descripción e interpretación.-** En lo referente a la dimensión metas e inteligencia emocional, el 75,0% de los estudiantes marcaron la respuesta de a veces. Mientras que el 10,0% optó por responder siempre y casi siempre respectivamente, solo el 5,0% de estos jóvenes respondió nunca.

Por otra parte los datos hallados anteriormente nos muestran que un porcentaje relevante de los estudiantes encuestados mencionan que a veces cuentan con compañeros de actitud proactiva en su salón de clases, ya que entre ellos existe la cooperación para solucionar sus problemas, este grupo de jóvenes aducen que en ocasiones sus compañeros les consultan o piden

una opinión para trabajar en equipo, dichos encuestados opinan que algunas veces se anticipan a las dificultades y las superan, llegando a convertir los problemas en oportunidades, lo que le conlleva a planificar a mediano plazo todas sus actividades.

La inteligencia emocional a decir de muchos autores, es una cualidad indispensable que debe desarrollar todo líder, consiste en la capacidad de lidiar con los conflictos para canalizarlos con asertividad que lleven al éxito de las organizaciones, es entonces que estas cualidades se tienen que desarrollar desde temprana edad.

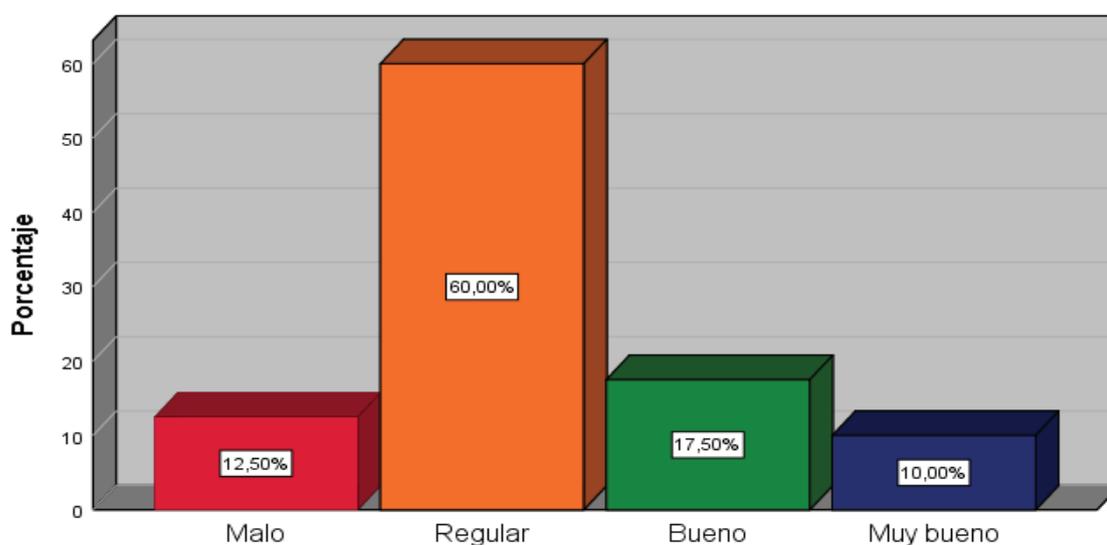
#### 4.3. RESUMEN DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO JUVENIL.

*Tabla 13. Resumen de la variable 1: Liderazgo Juvenil*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5	12,5	12,5
Regular	24	60,0	72,5
Bueno	7	17,5	90,0
Muy bueno	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

*Fuente: Elaboración propia.*

#### LIDERAZGO JUVENIL



*Figura 4. Diagrama de barras de los resultados de la variable 1*

**Descripción e interpretación.-** Como se puede mostrar en el resumen los resultados de esta primera variable donde el 60,0% de los estudiantes opto por marcar la respuesta de regular, otro 17,5% respondió bueno, el 12,5% prefirió la respuesta de malo y solo el 10,0% marco la alternativa de muy bueno.

En consecuencia la variable 1 que es liderazgo juvenil, se llegó a determinar que el nivel diagnóstico del Liderazgo juvenil en los estudiantes secundarios del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, es regular esto porque dichos estudiantes utilizan muy poco el vocabulario adecuadamente, a pesar que su discurso tiene un ritmo fluido y continuo, lo que hace que brinden una comunicación segura, los mismos estudiantes aducen que en ocasiones mantienen el sentido del humor como principal arma para controlar su trabajo dentro de la institución educativa, propendiéndoles a tener opiniones asertivas sobre todas las cosas, dichos jóvenes, indican que algunas veces se cuenta con compañeros de actitud propositiva, aspecto que ayuda a solucionar los problemas por más difíciles que sean.

En conclusión, los estudiantes del 5° año de secundaria secciones A y B del Colegio de Aplicación Fortunato Luciano Herrera año 2019 tienen poco desarrollados las cualidades como comunicación y asertividad, carisma y empatía, metas e inteligencia emocional, en suma, todo líder debe desarrollar desde muy temprano estas cualidades para poder liderar las organizaciones, cuando se desarrolla estas cualidades adecuadamente son referentes en lo personal y social y está garantizado el liderazgo.

