



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Liderazgo pedagógico directivo en el logro de competencias en el nivel inicial de la
Unidad Ejecutora 307 Ugel Huacaybamba**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión
Educativa con Mención en Estimulación Temprana

Autora

Judith Ines De La Cruz Yataco

Asesora

Dra. Antonia Susanibar Gonzales

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de posgrado

Maestría en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Estimulación Temprana

INFORMACIÓN

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|---|------------|------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| Judith Ines de la Cruz Yataco | 15848330 | 07 de marzo de 2024 |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Dra. Antonia Susanibar Gonzales | 15605770 | 0000-0002-7159-7073 |
| DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CODIGO ORCID |
| Dra. Gladys Margot Gavedia García de Hajar | 15855951 | 0000-0003-2514-4572 |
| Dra. Fiorella Victoria Luperdi Rios | 45639625 | 0000-0001-7038-6488 |
| Dra. Carmen Flor Padilla Huarac | 15720656 | 0000-0001-6157-7223 |
| | | |

LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO EN EL LOGRO DE COMPETENCIAS EN EL NIVEL INICIAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 307 UGEL HUACAYBAMBA

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

www.educacionperu.org

Fuente de Internet

<1%

4

Submitted to Universidad Nacional Jose
Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

<1%

5

es.coursera.org

Fuente de Internet

<1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

7

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

dspace.utpl.edu.ec

Fuente de Internet

<1%

DEDICATORIA

A mis padres los que me dieron su ayuda en todo momento y en todos los aspectos de mi existencia,

A los docentes que me brindaron sus enseñanzas con bastante franqueza y empeño con lo cual hicieron de mi un profesional muy acorde a sus enseñanzas.

A mis compañeros y amistades que toleraron cada uno de mis errores y brindaron su comprensión y me dieron su colaboración cuando demandaba de ello.

Judith Ines

AGRADECIMIENTO

A todos los que de cierto modo me ayudaron a recorrer esta senda llena de experiencias maravillosas de las cuales aprendí muchísimas cosas buenas llevándome un recuerdo hermoso de cara labor realizada.

A la UNJFSC, que dio la comodidad de poder desarrollar cada uno de mis proyectos y cumplir a cabalidad cada una de las materias requeridas para alcanzar este momento.

Judith Inés

RESUMEN

La investigación: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO EN EL BENEFICIO DE CAPACIDADES EN INICIAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 307 UGEL HUACAYBAMBA”, siendo una labor de estudios analítico con la intención de lograr el nivel formativo de Maestro en Ciencias de Gestiones educativas con evocación en estimulación temprana de la E. de Postgrado de la UNJFSC- Huacho.

El método utilizado se ubica en el interior del estudio elemental es de condición Básica, de grado expresivo, correlativo, no práctico y la teoría trazada es: “hay correlación en liderazgos pedagógicos directivos en el avance en logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba”. Para la investigación, la población y muestra fue de 73 docentes de la Ugel de Hucaybamba. La herramienta fundamental utilizada en el estudio es la cedula de examen, aplicada a una y otra versátil. Las secuelas prueban haber analogía de intensidad moderada en Manejo estratégico de recursos en el avance de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba

La autora

Palabras clave: liderazgos, directivos, competencias, pedagogía

ABSTRACT

The research: "MANAGEMENT EDUCATIONAL LEADERSHIP IN THE ACHIEVEMENT OF COMPETENCES AT THE INITIAL LEVEL OF THE EXECUTING UNIT 307 UGEL HUACAYBAMBA ", is a research work to obtain the academic degree of Master of Science in Educational Management with a mention in early stimulation of the Graduate School of the UNJFSC- Huacho.

