



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS  
ESTRATEGIA DEL LIDERAZGO FACILITADOR  
PARA LA MEJORA DEL APRENDIZAJE  
SIGNIFICATIVO EN LA I.E.I. 1359 LA MARIPOSA -  
PIURA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**Autora:**

**Bach. Puicón Suyón Maria Dionicia del Pilar  
ORCID: [0000-0002-2907-5706](https://orcid.org/0000-0002-2907-5706)**

**Asesor:**

**Dr. Callejas Torres Juan Carlos  
ORCID: [0000-0001-8919-1322](https://orcid.org/0000-0001-8919-1322)**

**Línea de Investigación  
Educación y calidad**

**Pimentel – Perú  
2021**



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**“ESTRATEGIA DEL LIDERAZGO FACILITADOR PARA LA MEJORA  
DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN LA I.E.I. 1359 LA  
MARIPOSA- PIURA”**

**AUTORA:**

**BACH. MARIA DIONICIA DEL PILAR PUICÓN SUYÓN**

**PIMENTEL – PERÚ**

**2021**

**ESTRATEGIA DEL LIDERAZGO FACILITADOR PARA LA MEJORA DEL  
APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN LA I.E.I. 1359 LA MARIPOSA- PIURA**

**Aprobación de la tesis**

---

**Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocío**  
**Asesor Metodológico**

---

**Dr.**  
**Presidente del jurado de tesis**

---

Secretaria del jurado de tesis

---

Vocal del jurado de tesis

## Dedicatorias

- A Dios Todopoderoso : Por darme la vida y concederme la familia maravillosa que tengo.  
A mi padre y hermanos : Juan, Juanita y Juan por sentir que siempre están conmigo.  
A mi madre : Enriqueta por ser ejemplo de amor mi compañera y amiga.  
A mis hijas : Sally y Diana por ser el mejor regalo que Dios me dio.  
A mi hermana Carmen : Por estar siempre presente en mi vida dándome su calidez y entereza.  
A mi ahijado William : Por su reflejo de motivación compromiso y superación.  
A mi sobrino Juan A. : Por su amor y cariño hacia mí.  
A mi cuñado Alberto : Por su apoyo incondicional y cariño hacia mí.  
A mi tía Lucrecia : Por ser fuente de motivación.

Maria Dionicia del Pilar

## Agradecimientos

Quiero expresar mi eterno agradecimiento a Dios por su gran bendición de vida, a los docentes de la Maestría por compartir sus enseñanzas, a mi asesor Dr. Juan Carlos Callejas Torres y Dra. Patricia del Rocío Chávarry Isla, por su impecable guía para la elaboración de la presente tesis; de manera especial, a mis colegas maestros por su colaboración desinteresada A mis familiares por confiar en mi superación, a todas las personas que de una y otra forma me brindaron su apoyo, con gratitud infinita a todos ellos.

María Dionicia del Pilar

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo elaborar una Estrategia de Liderazgo Facilitador para la mejora del aprendizaje significativo en la Institución Educativa N°1359 La Mariposa Piura. La investigación fue de tipo descriptiva transversal mixta. La población del estudio de Investigación estuvo conformada 25 estudiantes del nivel inicial de la edad de 5 años. Para la recopilación de información y datos se utilizó como instrumento un cuestionario y una guía de observación la cual fue elaborada para esta investigación en base a los fundamentos del ministerio de educación, se utilizó la validación por la calificación de profesionales expertos en la materia y la confiabilidad por alfa de Cronbach fue calculada en 0,75, lo cual demuestra que es confiable. Las conclusiones describen que el aprendizaje significativo de los estudiantes investigados oscila entre el nivel de inicio en proceso. por lo que se elaboró y validó el aporte práctico que consistió en una estrategia de liderazgo facilitador para dinamizar el proceso de aprendizaje significativo.

Palabras Clave: Estrategia, Liderazgo facilitador, aprendizaje significativo, docente.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to develop a Facilitator Leadership Strategy for the improvement of meaningful learning in the Educational Institution N ° 1359 La Mariposa Piura. The research was of a mixed cross-sectional descriptive type. The research study population consisted of 25 students of the initial level of the age of 5 years. For the collection of information and data, a questionnaire and an observation guide were used as an instrument, which was prepared for this research based on the fundamentals of the Ministry of Education, validation was used by the qualification of professional experts in the field and the Cronbach's alpha reliability was calculated at 0.75, which shows that it is reliable. The conclusions described that the significant learning of the investigated students ranges from the beginning level to the process. Therefore, the practical contribution that consisted of a facilitating leadership strategy to stimulate the meaningful learning process was elaborated and validated.

**Keyword : Strategy, Facilitating Leadership, Meaningful Learning, Teacher.**

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| Carátula.....   | i         |
| Aprobación del Jurado.....  | iii       |
| Dedicatorias .....  | iv        |
| Agradecimientos .....   | v         |
| RESUMEN .....   | vi        |
| ABSTRACT .....  | vii       |
| Índice .....  | viii      |
| Índice de tablas .....  | x         |
| <b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>11</b> |
| <b>1.1 Realidad Problemática.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>1.2 Antecedentes de estudio.....</b>   | <b>16</b> |
| <b>1.3 Teorías relacionadas al tema.....</b>  | <b>23</b> |
| <b>1.3.1 Teorías relacionadas al tema.....</b>  | <b>24</b> |
| <b>1.4 Formulación del Problema.....</b>  | <b>55</b> |
| <b>1.5 Justificación e importancia del estudio.....</b>                                   | <b>55</b> |
| <b>1.6 Hipótesis.....</b>   | <b>56</b> |
| <b>1.7 Objetivos .....</b>  | <b>56</b> |
| <b>1.7.1 Objetivos General.....</b>   | <b>56</b> |
| <b>1.7.2 Objetivos Específicos .....</b>  | <b>56</b> |
| <b>II. MATERIAL Y MÉTODO.....</b>   | <b>58</b> |
| <b>2.1 Tipo y Diseño de Investigación .....</b>   | <b>58</b> |
| <b>2.2 Población y muestra.....</b>   | <b>59</b> |
| <b>2.3 Variables .....</b>  | <b>59</b> |
| <b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....</b> | <b>60</b> |
| <b>2.5 Procedimientos de análisis de datos.....</b>                                       | <b>64</b> |
| <b>2.6 Criterios éticos .....</b>   | <b>64</b> |
| <b>2.7 Criterios de Rigor científico.....</b>   | <b>66</b> |
| <b>III. RESULTADOS.....</b>   | <b>67</b> |
| <b>3.1 Resultados en Tablas y Figuras .....</b>   | <b>67</b> |
| <b>3.2 Discusión de resultados.....</b>   | <b>70</b> |
| <b>3.3 Aporte práctico.....</b>   | <b>71</b> |



|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| <b>IV. CONCLUSIONES.....</b>   | <b>109</b> |
| <b>V. RECOMENDACIONES.....</b> | <b>110</b> |
| <b>VI. REFERENCIAS .....</b>   | <b>111</b> |
| <b>Anexos.....</b>             | <b>115</b> |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Niveles de la dimensión saberes previos .....                    | 53 |
| <b>Figura 2.</b> Niveles de la dimensión asimilación de nuevos conocimientos..... | 53 |
| <b>Figura 3.</b> Niveles de la dimensión nuevos y antiguos conocimientos .....    | 54 |

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

En todo el mundo, las dificultades en matemáticas son considerables; hasta un 10% de los estudiantes han sido diagnosticados con una discapacidad en el aprendizaje en matemáticas en algún momento de su carrera estudiantil. La consecuencia de un bajo rendimiento en matemáticas trae graves efectos para la vida diaria, el nivel educativo y el progreso académico. Las habilidades matemáticas son necesarias para la integración de las disciplinas científicas, tecnológicas, matemáticas y la ingeniería que se desarrollan en las escuelas y posteriormente como profesionales. Existen diferencias significativas con el grado socioeconómico, así como diferencias personales que influyen en la capacidad de aprendizaje, y que perduran desde la niñez y se incrementa a lo largo de la escolarización. (Jordán, 2010)

Según la Comisión Europea (2020), el Marco Estratégico para la Cooperación Europea, el cual es un foro que posibilita a los estados miembros a aprender unos de otros e intercambiar las mejores prácticas para un aprendizaje imborrable. Por lo tanto, proyectó resultados desde la etapa inicial hasta la formación profesional para adultos. Este foro persigue objetivos como el aprendizaje sólido, la movilidad real, la mejora de la calidad y la educación eficaz, promueve la igualdad, la ciudadanía activa, cohesión social y la promoción de creatividad e innovación; incluido, en todos los niveles de la educación el espíritu empresarial. En Europa, por ejemplo, la inclusión del 95% de niños en la educación infantil ha reducido la proporción de adolescentes de 15 años que no tienen suficientes capacidades en comprensión lectora, matemáticas y ciencias por debajo del 15%. (CE, 2020)

Según la British Broadcasting Corporation (2019), en América Latina el progreso del aprendizaje se infiere de los resultados de las valoraciones internacionales y nacionales. En la prueba PISA 2018, Uruguay fue el país con mayores resultados en matemática con el lugar 58 a nivel general y Chile (59), siendo el tercer hispanoamericano en esta materia; en cambio, fue México el que ocupó el lugar 61 y Costa Rica el puesto 63. El país que ocupa la última posición es República Dominicana con un 78 lugar.

Teniendo en cuenta al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación en México (2019), según datos de la encuesta Intercensal 2015; 4.8 millones de personas con edades de 3 a 17 años no acuden a las escuelas. Los índices más altos de inasistencia por grupos etarios están en la población de niños de 3 a 5 años, la población de adolescentes de 15 años con 2.3 millones y de 17 años con 1.7 millones. El abandono escolar reduce considerablemente la culminación de la educación obligatoria para niñas, niños y adolescentes del país. Al comenzar el año educativo 2016-2017, el índice de abandono de la escuela primaria fue de 5.3%. La cobertura en el nivel primario correspondiente a niños con edades de 6 a 11 años es usualmente universal; en cambio, en estudiantes de 12 años, el índice de asistencia disminuyó esencialmente entre aquellos en estado de fragilidad.

Igualmente, para la Evaluación de la Educación en el 2019, se han encontrado progresos en los aprendizajes de los escolares peruanos durante los primeros ciclos de educación. En la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) 2016 se encontró que el 46,4 % de escolares de 2º grado del nivel primario lograron el nivel satisfactorio en comprensión lectora, es decir, han desarrollado de sus capacidades para reconocer información evidentemente explícita, razonar, reflexionar sobre la forma y contenido del texto proporcionado. En el caso de las matemáticas, el 34,1% de los estudiantes alcanzaron el nivel de logro, significa que fueron capaces de resolver problemas relacionados con el significado y uso de los números y el sistema de numeración decimal proporcionado en clase. (INEI, 2019)

Aunque las evaluaciones nacionales e internacionales del desempeño académico realizadas o coordinadas por la Oficina de Medición de la Calidad del Aprendizaje (UMC) muestran tendencias de mejora continua en el aprendizaje de estudiantes de diferentes niveles y grados educativos, en su mayoría los escolares peruanos todavía no consiguen alcanzar las enseñanzas esperadas en matemática y lectura. Así mismo, la calidad de la oferta educativa a la que pueden tener acceso la población, varía según el área geográfica y la clase socioeconómica a la que pertenecen, creando grupos poblacionales con distintas posibilidades de acceder a las oportunidades de desarrollo que ofrece la educación. (Cueto et al, 2016)

Iberico y Medina (2018) señalan que los estudiantes peruanos, principalmente en escuelas nacionales y en lugares rurales, continúan teniendo niveles de rendimiento deficientes en comprensión lectora, matemáticas y ciencias. Apurímac, Huancavelica, Huánuco y Ayacucho son las regiones con niveles más altos de analfabetismo con tasas que oscilan entre 12% y 15% por encima del promedio nacional, esto se debe al difícil acceso a los pueblos alejados de estas regiones.

En, el departamento de Cajamarca en la provincial de Cutervo, los estudiantes mejoraron sus aprendizajes en comprensión lectora; de 22,3% (2013) a 33,3% (2016) con nivel satisfactorio. En el mismo período alcanzó un puntaje de 519 y 559, respectivamente. En el 2016, los escolares de los distritos que alcanzaron mejores resultados en comprensión lectora fueron los distritos de: Cujillo, La Ramada, Cutervo y San Juan de Cutervo. Aunque el avance es lento, las políticas educativas locales y regionales permitirán seguir creciendo en busca de la mejora (Villalobos et al, 2018).

La Estadística de la Calidad Educativa (2016) certifica que, en Piura, el 51.8% de los estudiantes evaluados por la ECE lograron alcanzar el nivel satisfactorio en comprensión lectora y 31.8% en matemática, mejoraron tanto en comprensión lectora como en matemática. Esta mejoría puede atribuirse a la formación en educación inicial. En Sullana, la unidad de gestión educativa local, tiene los mejores resultados en lectura (67.5%), y en matemáticas (50.9%).%. Todo esto depende del área en donde viven; en las zonas urbanas 57% de los estudiantes tienen un nivel satisfactorio en lectura, sin embargo, en el área rural únicamente 27% en matemáticas; los resultados de las instituciones privadas y estatales ubicadas en las zonas urbanas poseen 34% y 31% con un nivel satisfactorio correspondientemente, así mismo, en el área rural, 35% y 18% de estudiantes tienen habilidades suficientes en matemática, respectivamente.

En la mayoría de las investigaciones realizadas, los resultados son desfavorables, esto se traduce en un bajo nivel académico, esto como consecuencia de la práctica docente. Algunas de las razones que dificultan el desarrollo del aprendizaje es el desconocimiento del plan de estudios son: falta de adecuadas

técnicas de enseñanza, desinterés en los estudiantes, y autoridades que no facilitan el desempeño docente (Calderón, 2016).

Monteza (2017) afirma que el liderazgo de quienes ejercen cargos directivos en una institución es un factor determinante que requiere de cualidades y altas capacidades para ser relevante, efectivo y que responda al progreso de los aprendizajes significativos de los escolares. La visión e importancia de enseñar y aprender capacidades matemáticas para la resolución de problemas ha cambiado con el tiempo, el modo de enseñar de manera más específica ha ido evolucionando a través de los siglos.

No obstante, en la Institución Educativa Inicial N°1359 “La Mariposa” Piura, al realizar un diagnóstico fáctico de esta problemática se aprecian las siguientes manifestaciones:

- Falta de interés por los aprendizajes en los estudiantes.
- Ausencia de atención para adquirir un aprendizaje.
- El estudiante no construye su propio aprendizaje.
- Desinterés por los contenidos.
- Docentes con falta de liderazgo.

Estas manifestaciones representan el **problema de la investigación**: Insuficiencias en el proceso de liderazgo facilitador, limita el aprendizaje significativo.

Con la aplicación de diversos métodos para la recolección de datos a un total de 25 estudiantes de 5 años, se pudieron identificar las causas que recaen en la problemática planteada, donde se señala la deficiente orientación didáctica y metodológica de los docentes para desarrollar de un liderazgo facilitador, deficiente capacitación en los maestros para actualizarse y ejercer un liderazgo facilitador en los escolares de la institución educativa, y limitadas prácticas y teóricas en el desarrollo de un liderazgo facilitador para conseguir un aprendizaje significativo en la institución educativa.

El análisis expuesto, permite precisar el **objeto de la investigación**: Proceso de desarrollo de liderazgo facilitador.

Para fundamentar el proceso de Liderazgo facilitador se considera, sobre todo, las ideas de:

Covey et al (1998) postula el concepto de liderazgo orientado en principios, el cual se ocupa de la transformación interior de las personas que las lleva a influir en los demás a largo plazo. El liderazgo enfatiza en la toma de decisiones y en la habilidad de influenciar sobre las interacciones humanas.

Vargas et al (2010) hace referencia al hecho que los directivos están enfocados en la gestión administrativa y los líderes permanecen centrados en el cambio, el directivo administra y el líder es innovador.

Además, un gerente es alguien que realiza la acción de administrar dirigir y controlar. En cambio, los líderes innovan, investigan e inspiran confianza (Paut, 2011).

El líder pedagógico es considerado estratégico cuando aplica el manejo de mayor libertad de gestión corporativa y educativa en los centros de educación (Uribe, 2007).

El liderazgo pedagógico se demuestra en la pedagogía orientada en el aprendizaje (Bernal & Ibarrola, 2015).

Los docentes, vistos como líderes por ser profesionales especializados en enseñanza y aprendizaje, desarrollan con su trabajo comunidades de aprendizaje, inspiran las mejores prácticas de excelencia y compromiso en la promoción de las escuelas (Pounder, 2012).

No obstante, a lo descrito por estos autores, aún son insuficientes los referentes teóricos y prácticos en cuanto a la dinámica del proceso que tenga en cuenta la apropiación comprometida y la sistematización del liderazgo responsable para un aprendizaje significativo integral.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado se puede definir **al campo de la investigación** de la presente investigación como: la dinámica del proceso de liderazgo facilitador.

## 1.2. Trabajos Previos

### Antecedentes Internacionales

Este es el tipo de aprendizaje que se busca en el campo educativo, pues perdura en la base de conocimientos de los alumnos. Es la forma ideal de acoger nuevos conocimientos e incorporarlos a los ya existentes. En el aprendizaje significativo, la información y los contenidos planteados deben ser organizados, coherentes y claros, mas no confusos; cuando esto no sucede, se dificulta y en muchos casos los estudiantes se bloquean, buscando entonces aprender de una forma mecánica y repetitiva (Quiñonez, 2017).

Amor & Serrano (2019), en su investigación “Competencias profesionales del orientador escolar y el rol que representa desde la visión de los estudiantes de la Universidad de Córdoba Argentina”, tuvo como objetivo conocer el rol del orientador, las funciones y actividades que realizan, la ayuda que solicitan los estudiantes cuando acuden a él, y cómo son las relaciones con ellos. La muestra estuvo formada por 328 estudiantes de escuelas de Educación preescolar, primaria y secundaria. Los resultados confirman que el alumnado valora positivamente el desempeño del orientador.