#### 4.4. RESULTADOS DE LA VARIABLE 2: APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

##### 4.4.1. Resultados por dimensiones de la variable 2

###### a) Dimensión Conceptual

Tabla 14. Dimensión Conceptual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0
A veces	24	60,0	70,0
Casi siempre	9	22,5	92,5
Siempre	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

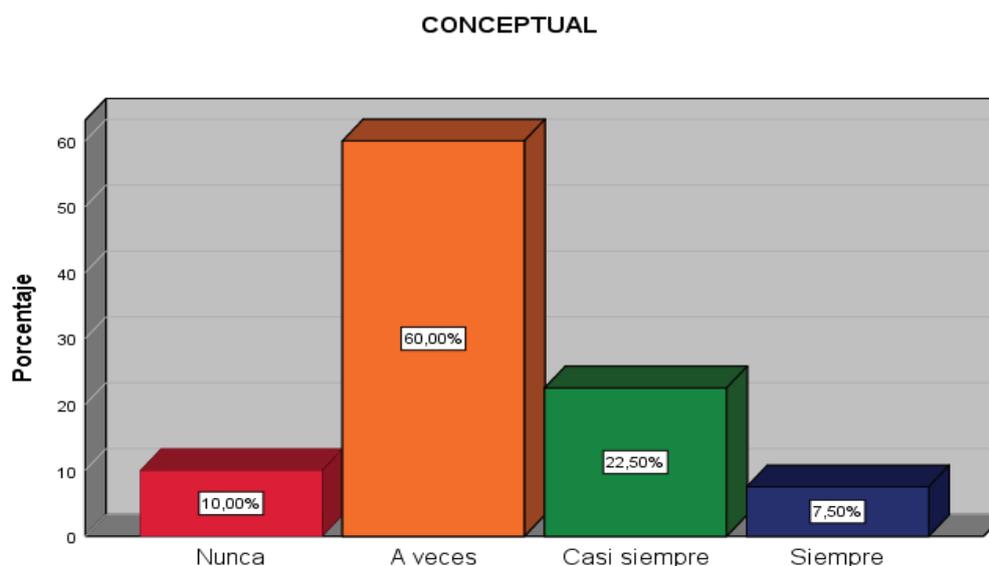


Figura 5. Gráfico de barras para la dimensión conceptual de la variable 2

**Descripción e interpretación.-** En lo que respecta a la dimensión conceptual se observa que el 60,0% de los estudiantes marco la respuesta de a veces, otro 22,5% de los mismos marco la alternativa de casi siempre, el 10,0% opto por responder nunca y solo el 7,5% de los mismos respondió siempre.

Como se muestra en la figura que se presenta es que un buen número de los estudiantes de quinto de secundaria respondió que a veces le encuentra utilidad a su aprendizaje en su vida cotidiana, ya que en ocasiones los conceptos aprendidos siempre están en concordancia con la realidad circundante, este grupo aduce también que algunas veces el aprendizaje de conceptos les permite en su vida diaria actuar siempre con conocimientos, lo que genera que a veces les guste que el docente dicte sus clases y como complemento lo realice con esquemas, resúmenes entre otros, a esto se suma que dichos jóvenes aprecian que los docentes en lugar de dictar lo contrasten con la realidad, generando esto un aprendizaje más fácil de entender los conceptos, ideas o postulados.

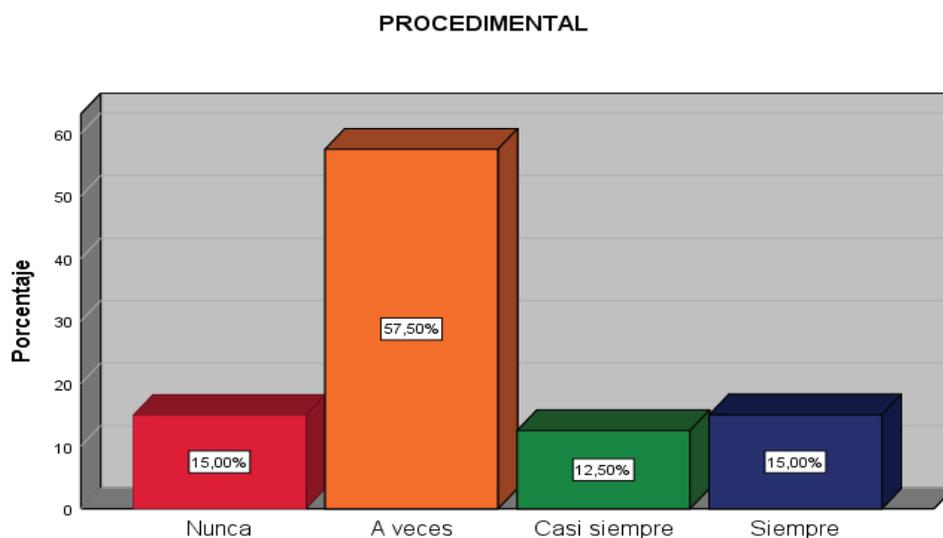
En suma en lo referente al aprendizaje conceptual que es parte del aprendizaje significativo un porcentaje muy representativo menciona a veces los contenidos se aprenden conceptualmente que es solo una parte de los aprendizajes significativos, que se deben dar en tres niveles: Conceptual, procedimental actitudinal.

## **b) Dimensión Procedimental**

*Tabla 15. Dimensión Procedimental*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15,0	15,0
A veces	23	57,5	72,5
Casi siempre	5	12,5	85,0
Siempre	6	15,0	100,0
Total	40	100,0	

*Fuente: Elaboración propia.*



*Figura 6. Gráfico de barras para la dimensión procedimental de la variable 2*

**Descripción e interpretación.-** Con referencia a la dimensión procedimental la tabla anterior muestra que el 57,5% de los jóvenes encuestados optaron por la respuesta de a veces, mientras que el 15,0% de los mismos marcaron la opción de siempre y nunca respectivamente y solo el 12,5% respondió casi siempre.

Como se puede apreciar que un porcentaje mayor de los estudiantes aduce que a veces aprenden mejor cuando aplican diagramas, resúmenes y mapas mentales, complementado con una buena organización y secuencia lógica de los contenidos, este mismo grupo indica que en ocasiones les cuesta priorizar sus actividades y organizarlas para el día y la semana, dichos estudiantes aducen que algunas veces el aprendizaje es mejor cuando su complejidad va aumentando progresivamente, dichos estudiantes indican que en ocasiones aprenden mejor cuando construyen personalmente las cosas que tienen que aprender, lo que les conlleva a consultar los términos que no entiende en un diccionario o enciclopedia.