The methodology that was used is within the basic research, it is of the Basic type, of a descriptive, correlational, non-experimental level and the hypothesis was: "There is a relationship between directive pedagogical leadership in the achievement of competences in the initial level of the executing unit 307 UGEL Hucaybamba". For the investigation, the population and sample was 73 teachers from the Ugel de Hucaybamba. The main instrument used in the investigation was the observation sheet, which was applied to both variables. The results show that there is a relationship of moderate intensity between Strategic resource management in the achievement of competencies at the initial level of the executing unit 307 UGEL Hucaybamba

The author

Keywords: leadership, management, skills, pedagogy

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| DEDICATORIA | 3 |
| AGRADECIMIENTO..... | 4 |
| RESUMEN..... | 5 |
| ABSTRACT..... | 6 |
| ÍNDICE..... | 7 |
| CAPITULO I..... | 11 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1. Descripcion de la realidad problemática | 13 |
| 1.2. Formulacion del problema | 14 |
| 1.2. Problema general..... | 14 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 14 |
| 1.3. Objetivos de la investigacion | 15 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 15 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 15 |
| 1 .4. Justificacion de la investigacion | 16 |
| 1 .5. Delimitaciones del estudio..... | 17 |
| CAPITULO II | 19 |
| MARCO TEORICO..... | 19 |
| 2.1 Antecedentes de la investigacion | 19 |
| 2.1 .1 Investigaciones internacionales..... | 19 |
| 2.1 .2 Investigaciones nacionales..... | 22 |
| 2.2 Bases teoricas..... | 23 |
| 2.4 Definición de terminos básicos | 58 |
| 2.5 Hipótesis de investigación (*)..... | 60 |
| 2.5.1 Hipotesis general..... | 60 |
| 2.5.2 Hipotesis especificas | 60 |
| 2.6 Operacionalización de las variables..... | 61 |
| CAPITULO III..... | 64 |
| METODOLOGIA | 64 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2. Población y muestra..... | 65 |
| 3.2.1. Población..... | 65 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos | 67 |
| 3.4. Técnicas para el procedimiento de la información | 67 |
| CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS..... | 68 |
| 4.1. Análisis de los resultados..... | 68 |
| 4.2. Generalización entorno la hipótesis central | 75 |
| CAPITULO V DISCUSIÓN..... | 87 |
| 5.1. Discusión de los resultados..... | 87 |
| CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 89 |
| 6.1. Conclusiones..... | 89 |
| 6.2. Recomendaciones | 90 |
| CAPITULO V..... | 91 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 91 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable X</i> | 61 |
| Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Y</i> | 63 |
| Tabla 3. <i>Población de estudio</i> | 66 |
| Tabla 4. <i>Liderazgo pedagógico directivo</i> | 68 |
| Tabla 5. <i>Establecer metas y expectativas</i> | 69 |
| Tabla 6. <i>Manejo estratégico de recursos</i> | 70 |
| Tabla 7. <i>Involucramiento directo en la planificación</i> | 71 |
| Tabla 8. <i>Promover y participar en el aprendizaje</i> | 72 |
| Tabla 9. <i>Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo</i> | 73 |
| Tabla 10. <i>Logro de competencias</i> | 74 |
| Tabla 11. <i>Liderazgo pedagógico directivo y logro de competencias</i> | 75 |
| Tabla 12. <i>Establecer metas y expectativas y logro de competencias</i> | 77 |
| Tabla 13. <i>Manejo estratégico de recursos y logro de competencias</i> | 79 |
| Tabla 14. <i>Involucramiento directo en la planificación y logro de competencias</i> | 81 |
| Tabla 15. <i>Promover y participar en el aprendizaje y logro de competencias</i> | 83 |
| Tabla 16. <i>Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo y logro de competencias</i> | 85 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Liderazgo pedagógico directivo | 68 |
| Figura 2. Establecer metas y expectativas | 69 |
| Figura 3. Manejo estratégico de recursos | 70 |
| Figura 4. Involucramiento directo en la planificación | 71 |
| Figura 5. Promover y participar en el aprendizaje | 72 |
| Figura 6. Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo | 73 |
| Figura 7. Logro de competencias | 74 |
| Figura 8. Establecer metas y expectativas y logro de competencias | 78 |
| Figura 9. Manejo estratégico de recursos y logro de competencias | 80 |
| Figura 10. Involucramiento directo en la planificación y logro de competencias | 82 |
| Figura 11. Promover y participar en el aprendizaje y logro de competencias | 84 |
| Figura 12. Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo y logro de competencia | 86 |

INTRODUCCIÓN

El liderazgo pedagógico directivo desempeña un papel fundamental en el desarrollo integral de los estudiantes, especialmente en el nivel inicial de la educación. En este contexto, la Unidad Ejecutora 307 de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Huacaybamba asume el compromiso de promover el logro de competencias en los niños y niñas que inician su trayectoria educativa. El liderazgo pedagógico se erige como un pilar fundamental en la consecución de este objetivo, pues orienta, motiva y articula los esfuerzos de toda la comunidad educativa hacia la mejora continua.