Además, en la investigación realizada por García & Garnica (2018), se trazó como objetivo conocer las habilidades efectivas de liderazgo educativo que desempeña la gestión escolar en los CEIP (centros de educación preescolar y primaria) para apoyar la calidad educativa. La población formada por los colectivos de directivos de centros educativos preescolar y primaria. El resultado obtenido les permitió concluir que la gestión de los CEIP desarrolla en un elevado grado las diferentes prácticas encaminadas al apoyo de la calidad del trabajo docente.

En el artículo científico de Mellado (2016) titulado “Liderazgo pedagógico para reestructurar las creencias docentes y mejorar prácticas de aula en contexto mapuche”, el propósito del objetivo fue representar las



creencias educativas del aprendizaje y valoración que sustentan la práctica docente en una escuela rural, la población fue formada por el equipo directivo de la escuela básica inicial. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la observación. Los resultados mostraron que existen creencias contradictorias de enseñanza, aprendizaje y evaluación, fundadas en una orientación pedagógico tradicional y presente compartidas en directivos y docentes.

En la investigación de Flores (2015) titulada “El liderazgo de los equipos directivos y el impacto de resultados de aprendizaje en España”; el objetivo principal fue determinar el estilo de liderazgo que desarrollan los equipos directivos y establecer que el liderazgo transformacional tiene efecto en los resultados de aprendizajes. La muestra se obtuvo de treinta instituciones educativas con 562 profesores de las regiones VI y VII de Chile. Se concluyó que los centros educacionales obtuvieron mejores resultados, contaban con directivos con cualidades del liderazgo transformacional y transaccional, las cuales influyen secundariamente en los aprendizajes de los educandos.

Sin embargo, en la tesis de Martínez (2015), se concluyó con relación a los resultados, establecer que el espacio y contexto son elementales para conseguir excelentes efectos de aprendizaje. Los niños evidencian trastornos familiares y problemas de aprendizaje, por esto se demuestra la ausencia de atención voluntaria, auditiva y visual.

### **Antecedentes nacionales.**

En Ancash Perú, en la investigación de Robles (2018) “Eficacia del juego didáctico para desarrollar la noción de números en los niños de 4 años”; el propósito del objetivo general fue establecer la efectividad del juego didáctico para el desarrollo de la noción de números en niños de 4 años. La metodología utilizada corresponde a un estudio cuantitativo. La población fue formada por 18 niños. Los instrumentos fueron la ficha de observación y la

lista de cotejo. Se concluyó que existe una contradicción significativa en las variables y su influencia.

En Puno Perú, en la investigación de Cahuana (2017), “Estilo de Liderazgo de las directoras de Inicial de la Ciudad de Puno en el año 2017”, el objetivo principal que encaminó al presente estudio fue establecer el estilo de liderazgo de las directoras del nivel inicial. El estudio fue de tipo descriptivo y diseño no experimental, con una población de 55 profesores de 10 Establecimientos Educativos iniciales de la ciudad de Puno. la técnica utilizada, fue la encuesta, además el instrumento que se aplicó fue el cuestionario con escala Likert. El resultado obtenido fue que las directoras son caracterizadas por un estilo de liderazgo transaccional.

Además, en Tarapoto Perú, en la investigación de Sandoval (2017) titulada “Relación entre el liderazgo pedagógico y los compromisos de gestión educativa en el distrito de Saposoa, 2016”, el propósito del objetivo principal era determinar la relación existente entre liderazgo pedagógico y la ejecución de los compromisos en la gestión educativa. El resultado le permitió concluir que existe una variación del 60,69% en el liderazgo educativo en relación a los compromisos de gestión educativa. Así mismo, el liderazgo educativo fue considerado muy bueno en cuanto a los compromisos de gestión educativa y sus dimensiones en logro destacado y logro en la dimensión del progreso anual de los aprendizajes en proceso (Sandoval, 2017).

Otro estudio similar es “El juego en el aprendizaje significativo del área Lógico Matemática en los niños de 5 años” en la Institución Educativa 315 Los Ángeles Y María” del distrito de Carabayllo – Lima, el cual fue de tipo aplicada, con una población de 86 estudiantes. Se obtuvieron datos con la prueba para evaluar aprendizajes significativos en niños de 4 a 7 años. En los resultados del pre test se logra observar al 40% de los educandos, quienes evidencian un nivel de inicio, luego de aplicar la estrategia basada en juegos, se tiene un nivel de logro del 84% en el grupo experimental, esto significa que

la estrategia tiene un impacto positivo en el progreso del aprendizaje significativo en matemática (Quiñones, 2017).

Sin embargo, en Puno, dentro de la tesis de Sardón (2016), se pudo establecer la relación del tipo de liderazgo transformacional que utilizan los directivos en la práctica docente de los centros de educación inicial que aplican el enfoque ambiental. La investigación es de tipo básico, y diseño no experimental transaccional correlacional. La muestra fue de 118 maestros que representan a toda la población de maestros de 04 establecimientos de educación primaria en el área urbana de Ilave. Los datos se recopilieron durante los meses marzo y abril, obteniendo resultados que evidencian una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa.

En Chiclayo según la tesis de maestría de Espinoza (2016), el principal objetivo fue identificar las dimensiones del liderazgo transformacional predominante en las directoras, a través de la percepción de los docentes. El estudio incluyó a una población de 237 maestros de educación preescolar, con una muestra de 150 maestros en 22 escuelas estatales de educación del nivel inicial. Se concluyó que el liderazgo transformacional está presente con significación alta en las instituciones estatales de educación inicial.

En el estudio científico de Monteza (2017) se estudiaron las variables: clima institucional, desempeño docente y el liderazgo con el propósito del objetivo determinar si el clima institucional y el liderazgo son predictores del desempeño educativo en las instituciones educativas de nivel inicial de la Unión Peruana del Norte en el año 2016. Fueron analizaron datos de 60 profesores del nivel inicial. El tipo de la investigación fue descriptiva, cuantitativa, correlacional y cualitativa a través de la entrevista. El clima institucional es un predictor inverso y con significancia de la práctica pedagógica, el liderazgo transformacional es un predictor directo y con significancia del desempeño pedagógico. Se concluyó que el liderazgo transaccional no es un predictor del desempeño docente.

En la tesis El aprendizaje significativo y los estándares de logro de lectura en los estudiantes de 4to grado de educación primaria de la Institución educativa privada Honores del Milagro del distrito de Comas – 2017 se encontró que el 24 % de estudiantes presenta un aprendizaje significativo deficiente, el mismo se encuentran en inicio en cuanto a los estándares de logro. Esta situación se debe a que el docente no cuenta con capacitaciones adecuadas en cuanto al desarrollo de estrategias metodológicas que puedan mejorar o alcanzar los logros establecidos en cuanto el aprendizaje de los estudiantes.

### **Antecedentes locales.**

En la tesis de maestría de Castro (2015) se llevó a cabo un estudio de diseño transversal, la población formada por 23 docentes, tiene una variable que es el liderazgo transformacional, la directora fue el sujeto de estudio. Esta investigación logró demostrar que la directora desarrolla algunas dimensiones de liderazgo transformacional según la proyección de la directora y las educadoras, siendo la dimensión estimulación intelectual y consideración individualizada, la mejor percibida por la directora y docentes, la influencia idealizada es otra dimensión predominante en la directora.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Caracterización del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador y su dinámica.**

Numerosos estudios han realizados diferentes autores acerca el tema liderazgo, entre los que sobresalen:

Un líder es alguien que tiene la capacidad de persuadir o direccionar independientemente de su posición función o cargo, tiene la capacidad de empoderar a los demás e involucrarlos en transformaciones y cambios desde el trabajo en equipo. Es la persona que tiene la capacidad para ganar seguidores y respeto a la diversidad que pueda garantizar un entorno organizado y solidario.

Para Cordero (2018) ser líder es parte de la naturaleza social del hombre.

## **Características del líder**

La calidez y la humildad son características del líder. El afecto enlaza la capacidad de expresar amor e interés legítimo. Las personas cálidas suelen ser generosas y compasivas. Confucio pensaba que la afectuosidad es imprescindible para ejercer el liderazgo, ya que los líderes deben ser modelos de bondad, los líderes deben asegurarse de ser siempre afectuosos y cálidos. Confucio también consideraba que los líderes debían mostrarse humildes, tanto para cultivar la humildad en los demás, como para estar atentos a sus propios fallos y saber reconocerlos. La arrogancia es un peligro que aleja a las personas de la sabiduría. Es por ello que el equipo en su conjunto debe carecer de arrogancia. (Adair, 2014)

## **Líder Transformacional**

Es aquel que practica su atribución como guía más que como un dictador, por lo tanto, encausa y guía a los demás con la finalidad de lograr las metas propuestas a través de estrategias establecidas, los líderes transformacionales dan sentido a lo que se forma e inspiran a las personas a repercutir en sus propios intereses para alcanzar un bien mejor, tiene la capacidad de desarrollar acuerdos organizacionales innovadores, se adapta a situaciones para el cambio y conservar una visión que promueva las innovaciones necesarias; se rige por diversas destrezas modos, destrezas, y actitudes que precisan sus características (Meza & Flores, 2014).

## **Liderazgo**

Es entendido por la autoridad que brinda un individuo a otra y hacia los demás; ésta influencia se ejerce en una determinada situación. Una adecuada comunicación es indispensable en esta relación para conseguir los objetivos y lograr las metas propuestas.

Flores (2014) señaló, es un fenómeno social, refiriéndose al liderazgo, que ocurre exclusivamente en las organizaciones y grupos sociales.

Álvarez (2010) afirma que liderazgo se refiere a habilidades y capacidades que posee el líder del colectivo para, orientar, facilitar, capacitar, modelar conductas, motivar, implicar, comunicar, desarrollar cultura, entre otros; todo

esto se logra por medio de interacciones y relaciones personales del líder así como de sus seguidores.

El liderazgo es cambio, movimiento o transformación, es emprender, dirigir, actuar, etc. El líder se desarrolla en el ámbito empresarial y político; en los cuales realizará determinadas funciones para lograr objetivos y metas medibles. Por lo tanto, el liderazgo está claramente relacionado con el éxito de la situación. Agrega también que, para ser un líder, es necesario aspirar serlo; pero el líder además debe pertenecer a un entorno en particular; no cabe la posibilidad de ser líder de una institución y permanecer en otra (Monteza, 2017).

Con respecto al liderazgo según Confucio, el filósofo que en China es conocido como el maestro de maestros, los líderes deben cultivar la honestidad, la bondad y honradez, para así construir una mejor sociedad e instituciones más efectivas, el camino del liderazgo es parte del camino de la sabiduría. Los líderes no deben especializarse solo en una tarea u oficio, sino que han de mantenerse fieles al camino de la sabiduría mismo, el líder es quien les muestra a otros el camino a seguir. Confucio entiende que está en la naturaleza misma de los individuos seguir a alguien más, como los lobos en una manada. El modelo más antiguo de liderazgo sería el del pastor que cuida de las ovejas que van siempre tras de él (Adair, 2014).

Aspectos fundamentales del liderazgo.

Para Adair (2014) existen tres aspectos del liderazgo para tener en cuenta en cualquier organización:

Tarea, es la misión que se desea cumplir.

Equipo, son los individuos que colaboran juntos. Tienen la necesidad de mantenerse cohesionados y colaborar.

Individuo, cada miembro del equipo necesita desarrollarse y tiene necesidades personales.

Niveles

Equipo. Son las agrupaciones que están compuestas por diez a veinte personas que deben realizar una tarea concreta.

Operativo. Es un conjunto de equipos con sus respectivos líderes, dirigidos a su vez por un líder superior.

Estratégico. Es una organización compleja formada por distintos niveles con sus respectivos líderes operativos y equipos.

Estilos de liderazgo, entre los estilos de liderazgo, están presente:

Líder técnico. Conocedor de técnicas, teorías de programación, organizaciones.

Líder humanitario. Promueve mejores relaciones humanas, interpersonales.

Líder pedagógico. Orientador pedagógico, conocedor de la enseñanza, evaluador y supervisor.

Líder simbólico. Asume el rol de director e indaga metas.

Líder formativo conexo a las raíces culturales, con valores y creencias.

#### Liderazgo Transformacional

Forero (2015) considera que el liderazgo transformacional se refleja cuando los líderes estimulan los intereses de sus docentes para que vean su labor desde nuevas perspectivas; tiene una capacidad especial de influir, desarrolla conciencia de visión del grupo cuando genera altos niveles de habilidades y potencial; finalmente cuando los motiva a ver más allá de sus propios intereses y que éstos puedan beneficiar más al grupo. De la misma manera, el directivo que ejerce el liderazgo transformacional logra motivar a sus maestros a ir más allá de los límites que creían imposibles de superar.

Jiménez (2014) destaca que se debe buscar motivar, para llevar a los maestros más allá de sus aspiraciones, guiándolos hacia conseguir un objetivo común; es decir, desarrollar a los docentes, tanto en el campo profesional como personal en un clima organizacional adecuado, que les brinde trato individualizado a sus necesidades.

La estimulación intelectual permite desplegar una dirección con una misión y una visión organizacional compartida que conduce a una

transformación social. Los líderes transformadores conducen a niveles excelentes de desempeño, individual y colectivo.

Fernandez & Quintero (2017) señalan que es relevante en las teorías de liderazgo organizacional, y su clase es la base del proceso de los líderes con éxitos organizacionales en donde se encuentran desafíos para el cambio dinámico en el proceso de generalización. Los líderes transformacionales son adaptables al cambio y requerimientos de su entorno, logrando responder rápidamente a las exigencias del contexto apoyado en la seguridad y respeto de sus seguidores motivados y transformados, esto se evidencia en los beneficios individual y trabajo colectivo dentro de la institución permitiendo lograr los objetivos planeados.

#### Dimensiones del Liderazgo Transformacional

##### Influencia Idealizada

Castro-Silva (2015) afirma que se da en dos aspectos; el primero se refiere a la influencia idealizada que considera a los líderes a ser respetados admirados, y dignos de confiar; los seguidores tratan de imitar al líder directivo. Así mismo, la influencia idealizada conductual se centra en un comportamiento específico del líder directivo, esta dimensión es también llamada carisma, es el más alto nivel del liderazgo transformacional.

##### Consideración Individualizada

Huillca (2015) considera las necesidades de todos los seguidores en esta dimensión para ser orientados según su capacidad. El líder procede como un instructor, brindándoles oportunidades para el aprendizaje y estableciendo un ambiente de soporte; es un líder que sabe delegar, escucha y brinda retroalimentación constructiva a sus subordinados. Esta dimensión incluye cuidado, empatía y la habilidad de crear oportunidades y desafíos para los seguidores. El líder típico en esta dimensión es percibido como un oyente activo y comunicador constante. Un líder con esta habilidad puede inspirar a los demás y crear una visión atractiva y estimulante para sus seguidores.

##### Estimulación Intelectual

Para Rojas (2017) el líder fomenta poderosamente la innovación, creatividad y cuestionamiento de supuestos antiguos; busca oportunidades



nuevas, propicia nuevas formas de resolver problemas y soluciones, acoge ideas nuevas y fomenta la ruptura de planes o ideas ya estructurados. Paralelamente, motiva e inspira a las personas a cuestionar las formas de hacer las cosas y permite cometer errores. Se empeña por permitir que los demás desarrollen sus capacidades.

#### Motivación por Inspiración

Rojas (2017) considera que el líder debe motivar, premiar y felicitar a los miembros de la organización para alcanzar un desempeño laboral excelente entre ellos. Poner más esfuerzo y hacer que sus discípulos creen en sus capacidades crea un talento para el cambio y anima a los líderes con esta capacidad para intentar inspirar a las personas y producir un enfoque motivador y atrayente para los demás. Asimismo, puede transmitir su visión concluyente con sus propios ejemplos y palabras. Para esto, primero debe demostrar su compromiso particular y ánimo por la visión con el fin de inspirar y unir a otros.

### **Importancia del liderazgo transformacional en las instituciones educativas**

Dentro de las instituciones se precisa que el liderazgo transformacional sea entendido por sus miembros a través de sus actos como las recompensas cuando los trabajadores hayan hecho mérito de la recompensa, o cuando el directivo por excepción se percibe como auditor frente a circunstancias desmotivantes o poco claras (Centurión Julca, 2017).

#### Liderazgo Facilitador

En los últimos 20 años del siglo XX, después del nacimiento del liderazgo transformacional y como resultado de éste, surgió el liderazgo facilitador, sostenible persuasivo, y distribuido (Murillo, 2006). Así también, el liderazgo para la justicia social y para el aprendizaje o pedagógico, con mucha presencia en el campo educativo en el presente siglo (Mestanza, 2017).

La idea fundamental para definir al liderazgo facilitador según Murillo (2006) es ejercer el poder a través de otros, no sobre otros. De esta forma, se

puede definir como conductas que favorecen la destreza colectiva de la escuela para apropiarse, solucionar problemas y mejora en su desempeño. Las estrategias para lograrlo son: anticipar las limitaciones de recursos, formar equipos, brindar retroalimentación, coordinar y manejar conflictos, crear redes de comunicación, implementar estrategias colaborativas y determinar la visión de la escuela. Si bien se enfatiza el sistema colegiado, la simplificación del poder no depende del voto u otros mecanismos formales, sino de la existencia de la estructura, por lo que hasta ahora las personas que habitualmente tienen el poder legal para aprobar decisiones pueden seguir haciéndolo.

Sin embargo, ante la situación en la que los gerentes delegan unilateralmente tareas a otros miembros del sector educativo, en un entorno conveniente, cualquiera puede iniciar tareas e involucrar a otros. Este proceso se lleva a cabo mediante negociación y comunicación (Mestanza, 2017).

Docente facilitador

Cada docente es un referente y guía en su área de especialización, facilitador de aprendizaje que interactúa con los conocimientos que tienen los estudiantes para concertar un mismo conocimiento. El formador continúa estando clave en la intervención, pero considerado en un entorno de exigencia de modalidades innovadoras de organización viabilizadas e integradas por canales de interacción con los escolares como mediadores y protagonistas de su propia formación. En todas las áreas de aprendizaje existen docentes que lideran procesos formativos tanto curriculares como extracurriculares, formulando proyectos de carácter educativo (Corredor, 2011).

### **1.3.2. Teorías del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador.**

El concepto de liderazgo tiene origen etimológico de la palabra inglesa “lead” que deriva del término “sajón” o “leader”, estas palabras se definen como: guía, conductor, dirigir etc. Liderazgo como término aparece en el año 1950.