Esta dimensión específicamente se refiere a las cualidades de estrategias que tienen docentes y estudiantes para lograr aprendizajes significativos, porque no se debe olvidar que el éxito de los aprendizajes depende mucho de la didáctica de los docentes, en ese entender los encuestados mencionan que a veces los docentes diversifican y se preocupan por ser didácticos.

### c) Dimensión Actitudinal

Tabla 16. Dimensión Actitudinal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5
A veces	20	50,0	57,5
Casi siempre	9	22,5	80,0
Siempre	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

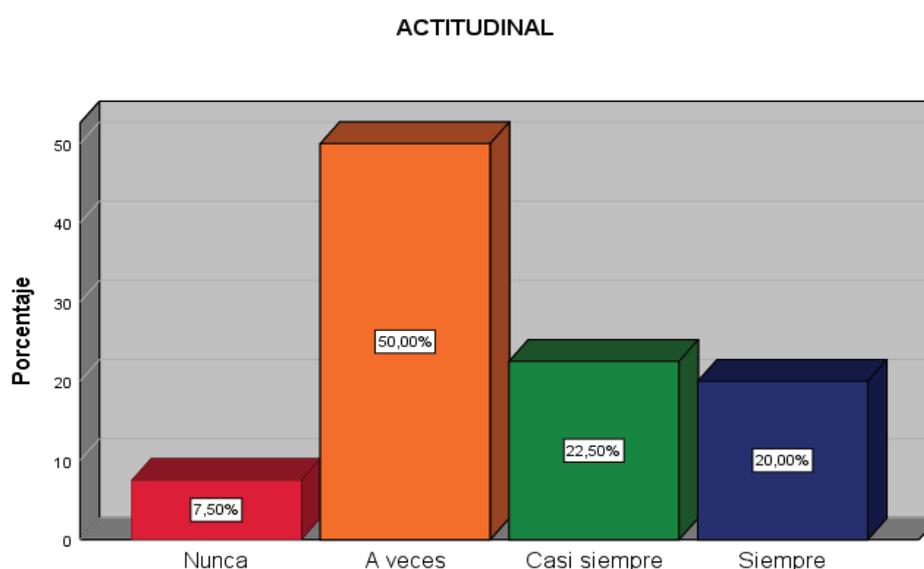


Figura 7. Gráfico de barras por la dimensión actitudinal de la variable 2

**Descripción e interpretación.-** En lo referente a la dimensión actitudinal, la tabla anterior muestra que el 50,0% de los estudiantes marcaron la respuesta de a veces, otro 22,5% de los mismos prefirió la alternativa de casi siempre, el 20,0% de los mismos respondió siempre y solo el 7,5% dio una respuesta de nunca.

Se observa que la mitad de los estudiantes encuestados aduce que a veces aprendo mejor aquellas cosas que me interesan para mi vida futura y que todo aprendizaje en algún momento de la vida toma relevancia por la utilidad que nos da; dichos jóvenes mencionan que algunas veces la predisposición es el motor en el éxito de los aprendizajes dentro y fuera de la institución, puesto que en ocasiones

la actitud de los docentes que enseñan en la institución contribuye al éxito o fracaso de los aprendizajes, dichos estudiantes indican que en ocasiones la implementación de estrategias en los laboratorios es un factor motivante para sus aprendizajes significativos lo que les lleva también a considerar que las calificaciones obtenidas están en función de su estudio y esfuerzo.

La predisposición personal es la clave del éxito, de acuerdo a esta tabla la mitad de los estudiantes tienen motivación no muy definidas, esto expresa que no tienen muy claro su proyecto de vida personal, algo que muy importante en los jóvenes para ver sus aspiraciones personales y sociales, en consecuencia, esta indecisión no los ayuda a mejorar su condición actitudinal.

#### 4.5. RESUMEN DE LA VARIABLE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

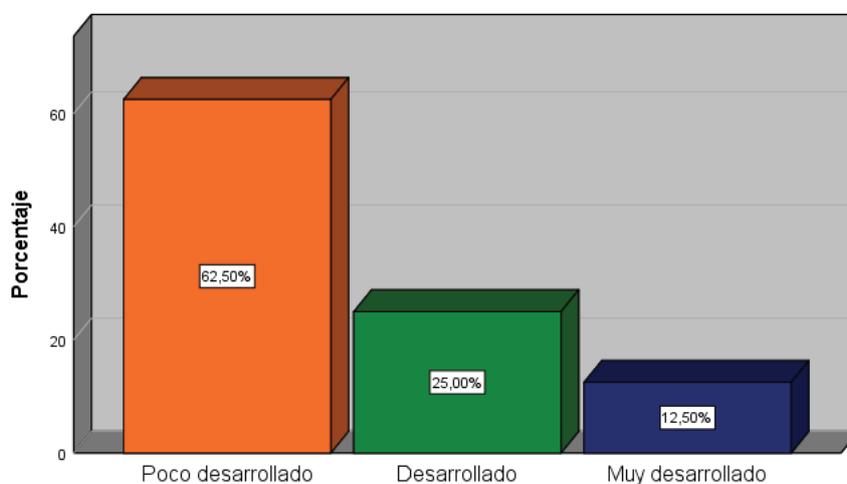
*Tabla 17. Resumen de la variable aprendizaje significativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco desarrollado	25	62,5	62,5
Desarrollado	10	25,0	87,5
Muy desarrollado	5	12,5	100,0
Total	40	100,0	

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 8**

**APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**



*Figura 8. Gráfico de barras de los resultados de la variable 2*

**Descripción e interpretación.-** La tabla anterior muestra en resumen los resultados de la segunda variable en donde el 62,50 de los estudiantes encuestados marco la respuesta de poco desarrollado, otro 25,0% respondió desarrollado y el 12,5% marco la alternativa de muy desarrollado.