En el presente estudio, se enfoca la atención en la importancia del liderazgo pedagógico directivo en el contexto específico de la Unidad Ejecutora 307, donde se busca indagar cómo las prácticas de liderazgo influyen en el logro de competencias en el nivel inicial. Este trabajo de investigación se enmarca en la necesidad de comprender y fortalecer las dinámicas de liderazgo pedagógico dentro de las instituciones educativas, con el propósito de mejorar la calidad educativa y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes desde las primeras etapas de su formación académica.

A través de un análisis exhaustivo de las prácticas de liderazgo pedagógico directivo en la Unidad Ejecutora 307, se pretende identificar las estrategias efectivas, los desafíos enfrentados y las oportunidades de mejora. Este estudio no solo busca proporcionar un panorama claro sobre la situación actual del liderazgo pedagógico en el nivel inicial, sino también ofrecer recomendaciones prácticas y pertinentes para fortalecer este aspecto clave en el ámbito educativo.

En última instancia, este trabajo de investigación aspira a contribuir al debate académico y a la toma de decisiones en políticas educativas, al tiempo que brinda herramientas útiles para directivos, docentes, y demás actores involucrados en la promoción del desarrollo integral de los estudiantes en el nivel inicial.

Este estudio, es de interés, para ello el estudio se desarrolló en seis capítulos.

El capítulo I corresponde al planteamiento del problema en el cual se considera la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación de estudios.

En el capítulo II, que constituye el marco teórico, se plantea los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la definición de términos básicos, hipótesis de investigación y la operacionalización de las variables.

El capítulo III, metodología aborda puntos como diseño metodológico, población y muestra, técnica de recolección de datos, técnicas para el procesamiento de la información.

El capítulo IV, resultados en la cual se considera análisis de resultados y contrastación de hipótesis. El capítulo V, considera la presentación de discusión de resultados.

El capítulo VI, se finaliza con las conclusiones, recomendaciones, las referencias y anexo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Vargas, (2021) en el mundo, los CC.EE. son la consecuencia del aparato social en el cual se localiza sumergido, son consecuentes de que cada cambio social demanda de un aparato formativo el cual se acomode a dichos contextos pues los liderazgos pedagógicos se encaminan a conseguir la colaboración de los protagonistas en el C.E. reconociendo de dicho modo el proceder del director, pedagogos, educandos y papás.

Cueva, (2021) En correlación a la modernidad pedagogo que es fragmento de una labor inacabada y provocadora en Sudamérica, si la examinamos como una plática entre pedagogos, antes que programas pedagógicos resaltados en pautas colectivas; del propio modo el agotamiento se resume en cada programa de comitiva pedagógica de los pedagogos.

Cuenca & Vargas, (2018) Con relación al asunto de los pedagogos en el país es básico en cada política educativa. Desde el 2011 se crearon permutaciones en la optimización de la enseñanza, no obstante, persiste los vacíos de las gestiones públicas anteriores. En ese sentido la intención del estado es darle una revalorización a la profesión de pedagogo. Esto conlleva a implementar cambios que mejoren la calidad educativa.