Los investigadores Hersey, Blanchard y Jhonson (1998) afirman que es un proceso el cual influye en las actividades de un individuo o colectivo en los esfuerzos para alcanzar una meta y el logro de objetivos.

Robbins y Judge (2009) lo definen como la habilidad de influir en sus seguidores a conseguir sus metas.

Para Kinicki y Kreitner (2003) liderazgo es influir en los subordinados para que por su propia voluntad persigan los objetivos de la organización.

Según Bass (1900) el liderazgo puede percibirse como un arte antiguo, realizó una caracterización de conceptos y significados asegurando que el liderazgo es un proceso colectivo que requiere influencia de uno o más sujetos sobre los demás.

Convertirse en líder significa practicar influencia en un grupo de personas y ejercer el poder de convocatoria. Un líder nace, tiene las características de ser escuchado y guiar correctamente al grupo humano; por otro lado, algunas personas fomentan progresivamente esta cualidad, el líder puede coordinar, motivar y orientar al equipo hasta lograr alcanzar la meta.

Las cualidades de un líder son: innovadores, creativos y visionarios. Han surgido una serie de teorías de liderazgo a través de la historia siendo un tema de interés desde los filósofos griegos Platón y Sócrates hasta nuestros tiempos, son evidentes las diversas publicaciones acerca del liderazgo; siendo objeto de estudio de varias disciplinas como la sociología, ciencias políticas y psicología. (Jiménez, 1981).

### **1.3.3. Tendencias históricas del proceso de liderazgo facilitador y su dinámica.**

Para analizar tendencialmente el proceso de liderazgo facilitador se ha tenido en cuenta principalmente los siguientes indicadores de análisis:

| <b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b> |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>Dimensión</b>                  | <b>Características</b>   |
| Carisma                           | El líder despliega una visión y misión que da sentido al grupo y sus seguidores esa idea inclusive si el líder no está presente. |
| Motivación                        | El líder motiva a los demás para llegar a lograr las expectativas más altas. Es modelo para sus seguidores, les                  |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
|                               | otorga compendios simbólicos que duplican su esfuerzo para el cumplimiento de la misión.   |
| Estimulación intelectual      | El líder aporta nuevos enfoques e ideas. Consigna a los seguidores actividades y desafíos motivadores provocando su iniciativa.  |
| Consideración individualizada | El líder respeta y confía en sus colaboradores. Siendo su coach y su instructor; aportándoles su enfoque sobre las actividades que ejecutan y los resultados que se espera alcanzar. |

### **Las etapas definidas son:**

#### **Primera etapa: siglo XIX**

Teoría de los Rasgos (teoría del gran hombre)

Thomas Carlyle (1881) influyó en el paradigma del Gran Hombre, afirmando que aquellos que fueron otorgados de inspiración divina, son los líderes eficaces con características adecuadas; se nace líder, el liderazgo es algo innato, por lo tanto, no se hacen los líderes.

Lo que a los líderes los distingue de los que no lo son: los rasgos, las características físicas o intelectuales la personalidad. Para Stogdill son tres rasgos incorporados a los líderes: personalidad inteligencia, y estatura física. Los rasgos del líder más estudiados son personalidad, su inteligencia, y capacidad de diversos tipos de tareas que le puedan asignar, principalmente conocimientos, preparación y confianza en sí mismo, equilibrio emocional, autocontrol y la capacidad para lograr que lo secunden.

#### **El Liderazgo Carismático**

La palabra “carisma” procede de la palabra griega que significa “regalo que Dios concede a determinadas personas”. Las conductas carismáticas se manifiestan en un entorno social, basados en la apreciación que los seguidores tienen del líder, que les provoca admiración, entusiasmo, respeto a sus convicciones y valores considerándolo como persona con cualidades extraordinarias. El líder carismático tiene cuatro características principales:

Una personalidad dominante, influyendo confianza en sí mismo y en los demás.

Modelo de competencia y comportamiento.

Articulación de los objetivos de ideología matizados con moral.

Grandes expectativas de los seguidores y la seguridad que se van a cumplir.

### **Teoría del Comportamiento**

Halpin (1957) propuso que sí es posible enseñar a los directivos comportamiento de liderazgo. Estos aportes tienen procedencia de las Universidades de Ohio State. Se considera dos aspectos en la conducta del líder, mas no en los estados internos o cualidades psicológicas. La consideración, es determinada por la sensibilidad de los miembros del equipo. Crea un ambiente apropiado para un trabajo efectivo, en tanto que la estructura inicial es el enfoque en las tareas y responsabilidades, lo que determina el líder. Relación con los miembros del equipo, es crear canales de comunicación, precisar modelos organizativos, formas de realizar el trabajo y amonestar las actividades de bajo rendimiento.

Las Universidades de Michigan y Texas estuvieron interesadas en establecer los estilos de dirección, que eran relacionados con la comprobación cuantitativa de la eficacia y el rendimiento del grupo. Se lograron identificar dos tipos de conductas. El líder concede gran importancia a las relaciones interpersonales orientado al empleado; el líder que mantiene una actitud amistosa se preocupa por sus seguidores y su bienestar proporciona apoyo, y al líder que enfatiza los aspectos de la tarea del trabajo y el de sus seguidores, orientado a la producción.

De los estudios ejecutados por la Universidad de Harvard en grupos experimentales a través de las observaciones en el comportamiento, surgen dos tipos de líderes; uno centrado en la tarea con características como, proporcionar sugerencias y hablar más. El líder socioemotivo o social, presta apoyo psicológico facilitador para que otros hablen.

## **Segunda etapa: siglo XX**

Teorías situacionales o de contingencia: propone que los directivos cuando saben qué liderazgo quieren practicar, alcanzarán el éxito como líderes. Diagnostican circunstancias y las modifican, uniéndolas con el estilo convenientemente. El mejor estilo de liderazgo obedece del ambiente de trabajo y de grupo.

El modelo de Fiedler en 1967: Defiende que el estilo del líder esté ligado con la situación, adaptándose a ésta; cuando hay una buena relación del líder con su grupo la situación es óptima y cuando el líder ejerce poder sobre sus subordinados y existe una clara visión de los objetivos; si esto no sucede se tendrá que cambiar la situación o al líder. Depende de las variables siguientes; características de los trabajadores (influyen factores como la experiencia, necesidades, satisfacción y ansiedad) y características del entorno (influyendo en factores como dinámica de grupo la estructura de la tarea). Fiedler aplicó una técnica de comprobación inusual, basó sus descubrimientos en dos tipos de fuentes:

Puntaje del compañero de trabajo menos preferido (CPM), este instrumento busca evaluar si una persona está orientada a la relación o a la tarea.

Puntaje de supuesta semejanza entre contrarios (SSC), basada en el grado en el que los líderes ven a los integrantes del grupo similares a ellos.

El modelo de Evans y House, que define la Teoría de la Ruta-Objetivo, se fundamenta en las expectativas de recompensa y el atractivo de la misma. El líder eficaz debe establecer y comunicar las metas, ofrecer recompensas y despejar el camino para llegar a alcanzarlos, proveyendo ayuda constantemente.

El modelo de liderazgo situacional de Hershey Blanchard, considera que lo que hace el líder no tiene importancia porque está al servicio de los seguidores; este modelo está basado en las particularidades de los seguidores como elemento más importante en la situación, determinando la conducta eficaz del líder a los seguidores. Comunica qué se debe hacer, cuándo, dónde,

y la conducta; otorgando soporte socioemocional, procediendo como facilitador para los seguidores.

### **Tercera etapa: siglo XXI**

Teoría del liderazgo transaccional, se basa en las buenas relaciones.

Este tipo de liderazgo presenta dos dimensiones:

Recompensa contingente; se refiere al comportamiento de recompensar o castigar a los seguidores. Algunos directivos otorgan recompensas a los seguidores que se desempeñan de acuerdo a lo planificado o realizan actividades de manera satisfactoria. Las recompensas pueden tomar una variedad de formas materiales, como recompensas por un buen trabajo. Los líderes también pueden utilizar formas de penalización cuando la tarea no se logra concluir satisfactoriamente. La gestión activa y pasiva implica monitorear el comportamiento de los seguidores y responder a los aciertos o errores de según el tipo de líder (Thieme, 2002).

Teoría del Liderazgo Transformacional, o teoría de las relaciones. Este líder transformacional es partidario eminentemente del cambio de las ambiciones, ideales, motivaciones y valores de los colaboradores, produce significativos cambios en la empresa u organización y grupo, realza los niveles al reflexionar sobre de la importancia de conseguir los resultados.

Bass (1995) por su parte, nos dice qué es superar al liderazgo transaccional. Contiene los consiguientes aspectos: inspiración, carisma consideración personalizada o individualizada, responsabilidad, y estimulación intelectual.

Tolerancia psicológica: expresar errores utilizando el sentido del humor, resolver conflictos y afrontar dificultades. Edificar un liderazgo compartido basado en la participación para alcanzar una aceptación sobre el valor que se le debe dar a la organización.

Ver como estrategia significativa el trabajo en grupo para lograr más y mejores resultados en la institución. Ofrecer tiempo y recursos a la educación permanente de los empleados para el desarrollo personal e incluirlos en la forma de aplicación de nuevas tecnologías a su labor. Un líder transformacional

asumirá un objetivo claro, debe ser una persona carismática, atractiva, un comunicador dinámico, quien inspirará el logro y será capaz de actuar en diferentes situaciones o guiará la combinación de acciones en función del ambiente que se presente. Para consolidar la capacidad de liderazgo transformacional efectivo del docente, se necesita comprensión clara de la realidad a la que enfrenta y debe actuar como un líder en función de los problemas que se han encontrado, además debe dirigir el entorno educativo en el que trabaja.

En el presente siglo XXI las organizaciones deben ser lideradas por un gerente o jefe actual director facilitador, formador para alcanzar el éxito. A diferencia de un director anterior quien era un gerente o jefe centralizado en el poder.

### **Papel del docente como líder facilitador**

Ubicado en un importante lugar en la retórica y en la práctica pedagógica actual de un nuevo papel docente, existe la necesidad de edificar modelos innovadores de educación y de reorganización institucional. Un maestro eficaz es caracterizado como un agente de cambio, profesional crítico, competente intelectual, reflexivo, transformador, investigador e intelectual.

Para Gutierrez (2008) el nuevo maestro despliega una práctica docente apoyada en la comunicación, diálogo, en la asociación teoría y la práctica, la pluralidad y trabajo en grupo; en otras palabras un líder facilitador con la capacidad de tomar iniciativas para activar ideas e iniciar nuevos proyectos; además ayuda y desarrolla en sus estudiantes una adaptación frente a valores conocimientos, y capacidades obligatorios para lograr aprender, a hacer, a conocer a convivir; incorporando a su práctica pedagógica la nueva tecnología para la docencia dentro y fuera del aula. El líder facilitador, debe ser valorado por estudiantes a la vez como un amigo y un modelo, alguien que los escucha y ayuda a desarrollarse.

Así mismo, para Gutierrez (2008) el maestro deberá actuar como mediador de los aprendizajes, ubicándose lejos de patrones tradicionales del



maestro explicador e informador, quién pueda seleccionar correctamente los procesos básicos del aprendizaje en las diferentes materias, y además subordinar la intervención a su desarrollo, aplicando estrategias cognitivas y metacognitivas.

Los cambios en la práctica docente han sido mencionados por Collins (1998) y presumen la transición de la enseñanza a nivel general a una enseñanza a un nivel personalizado. De la práctica docente expositiva y explicativa, a una práctica investigativa y constructiva. De trabajar con los buenos alumnos, a trabajar con grupos diversos.

De trabajar con programaciones homogéneas, a programaciones individualizadas. Como hemos logrado considerar en el análisis tendencial del proceso de liderazgo facilitador, la evolución o transición de las teorías del liderazgo han tenido cambios importantes durante la segunda mitad del siglo XX. El conocimiento moderno sobre el liderazgo facilitador constituye en gran parte; la síntesis de las teorías, propuestas y hallazgos manifestados por diferentes generaciones de investigación que han experimentado el desarrollo de este proceso.

Se desarrollaron investigaciones en las que podemos apreciar que hasta fines de la década de los 40 existía la creencia de que los líderes nacían, no se hacían. A finales de los años 60, la creencia puntual y la conducta del líder era lo que importaba. A fines de los años 60, hasta inicios de los años 80, la idea era que dependía del contexto donde se encontraban los líderes. Unos podrían ser buenos para algunas situaciones, pero no para otras. Desde inicios de los años 80, la idea era que necesitaban una visión y carisma, tener claro que liderar y gestionar son diferentes términos, tal como reincide el proceso motivacional en el rendimiento pedagógico de los alumnos.

Actualmente no hay una única teoría acerca del proceso de liderazgo facilitador, ni se provee en un futuro contiguo. Las principales aportaciones del proceso de liderazgo facilitador están dadas en las diversas corrientes históricas que aún están presentes.

Finalmente se concluye que, en Pedagogía, aún son insuficientes los estudios del liderazgo facilitador y el rol que desempeña en el aprendizaje significativo en los estudiantes y su rendimiento académico.

### **Aprendizaje significativo**

Teoría de la educación contemporánea. Sus aportes son dirigidos a la pedagogía constructivista, se refiere a la integración de la nueva información en la estructura cognitiva de quien aprende. Requiere de ciertas condiciones, como, presencia de conocimientos previos para ser relacionado con el nuevo conocimiento y, ante todo, que el profesor-mediador debe tener presente la importancia potencial del material estructurado y la actitud activa del estudiante para poder aprender, así como también del mediador para propiciar la construcción conocimiento. De ahí, podemos expresar que resulta indispensable pensar las cosas para conocerlas, ya que representarlas implica conexiones nuevas entre ellas y el ser humano, a lo cual advierten su presencia, puesto que determinan otras relaciones, más lejos de la realidad inmediata (Ausubel, 2002).

### **El aprendizaje significativo**

Por otro lado, Salazar, (2018) señaló que el aprendizaje significativo incluye adquirir al vincular los nuevos conocimientos con los previos en la memoria del sujeto.

Es decir, cuando el nuevo contenido de aprendizaje se relaciona sustancialmente con el contenido ya existente en el esquema cognitivo de la asignatura, el aprendizaje es significativo; de esta manera, los nuevos contenidos que asimilarán los estudiantes les permitirá enriquecerlos, ampliarlos y modificarlos en consecuencia del conocimiento en la memoria.

Por lo tanto, el aprendizaje significativo significa poder asignar significado a un nuevo contenido de aprendizaje, y esta atribución solo se puede realizar en base a un contenido conocido.

## Condiciones para el aprendizaje significativo

Significado lógico; depende de dos factores: el contenido que aprenderán los estudiantes debe tener un significado potencial. Esto significa que el contenido de aprendizaje debe organizarse en un todo relacionado, con una estructura lógica interna y clara. Por citar un ejemplo, si no enseña Cálculo I, no puede enseñar Cálculo II. El contenido didáctico deberá tener un adecuado nivel de complejidad para la etapa de desarrollo cognitivo del alumno.

Significatividad psicológica. Depende de dos factores: es forzoso que los estudiantes tengan conocimientos previos relacionados con los nuevos conocimientos a aprender, por lo tanto, se destaca la importancia de la evaluación diagnóstica, porque a través de ella podemos revelar si los estudiantes tienen los conocimientos requeridos para la comprensión de lo que se desea.

Qué nuevo conocimiento enseñar. Finalmente, los estudiantes deben tener una tendencia o motivación positiva para aprender.

### **Ventajas:**

Existen una serie de características como:

- Incorporar nuevos conocimientos a la estructura cognitiva de los estudiantes.
- Los estudiantes asocian nuevos conocimientos a los ya existentes.
- El alumno busca aprender todo lo que se le presenta, pues cree que es muy valioso.
- Los estudiantes aprenden al interactuar en el contexto y su entorno, la aplicación de saberes para darle sentido a los conocimientos previos.
- El aprendizaje significativo logra que el estudiante sea protagonista de su formación, a ser autónomo en torno a sus propias necesidades, permitiéndole aplicar capacidades y destrezas para la solución de problemas para la vida.

- Favorece retención de nuevos conocimientos, al vincularlos con los existentes.
- El niño retiene fácilmente los nuevos conocimientos los relaciona con los que ya posee, internalizándolo en la memoria a largo plazo.
- El niño participa de un aprendizaje activo, las actividades con las que adquiere los nuevos conocimientos son de interacción con el medio.
- El aprendizaje es individual, ya que los conocimientos y el avance depende de los que ya cuenta previamente.

## **Tipos**

Zapana, (2015) expresa que, en los estudios realizados por Ausubel, seconsidera diferentes tipos.

### **-Aprendizaje de representaciones**

Radica en la autoridad del significado a ciertos símbolos. De acuerdo al autor, se da cuando se igualan en símbolos absurdos y significados con sus referentes y significan para el estudiante algún significado que sus referentes apunten. Este aprendizaje habitualmente se manifiesta en los niños, en consecuencia, simbolizan la misma cosa para ellos; porque no es una sencilla asociación entre símbolos y objetos, sino que los niños los asocian de una manera sustancialmente consistente en lugar de arbitraria. Por ejemplo, aprender la palabra "pelota" significa que el significado de la palabra es equivalente al comienzo de la representación. La pelota que el niño percibe en ese momento, por lo tanto, significan lo mismo para él.

-Aprendizaje de conceptos. Se originó a partir del vocabulario aumentado de los niños, porque los atributos estándar de los conceptos se definen utilizando combinaciones disponibles en la estructura cognitiva.

-Aprendizaje de proposiciones. Con el ejemplo anterior se puede afirmar que el niño obtiene el significado genéricamente de la palabra “Pelota”,

en este caso se forma una igualdad entre el símbolo y sus atributos de criterios en común.

Al aprender proposiciones va más allá de la adquisición de palabras aisladas o combinadas, esto exige atraer el significado de la idea expresada en forma de proposición. Este aprendizaje vincula la combinación y relación de muchas palabras, para lo cual constituyen una referencia única. A continuación, se combinan de manera que las ideas resultantes no son solo la suma de los significados de las palabras; es decir, una proposición potencialmente importante, expresada oralmente, como una declaración con significado donativo, las características y connotaciones evocadas al escuchar el concepto la carga emocional de actitud e idiosincrasia generada por el concepto involucrado, la interacción las ideas notables ya determinadas en la estructura cognitiva.