En resumen la opinión de los estudiantes de quinto de secundaria, en donde una mayoría de ellos opto por la respuesta de poco desarrollado, resultado que nos ayudó a determinar el que aprendizaje significativo de los estudiantes secundarios del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, esta poco desarrollado, esto debido a que estos jóvenes a veces le dan poca utilidad en la vida cotidiana a los conceptos que aprenden, ya que algunas veces encuentran significatividad en su aprendizaje cuando los docentes imparten sus clases con organizadores gráficos, este grupo de estudiantes aduce que algunas veces su aprendizaje es mejor si la complejidad de los contenidos va aumentando progresivamente y para esto suele consultar en diccionarios u otros medios los términos que no entiende, así mismo los jóvenes mencionan que en ocasiones lo que aprende le sirve para su vida futura, puesto que lo que sus docentes les imparten en las aulas les servirá en algún momento de su vida cotidiana, considerando de esta manera que los calificativos obtenidos son producto de su disciplina y aprovechamiento de sus aprendizajes en el centro educativo.

Finalmente esta situación encontrada a nivel de los estudiantes del quinto año nos hace referencia que efectivamente la forma como se trabaja en el colegio en el logro de los aprendizajes no es lo conveniente porque la mayoría no llega al aprendizaje significativo, esta realidad se corrobora que para poder ingresar a estudios superiores todos tienen que pasar por academias, con el cual suplen esas deficiencias encontradas.

#### **4.6. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL**

Los jóvenes de esta generación tienen mejores perspectivas de los estudiantes de generaciones anteriores, puesto que con el desarrollo de la tecnología han ido despertando de manera admirable en principal en su actitud, en donde se ve alumnos con mayor creatividad y liderazgo menos cohibidos y más innovadores, es así que en este estudio se busca determinar cómo se relaciona el Liderazgo juvenil

y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, del cual para esto fue necesario tener en cuenta el estadístico Tau b de Kendall para hallar el coeficiente de correlación como el nivel de significatividad de dicho estudio, cuyos valores se muestran en los las matrices de contingencia siguientes.

#### 4.6.1. CORRELACIÓN LIDERAZGO JUVENIL Y APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO.

Tabla 18. Correlación de la variable 1 y la variable 2

			LIDERAZGO JUVENIL	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO JUVENIL	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

#### **Descripción e interpretación:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Liderazgo juvenil y aprendizaje significativo no se relacionan significativamente.
	Ha: Liderazgo juvenil y aprendizaje significativo se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,861 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa

Figura 9

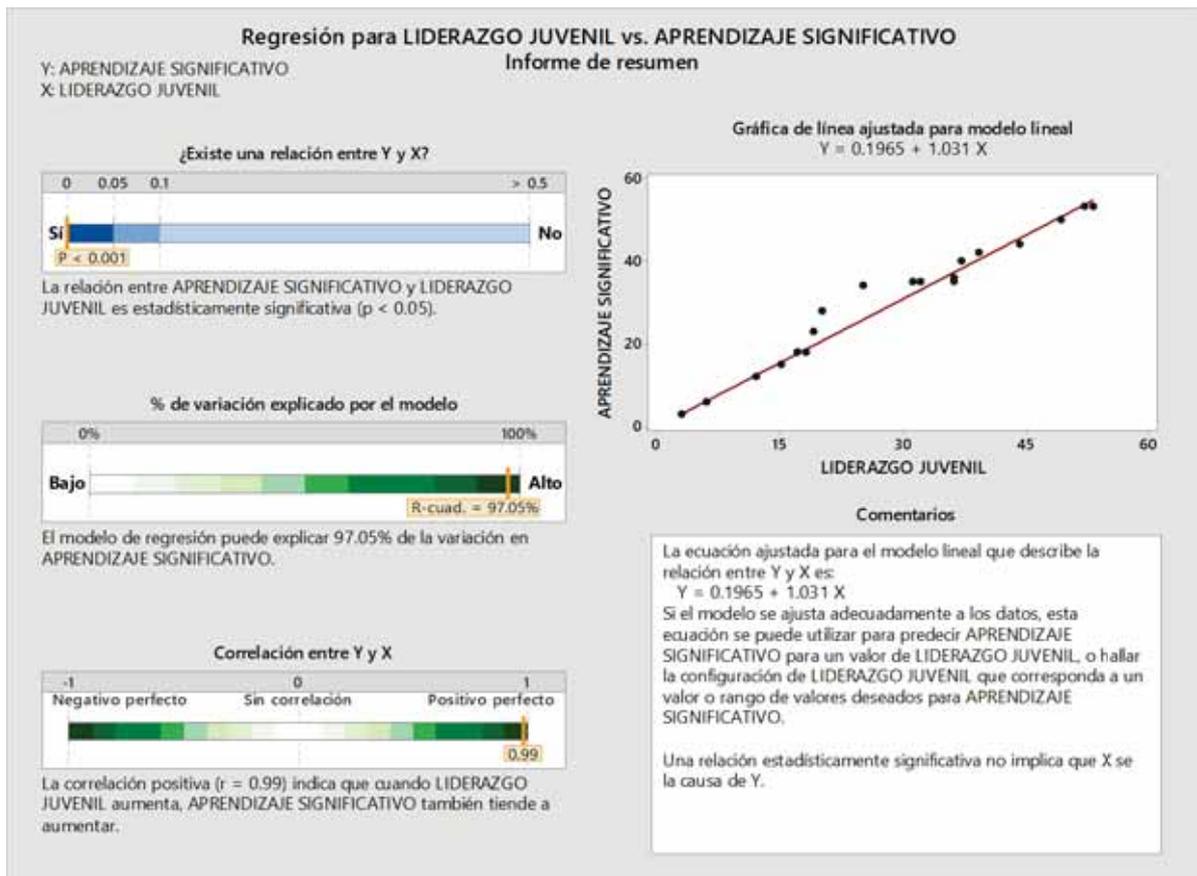


Figura 9. Correlación entre la variable 1 y la variable 2

Fuente: SPSS V. 23

**Conclusión.** - Los datos encontrados nos llevan a concluir que existe una **relación alta y significativa** del liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, esto apoyado con la recta de regresión donde indica que si la primera variable aumenta, la segunda también aumenta, en nuestro caso si el liderazgo juvenil es regular, entonces el aprendizaje significativo será poco desarrollado.