No obstante; queda la inquietud por optimizar la enseñanza no es nueva; hace bastantes periodos, muchísimas naciones en el mundo han emprendido a laborar en recientes técnicas instructivas, recientes muestras, en las que es muy sustancial la capacidad y la eficacia de la enseñanza, para eso es básico prepararse y enseñanza tanto directora como instructiva; y aseverar a partir de esta perspectiva una enseñanza acertada, con significancia y contestación a su contexto próximo. **Revistas Hispanoamericanas de Enseñanza, (2020)**

MINEDU (2014) reseña además que los CC.EE. son los que menos cambiaron en el tiempo y conservan su ordenación auténtica, lo cual crea una diferencia ante la exigencia

formativa de los educandos que actualmente asimilan y comprenden de modo distinto, otra contrariedad es que, logrando efectos de aprendizajes, hallándonos en últimos lugares en el examen PISA, en los exámenes del país como mundiales. Ello sucede porque el anteproyecto colectivo del C.E. posee una diferencia ordenada entre esos que comprendemos que es enseñar y la exigencia formativa del siglo XXI.

Los problemas encontrados:

- Un encargo escolar homogéneo con ejercicios rutinarios de educación, enfocado en administrarlo y desligado de asimilaciones.
- herramientas de gestiones y la colectividad únicamente normativas y poco eficaces.
- Una ordenación educativa severa en sus estructuras y atomizadas en sus labores.
- Colaboración de los familiares y la colectividad exclusivamente como provisosores de materiales.
- Susplicacia, sumisión y problema como modos de correlación entre los protagonistas de la colectividad formativa.
- Directores con labores absorbentes o permisible.
- Un vínculo vertical y normativo del C.E. con cada instancia de encargo descentralizado.

1.2. Formulación del problema

1.2. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre liderazgo pedagógico directivo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación existente entre establecer metas y expectativas en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba?

¿Cuál es la relación existente entre manejo estratégico de recursos en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba?

¿Cuál es la relación existente entre el involucramiento directo en la planificación en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba?

¿Cuál es la relación existente entre promover y participar en el aprendizaje en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba?

¿Cuál es la relación existente entre asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar la relación existente entre liderazgo pedagógico directivo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

1.3.2. Objetivos específicos

Demostrar la relación existente entre establecer metas y expectativas en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Demostrar la relación existente entre manejo estratégico de recursos en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Demostrar la relación existente entre el involucramiento directo en la planificación en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Demostrar la relación existente entre promover y participar en el aprendizaje en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Demostrar la relación existente entre asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Este análisis hace su descargo teórico en la exigencia de entender de modo las mudables de estudio: el liderazgo pedagógico directivo y competencias, de dicho modo hipotéticamente se evidencia en el acto de que se apelará a una sucesión de formas teóricas relacionadas a una y otra versátil, también se basa en diversos análisis ya sea nacional como internacional. Este estudio analítico se efectuó con la intención de colmar disponibles en algunas sapiencias propias del área de la educación, a lo que el estudio consentirá extender algunas sapiencias, así mismo que este análisis valdrá como un origen secundario en el entendimiento de el liderazgo pedagógico directivo y competencias. La contribución teórica será ofrecer una sapiencia que complete de modo conceptual las versátiles eficacia y fidelización, para conservar una ilustración seria del vínculo entre las mencionadas versátiles.

1.4.2. Justificación práctica

Los mercados en el área de la enseñanza inicial son muy competitivos, en Huánuco existe diferentes instituciones de educación inicial y en particular en la UGEL 307 el estudio respectivo pues las secuelas podrían ayudar a optimizar la eficacia de atención que se da, optimizar el rendimiento de los pedagogos, saber por medio de las secuelas estadísticas los rangos de liderazgos que ha creado en estos postremos años. Se adiciona a lo antes mencionado el acto de que la actual teoría de maestría podría tomarse como referencia para diversos estudios analíticos. La indagación es de condición elemental razón por la que las contribuciones que ofrecerán no son únicamente prácticas, no obstante, las secuelas podrían ser empleadas en asumir fallos a rango del liderazgo pedagógico directivo y competencias.

1.4.3. Justificación metodológica

Este estudio podría tener justificación de modo metodológico en el acto de que la sistemática que se usara para diferir las secuelas se concierta a una orientación cuantitativa, con una técnica hipotética - deductiva, de dicho modo la sucesión sistemática utilizada en el examen podría valer para acomodar el progreso de análisis enfocados en el liderazgo pedagógico directivo y competencias. De este modo, se podría tomar como permitidas las herramientas que calculen el liderazgo pedagógico directivo y competencias y ser empleados en estudios análogos.