### **Fases del Aprendizaje Significativo:**

Fase inicial: son una serie de procesos donde el alumno toma la información fraccionada sin ninguna asociación entre las partes. Describe: hechos, memorización de hechos y uso de diseños; el proceso es completo, información específica, aprendizaje oral, condicionamiento. Habilidades nemotécnicas.

Fase intermedia: el alumno empieza a relacionar y establecer similitudes entre las partes. Esto es evidente por la formación de estructuras de información aisladas. Comprensión del contenido, conocimiento abstracto y organización mapeo cognoscitivo.

Fase terminal: el conocimiento se fija con más solidez e inician a actuar con más autonomía. Es aquí donde los conocimientos realmente se relacionan a la estructura cognitiva de la persona. Se presenta: con la integración de estructuras y control automático.

### **Dimensiones del aprendizaje significativo**

Como señala el estudio realizado por Paucar (2011), el aprendizaje significativo es un proceso, el cual radica en crear un puente entre lo que el estudiante ya sabe y lo que necesita saber a través de la abstracción de conocimientos previos, producción de la nueva información y fortaleciéndose los nuevos conocimientos.

#### Dimensión 1: Saberes previos

Es la información de un contexto que tiene el sujeto almacenado en la memoria.

Ausubel, (1968) desplegó la teoría del aprendizaje significativo, concibiendo qué sucede cuando el estudiante vincula nueva información con la que ya posee, ajustándose y reconstruyéndose ambas en el proceso.

En el campo pedagógico, ejecutar un cálculo preciso sobre lo que se puede tomar como conocimientos previos es vital para que el desarrollo de enseñanza-aprendizaje llegue al éxito.

#### Dimensión 2: Asimilación o información nueva

Cuando llega información nueva, ésta se puede asimilar siempre que se adapte bien a la organización conceptual anterior, la cual, reflejará reformada como consecuencia de este proceso (Ausubel, 1986).

#### Dimensión 3: Construcción del nuevo conocimiento

Hablar de aprendizaje significativo vale, ante todo, a colocar de realce el proceso de producción de significado, elemento primordial del proceso de enseñanza - aprendizaje.

El estudiante asimila un concepto, un contenido, una explicación de un fenómeno social o físico un valor a respetar, un procedimiento para la resolución de problemas, etc. Cuando tiene la habilidad de asignarle un significado, es decir, establecer relaciones sustantivas entre lo que aprenden y lo que ya conocen (Ausubel, 1983). El contenido que el estudiante aprenderá, tiene que ser altamente significativo para dar lugar a la construcción de significados.

Según Quevedo y Yamunaqué (2015) existen varias teorías dentro del enfoque cognitivo, estas explican los procesos mentales aplicados a la investigación de

cómo una persona desarrolla el aprendizaje y su proceso, cambiando su estructura cognitiva a través de cuatro procesos:

Proceso de asimilación, los cuales comprenden interacción entre el razonamiento y la práctica sensorial. El equilibrio entre ellos permite a la persona logre adaptarse a la realidad ( Piaget).

Procesos de internalización de la experiencia o interacción social mediante elementos como el lenguaje y el pensamiento para apropiarse de ella. (Vigotsky).

Proceso de transformación de la información o reordenamiento, de manera tal se pueda ir más lejos de esta hacia una nueva comprensión. Sobresale la importancia de hallar el conocimiento con el fin de que este sea útil y real para la persona (Bruner).

Procesos de ordenación y combinación de información en la estructura cognitiva del sujeto. Para esto es necesario se desarrolle un aprendizaje significativo, el cual sucede cuando se vincula la información nueva con la que ya existente, de modo que permanezca interiorizada en el sujeto y pueda emplearse en nuevas situaciones. Esta teoría es sustentada por Ausubel.

Todos estos procesos se hallan muy unidos uno con otro para que el aprendizaje logre darse de modo seguro:

La asimilación y acomodación de conocimientos involucra que se reordenen las estructuras cognitivas del alumno, lo cual demanda la internalización de la práctica asegurando un aprendizaje significativo

Según Ramsey (2013) existen tres reglas para despertar el aprendizaje.:

Los profesores valoran y responden a la curiosidad de los alumnos de este modo. Compartir información estimulando a sus alumnos a considerar y preguntar desarrolla una sólida experiencia de aprendizaje. Sin embargo, las nuevas tecnologías y los métodos de enseñanza amenazan este tipo de interacciones. Cuando los alumnos asisten a una conferencia virtual a través de un dispositivo digital, por ejemplo, reciben información de manera eficiente, pero un canal de aprendizaje tan impersonal compromete su experiencia.

Primero es la investigación. Preguntar es parte esencial del proceso de aprendizaje.

Admitir el desorden El aprendizaje no siempre es lineal ni sigue un plan establecido. Deje que fluya, en vez de seguir un programa rígido.

Reflexionar, revise y haga evolucionar su práctica docente.

### **Importancia del aprendizaje significativo**

Flores (2016) menciona que el aprendizaje significativo muestra ventajas muy importantes acerca del aprendizaje memorístico, estos son:

Inicia en las experiencias diarias de los estudiantes, supone intereses, deseos y necesidades de los estudiantes como punto de inicio para aprendizaje. Proporciona la asimilación de los diferentes aprendizajes afines con los ya asimilados.

Causa retención más permanente de la información.

Provee obtener nuevas ilustraciones afines con los ya aprendidos significativamente.

La nueva información, es depositada en la llamada memoria a largo plazo al relacionarse con lo anterior.

Permite la transmisión de lo asimilado a situaciones nuevas, es un aprendizaje funcional.

### **La evaluación del aprendizaje significativo**

Una de las mayores complicaciones que advierte la evaluación hoy en día, es el recojo de evidencias de lo asimilado. Esto logra mayor notabilidad, cuando la evaluación se centraliza en aprendizajes significativos, debido a que lo verificable es la comprensión auténtica de una proposición o concepto, lo que requiere poseer significados claros, exactos, diferenciados y transferibles. Por lo tanto, existe la necesidad de prácticas de evaluación en correspondencia con la proyección curricular de aula focalicen su prioridad en los conocimientos de tipo conceptual y procedimental (Salazar y Marques, 2012).



Aprendizaje por descubrimiento es cuando el alumno sacará a lucir sus conocimientos y su motivación para profundizarlos, es en ese momento cuando el educador debe ofrecer el apoyo con herramientas que le faciliten creativamente y dirigirlo a lograr resolver un problema o caso puntual; es así como se gesta un aprendizaje por descubrimiento.

### **Profesor facilitador para un aprendizaje significativo**

Existe la necesidad de un docente capaz de desempeñar un nuevo rol y ocupar un destacado lugar en la práctica pedagógica actual, para cumplir con necesidad de cimentar modelos distintos de educación y de innovar las organizaciones. El maestro eficaz se caracteriza como una persona profesional, apropiado para el cambio, competente, ejecutivo reflexivo, maestro científico, intelectual examinador y convertidor (Gutierrez & Angeles, 2008). El nuevo maestro practica una enseñanza teórico práctica basada en la comunicación, diversidad, en la interdisciplinariedad, y el trabajo en equipo; está capacitado para la toma de decisiones para orientar hacia nuevas ideas y proyectos; despliega en sus estudiantes el asimilar valores, conocimientos, y capacidades precisos para aprender a hacer, y una buena convivencia.

Situaciones y momentos del aprendizaje significativo.

MINEDU (2015), enfatiza que los momentos en una situación significativa deben ayudar al estudiante a transformar sus conocimientos éstos los ayudaran a la resolución de problemas a lo largo de su vida. Las fases son:

Inicio es la fase inicial del desarrollo del aprendizaje significativo a través de los conocimientos previos.

Desarrollo es la fase intermedia para la organización del aprendizaje significativo, se proporcionan una serie de actividades las cuales exigen tener en cuenta los medios y materiales.

Cierre es la fase final, se activan los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales. Se propone realizar actividades de meditación y evaluación para cerrar la actividad.

## **Estrategias**

Etimológicamente proviene de la voz griega “stratégos”, no obstante, en su nacimiento valió para elegir el arte de administrar los procedimientos militares, posteriormente, se ha manejado para denominar destreza o capacidad para gobernar un propósito. Independientemente de los diferentes significados que tiene, está presente en ellas que sólo puede ser determinada la estrategia cuando los objetivos a alcanzar se hayan determinado.

Al hablar de estrategias relacionadas al aprendizaje es muy importante establecer una distinción entre estrategias de aprendizaje están planificadas para ayudar a la realización de tareas de aprendizaje, con las tácticas de aprendizaje, están constituidas por técnicas específicamente para el aprendizaje (Woolfolk 1996).

Asimismo, se debe diferenciar entre las estrategias de aprendizaje, utilizadas por el educando para asimilar el nuevo conocimiento, las estrategias de enseñanza manejadas por el maestro para transferir el conocimiento, las estrategias motivacionales utilizadas para promover el aprendizaje significativo se apoyan al coligar las sesiones de clase con el interés del educando. El maestro debe estar seguro de saber bien sobre esos contenidos. (Tapia, 1992).

Es importante también centrarse en los logros y no en las dificultades de los educandos. La estrategia afirma que los estudiantes deben considerarse apreciados y seguros de sí mismos; con sus fortalezas pueden conseguir superar desafíos, así como también solucionar problemas. Se recomienda celebrar y reconocer el éxito de los alumnos. Esto los llevará a repetir la labor. Es sustancial que los alumnos identifiquen el camino que ejecutaron para conseguir el éxito. Es además importante recordar que reconocimiento y celebración no es igual a recompensar.

La mejor estrategia para suscitar el aprendizaje significativo a largo plazo es tener éxito. Los educandos que han alcanzado el éxito en otras actividades o tareas, se desempeñan con entusiasmo, mayor voluntad y hacia sus propios objetivos. Se debe señalar también que es viable ofrecer muchas sesiones y diversos contenidos a través del juego o simulaciones.

Estrategias didácticas de enseñanza. Los docentes deben hacer uso de herramientas, técnicas o tácticas y en algunos casos utilizar su ingenio, en la práctica pedagógica que le permitan transferir el conocimiento a sus estudiantes, al mismo tiempo que estos estudiantes lo tomen íntegramente, atendiendo a los objetivos de aprendizaje, sin tener en cuenta el nivel o área donde se esté llevando a cabo este proceso. A estas herramientas, le conoce como estrategias de enseñanza, que para Díaz y Hernández (2010) las define como recursos o medios para brindar apoyo pedagógico ajustado a las necesidades de mejora de la acción constructiva de los estudiantes” (p. 118).

### **1.3.8 Estrategia de liderazgo facilitador.**

La estrategia es considerada como una guía de tareas que hay perseguir, por lo que son intencionales y consecuentes, orientadas hacia un objetivo vinculado con el aprendizaje. Hay que señalar que, en el campo educativo las estrategias, siempre son reflexivas e intencionales, encaminadas a un objetivo vinculado al aprendizaje.

Las actividades que ejecuta el alumno en la sala de clase y fuera de esta, son estrategias de aprendizaje trazadas por los maestros para que el educando despliegue sus capacidades mentales y logre asimilar contenidos. Con ellas se trabajan, actitudes habilidades e indirectamente capacidades y valores usando los métodos y contenidos de enseñanza como medios para alcanzar los objetivos y metas. Las sesiones se ejecutan con la aplicación de técnicas metodológicas y métodos de enseñanza.

Las estrategias se componen de cortos pasos mentales metódicos que permiten desarrollar las actividades, que a su vez conlleva a la resolución de un problema. Se puede afirmar que una actividad de aprendizaje consta de estos elementos: Actividad es la suma de contenido destreza, actitud y método de aprendizaje. Procedimientos que son utilizados para realizar una determinada actividad o tarea pedagógica la cual requiere hacer uso de estrategias de enseñanza que no se deben confundir con técnicas de estudio.

Como expresa Calle (2018), los procedimientos instruccionales están ordenados por los ciclos psicológicos; por ejemplo, estrategias para movilizar información pasada, dirigir y ordenar contenidos de aprendizaje; estrategias para que pueda mejorar la codificación; estrategias para recoger los nuevos datos que serán aprendidos; estrategias para mejorar en la conexión entre la información pasada y la nueva.

Según Macbeath & Nempster (2009) una estrategia de liderazgo facilitador está vinculada con el aprendizaje de los estudiantes. Un liderazgo para el aprendizaje toma como centro de operación la calidad pedagógica dada y los resultados de enseñanza aprendidos por los estudiantes. El liderazgo para el aprendizaje involucra principios como enfocarse en el aprendizaje como actividad, para ello crea y facilita medios favorables, promoviendo un diálogo eficaz; además compartir el liderazgo con una responsabilidad en común por los resultados. La instauración de una cultura enfocada en la enseñanza de los estudiantes requiere sembrar la cohesión colaboración entre los miembros docentes, un sentido de práctica docente efectiva, desarrollar visiones comprensiones de lo que se persigue conseguir.

Podemos darnos cuenta que las instituciones de hoy están citadas a promover estrategias y acciones donde el maestro desarrolle habilidades de liderazgo, buscando que el maestro no solo sea un transmisor de información, sino que sea un docente transformador que genere efectos que impacten en lo social, los cuales deberán ser coherentes con la complejidad y variedad de las demandas sociales en relación a la educación de sus estudiantes.

### **1.3.3. Marco Conceptual**

**Aprendizaje:** es el proceso que requiere una transformación que perdure en el sujeto al ser influenciado por sus experiencias actitudes. Así cada persona es su propio maestro y logra aprender de todo lo que es capaz de hacer. Aprender, consiste en la toma de decisiones y cambiar lo que se hace en respuesta a la realimentación que se recibe.

**Aprendizaje significativo:** se entiende al proceso a través del cual se relaciona la nueva información con alguna ya establecida en la estructura cognitiva de la persona (Ausubel, 1970).

**Desempeño:** Es la actuación de las personas en la consecución de determinados objetivos direccionados en donde se combinan y evalúan los resultados obtenidos y el comportamiento del sujeto para alcanzarlos (Collao, 2010).

**Desempeño docente:** Para Collao (2010) es cuando se cumplen las funciones docentes, tanto en las relaciones del director y así como del personal administrativo y con sus alumnos.

### **Dirigir:**

- Manifestar liderazgo motivando a las personas.
- Comunicándose para ayudarlos a comprender el significado de su trabajo.
- Motivar, lograr que los esfuerzos individuales y colectivos sean significativos.
- Manejar adecuadamente el estrés, los conflictos y las crisis, Convirtiéndolos en fuente de aprendizaje
- Promover la creatividad y la innovación para crear valores.

### **Estrategia**

Son medios para alcanzar los objetivos a largo plazo, acciones viables que demandan toma de disposiciones por parte de la dirección y de recursos humanos.

Estudiante: son aquellos que se dedican a la comprensión, puesta en la experiencia y lectura de conocimiento acerca de alguna disciplina ciencia o arte.

### **Líder**

Es reflejo de resonancia, es decir, un clima emocional positivo imprescindible para movilizar lo mejor de las personas, expresa sus propios valores sinceramente y sintoniza con las emociones de las personas de su entorno (Fernández, 2019).

### **Liderazgo**

Es un proceso mediante el cual se logra dirigir la conducta de los demás hacia el alcance de algún objetivo (Rojas, 2017).

### **Liderazgo transformacional**

Es aquello que atrae a los demás a hacer cosas para superan sus propias perspectivas. Como resultado, grupos, organizaciones y sociedades, han cambiado, lo que a su vez ha traído beneficios a las personas. (Mendoza Y Ortiz, 2006).

**Liderazgo Facilitador** para Murillo (2008) es una persona que ejerce el poder a través de los demás y no por encima de los demás. De esta forma, se puede definir como conductas que favorecen la habilidad el equipo de la institución para adaptarse, solucionar problemas y mejora de su desempeño.

### **Influencia Idealizada**

Permite a los líderes manifestar su respeto y transformarse en modelo de confianza con altos valores éticos y morales.

#### 1.4. Formulación del Problema.

Insuficiencias en el proceso del liderazgo facilitador, limita el aprendizaje significativo.

#### 1.5. Justificación e importancia del estudio.

Esta investigación se realizó con el propósito de diferenciar las teorías referentes al efecto del liderazgo facilitador con el aprendizaje significativo en los niños del nivel inicial de la Institución Educativa N°1359 La Mariposa Piura.

Desde la mirada teórica contribuyó puesto que hace posible contar con el conocimiento sobre las teorías y modelos que posibilitan explicar las variables liderazgo facilitador y el aprendizaje significativo, analizar el problema de investigación recurriendo a investigaciones similares realizados anteriormente para orientarnos, y permitió conocer los resultados de la relación entre ambas variables.

Con el procedimiento metodológico que se utilizó en la elaboración del proyecto de tesis e informe final, permitió establecer como se relaciona el liderazgo facilitador y el aprendizaje significativo en los niños de 5 años de la I.E 1359 “La Mariposa” Piura. Para acopiar la información necesaria se trabajó con un instrumento que cumpla con las condiciones de confiabilidad y validez para evaluar

el aprendizaje significativo y sus dimensiones siendo un antecedente que permitirá otras investigaciones futuras ser aplicados en otros estudios similares.

Con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se busca ser de referencia para ser aplicado en otras entidades educativas, que permitan mejorar el aprendizaje significativo en los escolares.

El aporte práctico radica en una estrategia para desarrollar el liderazgo facilitador para resolver problemas en los estudiantes de la Institución Educativa que tenga en cuenta la relación entre la teoría y la práctica dentro de su contexto sociocultural.

#### La significación práctica

La significación práctica de la estrategia radica en el impacto que tiene el desarrollo del liderazgo facilitador que aportará al aprendizaje significativo, por lo tanto, mejorará el rendimiento académico de los estudiantes de cinco años, lo cual a su vez les permitirá insertarse en este mundo globalizado de manera más segura y desenvolverse adecuadamente, siendo capaces de empoderarse como verdaderos líderes proactivos, lo cual les abrirá muchas puertas para su futuro.