#### 4.7. PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

Para las demás correlaciones se procedió a efectuar la misma ruta de proceso probabilístico, cuyas matrices de contingencia con los valores de correlación y nivel de significatividad se muestran en las siguientes tablas más abajo.

## 1.- CORRELACIÓN LIDERAZGO JUVENIL Y DIMENSION CONCEPTUAL.

Tabla 19. Correlación de la variable 1 y la dimensión conceptual

			LIDERAZGO JUVENIL	CONCEPTUAL
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO JUVENIL	Coeficiente de correlación	1,000	,927**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	CONCEPTUAL	Coeficiente de correlación	,927**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

### Descripción e interpretación:

Hipótesis estadísticas	Ho: Liderazgo juvenil y lo conceptual no se relacionan significativamente. Ha: Liderazgo juvenil y lo conceptual se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,927 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa.

**Conclusión.** - Los valores encontrados en la matriz de contingencia anterior induce a concluir que existe una relación alta y significativa del liderazgo juvenil y lo conceptual del aprendizaje significativo de la 5 ° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, es decir que si el liderazgo juvenil es regular, entonces la dimensión conceptual será poco desarrollado.

## 2.- CORRELACIÓN LIDERAZGO JUVENIL Y DIMENSION PROCEDIMENTAL.

Tabla 20. Correlación de la variable 1 y la dimensión procedimental

		LIDERAZGO	
		JUVENIL	PROCEDIMENTAL
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000
	JUVENIL	Sig. (bilateral)	.
		N	40
L	PROCEDIMENTA	Coeficiente de correlación	,952**
	L	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

### Descripción e interpretación:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Liderazgo juvenil y lo procedimental no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: Liderazgo juvenil y lo procedimental se relacionan significativamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,952 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa.

**Conclusión.** - Los valores encontrados en la matriz de contingencia anterior induce a concluir que existe una relación alta y significativa del liderazgo juvenil y lo procedimental del aprendizaje significativo del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, es decir que si el liderazgo juvenil es regular, entonces la dimensión procedimental será poco desarrollado.

### 3.- CORRELACIÓN LIDERAZGO JUVENIL Y DIMENSION ACTITUDINAL.

**Tabla 21**

*Tabla 21. Correlación de la variable 1 y la dimensión actitudinal*

		LIDERAZGO	
		JUVENIL	ACTITUDINAL
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000
	JUVENIL	Sig. (bilateral)	.
		N	40
	ACTITUDINAL	Coefficiente de correlación	,803**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Liderazgo juvenil y lo actitudinal no se relacionan significativamente.
	Ha: Liderazgo juvenil y lo actitudinal se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,803 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , Existe relación Alta y significativa.

**Conclusión.** - Los valores encontrados en la matriz de contingencia anterior induce a concluir que existe una relación alta y significativa del liderazgo juvenil y lo actitudinal del aprendizaje significativo de las y los estudiantes de 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, es decir que si el liderazgo juvenil es regular, entonces la dimensión actitudinal será poco desarrollado.

#### **4.8. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.**

Según la versión de estudiosos en la materia los líderes se forman teniendo muy en cuenta muchos factores, entre ellos los de entorno, puesto que la educación de todo hombre parte primordialmente de la casa y posteriormente de la institución educativa donde fue formado, es así que en este proceso de investigación se pretendió determinar cómo se relaciona el Liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° sección A y B del colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco.

Por otra parte, para poder obtener información sobre esta investigación se elaboraron diferentes instrumentos y técnicas que ayudaron a recabar información para este proceso de indagación cuyos resultados relevantes en base a la opinión de la mayoría de los encuestados se describen en los párrafos siguientes.

De los estudios respectivos en lo que se refiere a la variable 1 de la tabla 10 en lo referente a la comunicación y asertividad, muestra que el 67,5 de los estudiantes adujo que a veces utilizan adecuadamente el vocabulario en todo momento de la interlocución, ya que en ocasiones perciben que sus interlocutores les están escuchando.

Por otro lado, este grupo de estudiantes aduce que algunas veces su discurso tiene siempre un ritmo fluido y continuo, a esto se suma que en las comunicaciones, transmiten poca seguridad, confianza y fiabilidad, lo que le genera que en ocasiones tenga sensación de pánico al hablar. A sí mismo por otro lado sobre el carisma y empatía la tabla 11 muestra que el 65,0% de los estudiantes opinaron que a veces suelen juzgarse. Así mismo de forma imparcial y que el sentido del humor en ocasiones es su principal arma para rebajar tensiones en el trabajo académico, lo que les lleva a ponerse en lugar de los demás, por otro lado dicho grupo aduce que algunas veces son capaces de percibir como está una persona con sólo mirarla, y que se esfuerzan por comprender puntos de vista diferentes al de su persona.

En lo referente sobre las metas e inteligencia emocional, la tabla 12 muestra que el 75,0% de los encuestados indicó que a veces cuentan con compañeros de actitud proactiva en su salón de clases, ya que entre ellos existe la cooperación para

solucionar sus problemas, este grupo de estudiantes aducen que en ocasiones sus compañeros les consultan o piden una opinión para trabajar en equipo, dichos encuestados opinan que algunas veces se anticipan a las dificultades y las superan.

En resumen, la tabla 13 muestra los resultados de esta variable, donde el 60,0% de los encuestados optó por la respuesta de regular, situación que nos llevó a la conclusión de que el nivel del Liderazgo juvenil de los estudiantes de secundaria de 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, es regular.

Por otro lado, con referencia a la variable 2, la tabla 14 respecto a la dimensión conceptual del aprendizaje significativo muestra que el 60,0% de los estudiantes mencionaron que a veces le encuentra utilidad de su aprendizaje en su vida cotidiana, ya que en ocasiones los conceptos aprendidos siempre están en concordancia con la realidad circundante.