1.4.4. Justificación legal

Este examen contesta a demandas legales reivindicatorias por la E. de Posgrado para lograr el nivel de Maestro, acorde al art. 45° de la Ley U. - N.º 30220. De dicho modo en lo citado hallamos el sostén legal para su ejecución.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal: el estudio se desplegará a lo largo de 120 días según a los cronogramas determinados. La etapa de progreso del análisis alcanza de setiembre a diciembre del 2022.

Delimitación geográfica o espacial:

Región Huánuco

Distrito..... Huacaybamba

Institución ...UGEL 307

Delimitación social: El conjunto social esencia de análisis del liderazgo pedagógico directivo y competencias La UGEL-LP. Se comienza, después de ser desactivado de ADE-05 de Tingo María con RDR. No. 03963 del 26 -08 - 2003, asegurado en la R.S. No. 203-2002-ED. SEDE - Tingo María. En su formación esta UGEL de Leoncio P., conteniendo la jurisdicción de Monzón de Huamalies; los C.P. de La Morada, Anguashi, Moloche, Alto Anguashi, El Triunfo, Huamuco, Yanajanca de la jurisdicción de Huacaybamba de la

Jurisdicción de la propia denominación; y los CC.PP. de Chipaquillo y Milagro de la jurisdicción de Marías de la jurisdicción de 02 de mayo.

Delimitación teórica: lo relacionado a lo antes mencionado de este estudio, este se concierne al cuadro hipotético de la el liderazgo pedagógico directivo y competencias.

1.6. Viabilidad del estudio

Viabilidad financiera, en el espacio que corresponde a la valoración y financiamiento de la labor se ha sistematizado cada gasto de bien y servicio, estudiando la suma fijada, asumimos que esta investigación tiene viabilidad ya que viene siendo avalado por la autora de este estudio y análisis del tema en mención.

Viabilidad instrumental o metodología, la investigación es factible de modo instrumental pues se recurre a análisis que hicieron la decisión detallada de las versátiles de análisis, a lo que tiene como examen validado y con elevada confianza, no obstante, para secuelas de este análisis se efectuaran algunos acomodados al entorno de la enseñanza superior.

Viabilidad temporal, los análisis alargados demandan de más tiempo lo que tiende a ser un restrictivo en las investigaciones, empero, el actual estudio es posible de modo temporal porque será colateral, ello representa que únicamente se realizará el acopio de la pesquisa en un único instante, menguando el tiempo de realización de los informes finales.

Viabilidad de RR.HH., en dicha perspectiva la investigación es realizable pues se tendrá de consultivos tanto sistemáticos como detallados lo cual consentirá a la autora obtener secuelas con más confianza, el material humano está a la transcendencia de este estudio.

Viabilidad material, en este aspecto de medios demandados en el actual estudio se menciona de manera general de los recursos que se requieren para ejecutar la investigación, frente a eso ratificamos la posibilidad material del actual análisis lo que se debe a que son medio de cómodo logro en los mercados locales, así también cada costo se podría solventar según a lo advertido en la valoración.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigacion

2.1 .1 Investigaciones internacionales

Vargas, (2021) Las demandas formativas presentes exigen la modificación de los tipos de gestiones y liderazgos empleados en los CC.EE. para optimizar la eficacia formativa. La intención total de esta labor es instituir el vínculo en los liderazgos pedagógicos y el rendimiento pedagógico en cada unidad educativa privada del cantón Ambato para la optimización educativa. La sistemática empleada se fundamenta en una orientación cuantitativa, la particularidad empleada es la bibliografía - documentada para la realización de los fundamentos teóricos y conceptual de las labores investigativas y de campo; el modelo de estudio es descriptivo y correlativo en un colectivo de 6 directores y 88 profesores de las U.E.P. Atenas y Nuevo Mundo situadas en la Parroquia Izamba de la urbe de Ambato. El modelo empleado es la consulta mediante 02 modelos de consultas: uno para liderazgos pedagógicos encaminados a profesores con 29 interrogantes dispuestas en 04 medidas: potencial de las Gestiones Institucionales, Destreza en Manejar el Recurso Administrativo, Capacidad en Orientar Proceso Pedagógico y, Práctica Eficaz de Liderazgo. Las consultas para calcular el rendimiento del pedagogo encaminado a cada directivo son de 36 interrogantes constituidas en 04 medidas: anteproyecto de las problemáticas curriculares, manejos de la Enseñanza, empleo de un aparato evaluativo y, medio competitivo. Las estimaciones más escasas del estudio expresivo del mudable liderazgo pedagógicos se sitúan en una calificación análoga de 2,36 en las medidas potencial de gestiones institucionales, capacidad en la guía de transcurso didácticos y en experiencias efectivas de liderazgo; en tanto que la valía más alta queda en la medida capacidad en la guía de proceso pedagógico en el nivel de 1 a 4. En el versátil accesorio rendimiento del pedagogo, en contraste se contempló que la calificación más escasa se halla en

clasificación curricular con 3,17 y la más elevada en medio competitivo y 3,34 en nivel de 1 a 4. Con dichas secuelas se realizó un estudio de reciprocidad entre las secuelas de las 02 versátiles mediante el factor de Reciprocidad de Pearson para reconocer el nivel de vínculo entre versátiles, las secuelas indican una analogía elevada y perjudicial ($r = -0,710$) de lo cual se descifra que una mengua de liderazgos pedagógicos incide ($p < 0,05$) en un incremento del rendimiento competitivo del pedagogo en dicho análisis.

La investigación tuvo la intención: Establecer a partir del aspecto y práctica de los mismos directores de CC.EE. de nivel primario y secundario qué capacidades y destrezas claves han de poseer los líderes de un C.E. para practicar la dirección efectivamente colocandode realce la trascendencia que posee la elección por perfiles de capacidades para los que los han de guiar y el anteproyecto de procedimientos de progreso competitivo. En cuanto a la sistemática. En correlación a la orientación y discernimientos que predominan en las técnicas de estudio, Arnal (2003) expone la sucesiva codificación:

| Criterio | Tipo de método de investigación |
|---|--|
| Finalidad | Pura y aplicada. |
| Generalización de los resultados | Fundamental. Activa u operativa. Formativa. |
| Dimensión cronológica | Histórica (pasado). Descriptiva (presente). Experimental (futuro). |
| Simplicidad y relevancia | Observación sistemática (sin alterar la realidad). Ex-post-facto (los fenómenos ya han ocurrido). Experimental (provocación del fenómeno). |

Llegando a la siguiente conclusión:

En nuestra base teórica llegamos a concluir en que el rol de la dirección ha de ser esencial en el papel de los liderazgos pedagógicos, pero no será el único. En contraste, a fin de ser más efectivo, debe concederse de un método de liderazgos distribuidos que consienta practicar esos liderazgos en analogía a un agregado de profesores.

No obstante, concordar de manera conforme en que los directores deberán consagrar su labor especialmente al logro de excelentes secuelas, no hay dirección que considere sustanciales las labores de dirección didáctica y de creación que relegarán a la 7ma y 8va posición proporcionalmente tanto en la modelo total como por estrato. Este acto concordaría con que cada director escolar declara en Talis (2013) en el momento en que asegura que dedican la mayoría de sus tiempos (41%) a efectuar labores de administración (gestiones de RR.HH., proyección, alcances y acatamiento de las normativas), 33% de sus tiempos a relacionarse con los educandos, papás y los mandos educativos, y 21% de sus tiempos a laborar en tareas didácticas, como plana de estudios o labores de instrucción y reunión.

Contemplamos como diversos estudios realizados en estos años antes de la institución de la LOMCE, colocan de modo notorio la situación de la contrariedad a la cual se afronta cada dirección escolar como orígenes primordiales de estrés que sufren y del abandono de los profesores por tomar estos cargos. En ciertos casos de dichas contrariedades tuvieron su comienzo en cada ley del instante como secuela del método de acceso, del nivel de persistencia en los cargos, de la poca enseñanza exigida, de los estilos de liderazgos que plantean y de la poca de evidencia en los compromisos entre los demás. dichas leyes concedían de alta independencia al centro, pero al tiempo incrementaban la colaboración de la colectividad en asumir fallos, creando una indeterminación en el papel del director, el que causa un alejamiento dereconocimientos y estimación en el interior y exterior del centro y de una merma de mando.