#### La novedad científica

La novedad científica de presente estudio radica en la elaboración de la estrategia de liderazgo facilitador por parte de los docentes, en respuesta a la necesidad de generar un aprendizaje significativo en los estudiantes de la I.E. 1359 “La Mariposa”-Piura.

### 1.6. Hipótesis

Si se elabora una estrategia de liderazgo facilitador que tenga en cuenta la relación entre la apropiación de los contenidos normativos y su sistematización, entonces se contribuye a la mejora del aprendizaje significativo en los estudiantes de 5 años de la I.E. 1359 “La Mariposa”-Piura.

### 1.7. Objetivos

#### Objetivos General

Elaborar una estrategia de liderazgo facilitador, basada en la dinámica del proceso para la mejora del aprendizaje significativo de los estudiantes de cinco años de la I.E 1359 “La Mariposa” Piura.

#### Objetivos Específicos

- Caracterizar epistemológicamente el proceso de desarrollo del liderazgo facilitador y su dinámica.
- Determinar las tendencias históricas del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador y su dinámica.
- Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador en la institución educativa N°1359 “La Mariposa”- Piura 2020.
- Elaborar una estrategia de liderazgo facilitador para dinamizar el proceso del aprendizaje significativo.
- Validar los resultados por juicio de expertos.



## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

#### Tipo de investigación

En cuanto al modelo de estudio, fue utilizado el no experimental simple, de enfoque mixto, aplicada, transversal.

Mixta, porque intervienen indicadores cualitativos y cuantitativos.

Aplicada, La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo.

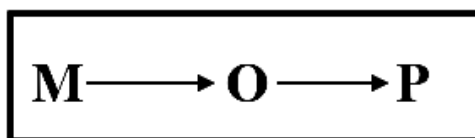
Transversal. Puesto que no se hacen experimentos, menos aún se manipulan variables, no se utilizan programas; de la misma forma es transversal porque el acopio de la información se ejecutó en un único tiempo y momento. (Hernández y Mendoza, 2018).

Descriptivo: es un método científico que involucra observar y describir el comportamiento de una persona sin influir sobre él de ninguna manera (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). La presente investigación se desarrolló y trabajó sobre la problemática de liderazgo facilitador que existe en los docentes.

#### Diseño de investigación.

Esta investigación asumió un diseño de enfoque mixto, aplicada, transversal.

#### Esquema



Donde:

M: Estudiantes de 5 años del nivel inicial

O: Aprendizaje Significativo

P: Estrategia de liderazgo facilitador basado en la dinámica del proceso

## 2.2 Población y muestra.

### Población

#### **Universo**

La I.E.I. 1359 “La Mariposa” Piura, cuenta con 48 alumnos en el nivel inicial registrados en nóminas, con una planilla de 02 docentes, que imparten clases, además realizan funciones de gestión y administrativas.

| Categoría | Cantidad |
|-----------|----------|
| Docentes  | 02       |
| Alumnos   | 48       |
| Total     | 50       |

#### **Muestreo No Probabilístico**

El muestro se llevó a cabo por selección intencional, porque los 25 alumnos conforman el aula de 5 años del nivel inicial.

Y las 2 docentes que realizan clases directamente con los alumnos del nivel inicial.

La población estuvo conformada por 25 estudiantes del turno mañana de ambos sexos de la sección de 5 años del nivel inicial de la Institución Educativa N° 1359 “La Mariposa” Piura.

Yerlequé (2017), la precisa como el "conjunto determinado o infinito de elementos con particularidades en común, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”. Esta queda condicionada por el problema y objetivos del estudio.

Hernández et al., (2010) la precisaron como el conjunto de todos los procesos que coinciden con una sucesión de declaraciones.

Por tanto, para la presente investigación la población está conformada por los 25 alumnos que integran el aula de 5 años y 02 docentes quienes mantienen un contacto directo con alumnos y padres de familia.

## Muestra

Bernal (2010) la definió como la parte de la población seleccionada, de la cual verdaderamente se consigue información para el proceso del estudio y sobre la cual se desarrollará la medición e indagación de las variables en estudio.

En la presente investigación la muestra fue la misma que la población de estudio, se tomó la totalidad de alumnos del turno mañana de ambos sexos de la sección de 5 años del nivel inicial de la Institución Educativa N° 1359 “La Mariposa” Piura.

| Categoría   | Cantidad |
|-------------|----------|
| Docentes    | 02       |
| Estudiantes | 25       |
| Total       | 27       |

## 2.3 Variables

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Estrategia de liderazgo facilitador

Estrategia del liderazgo facilitador, refiere a aquellos que exhiben conductas capaces de influir en otros, se centra en innovar, los líderes facilitadores son transformadores, mejoran el desempeño individual y colectivo, logran persuadir a sus colaboradores a conseguir el logro de expectativas y alcanzar al éxito de la organización.

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Aprendizaje significativo

Ausubel (1970) puntualizó: proceso por el cual se asocia un nuevo conocimiento con cierto aspecto ya poseído en la estructura cognitiva del individuo. Estas enseñanzas deben tener significancia para el educando si se quiere que sean frases que solo se repiten, esta característica se debe cambiar con la manipulación de la variable independiente, es el elemento que es observado y medido para establecer la consecuencia de la variable independiente.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

Se utilizó la técnica de la observación, la cual permite conseguir información al registrar de las características o conductas de un colectivo de personas o elementos sin establecer un proceso de comunicación y por tanto sin ser necesario la colaboración por parte del colectivo en análisis (Fernández Nogales, 2002), con el instrumento “ficha de observación” para recoger información de los niños y niñas del nivel inicial, de la I.E 1359 “La Mariposa” Piura.

La encuesta a docentes se logra definir como la técnica principal de obtención de información sobre la base de un conjunto de preguntas, objetivas, coherentes y articuladas que avala que la información correspondiente por una muestra logra ser analizada mediante técnicas cuantitativas y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianzas a una población. Las encuestas logran ser personales o no (Abascal & Grande, 2005). Con el instrumento, se elaboró un cuestionario para recoger información de las docentes del nivel inicial de la I.E 1359 “La Mariposa” Piura.

Validez del instrumento:

Los cuestionarios fueron validados mediante juicio de expertos que proyectaron qué tan eficaz es la herramienta. Estos eruditos con experiencia competitiva en el estudio de herramientas del área de educación.

Confiabilidad del instrumento:

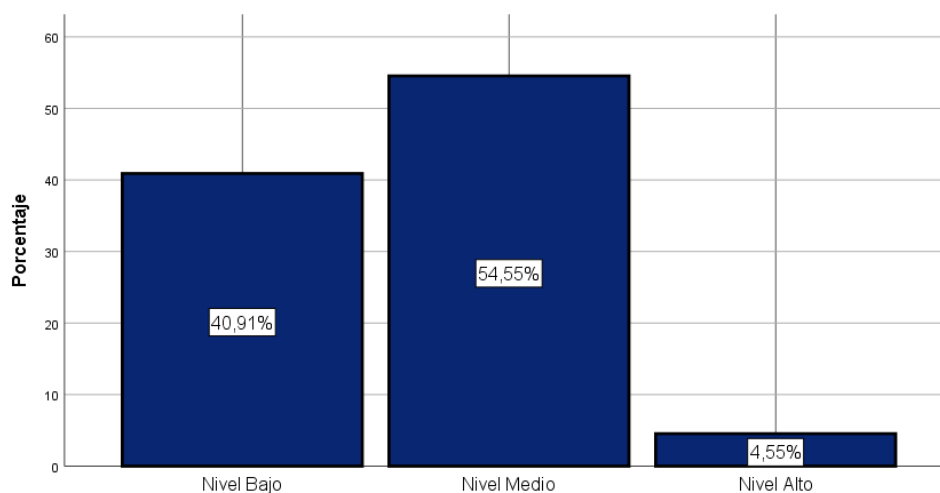
Para la confiabilidad de los cuestionarios fue utilizado el coeficiente del Alpha de Cronbach, el cual es el valor en que un instrumento obtiene resultados coherentes y estables. Los resultados obtenidos para el instrumento del aprendizaje significativo son de un 88% de confiabilidad, lo cual indica que es adecuado y para el instrumento el liderazgo se obtuvo un 87,2% de confiabilidad por lo que también indica que es adecuado.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Tablas y Figuras

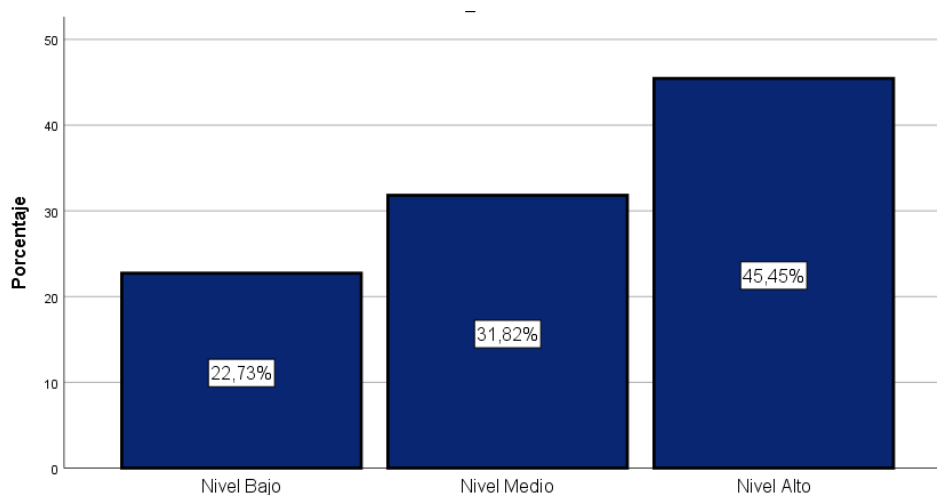
Diagnóstico del estado actual del aprendizaje significativo en los estudiantes de 5 años de la I.E. 1359 “La Mariposa” Piura

**Figura 1.** Niveles de la dimensión saberes previos



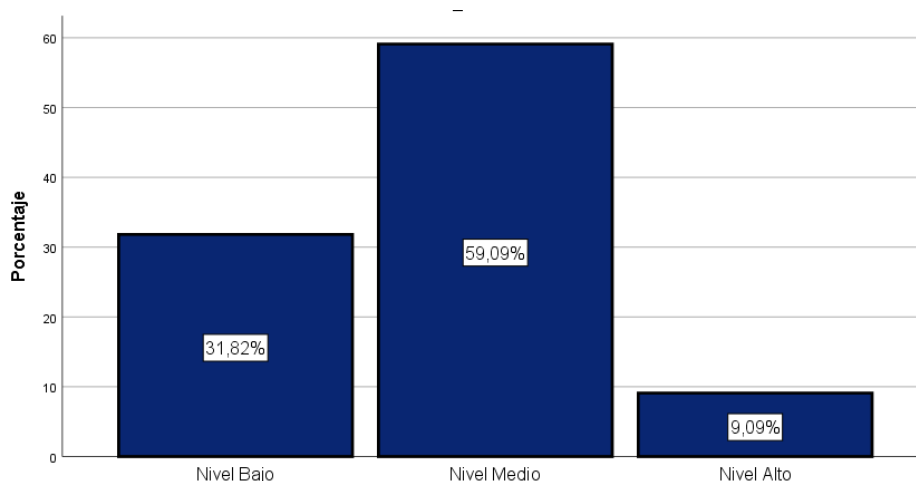
Nota: Se puede observar que en la figura 01 más de la mitad de los encuestados tiene un nivel medio para la dimensión saberes previos representados por el 54,55%, mientras que el nivel bajo tiene un 40,91%

**Figura 2.** Niveles de la dimensión asimilación de nuevos conocimientos



Nota: Se puede observar que en la figura 02 cerca de la mitad de los encuestados tiene un nivel alto para la dimensión nuevos conocimientos representados por el 45,45%, mientras que el nivel medio tiene un 31,82%

**Figura 3.** Niveles de la dimensión nuevos y antiguos conocimientos



Nota: Se puede observar que en la figura 03 más de la mitad de los encuestados tiene un nivel alto para la dimensión nuevos y antiguos conocimientos representados por el 59,09%, mientras que el nivel bajo tiene un 31,82%

A partir de la observación directa, así como de la aplicación de la encuesta titulada:

“Ficha de observación para evaluar el aprendizaje significativo en los niños de 5 años.”, se identificaron las siguientes problemáticas.

Observación directa:

- Falta de interés por los aprendizajes en los estudiantes.
- Ausencia de atención para adquirir un aprendizaje.
- El estudiante no construye su propio aprendizaje.
- Desinterés por los contenidos.
- Limitación a repetición memorística.

Ficha de observación:

### **3.2. Discusión de resultados**

Ausubel (1968) postula acerca de la teoría del aprendizaje significativo, concibiendo que el aprendizaje tiene lugar cuando el aprendiz asocia la información nueva con la que ya tiene, reacomodando y rehaciendo en este proceso uno y otro.

En el ámbito pedagógico, tener un conocimiento previo es decisivo para que el proceso de aprendizaje logre el éxito.

A medida que llega una nueva información, puede ser asimilada hasta el punto en que se acomode bien a la organización conceptual preexistente, que, sin embargo, derivará transformada como resultado de este proceso de asimilación (Ausubel, 1986).

El alumno asimila un concepto un contenido cualquiera una explicación de un fenómeno social o físico, un procedimiento para resolver algún tipo de problema, un valor a respetar, etc. Cuando es apto de atribuirle una significancia, es decir, constituye relaciones sustanciales y no arbitrarias" entre lo que asimilan y lo que ya conocen (Ausubel, 1983), El contenido que el estudiante va a asimilar, tendrá que ser potencial significativo y ser dispuesto de dar lugar a la reconstrucción de significados.

Tomando en cuenta lo mencionado por Ausubel, se decide corresponder el grado de insuficiencia de las tres dimensiones; saberes previos, asimilación de nuevos conocimientos, así como de nuevos y antiguos conocimientos, debido a que estas afectan directamente al aprendizaje significativo en los niños de 5 años.

Si estas dimensiones no se refuerzan, el aprendizaje significativo no sería el eficiente. Un ejemplo es lo percibido en los niños de la institución educativa 1359 – La Mariposa, en la cual existe ausencia de saberes previos; también se observa que los alumnos muestran insuficiencias para asimilar los nuevos conocimientos que son aginados según el nivel y una carencia para la construcción del nuevo conocimiento, debido a que no existe una práctica eficaz de liderazgo facilitador previa en los años anteriores.

#### **3.2 Aporte Práctico**

Fundamentación del aporte práctico

El liderazgo de quienes practican cargos directivos en una institución es un factor determinante que requiere de condiciones y altas capacidades para ser relevante y

efectivos que responda a la mejora de los aprendizajes significativos de los educandos. Monteza (2017)

El liderazgo se edifica en base a la confianza y colaboración para conseguir objetivos comunes y metas cuyos logros consiguen beneficios a cada uno de quienes integran la comunidad educativa. Formar más y mejores oportunidades para la enseñanza de los educandos, los profesionales y comunidad educativa, es una tarea clave para quienes dirigen nuestro sistema educativo.

Por tanto, los docentes deben tomar acciones permanentes en esta tarea, por esta razón se presenta una estrategia de liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo. Debido a que, en la Institución Educativa N° 1359 “La Mariposa” – Piura, después de hacer un diagnóstico se ha encontrado la escasa práctica de liderazgo facilitador en los alumnos de 5 años, lo cual limita el aprendizaje significativo. Esta estrategia tiene el propósito de mejorar el aprendizaje significativo en los estudiantes.

La estrategia de liderazgo facilitador se afirma en la teoría de Bass; las condiciones requeridas para enriquecer y optimizar el aprendizaje de los niños. Para lograr este objetivo, deben ser asignadas en la práctica docente como parte importante de la misma, debido a que es un elemento nuevo que va a incorporar, es necesario anticipadamente seleccionar cuál manejará en cada uno de los casos, de tal modo que su labor sea estratégica, entre ellas contextos problemáticos que en la teoría de Piaget es denominado conflicto cognitivo, que es una situación que se origina en el aprendizaje cuando el niño halla una contradicción de lo que sabe y comprende de la realidad y la nueva información que recoge del docente, de sus compañeros, o miembros de su familia; lo cual permite instituir los lazos entre los conocimientos previos del estudiante con la visión e importancia de enseñar y aprender habilidades matemáticas. La resolución de problemas ha cambiado con el tiempo, el modo de enseñar de manera más específica ha ido evolucionando a través de los siglos y la I.E.1359 La Mariposa– Piura, desde su creación progresivamente ha ido implementando este progreso iniciado por el Ministerio de Educación.

Construcción del aporte práctico



## Diagnóstico

Para la recopilación de datos fue aplicada una encuesta a 2 profesoras; además de una ficha de observación a 25 estudiantes de 5 años de la I.E 1359 “La Mariposa Piura” para medir la variable dependiente sobre aprendizaje significativo; lo que nos ha permitido representar el estado actual del problema en estudio. En ella se determinó que los estudiantes presentan un nivel bajo de saberes previos, mostrando dificultades en asimilación de nuevos conocimientos, así mismo se evidencia un nivel medio con tendencia a bajo de relación entre nuevo y antiguo conocimiento. Esto nos ha permitido evidenciar la magnitud de la dificultad en relación a la cual se está planteando la estrategia.

### 3.3 Justificación de la propuesta.

La propuesta de liderazgo facilitador se basa en la teoría de Bass, que muestra que los líderes transformacionales se caracterizan por el carisma, pueden inspirar y motivar a otros a hacer un seguimiento consciente, y promover la búsqueda de nuevos desafíos y cambios para lograr sus metas (Bass, 1985).

La incidencia del Liderazgo facilitador, constituye un pilar fundamental para el desarrollo del aprendizaje significativo en los estudiantes del nivel preescolar, es por esta razón que la propuesta va dirigida a los docentes quienes implementan el liderazgo transformacional, y así se conviertan en modelos a seguir para los estudiantes, desencadenando cambios personales en la etapa inicial.

#### Objetivo

Mejorar el aprendizaje significativo en los estudiantes de 5 años de la I.E.1359, teniendo en cuenta el proceso del desarrollo de liderazgo facilitador y su dinámica; proponiendo un taller de entrenamiento de liderazgo facilitador en los docentes, conocimientos y desarrollo de habilidades necesarios para la práctica del liderazgo facilitador.