A sí mismo este grupo aduce también que algunas veces el aprendizaje de conceptos les permite en su vida diaria actuar siempre con conocimientos, lo que genera que a veces les guste que el docente dicte sus clases y como complemento lo realice con esquemas, resúmenes entre otros, a esto se suma que dichos jóvenes aprecian que los docentes en lugar de dictar lo contrasten con la realidad.

En lo que se refiere a la dimensión procedimental la tabla 15 muestra que el 57,5% de los estudiantes de quinto afirmó que a veces aprenden mejor cuando aplican diagramas, resúmenes y mapas mentales, complementado con una buena organización y secuencia lógica de los contenidos, este mismo grupo indica que en ocasiones les cuesta priorizar sus actividades y organizarlas para el día y la semana. Dichos estudiantes aducen que algunas veces el aprendizaje es mejor cuando su complejidad va aumentando progresivamente.

Por otra parte en la tabla 16 de la dimensión actitudinal muestra que 50,0% de los encuestados indicó que a veces aprendo mejor aquellas cosas que me interesan para mi vida futura y que todo aprendizaje en algún momento de la vida toma relevancia por la utilidad que nos da; dichos jóvenes mencionan que algunas veces la predisposición es el motor en el éxito de los aprendizajes dentro y fuera de la institución, puesto que en ocasiones la actitud de los docentes que enseñan en la institución contribuye al éxito o fracaso de los aprendizajes.

A sí mismo dichos estudiantes indican que en ocasiones la implementación de estrategias en los laboratorios es un factor motivante para sus aprendizajes, de todo lo descrito anteriormente la tabla 17 muestra en resumen los resultados de esta variable, donde el 62,5% de los estudiantes optó por la respuesta poco desarrollado, situación que nos ayudó a concluir que el aprendizaje significativo de los estudiantes secundarios del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, esta poco desarrollado.

Finalmente en dicho proceso de investigación se procedió a la prueba de hipótesis, como también se efectuó la correlación entre variables, del cual la tabla 18 de contingencia, al utilizar el estadístico Tau b de Kendall, muestra que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.861 (alta correlación), con una significatividad de que  $p < \alpha$ , ósea que se obtuvo que  $0,000 < 0,05$ ; llevándonos a determinar que existe una relación alta y significativa del liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° sección A y B del colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, esto apoyado con la recta de regresión donde indica que si la primera variable aumenta, la segunda también aumenta, en nuestro caso si el liderazgo juvenil es regular, entonces el aprendizaje significativo será poco desarrollado, similares valores se hallaron al realizar la correlación de la primera variable con las dimensiones de la segunda, lo que nos llevó a afirmar que existe una relación alta y significativa entre el liderazgo juvenil y las dimensiones del aprendizaje significativo de los estudiantes de quinto de secundaria de esta entidad educativa.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO.-** El nivel del liderazgo juvenil de los estudiantes secundarios del 5° sección A y B del colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, es regular, puesto que la tabla 13 muestra que el 60,0% de los encuestados respondieron regular, el 17,5% marco la respuesta de bueno, otro 12,5% opto por la alternativa de malo y solo el 10,0% respondió muy bueno. Esta falta de liderazgo en todos los estudiantes de 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, es debido a la poca preparación en cuanto a liderazgo de los docentes de dicha institución educativa.

**SEGUNDO.-** Los tiempos cambian y con ello las estrategias de enseñanza de los docentes por el cual los debemos estar acorde a estos cambios, para generar mejores aprendizajes a nuestros estudiantes, de este estudio se concluye que el aprendizaje significativo de los estudiantes secundarios del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, esta poco desarrollado, esto porque la tabla 17 muestra que el 62,5% de los estudiantes respondieron poco desarrollado, el 25,0% marco la respuesta de desarrollado y el 12,5% prefirió responder muy desarrollado.

**TERCERO.-** Se arribó a la conclusión de que existe una relación **alta y significativa** del liderazgo juvenil y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes de secundaria del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, puesto que la tabla 18 muestra que el coeficiente de correlación es de 0,861(alta) y con un nivel de significancia apreciativa es decir que el p valor es menor al de alfa resultado en este caso que  $0,000 < 0,05$  todo esto apoyado con la recta de regresión donde indica que si la primera variable aumenta, la segunda también aumenta, en nuestro caso si el liderazgo juvenil es regular, entonces el aprendizaje significativo será poco desarrollado.

**CUARTO.-** Se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa del liderazgo juvenil y las dimensiones del aprendizaje significativo de los estudiantes secundarios del 5° sección A y B del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera del Cusco, esto demostrado en los resultados hallados en las tablas 19 al 21, donde se observa que el coeficiente de correlación es alta con un nivel de significatividad apreciativo, situación que nos llevó a descartar la hipótesis nula y tomar en cuenta la hipótesis alterna.

## SUGERENCIAS

**PRIMERA.-** Se sugiere al director del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, con apoyo de su plana jerárquica elaborar proyectos de desarrollo del liderazgo en los estudiantes enfocados a mejorar sus aprendizajes y con ello superar el índice de porcentaje encontrado en la respectiva investigación.

**SEGUNDA.-** Se sugiere al personal docente del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, en especial a los de tutoría aprovechar la asignatura para inculcar el liderazgo en los estudiantes, realizando talleres de desenvolvimiento personal, y con ello mejorar el porcentaje hallado en esta investigación.

**TERCERA.-** Se sugiere a la comunidad educativa del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, realizar talleres de socialización de experiencias exitosas sobre cómo mejorar el aprendizaje en los estudiantes, el cual tendrá como resultado aprendizajes significativos en las diferentes áreas que estudian dichos estudiantes y con ello mejorar la calidad de enseñanza.

**CUARTA.-** A los padres de familia del Colegio de Aplicación Fortunato L. Herrera de Cusco, se sugiere apoyar en los diferentes proyectos de formación académica de sus hijos en esta institución educativa, aspecto que traerá consigo la mejor formación educativa en estos estudiantes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Federación Internacional de Fe y Alegría. (2000). *Formación y Acompañamiento docente*. República Dominicana: Federación Internacional de Fe y Alegría.
- (1983), A.-N.-H. (1983). *Psicología Educativa*. México: Trillas.
- Alderete, S. (2012). “La Supervisión Pedagógica y el desempeño profesional en el aula de los docentes de educación secundaria de la UGEL Junin, año 2012. *Supervisión pedagógica y desempeño docente*. Junin, Perú: InSlide share.
- Ballester Vallori, A. (2000). *El Aprendizaje Significativo en la práctica*. Juares.: Mexico .
- Calderon, R. (2013). “El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente del formador de formadores. *Revista científica de FAREM- Estelí*. Managua, Nicaragua: UNAM MANagua.
- Callomamani, R. (Junio de 2013). La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores / Rogelio Raúl Callomamani Arocutipa. - Lima, 2013. *Biblioteca Virtual Jose Antonio Encinas*. Lima, Perú: Universidda Mayor de San Marcos.
- De Zubirias, M. y. (2000). *La Teoría del Aprendizaje Significativo*. Bogota: Del Valle.
- De Zubirias, M. y. (2000). *La Teoría del Aprendizaje Significativo*. Bogota: Del Valle.
- Díaz Barriga, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. . México.: Mc Graw Hil.
- Educación, M. d. (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MInisterios de Educación del Perú.
- EDUCACIONENRED.PE . (enero de 2016). Informe de la OCDE . *EDUCACIONENRED.PE* , pág. 1.
- Federación Internacional de Fe y Alegría. (2009). *Formación y Acompañamiento Docentes*. Santo Domingo.: Federaciónm Internacional de Fe y Alegría.
- Fishman, D. (2004). *Liderazgo juvenil*. Lima: San Marcos.
- Fiszer. (2009). *Liderazgo*. México.: McGrawgill.
- Gavini, I. (Marzo de 2012). Estrategias de Acompañamiento Efectivo. Directores de preescolar con docentes en am bientes no convencionales. *Tesis*. Puerto Ayacucho, Venezuela: Tesis de la Universidad Bolivariana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *METODOLOGÍA de la investigación*. México D.F.: INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hugo., L. (1998). *Liderazgo personal*. México.: Veracruz.
- Martinez, H., & Gonzales, S. (Setiembre de 2010). Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: sentido y perspectiva. *Acompañamiento pedagógico y*

*profesionalización docente: sentido y perspectiva*. Santo Domingo, Santo Domingo, República Dominicana: Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal .

- Mosqueda, G. (Noviembre de 2012). DISEÑO DE MANUAL DE ESTRATEGIAS PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL ACOMPAÑANTE PEDAGOGICO. *UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DEL CARIBE – ULAC*. CARACAS, VENEZUELA: ULAC.
- NOVAK., A. Y. (1983). *Psicología Educativa*. Mexico: Trillas.
- Osorio, R., & Bueno, A. (2006). El Desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú . *El Desempeño docente y el rendimiento académico en formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las facultades de educación de las universidades de la sierra central del Perú*. Lima, Perú: Biblioteca Virtual de la UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS.
- Perú, M. d. (2014). *Fascículo Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima: MINISTERIO DE EDUCACION PERÚ.
- Rallph M. Stogdill. (1999). *Experiencias de Liderazgo*. Buenos Aires: Nueva Luz.
- RUCH, R. y. (2003). *Liderazgo Juvenil*. México.: Maxhu.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investgacion científica*. Lima Perú: Visión Universitaria.
- Vicente Lobos, M. P. (Junio de 2010). IMPACTO DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LAS PRÁCTICAS DEL DOCENTE DE PRIMER GRADO PRIMARIO BILINGÜE EN EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS EN IDIOMA. *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. SANA CRUZ DEL QUICHE, GUATEMALA: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Zuñiga, L. (2005). IMPACTO DE LA SUPERVISIÓN EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA REGIÓN CUSCO - PERÚ. *Avances en supervición educativa*. Cusco, Perú, Perú: Revista de la Asociación de Inspectores de Educación España.

## WEB GRAFÍA

- Aguerro, I. (2000). *Los desafíos de la política educativa relativos*. Obtenido de Maestros de America Latina: [http://www.oei.es/docentes/articulos/desafios\\_politica\\_educativa\\_reformas\\_formacion\\_docente\\_aguerrondo.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/desafios_politica_educativa_reformas_formacion_docente_aguerrondo.pdf)
- EQUIPO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO 2014. (Marzo de 2014). *MINISTERIO DE EDUCACION*. Obtenido de MINEDU PERU: [http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formaciondeformadores/wp-descargas/2014/01\\_Protocolos\\_acompamiento.pdf](http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formaciondeformadores/wp-descargas/2014/01_Protocolos_acompamiento.pdf)

- Martínez Diloné, H. A., & González Pons, S. (2010). *Ciencia y Sociedad*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87020009007>
- MINISTERIO DE EDUCACION PERU. (2014). *MINEDU*. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo\\_gestion\\_escolar\\_centrada\\_en\\_aprendizajes.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf)
- Montero, C. (2010). *Consejo Nacional de Educación*. Obtenido de HACIA UNA PROPUESTA DE CRITERIOS DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE: <http://archivo.iep.pe/textos/DDT/acompanamientopedagogico.pdf>
- Rodríguez, M. (2007). *Dialnet*. Obtenido de Universidad de la Rioja: [file:///C:/Users/veronicadcc/Desktop/luz/Dialnet-ElUsoDelTiempoEnLaPracticaPedagogicaDeLasEscuelasA-2724047%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/veronicadcc/Desktop/luz/Dialnet-ElUsoDelTiempoEnLaPracticaPedagogicaDeLasEscuelasA-2724047%20(2).pdf)