#### Planteamiento de la estratégica

Para López y Bautista (2002) los maestros pueden conducir al estudiante gradualmente hacia niveles superiores de autonomía independencia y capacidad para

aprender en un entorno de colaboración y sentido comunitario que debe proteger y resaltar siempre todas las adquisiciones. A continuación, proponemos algunas actividades para apropiar a los docentes del nivel inicial en la práctica de liderazgo facilitador que fueron planificadas para poner en práctica del plan de mejora que buscan optimizar el aprendizaje significativo. Esta propuesta presenta 10 actividades, 03 de ellas para fortalecer la práctica del liderazgo 01 para fortalecer las dimensiones, para fortalecer al docente facilitador con un tiempo de duración de 50 minutos cada una. Las mismas que se detallan a continuación.

## TALLER “UN LIDERAZGO FACILITADOR HACIA LA MEJORA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO”



Bienvenida al taller: “Un liderazgo FACILITADOR hacia la mejora del aprendizaje SIGNIFICATIVO”

Objetivo:

Dar la Bienvenida a especialista y docentes participantes para el desarrollo del taller.



1. Metodología: Dinámica

Recursos:

- Pizarra
- Plumones
- Tarjetas

Tiempo:50 min

Desarrollo: El facilitador dará las indicaciones para la presentación por parejas (uno de los dos presenta al otro y viceversa), y que los integrantes de cada una deberán intercambiar algún tipo de información de interés para el grupo, por ejemplo, nombre, beneficios de la actividad a desarrollar, expectativas, etcétera.

Indicaciones:

El facilitador deberá disponer la formación de las parejas, para su presentación, se utilizarán unas fichas en las que anticipadamente se han redactado fragmentos de dichos populares (cada dicho se redacta en dos fichas, el inicio en una de las fichas y el final en la otra ficha), se comparten las fichas entre los participantes y cada uno debe buscar a quien tiene la otra parte del dicho.

-Presentación: Cada participante presenta a su pareja, proporcionando los datos solicitados por el facilitador.

## ACTIVIDAD N°1: LIDERAZGO, liderazgo Transformacional



### Objetivos:

- Construcción del conocimiento sobre liderazgo en los docentes.
- Comprender la importancia del liderazgo transformacional en los docentes.
- Reflexión

### Metodología:

- Expositiva
- Confrontación grupal

### Recursos

- Pizarra
- Plumones
- Papelotes

Tiempo: 50 min

### Desarrollo:

La actividad se inicia con la presentación del video:” Actitudes propias del liderazgo”

Se facilitará el material impreso del CONTENIDO TEÓRICO

El liderazgo:

- Proceso de influenciar entre guías y los demás para conseguir los objetivos organizativos a través del cambio.
- Intervalo entre lo que te sucedió y lo que harás para que suceda.
- Influnciar para producir y alcanzar.

Elementos del Liderazgo.

- INFLUENCIA: Apoyo, estimulación y responsabilidad de los demás para lograr una visión a futuro.
- OBJETIVOS ORGANIZACIONALES: ¿Dónde aspiramos ubicar a la organización en el futuro?
- CAMBIO: Necesidad de adelantar a las disposiciones del contexto.
- PERSONAS: El bien más significativo para conseguir los objetivos de la institución.

- El Liderazgo Transformacional logra ser capaz de administrar con éxito a las organizaciones a través del caos del siglo XXI.
- El Liderazgo Transformacional cambia los cimientos de motivación de las personas y las transporta hacia el compromiso; cambia el estado de las cosas al trasladar a los demás a una visión exclusiva del futuro.

¿Qué diferencia a los Líderes Transformacionales?

- Se transforman ellos mismos. Trabajando diariamente para desarrollarse como líderes.
- Tienen la capacidad de transformar a los demás. Desarrollan otros líderes, creando valor para las personas.
- Transforman a la institución, a la comunidad y al mundo.
- En una sola expresión: Los líderes transformacionales cambian las cosas.



Luego se dividen en grupos de trabajo de los docentes para analizar el material proporcionado.

Finalmente exponen y comparten lo entendido.

ACTIVIDAD N°2 TEMA: LIDERAZGO FACILITADOR



Objetivos:

- Favorecer el autoconocimiento del propio estilo de liderazgo en los docentes.
- Construcción del conocimiento sobre facilitador, líder facilitador y liderazgo facilitador en los docentes.
- Reflexión

Metodología:

- Expositiva
- Confrontación grupal

Recursos

- Pizarra
- Papelotes
- plumones

Tiempo: 1 hora

Desarrollo:

Se da inicio a la actividad con la presentación de un video: “LIDER O FACILITADOR”

<https://www.youtube.com/watch?v=Bn-WOW8yh-4>

CONTENIDO TEÓRICO

FACILITADOR

- Alguien que hace posible que suceda algo.
- Alguien que asiste o ayuda en un proceso, motiva a los demás a encontrar sus propias

soluciones a sus problemas o tareas.

## EL LÍDER FACILITADOR

Líder facilitador es un diestro, un facilitador y un instructor.

Es la persona quien se encargada de establecer el ambiente de trabajo con su grupo, para conseguir resultados, enseñanzas y desarrollo.

## LIDERAZGO FACILITADOR

Ayuda al equipo a desplegar un contexto de aprendizaje.

Desempeña creatividad.

Aprendiz y docente.

Es Facilitador, no supervisor.

Es entrenador, no experto.

Comparte, no acopia.

Tiene presente las emociones conjuntamente las habilidades técnicas, facultas y empodera.

El liderazgo facilitador debe favorecer al servicio colectivo de cuatro funciones primordiales:

- Facilitar suficiente información y de calidad al entorno, empleando un modelo de comunicación dialógico no unidireccional.
- Facilitar y construir relaciones de vínculos de colaboración entre las personas, de modo inclusivo, atendiendo la diversidad y el pluralismo.
- Facilitar la coordinación y organización de las tareas y proyectos, de manera eficiente para lograr objetivos y eficaz uso de los recursos.
- Facilitar la prevención de los apremios y su gestión temprana a través del diálogo, la mediación y/o la negociación con espíritu colaborativo.

Como se logra deducir fácilmente, el liderazgo facilitador precisa apoyarse en una grande actividad comunicativa, de modo organizado, contando con la colaboración de las personas, trabajo en equipo y empleo de las tecnologías con conocimiento.

Luego se dividen en grupos de trabajo para analizar el material proporcionado.

Finalmente representan sus trabajos con una dramatización, en la que se da a conocer la adquisición del conocimiento dando respuesta a las interrogantes:

¿Qué es el liderazgo Facilitador?

¿Qué características tiene?

¿Es posible aplicarlo en la educación Inicial?

¿Qué beneficios ofrecería en la labor educativa?

Cierre:

Cada uno debe contestar de manera personal a la pregunta ¿Qué me falta para ser un docente líder Facilitador? ¿Qué actitudes debo potenciar? ¿Qué nuevas prácticas debo asumir en la labor docente?

### Actividad N°3: “CARACTERÍSTICAS:



### Objetivos:

- Lograr que los docentes puedan identificar las características del liderazgo facilitador.
- Trabajo grupal para identificar y promover la práctica de las características del liderazgo facilitador en los docentes.

### Metodología:

- Expositiva
- Confrontación en grupo

### Recursos

- Pizarra
- Papelotes
- plumones

Tiempo: 50 min

### Desarrollo:

Se entrega el siguiente texto fotocopiado a cada integrante, y los docentes, reunidos en



grupos lo leen y comparten lo entendido.



1.- Influencia idealizada o carisma:

Habilidad comunicativa y de persuasión.

Obtienen confianza y el respeto de los demás.

Favorecen un grande apego personal de su grupo de trabajo.

Consiguen esfuerzos extras de los demás para conseguir niveles óptimos de desempeño.



2.- Motivación inspiradora:

Esbozan y transfieren una visión en donde el futuro es mejor para toda la organización.

Son creadores de significados.

Movilizan al grupo hacia conseguir la visión.

Crean tranquilidad y seguridad.

Favorecen el empeño en prosperar en el desarrollo de cada uno de sus contribuyentes.

3.- Consideración individualizada:

Tratan individualmente a los demás.

Determinan sus capacidades y necesidades.

Se convierten en instructores: preparan, confían y retroalimentan.

Tienen confianza en los demás y son perceptivos a sus requerimientos.

Son flexibles y abiertos a aprender de la práctica.



4.- Estimulación intelectual: Provocan a mirar las dificultades desde ángulos innovadores.

Provocan la creatividad y la autocrítica. Provocan la cooperación y la conducta positiva.

Apoyan la innovación y la responsabilidad individual. Crean así el progreso particular de los colaboradores.



Plenaria: Se abre la posibilidad de participación espontánea acerca de la práctica de los componentes del liderazgo facilitador docente en el aula.

Se sugiere acciones para la práctica de los componentes del liderazgo facilitador. Los docentes escriben las medidas que deben adoptar para ello.

Reflexionan, responden a las preguntas:

¿Qué me falta para ser un docente líder transformacional?

¿Qué actitudes debo potenciar?

¿Qué nuevas prácticas debo asumir en la labor educativa?

Cada docente debe poner en práctica durante la semana las reflexiones realizadas.

## Actividad N°4: "PERFIL DEL DOCENTE FACILITADOR DE APRENDIZAJE"



### Objetivos:

- Lograr que el docente aprenda a desempeñarse adecuadamente como líder facilitador para alcanzar la mejora del aprendizaje significativo de los educandos.

### Metodología:

1. Expositiva
2. Confrontación en grupo.

### Recursos

- Pizarra
- Papelotes
- Plumones

### Tiempo: 50 min

#### ➤ Desarrollo

En grupos de 4 o 5 personas se hace lectura del texto que se presenta enseguida se debe socializar el texto con mentalidad aplicativa, es decir, pensando cómo se aplicaría esta reflexión en una sesión de aprendizaje.

#### Docente facilitador:

Es llevar el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante, eligiendo contenidos estrategias metodológicas y medios coherentes con las particularidades individuales y colectivas, valiéndose del potencial del participante para superar las dificultades.

#### ➤ Principios de la facilitación

Se basa en el enfoque humanista

#### ➤ Diferente actitud a la del maestro tradicional

- Confía en las potencialidades de las personas.
- Orientación con estrategias en búsqueda de un aprendizaje significativo
- Perfil del docente facilitador para el aprendizaje  
Provoca el aprendizaje significativo: razonado, reflexivo, síntesis.
- Estimula los métodos cognitivos: intermediario de aprendizaje
- Establece: Estrategias, métodos y recursos.
- Ayuda al alcance de objetivos pedagógicos: conceptuales, actitudinales y procedimentales.
- Perfil del docente facilitador del aprendizaje  
Emplea la evaluación de inicio, proceso y egreso.
- Evalúa al estudiante, los recursos y contexto.
- Estilo del docente facilitador  
Líder democrático y natural.
- Crea empatía y respeto con los estudiantes. Reflexiona sobre las emociones del estudiante, forma valores cívicos, apropiados.
- Estilo del docente facilitador  
Plantea acuerdos y normas en el grupo.
- Indaga y se capacita siempre.
- 10 hábitos de los educadores grandemente efectivos  
Sabe de lo que se habla
- Como líderes da el ejemplo
- Trata con respeto al educando
- Sabe motivar a sus alumnos
- Planifica sus objetivos y metas
- Instruye destrezas para resolución de problemas
- Emplea estrategias en concordancia con los estilos de aprendizaje
- Enseña a sus alumnos como aprender
- Prepare calificaciones válidas

Los docentes deberán elaborar una sesión de aprendizaje y entregar al facilitador, para que este lo evalúe y ofrezca sugerencias de mejora.

El tema de la sesión es libre, pero en cada paso, deben demostrar capacidades de liderazgo Facilitador.



Actividad N°5:” Modelación de docentes líderes facilitadores para mejorar el aprendizaje significativo de los educandos en el aula”.



**Objetivos:**  
Capacitar a los docentes a elaborar una sesión de aprendizaje desarrollando el liderazgo Facilitador para mejorar el Aprendizaje Significativo en los escolares.

**Metodología:**

1. Expositiva
2. Confrontación en grupo

**Recursos**

- Pizarra
- Papelotes
- Plumones

**Tiempo:** 50 min

**Aspectos introductorios:**

**Tema:** Modelación de docentes líderes facilitadores para la mejora del aprendizaje significativo de los escolares en el aula.

**Objetivo:** Lograr que el desempeño docente, como líder facilitador sea el adecuado en las diversas experiencias de aprendizaje de los estudiantes.

**Tiempo:** 3 horas

**Materiales:** Pizarra acrílica y marcador.

**Inicio:**

- Saludo.
- En el aula se presentan diversas situaciones problemáticas que superan las capacidades de los docentes, o que ponen en discusión las competencias docentes.

Todo docente deberá estar preparado para afrontar cada desafío.  
máximo de 10 minutos.

Los docentes deberán elaborar una sesión de aprendizaje con el tema a su libre elección, pero respondiendo adecuadamente a un aprendizaje significativo de los estudiantes.

Los maestros deben demostrar sus conocimientos y capacidades de liderazgo facilitador para desarrollar bien la sesión de aprendizaje significativo que les corresponde.

Exponen sus trabajos, solicita sugerencias de mejora al grupo.

Cierre:

Se felicita la participación creativa de los docentes.

- Se motiva a llevar a la práctica el liderazgo facilitador en el aula, ya que esto permitirá un mejor aprendizaje significativo.

Etapa de evaluación

La evaluación del aporte se realiza a corto, mediano y largo plazo.

Con la finalidad de ir cumpliendo con las etapas que se han planificado, la que además tiene un carácter flexible.

#### **IV. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se detalla la validación de la estrategia de liderazgo facilitador por juicio de expertos, además de la validez, confiabilidad y de la aplicación del instrumento.

##### **4.1 Valoración de los resultados**

Para ser validada la estrategia fueron seleccionaron tres expertos habiendo tenido en cuenta los criterios para la selección como: experiencia profesional como profesora en educación primaria y secundaria, grado académico de magister, experiencia en gestión administrativa en centros educativas. Para el análisis de los resultados de la valoración del juicio de experto de la estrategia de liderazgo facilitador, se consideraron los criterios siguientes:

5.- Muy adecuado

4.-Bastante Adecuado

- 3.- Adecuada
- 2.- Poco Adecuada
- 1.-No Adecuada

| <b>CALIFICACIÓN POR PARTE DE LOS EXPERTOS DE LA ESTRATEGIA</b> |                    |                    |                    |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Pregunta</b>  | <b>Experto N°1</b> | <b>Experto N°2</b> | <b>Experto N°3</b> |
| <b>N°01</b>  | <b>5</b>           | <b>4</b>           | <b>5</b>           |
| <b>N°02</b>  | <b>4</b>           | <b>5</b>           | <b>4</b>           |
| <b>N°03</b>  | <b>5</b>           | <b>4</b>           | <b>5</b>           |
| <b>N°04</b>  | <b>4</b>           | <b>4</b>           | <b>4</b>           |
| <b>N°05</b>  | <b>5</b>           | <b>4</b>           | <b>5</b>           |
| <b>N°06</b>  | <b>4</b>           | <b>5</b>           | <b>5</b>           |
| <b>N°07</b>  | <b>5</b>           | <b>4</b>           | <b>5</b>           |
| <b>N°08</b>  | <b>5</b>           | <b>5</b>           | <b>5</b>           |
| <b>Puntaje Total</b>   | <b>37</b>          | <b>35</b>          | <b>38</b>          |

En lo que se refiere a la novedad científica de la estrategia de liderazgo facilitador presentada en esta investigación, se logra apreciar que dos expertos indicaron como muy adecuado y un experto indicó es bastante adecuada. Esto representa que la propuesta es novedosa.

Con respecto a la pertinencia de los fundamentos teóricos de la estrategia de liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo de los estudiantes, los veredictos de dos expertos expresaron que es bastante adecuado y un experto declaró que es muy adecuado.

El nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en la estrategia, dos expertos manifiestan como muy adecuado y uno manifiesta que es bastante adecuada.

En lo referente a la correspondencia entre la teoría desarrollada y el aporte práctico, los

tres expertos declararon que es bastante adecuado.

Dos expertos afirman que la claridad en la finalidad de cada uno de las acciones de la estrategia es muy adecuada y un experto como bastante adecuada.

Dos expertos indican que la posibilidad de aplicarse la estrategia de liderazgo facilitador es bastante adecuada y un experto que es muy adecuada.

En cuanto a la concepción general de la estrategia de acuerdo a sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso de liderazgo facilitador, dos expertos afirman como muy adecuada, y un experto como bastante adecuada.

Los tres expertos manifiestan que la significación práctica de la estrategia es muy adecuada.



## V. CONCLUSIONES

Se analizó epistemológicamente el proceso del liderazgo facilitador y su dinámica basados en la perspectiva filosófica de la mejora del aprendizaje significativo. Para ello, es necesario desempeñar un liderazgo facilitador por parte de sus docentes quienes deben adquirir el perfil de un auténtico líder para dirigir con idoneidad su labor, con mayor reflexión y compromiso. El liderazgo facilitador implica motivar a los colaboradores para que hagan más de lo que ellos esperan que pueden hacer, anteponiendo los intereses colectivos a los suyos (Bass et al,1995)

Las tendencias históricas orientan al proceso de desarrollo de liderazgo facilitador y su dinámica desde la educación preescolar para toda la vida; considerando cuatro indicadores de análisis. carisma o influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Estos componentes acceden que en el desempeño laboral exista confianza, compromiso, ganas de ser mejor cada día, desarrollarse con eficacia ante las dificultades, le guste lo que hace y se relacione con los demás efectivamente.

Se realizó el diagnóstico del estado actual de la dinámica del proceso de liderazgo facilitador en los estudiantes de la Institución Educativa N°1359, donde se encontró que los docentes no desarrollan estrategias de enseñanza apoyadas en el liderazgo facilitador, siendo las clases muy indiferentes para los alumnos los cuales muestran un nivel bajo de Saberes previos, exponiendo dificultades en Asimilación de nuevos conocimientos, así como se demuestra un nivel medio con tendencia a bajo de Relación entre nuevo y antiguo conocimiento.