# **ANEXOS**

## FICHA DE APLICACIÓN



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

#### ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.

*El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: " EL LIDERAZGO JUVENIL Y EL LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS DE LOS ESTUDIANTES DEL 5° DE SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÓN FORTUNATO L. HERRERA DEL CUSCO AÑO 2019.. Trabajo que se realiza para optar el título licenciado en Educación. La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a usted responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. GRACIAS.*

N°	PREGUNTAS VARIABLE LIDERAZGO JUVENIL	ALTERNATIVAS			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD.</b>				
1	Utilizo adecuadamente el vocabulario en todo momento de la interlocución.				
2	Siempre los escucho a mis interlocutores respetando sus ideas propias.				
3	Mi discurso tiene siempre un ritmo fluido, continuo y recibo admiración de mis compañeros.				
4	En mis comunicaciones, transmito seguridad, confianza y fiabilidad.				
5	Tengo sensación de pánico al hablar en público y quedar mal con la gente.				
6	A menudo ordeno mi agenda y reviso mis prioridades, para no caer en improvisaciones.				
	<b>DIMENSIÓN: CARISMA Y EMPATIA.</b>				
7	Suelo juzgarme a mí mismo de forma imparcial y de la misma manera a los demás.				
8	El sentido del humor es mi principal arma para rebajar tensiones en el trabajo académico				
9	Soy capaz de ponerme en el lugar de los demás y respetar su forma de ser de cada uno.				
10	Soy capaz de percibir como está una persona con sólo mirarla.				
11	Me esfuerzo por comprender puntos de vista diferentes al mío.				
12	Expreso mis opiniones de manera positiva sobre las cosas que tiene un buen objetivo.				
	<b>DIMENSIÓN: METAS E INTELIGENCIA EMOCIONAL.</b>				
13	Cuento con compañeros de actitud proactiva en mi salón de clases.				
14	Mis compañeros acuden a mí para solucionar problemas.				

15	Mis compañeros me consultan una opinión para trabajar en equipo.				
16	Me anticipo a las dificultades y las supero sin problemas.				
17	Convierto los problemas en oportunidades y le saco lo mejor de las experiencias.				
18	Suelo planificar a mediano plazo todas mis actividades.				
<b>DIMENSIONES: APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</b>					
	<b>CONCEPTUAL</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
19	Encuentro utilidad de su aprendizaje en mi vida cotidiana y posterior.				
20	Los conceptos aprendidos siempre están en concordancia con la realidad circundante				
21	El aprendizaje de conceptos te permite en tu vida diaria actuar siempre con conocimiento.				
22	Te gusta cuando el docente dicta sus clases y como complemento lo realiza con esquemas, resúmenes.				
23	Te gusta cuando los docentes en vez de dictar explican en la realidad.				
24	Cuando aprendes se te hace más fácil entender conceptos, ideas o postulados.				
	<b>PROCEDIMENTAL</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
25	Aprendo mejor cuando aplico diagramas, resúmenes, mapas mentales.				
26	Aprendo mejor cuando están organizados secuencial y lógicamente los contenidos.				
27	Me cuesta priorizar mis actividades y organizarlas para el día, y la semana.				
28	El aprendizaje es mejor cuando su complejidad va aumentando progresivamente.				
29	Aprendo mejor cuando construyo personalmente las cosas por aprender.				
30	Los términos que no entiendo suelo consultarlos en un diccionario, enciclopedia				
	<b>ACTITUDINAL</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
31	Aprendo mejor aquellas cosas que me interesan para mi vida futura.				
32	Todo aprendizaje en algún momento de la vida toma relevancia por la utilidad que nos da.				
33	La predisposición es el motor en el éxito de los aprendizajes dentro y fuera de la institución.				
34	La actitud de los docentes que enseñan en la institución contribuye al éxito o fracaso.				
35	La implementación de estrategias en los laboratorios es un factor motivante para tus aprendizajes.				
36	Considero que las calificaciones obtenidas están en función de mi estudio y esfuerzo.				

MUCHAS GRACIAS.

## EVIDENCIAS DE APLICACIÓN



*Foto N° 1: Aplicación de las encuestas en 5°sección "A"*



*Foto N°2: Estudiantes de 5° sección "A" llenando las encuestas*



**Foto N°3: Estudiantes llenando encuestas**



**Foto N°4: Ingreso de la I.E Fortunato L. Herrera**



*Foto N° 5: Aplicación de encuestas en 5° sección "B"*



*Foto N°2: Estudiantes de 5° sección "B" llenando las encuestas*



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

## **CONSTANCIA**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FORTUNATO L. HERRERA", DEL DISTRITO CUSCO, PROVINCIA CUSCO, REGION CUSCO, QUIEN SUSCRIBE:

### **HACE CONSTAR:**

Qué, a solicitud de los *bachilleres* : **Evert Pantoja Yopez y Romulo Muñoz Quispe**, quienes solicitaron en fecha 28 de mayo aplicar la encuesta a los estudiantes de 5° de Secundario, secciones "A", "B" de la Institución Educativa "FORTUNATO L. HERRERA", con el trabajo de Investigación denominado "**EL LIDERAZGO JUVENIL Y EL LOGRO DE LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVO DE LOS ESTUDIANTES DEL 5° DE SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÓN FORTUNATO L. HERRERA**" de lo cual damos **CONSTANCIA** de la aplicación que se realizó en fecha 31 de mayo del presente en ambos turnos.

Se expide el siguiente documento a solicitud de los interesados.

Cusco, 31 de mayo del 2019.

Atentamente,

 UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
INSTITUCION EDUCATIVA DE APLICACION "FORTUNATO L. HERRERA"  
DIRECCION  
UNISAC  
*Dr. Angel Z. Choquechavez Cuadro*  
Dr. Angel Z. Choquechavez Cuadro  
Director (e)