Se construyó la estrategia para dinamizar el proceso de liderazgo facilitador basada en la teoría de Bass quien propuso que el líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del sujeto, desde una motivación regular hasta llegar al compromiso. Se validó la estrategia mediante juicio de tres expertos, quienes aseguraron la aplicabilidad del aporte en próximos estudios.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Implementar el aporte práctico de esta investigación para lograr desarrollar el aprendizaje significativo en los niños de cinco años.
- Promover la aplicación de sesiones de aprendizaje utilizando estrategias de liderazgo facilitador que favorezca el aprendizaje significativo en los estudiantes.
- Capacitar a las docentes del nivel inicial para desarrollar prácticas de liderazgo facilitador para alcanzar mejoras en el aprendizaje significativo de los niños.

## REFERENCIA

- Adair, J. (2014). *El liderazgo según Confucio*. Empresa Activa.
- Anchundi, P., & Elena, R. (2019). La estimulación del cerebro para motivar el aprendizaje en la educación. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (agosto).
- Bermudez Aponte, J., Pedraza Ortiz, A., & Ricon Rivera, C. (2015). *El Clima Organizacional en Universidades de Bogotá desde su perspectiva de los estuaidntes*. Revista Electrónica de Investigación Educativa.
- Bernad Santa Olalla, J. (2019). *El carisma en la comunicación en público de los dirigentes empresariales: un modelo de análisis a partir del desarrollo conceptual del liderazgo carismático* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Bordero Ramos, B., & Diaz Cevallos, V. (2017). *Influencia del liderazgo transformacional sobre el clima organizacional en las empresas de alimentos de Guayaquil*. . Guayaquil: Universidad Espiritu Santo Facultad de Postgrado.
- Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2015). *Clima y desempeño una explicación ante relaciones no siempre congruentes*.
- Carbajal Villacorte, E. (2016). *Aplicación web de evaluación del desempeño docente para la gestión en la unidad educativa Bolívar*.
- Castro Silva, J. R. (2016). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara.
- Castro Vásquez, B. (2016). *Nivel de desempeño docente en la escuela de estomatología de la Universidad Señor de Sipán*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Chacón, P. (2008). El Juego Didáctico como estrategia de enseñanza y aprendizaje¿ Cómo crearlo en el aula. *Nueva aula abierta*, 16(5), 1-8.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.: Interamericana Editores S.A. de C.V.,.
- Chiaventano, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico D.F.: Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Cobo Granda, A. (2008). *Una propuesta para el aprendizaje significativo de los estudiantes de la escuela San Jose La Salle, de la ciudad de Guayaquil* . Guayaquil .
- Carbajal Villacorte, E. (2017). *Aplicación web de evaluación del desempeño docente para la gestión en la unidad Bolívar* .
- Escandon , B. D. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Espinoza Poves, J. L., & Vasquez Villanueva, S. (2016). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte*. Lima: Universidad Periana Unión.
- Estela Rojas, D., & Fernández Vásquez, M. (2016). *Estilo de liderazgo y clima organizacion en instituciones educativas particulares*. Educare er Comunicare.
- Estela Rojas, D., & Fernández Vásquez, M. (2016). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas particulares*. Educare Comunicare.
- Flores Ramos , C. (2015). *El liderazgo de los equipos Directivos y el impaacto en los resultados de los Aprendizajes*.
- Garcia , J., Guerra , M., & Silvera, A. (2015). *Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables*. Economicas CuC.
- Garcias Morales, V., Romerosa Martinez, M., & Lloréns Montes, F. (2007). *Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizje,, innivacion y resultado organizativo*. Rebista Europea de Dirección y Economía de la Empresa.
- Garcias Rubiano, M., Aguilar Bustamante, M., Constanza , Payan Wilson, E., & Forero Duran , D. (2015). *Investigación bibliométrica de los trabajos de grado sobre liderazgo en las facultados de psicología de la ciudad de Bogotá*. Bogota: Bibliometric research of degree papers .
- J. (2015). *Diseño y validacion de un instrumento de medida del clima en centros de edcuación secundaria*. Educacion XX1. doi:<https://doi.org/10.5944/educXX1.18.1.12312>
- Leithwood, K. (2004). *El liderazgo con éxito. EL liderazgo educacional tranformador en un mundo de politicos transaccionales*. España: ICE Deusto.

- Martins Pestana, F., Cammaroto Tortoza, A., Neris Diaz , L., & Canelón Rodríguez, E. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contexto descentralizados*. Revista electronica "Actualidades investigativas en Educación".
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9*. Callao: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011\\_Mendoza\\_Relacion-entre-clima-institucional-y-desempeño-docente-en-instituciones-educativas-de-inicial-de-la-Red-N-9-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011_Mendoza_Relacion-entre-clima-institucional-y-desempeño-docente-en-instituciones-educativas-de-inicial-de-la-Red-N-9-Callao.pdf).
- Monteza Palacios , M. (2016). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación inicial del distrito de Chiclayo*. Piura: Universidad de Piura Facultad de Ciencia de la Educación. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE\\_EDUC\\_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3024/MAE_EDUC_348.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Murillo, J. (2006). *Una dirección Escolar para el cambio del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. Revista Electronica Iberoamericana sobre Calidad. Obtenido de <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>.
- Serrano Orellano, B., & Portalanaza , A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. doi:[https://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Valencia Vargas, E. (2017). *La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte–2016*.
- Velasquez, C. N. (2016). *Clima organizacional y sensibilidad a la crítica de alumnos de la facultad de psicología de una universidad pública de Lima* . PsiqueMag.
- Vidal Cruz, C. (2017). *EL liderazgo transformacional como herramienta en la gestión de equipos de trabajo*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas Especialización .

## **Anexos**

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Operacionalización de las variables

.Anexo 03: Instrumentos

Anexo 04: Validación de instrumentos por juicio de expertos

Anexo 05: Validación del aporte práctico de la investigación

**ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Manifestaciones del problema         | <p>-Falta de interés por los aprendizajes en los estudiantes.</p> <p>-Ausencia de atención para adquirir un aprendizaje.</p> <p>-El estudiante no construye su propio aprendizaje.</p> <p>-No existe aplicación de nuevos conocimientos en la vida cotidiana.</p>   |
| Problema                             | La insuficiencia en el proceso de liderazgo facilitador, limita el aprendizaje significativo.   |
| Causas que originan el Problema      | <p>Limitaciones prácticas en el proceso del liderazgo facilitador en los estudiantes.</p> <p>Insuficiente capacitación en las docentes para ejercer un liderazgo facilitador en los estudiantes en la institución educativa.</p> <p>Deficiente orientación didáctica–metodológica de las docentes del nivel inicial para el desarrollo de un liderazgo facilitador para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.</p> |
| Objeto de la Investigación           | El liderazgo facilitador.   |
| Objetivo General de la Investigación | Elaborar una estrategia de liderazgo facilitador basada en la dinámica del proceso para el mejoramiento del aprendizaje significativo de los estudiantes de cinco años de la I.E 1359 La Mariposa Piura.  |
| Objetivos específicos                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterizar epistemológicamente el proceso de desarrollo del liderazgo facilitador.</li> <li>- Determinar las tendencias históricas del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador.</li> </ul>   |

|                            |  |
|----------------------------|--|
|                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el estado actual De la dinámica del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador en la institución educativa. 1359 La Mariposa Piura.</li> <li>- Elaborar una estrategia de liderazgo facilitador que responda a la necesidad de mejora del aprendizaje significativo.</li> <li>- Validar la efectividad de la estrategia mediante juicio de expertos.</li> </ul> |
| Campo de la investigación  | Dinámica del proceso del desarrollo del liderazgo facilitador.   |
| Título de la Investigación | “ESTRATEGIA DE LIDERAZGO FACILITADOR PARA LA MEJORA DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN DE LOS ESTUDIANTES DE CINCO AÑOS DE LA I.E 1359 LA MARIPOSA PIURA”.   |
| Hipótesis                  | Si se elabora una Estrategia de Liderazgo Facilitador, que tenga en cuenta la relación entre la apropiación de los contenidos formativos y su sistematización entonces se contribuye a la mejora del aprendizaje significativo de los estudiantes de cuatro años de la I.E. 1359 La Mariposa Piura   |
| Variabes                   | <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b><br/>Liderazgo Facilitador son conductas que favorecen la destreza colectiva de la escuela para apropiarse, solucionar problemas y mejora en su desempeño.</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b><br/>Aprendizaje Significativo, es el proceso a través del cual se relaciona la nueva información con alguna ya establecida en la estructura cognitiva de la persona.</p>                     |



**ANEXO N° 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

| <b>VARIABLES</b>   | <b>DIMENSIONES</b>                         | <b>DESCRIPCIÓN</b>   |
|--|--|--|
| <b>V.</b><br><b>INDEPENDIENTE</b><br><br><b>Estrategia de liderazgo facilitador basada en la dinámica del proceso.</b> | <b>I. Introducción-Fundamentación</b>      | Se establece el contexto y ubicación de la problemática a resolver. Ideas y puntos de partida que fundamentan la estrategia. Se indica la teoría en que se fundamenta el aporte propuesto.   |
|  | <b>II. Diagnóstico-</b>                    | Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia, protocolo, o programa, según el aporte práctico a desarrollar.   |
|  | <b>Planteamiento del objetivo general.</b> | Se desarrolla el objetivo general del aporte práctico. Se debe tener en cuenta que no es el de la investigación.   |
|  | <b>Planeación estratégica</b>              | Se definen metas u objetivos a corto y mediano plazo que permiten la transformación del objeto desde su estado real hasta el estado deseado. Planificación por etapas de las acciones, recursos, medios y métodos que corresponden a estos objetivos. Se debe tener en cuenta las dimensiones de la operacionalización de la variable dependiente. |
|  | <b>Instrumentación</b>                     | Explicar cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, responsables, participantes.  |
|  | <b>Evaluación</b>                          | Definición de los logros obstáculos que se han ido venciendo, valoración de la aproximación lograda al estado deseado.   |

| VARIABLE DEPENDIENTE      | DIMENSIONES                         | INDICADORES  | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   | FUENTES DE VERIFICACIÓN |
|---------------------------|-------------------------------------|--|---|-------------------------|
| Aprendizaje significativo | Saberes previos                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El estudiante responde las diversas preguntas sobre sus experiencias ya vividas al iniciar la sesión de aprendizaje.</li> <li>- El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus experiencias ya vividas.</li> <li>- El estudiante responde sobre las diversas preguntas sobre sus conocimientos previos al iniciar la sesión de aprendizaje.</li> <li>- El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus conocimientos previos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación.</li> <li>• Ficha de observación</li> <li>• Encuesta aplicada a los docentes</li> <li>• Cuestionario.</li> </ul> | Estudiantes Docentes    |
|                           | Asimilación de nuevos conocimientos | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos individuales (organizadores, fichas, entre otros).</li> <li>- El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos en equipo (maquetas, exposiciones, entre otros).</li> <li>- El estudiante aplica estrategias, métodos o técnicas para aprender nuevos conocimientos.</li> <li>- El estudiante entiende los nuevos conocimientos porque le son entendibles ya que están estructurados de acuerdo a su edad.</li> </ul>       |   |                         |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p><b>Relación entre nuevos y antiguos conocimientos</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El estudiante responde las diversas preguntas para relacionar su conocimiento previo o anterior con el nuevo conocimiento que se le presenta.</li> <li>- El estudiante responde las diversas preguntas porque es consciente de que el nuevo conocimiento lo ha aprendido.</li> <li>- El estudiante realiza actividades en el aula para utilizar lo aprendido para solucionar problemas de su vida cotidiana.</li> </ul> <p>El estudiante estima que lo aprendido, el nuevo conocimiento, le es útil y muy importante.</p> |  |
|--|--|--|--|

## ANEXO N° 3 INSTRUMENTO

Instrumento 1

### FICHA DE OBSERVACIÓN AL ESTUDIANTE SOBRE EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

**Objetivo:** Conocer el nivel de aprendizaje significativo de los estudiantes de 5 años de la I.E 1359 “La Mariposa” Piura

**Nunca (0) – A veces (1) - Siempre (2)**

| N°  | ÍTEM  | ALTERNATIVAS |   |   |
|-----|---|--------------|---|---|
|     |   | 0            | 1 | 2 |
|     | <b>Dimensión 1: Saberes previos</b>   |              |   |   |
| 1.  | El estudiante responde las diversas preguntas sobre sus experiencias ya vividas al iniciar la sesión de aprendizaje.                          |              |   |   |
| 2.  | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus experiencias ya vividas.                          |              |   |   |
| 3.  | El estudiante responde sobre las diversas preguntas sobre sus conocimientos previos al iniciar la sesión de aprendizaje.                      |              |   |   |
| 4.  | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus conocimientos previos.                            |              |   |   |
|     | <b>Dimensión 2: Asimilación de Nuevos conocimientos</b>   |              |   |   |
| 5.  | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos individuales (organizadores, fichas, entre otros).                |              |   |   |
| 6.  | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos en equipo (maquetas, exposiciones, entre otros).                  |              |   |   |
| 7.  | El estudiante aplica estrategias, métodos o técnicas para aprender nuevos conocimientos.  |              |   |   |
| 8.  | El estudiante asimila los nuevos conocimientos porque le son entendibles ya que están estructurados de acuerdo a su edad.                     |              |   |   |
|     | <b>Dimensión 3: Relación entre nuevos y antiguos conocimientos</b>  |              |   |   |
| 9.  | El estudiante responde las diversas preguntas para relacionar su conocimiento previo o anterior con el nuevo conocimiento que se le presenta. |              |   |   |
| 10. | El estudiante responde las diversas preguntas porque es consciente de que el nuevo conocimiento lo ha aprendido.                              |              |   |   |
| 11. | El estudiante realiza actividades en el aula para utilizar lo aprendido para solucionar problemas de su vida cotidiana.                       |              |   |   |

|     |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|
|     |  |  |  |  |
| 12. | El estudiante estima que lo aprendido, el nuevo conocimiento, le es útil y muy importante. |  |  |  |
|     | <b>SUB-TOTAL</b>   |  |  |  |
|     | <b>TOTAL</b>   |  |  |  |

## Instrumento 02: Encuesta a docentes

### Instrucciones:

Estimado docente acudo a usted para solicitarle colabore con responder estas preguntas las cuales han sido elaboradas con la finalidad de establecer un mejor diagnostico con respecto a la práctica de liderazgo facilitador. Con el propósito de consolidar mi trabajo de investigación que consiste en elaborar una propuesta de mejora del aprendizaje significativo en los estudiantes de 5 años de la IE. 1359 “La Mariposa” Piura

Gracias por su colaboración.

**Nunca (0) – A veces (1) - Siempre (2)**

| N°  | ÍTEM  | ALTERNATIVAS |   |   |
|-----|---|--------------|---|---|
|     |   | 0            | 1 | 2 |
|     | <b>Dimensión 1: Saberes previas</b>   |              |   |   |
| 1.  | Plantea diversas preguntas al estudiante sobre sus experiencias ya vividas al iniciar la sesión de aprendizaje.                               |              |   |   |
| 2.  | Elabora dinámicas buscando la participación del estudiante donde responda sobre sus experiencias vividas.                                     |              |   |   |
| 3.  | Plantea diversas preguntas al estudiante sobre sus conocimientos previos al iniciar la sesión de aprendizaje.                                 |              |   |   |
| 4.  | Elabora dinámicas promoviendo la participación del estudiante para responder sobre sus conocimientos previos.                                 |              |   |   |
|     | <b>Dimensión 2: Asimilación de Nuevos conocimientos</b>   |              |   |   |
| 5.  | Propone nuevas experiencias de aprendizaje al estudiante que le permitan realizar trabajos individuales (organizadores, fichas, entre otros). |              |   |   |
| 6.  | Propone nuevas experiencias de aprendizaje al estudiante que le permitan realizar trabajos en equipo (maquetas, exposiciones, entre otros).   |              |   |   |
| 7.  | Promueve en sus estudiantes la aplicación de estrategias, métodos o técnicas para adquirir nuevos conocimientos.                              |              |   |   |
| 8.  | Los nuevos conocimientos proporcionados por usted a estudiante, le son entendibles por ser estructurados de acuerdo a su edad.                |              |   |   |
|     | <b>Dimensión 3: Relación entre nuevos y antiguos conocimientos</b>  |              |   |   |
| 9.  | Plantea diversas preguntas al estudiante para relacionar el conocimiento previo o anterior con el nuevo conocimiento que se le presenta.      |              |   |   |
| 10. | Plantea diversas preguntas porque es consciente que el estudiante ha aprendido el nuevo conocimiento.   |              |   |   |

|     |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|
|     |  |  |  |  |
| 11. | Promueve actividades en el aula que le permite utilizar lo aprendido para solucionar problemas de su vida cotidiana. |  |  |  |
| 12. | Considera que el nuevo conocimiento adquirido por su estudiante le es útil y muy importante.                         |  |  |  |
|     | <b>SUB-TOTAL</b>   |  |  |  |
|     | <b>TOTAL</b>   |  |  |  |

### Confiabilidad de los datos: (Aprendizaje significativo)

De una población de 25 estudiantes, se obtuvo mediante el test de confiabilidad – Alfa de Cronbach, un 87.8% de confiabilidad lo que indica que es baja.

| <b>Estadísticas de Fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| 0,878                             | 10             |

Criterios de interpretación del Coeficiente de Alfa Cronbach.

| <b>Valores alfa</b> | <b>Interpretaciones</b>            |
|---------------------|------------------------------------|
| 0.90 -1.00          | Se califica como muy satisfactoria |
| 0.80-0.89           | Se califica como adecuada          |
| 0.70-0.79           | Se califica como moderada          |
| 0.60-0.69           | Se califica como baja              |
| 0.50-0.59           | Se califica como muy baja          |
| <0.50               | Se califica como no confiable      |

Fuente: Interpretado por George & Mallery (2003) pág. 231



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

|   |                                |  |
|---|--------------------------------|--|
| <b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>   |                                | Yeny Karina Samamé Flores  |
| <b>2.</b>   | PROFESIÓN                      | Magister en Educación  |
|   | ESPECIALIDAD                   | Secundaria   |
|   | GRADO ACADÉMICO                | Magister en Ciencias de la Educación   |
|   | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 11 años  |
|   | CARGO                          | Docente  |
| Título de la Investigación: Estrategia de liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo en los estudiantes de cinco años de la I.E 1359 “La Mariposa”-Piura. |                                |  |
| <b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>   |                                |  |
| 3.1   | NOMBRES Y APELLIDOS            | Maria Dionicia del Pilar Puicón Suyón  |
| 3.2   | PROGRAMA DE POSTGRADO          | Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa.   |
| <b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>  |                                | 1. Entrevista ( )<br>2. Cuestionario ( X)<br>3. Diario de campo ( )  |
| <b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>   |                                | <u>GENERAL</u><br>Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de desarrollo de liderazgo facilitador con la finalidad de obtener información sobre el aprendizaje significativo en los estudiantes. |
|   |                                | <u>ESPECÍFICOS:</u><br>1. Diagnosticar la dimensión Saberes previos en los estudiantes.  |

|   | 2. Diagnosticar la dimensión Nuevos conocimientos en los estudiantes.<br>3.- Diagnosticar la dimensión Relación entre nuevos y antiguos conocimientos en los estudiantes. |   |
|---|---|---|
| A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS |   |   |
| N   | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO  |   |
| 01PH  | El estudiante responde las diversas preguntas sobre sus experiencias ya vividas al iniciar la sesión de aprendizaje.  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 02PH  | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus experiencias ya vividas.  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 03PH  | El estudiante responde sobre las diversas preguntas sobre sus conocimientos previos al iniciar la sesión de aprendizaje.  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 04PH  | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus conocimientos previos.  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 05A   | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos individuales (organizadores, fichas, entre otros).  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 06A   | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos en equipo (maquetas, exposiciones, entre otros).  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 07A   | El estudiante aplica estrategias, métodos o técnicas para aprender nuevos conocimientos.  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 08A   | El estudiante asimila los nuevos conocimientos porque le son entendibles ya que están estructurados de acuerdo a su edad.   | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| 09A                     | El estudiante responde las diversas preguntas para relacionar su conocimiento previo o anterior con el nuevo conocimiento que se le presenta. | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 10ME                    | El estudiante responde las diversas preguntas porque es consciente de que el nuevo conocimiento lo ha aprendido.                              | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 11ME                    | El estudiante realiza actividades en el aula para utilizar lo aprendido para solucionar problemas de su vida cotidiana.                       | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 12ME                    | El estudiante estima que lo aprendido, el nuevo conocimiento, le es útil y muy importante.  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| PROMEDIO OBTENIDO:      |   | A( X )                      D (   )                 |
| 6 COMENTARIOS GENERALES |   |   |
| 7 OBSERVACIONES         |   |   |

---

YENY KARINA SAMAME FLORES

Juez Experto

Colegiatura N°

## INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

|  |                                |   |
|--|--------------------------------|---|
| 1. NOMBRE DEL JUEZ   |                                | Zully Cateharine Delgado Suyón  |
| 2.   | PROFESIÓN                      | Magister en Educación   |
|  | ESPECIALIDAD                   | Primaria  |
|  | GRADO ACADÉMICO                | Magister en Ciencias de la Educación  |
|  | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 16 años   |
|  | CARGO                          | Docente   |
| <p>Título de la Investigación: Estrategia de liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo en los estudiantes de cinco años de la I.E 1359 “La Mariposa”-Piura.</p> |                                |   |
| 3. DATOS DEL TESISISTA   |                                |   |
| 3.1  | NOMBRES Y APELLIDOS            | Maria Dionicia del Pilar Puicón Suyón   |
| 3.2  | PROGRAMA DE POSTGRADO          | Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa.  |
| 4. INSTRUMENTO EVALUADO  |                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entrevista ( )</li> <li>2. Cuestionario ( X)</li> <li>3. Diario de campo ( )</li> </ol>   |
| 5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO   |                                | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de desarrollo de liderazgo facilitador con la finalidad de obtener información sobre el aprendizaje significativo en los estudiantes.</p>   |
|  |                                | <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar la dimensión Saberes previos en los estudiantes.</li> <li>2. Diagnosticar la dimensión Nuevos conocimientos en los estudiantes.</li> <li>3. Diagnosticar la dimensión Relación entre nuevos y antiguos conocimientos en los estudiantes.</li> </ol> |
| <p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en</p> |                                |   |

| DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS |   |   |
|---|---|---|
| N   | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO  |   |
| 01PH  | El estudiante responde las diversas preguntas sobre sus experiencias ya vividas al iniciar la sesión de aprendizaje.                          | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 02PH  | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus experiencias ya vividas.                          | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 03PH  | El estudiante responde sobre las diversas preguntas sobre sus conocimientos previos al iniciar la sesión de aprendizaje.                      | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 04PH  | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus conocimientos previos.                            | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 05A   | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos individuales (organizadores, fichas, entre otros).                | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 06A   | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos en equipo (maquetas, exposiciones, entre otros).                  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 07A   | El estudiante aplica estrategias, métodos o técnicas para aprender nuevos conocimientos.  | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 08A   | El estudiante asimila los nuevos conocimientos porque le son entendibles ya que están estructurados de acuerdo a su edad.                     | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 09A   | El estudiante responde las diversas preguntas para relacionar su conocimiento previo o anterior con el nuevo conocimiento que se le presenta. | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 10ME  | El estudiante responde las diversas preguntas porque es consciente de que el nuevo conocimiento lo ha aprendido.                              | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| 11ME                    | El estudiante realiza actividades en el aula para utilizar lo aprendido para solucionar problemas de su vida cotidiana. | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 12ME                    | El estudiante estima que lo aprendido, el nuevo conocimiento, le es útil y muy importante.                              | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| PROMEDIO OBTENIDO:      |   | A( X )                      D (   )                 |
| 6 COMENTARIOS GENERALES |   |   |
| 7 OBSERVACIONES         |   |   |




---

ZULLY CATEHARINE DELGADO SUYON

Juez Experto  
Colegiatura N°

## INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

|   |                                |  |
|---|--------------------------------|--|
| 1.NOMBRE DEL JUEZ   |                                | Flor de María Díaz Rodas   |
| 2.  | PROFESIÓN                      | Magister en Educación  |
|   | ESPECIALIDAD                   | Secundaria   |
|   | GRADO ACADÉMICO                | Magister en Ciencias de la Educación   |
|   | EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS) | 19 años  |
|   | CARGO                          | Docente  |
| Título de la Investigación: Estrategia de liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo en los estudiantes de cinco años de la I.E 1359 “La Mariposa”-Piura. |                                |  |
| 3.DATOS DEL TESISISTA   |                                |  |
| 3.1   | NOMBRES Y APELLIDOS            | Maria Dionicia del Pilar Puicón Suyón  |
| 3.2   | PROGRAMA DE POSTGRADO          | Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa.   |
| 4.INSTRUMENTO EVALUADO  |                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entrevista ( )</li> <li>2. Cuestionario ( X)</li> <li>3. Diario de campo ( )</li> </ol>  |
| 5.OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO   |                                | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de desarrollo de liderazgo facilitador con la finalidad de obtener información sobre el aprendizaje significativo en los estudiantes.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar la dimensión Saberes previos en los estudiantes.</li> <li>2. Diagnosticar la dimensión Nuevos conocimientos en los estudiantes.</li> <li>3.- Diagnosticar la dimensión Relación entre nuevos y antiguos conocimientos en los estudiantes.</li> </ol> |

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

| N    | DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO  |  |
|------|---|--|
| 01PH | El estudiante responde las diversas preguntas sobre sus experiencias ya vividas al iniciar la sesión de aprendizaje.                          | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 02PH | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus experiencias ya vividas.                          | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 03PH | El estudiante responde sobre las diversas preguntas sobre sus conocimientos previos al iniciar la sesión de aprendizaje.                      | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 04PH | El estudiante participa de las dinámicas elaboradas por el docente para responder sobre sus conocimientos previos.                            | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 05A  | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos individuales (organizadores, fichas, entre otros).                | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 06A  | El estudiante aprende nuevas experiencias que le permiten realizar trabajos en equipo (maquetas, exposiciones, entre otros).                  | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 07A  | El estudiante aplica estrategias, métodos o técnicas para aprender nuevos conocimientos.  | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 08A  | El estudiante asimila los nuevos conocimientos porque le son entendibles ya que están estructurados de acuerdo a su edad.                     | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |
| 09A  | El estudiante responde las diversas preguntas para relacionar su conocimiento previo o anterior con el nuevo conocimiento que se le presenta. | A( X )                      D (    )<br><br>SUGERENCIAS: |



|                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
| 10ME                     | El estudiante responde las diversas preguntas porque es consciente de que el nuevo conocimiento lo ha aprendido.        | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 11ME                     | El estudiante realiza actividades en el aula para utilizar lo aprendido para solucionar problemas de su vida cotidiana. | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| 12ME                     | El estudiante estima que lo aprendido, el nuevo conocimiento, le es útil y muy importante.                              | A( X )                      D (   )<br>SUGERENCIAS: |
| PROMEDIO OBTENIDO:       |   | A( X )                      D (   )                 |
| 6. COMENTARIOS GENERALES |   |   |
| 7. OBSERVACIONES         |   |   |

Observaciones Generales



FLOR DE MARÍA DÍAZ RODAS

Juez Experto

Colegiatura N°

**VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN  
ENCUESTA A EXPERTOS**

ESTIMADO MAGISTER:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico.

**DATOS DEL EXPERTO:**

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>       | Zully Cateharine Delgado Suyón          |
| <b>PROFESION</b>                | Magister en Educación                   |
| <b>GRADO ACADEMICO</b>          | Magister en Ciencias de la Educación    |
| <b>ESPECIALIDAD</b>             | Primaria                                |
| <b>INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b> | I.E SARA A BULLON N°10110<br>LAMBAYEQUE |
| <b>CARGO</b>                    | Docente                                 |

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

|  |   |
|--|---|
| <b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>        | Estrategia de Liderazgo Facilitador Para la mejora del Aprendizaje Significativo. |
| <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>            | Educación y calidad   |
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL TESISISTA</b> | Maria Dionicia del Pilar Puicón Suyón   |
| <b>APORTE PRÁCTICO</b>                   | Estrategia de Liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo. |

**Novedad científica del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br>(5) | <b>Bastante Adecuada</b><br>(4) | <b>Adecuada</b><br>(3) | <b>Poco Adecuada</b><br>(2) | <b>No Adecuada</b><br>(1) |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| X                          |                                 |                        |                             |                           |

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br>(5) | <b>Bastante Adecuada</b><br>(4) | <b>Adecuada</b><br>(3) | <b>Poco Adecuada</b><br>(2) | <b>No Adecuada</b><br>(1) |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|
|                            | X                               |                        |                             |                           |

**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| X                                 |  |                               |                                    |                                  |

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
|                                   | X                                      |                               |                                    |                                  |

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| X                                 |  |                               |                                    |                                  |

**Posibilidades de aplicación del aporte práctico**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
|                                   | X                                      |                               |                                    |                                  |

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| X                                 |  |                               |                                    |                                  |

**Significación práctica del aporte.**

| <b>Muy Adecuada</b> | <b>Bastante Adecuada</b> | <b>Adecuada</b> | <b>Poco Adecuada</b> | <b>No Adecuada</b> |
|---------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
|                     |                          |                 |                      |                    |

| (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| X   |     |     |     |     |

Observaciones generales: \_\_\_\_\_



Juez Experto  
Colegiatura N°

**VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN  
ENCUESTA A EXPERTOS**

ESTIMADO MAGISTER:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico.

**DATOS DEL EXPERTO:**

|                                 |                                      |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| <b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>       | Flor de María Díaz Rodas             |
| <b>PROFESION</b>                | Magister en Educación                |
| <b>GRADO ACADEMICO</b>          | Magister en Ciencias de la Educación |
| <b>ESPECIALIDAD</b>             | Secundaria                           |
| <b>INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b> | CEBA SAN PABLO DE PACORA             |
| <b>CARGO</b>                    | Docente                              |

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

|  |   |
|--|---|
| <b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>        | Estrategia de Liderazgo Facilitador Para la mejora del Aprendizaje Significativo. |
| <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>            | Educación y calidad   |
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL TESISISTA</b> | Maria Dionicia del Pilar Puicón Suyón   |
| <b>APORTE PRÁCTICO</b>                   | Estrategia de Liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo. |

**Novedad científica del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br>(5) | <b>Bastante Adecuada</b><br>(4) | <b>Adecuada</b><br>(3) | <b>Poco Adecuada</b><br>(2) | <b>No Adecuada</b><br>(1) |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|
|                            | X                               |                        |                             |                           |

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br>(5) | <b>Bastante Adecuada</b><br>(4) | <b>Adecuada</b><br>(3) | <b>Poco Adecuada</b><br>(2) | <b>No Adecuada</b><br>(1) |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| X                          |                                 |                        |                             |                           |

**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
|                                   | X                                      |                               |                                    |                                  |

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| X                                 |  |                               |                                    |                                  |

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
|                                   | X                                      |                               |                                    |                                  |

**Posibilidades de aplicación del aporte práctico**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| X                                 |  |                               |                                    |                                  |

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

| <b>Muy Adecuada</b><br><b>(5)</b> | <b>Bastante Adecuada</b><br><b>(4)</b> | <b>Adecuada</b><br><b>(3)</b> | <b>Poco Adecuada</b><br><b>(2)</b> | <b>No Adecuada</b><br><b>(1)</b> |
|-----------------------------------|--|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
|                                   | X                                      |                               |                                    |                                  |

**Significación práctica del aporte.**

| <b>Muy Adecuada</b> | <b>Bastante Adecuada</b> | <b>Adecuada</b> | <b>Poco Adecuada</b> | <b>No Adecuada</b> |
|---------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
|                     |                          |                 |                      |                    |

| (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| X   |     |     |     |     |

Observaciones generales: \_\_\_\_\_



Juez Experto  
Colegiatura N°

**VALIDACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO DE LA INVESTIGACIÓN  
ENCUESTA A EXPERTOS**

ESTIMADO MAGISTER:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico.

**DATOS DEL EXPERTO:**

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>       | Yeny Karina Samamé Flores   |
| <b>PROFESION</b>                | Magister en Educación   |
| <b>GRADO ACADEMICO</b>          | Magister en Administración de la Educación                                |
| <b>ESPECIALIDAD</b>             | Secundaria  |
| <b>INSTITUCIÓN DONDE LABORA</b> | I.E “FRAY MARTIN” Santa Cruz de la Succha San Juan de Cutervo, Cajamarca. |
| <b>CARGO</b>                    | Docente   |

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

|  |   |
|--|---|
| <b>TITULO DE LA INVESTIGACION</b>        | Estrategia de Liderazgo Facilitador Para la mejora del Aprendizaje Significativo. |
| <b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>            | Educación y calidad   |
| <b>NOMBRES Y APELLIDOS DEL TESISISTA</b> | Maria Dionicia del Pilar Puicón Suyón   |
| <b>APORTE PRÁCTICO</b>                   | Estrategia de Liderazgo facilitador para la mejora del aprendizaje significativo. |

**Novedad científica del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br>(5) | <b>Bastante Adecuada</b><br>(4) | <b>Adecuada</b><br>(3) | <b>Poco Adecuada</b><br>(2) | <b>No Adecuada</b><br>(1) |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| X                          |                                 |                        |                             |                           |

**Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.**

| <b>Muy Adecuada</b><br>(5) | <b>Bastante Adecuada</b><br>(4) | <b>Adecuada</b><br>(3) | <b>Poco Adecuada</b><br>(2) | <b>No Adecuada</b><br>(1) |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|-----------------------------|---------------------------|
|                            | X                               |                        |                             |                           |



**Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.**

| Muy Adecuada<br>(5) | Bastante Adecuada<br>(4) | Adecuada<br>(3) | Poco Adecuada<br>(2) | No Adecuada<br>(1) |
|---------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
| X                   |                          |                 |                      |                    |

**Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.**

| Muy Adecuada<br>(5) | Bastante Adecuada<br>(4) | Adecuada<br>(3) | Poco Adecuada<br>(2) | No Adecuada<br>(1) |
|---------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
|                     | X                        |                 |                      |                    |

**Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.**

| Muy Adecuada<br>(5) | Bastante Adecuada<br>(4) | Adecuada<br>(3) | Poco Adecuada<br>(2) | No Adecuada<br>(1) |
|---------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
| X                   |                          |                 |                      |                    |

**Posibilidades de aplicación del aporte práctico**

| Muy Adecuada<br>(5) | Bastante Adecuada<br>(4) | Adecuada<br>(3) | Poco Adecuada<br>(2) | No Adecuada<br>(1) |
|---------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
| X                   |                          |                 |                      |                    |

**Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.**

| Muy Adecuada<br>(5) | Bastante Adecuada<br>(4) | Adecuada<br>(3) | Poco Adecuada<br>(2) | No Adecuada<br>(1) |
|---------------------|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
| X                   |                          |                 |                      |                    |

**Significación práctica del aporte.**

| Muy Adecuada | Bastante Adecuada | Adecuada | Poco Adecuada | No Adecuada |
|--------------|-------------------|----------|---------------|-------------|
|              |                   |          |               |             |

| (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| X   |     |     |     |     |

Observaciones generales: \_\_\_\_\_



YENY KARINA SAMAME FLORES.

Juez Experto

Colegiatura N°

**ANEXO 6  
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Puicón Suyón Maria Dionicia del Pilar, con DNI N° 16467580, DECLARO:  
Haber sido informada de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación siguientes:

**Objetivo General**

Elaborar una estrategia de liderazgo facilitador, para la mejora del aprendizaje significativo de los estudiantes de cinco años de la I.E 1359 “La Mariposa Piura”.

**Objetivos Específicos**

- Caracterizar epistemológicamente el proceso de desarrollo del liderazgo facilitador.
- Determinar las tendencias históricas del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador.
- Diagnosticar el estado actual De la dinámica del proceso de desarrollo del liderazgo facilitador en la institución educativa I.E 1359 “La Mariposa Piura”.
- Elaborar una estrategia de liderazgo facilitador que responda a la necesidad de mejora del aprendizaje significativo.

Piura, 08 de febrero del 2020



**Maria Dionicia del Pilar Puicón Suyón  
DNI 16467580**