Ya sea a los que se entrevista del mismo modo a los que se encuesta hallan muy sustancial los potenciales sociales de empatías y entendimientos interpersonales es indicar que de saber cómo escucharlo, comprenderlo e interesársele por cada inquietud, curiosidad y sentimiento de los demás y además las capacidades de encargo de los vínculos con los otros, específicamente tener prioridad del progreso de Inter vínculos conociendo como conservar vínculos amables, recíprocos y cálidos y saber establecer y conservar redes de relación con

disímiles individuos para conseguir los objetivos de las labores, y las comunicaciones internas y externas. Según al potencial para transferir pesquisa de modo claro, ya sea de modo oral como no oral, con los individuos del interior del C.E. y las de la parte externa.

2.1 .2 Investigaciones nacionales

Bulnes (2022) este estudio titulado *Capacidades directivas a fin de optimizar los liderazgos educativos en un centro E. superior gastronómico en Chiclayo*, dicha investigación expuso como intención total plantear capacidades directivas a fin de optimizar los liderazgos educativos de cada directivo del C.E. superior gastronómico Cumbre – Chiclayo. Asumió como colectivo del actual análisis, quedo compuesto por 15 participantes de Dirección, Administración y educativa de la E. Superior de Gastronomía “Cumbres” de Chiclayo. Para el logro de la pesquisa se empleó la consulta a fin de hacer un diagnóstico los liderazgos educativos en la E.S. Gastronómico “Cumbres” de Chiclayo, como método de acopio de reseñas. Las secuelas logradas exponen las magnitudes de los liderazgos educativos, entre los que: Liderazgos Directivos con valores recursos más definidos por los participantes de la E.S. Gastronómico “Cumbres” de Chiclayo es los Liderazgos Liberales, continuado de los Liderazgos Autoritarios y el postremo lugar correspondió a los Liderazgos Democráticos. Las particularidades de las capacidades dirigentes planteadas para optimizar los liderazgos educativos se enuncian en el planteamiento de maniobras que indagan la excelente jornada de E.S. Gastronómica “Cumbres” de Chiclayo.

Quiroz, (2021) este estudio se efectuó con la intención de establecer el vínculo existente en los *Liderazgos pedagógicos y capacidades digitales en un C.E. de, Villa el Salvador, 2021*, es de modelo aplicado por su curiosidad en la empleo, uso y resultados prácticos de las sapiencias sobre las versátiles de análisis (Liderazgos pedagógicos y capacidades digitales), encuadrándose en el interior del anteproyecto no práctico, correlativo, de transección y de anteproyecto no práctico pues no existió manejo de antecedentes, es indicar

que de las versátiles de dicha investigación. Por medio de los detalles inferenciales, en concreto, por medio del ensayo no paramétrico Rho de Spearman se evidenció que hubo una similitud muy escasa entre las versátiles liderazgos pedagógicos y capacidades digitales, en que se consigue una reciprocidad $r=0.084$, mostrando que este nivel de similitud es efectivo, pero de escasa semejanza. Ello intenta mencionar que el grado de liderazgos pedagógicos se concierne con el grado de cada competencia digital en profesores de modo conforme, y que, al ser en grado escaso, se demanda de establecer que otros componentes (interno y externo) se vinculan a cada competencia digital en profesores.

Ángeles (2020) este estudio titulado: *Liderazgos pedagógicos, capacidad digital en las gestiones de eficacia de cada directivo de los CC.EE. El Agustino, 2020*; asumió la intención de instituir las incidencias de los liderazgos pedagógicos y la capacidad digital en las gestiones de eficacia de cada directivo de los CC.EE. El Agustino, 2020. Se desplegó bajo la orientación cuantitativa de modelo elemental de rango correlativo impensado de anteproyecto no práctico. El colectivo /modelo quedó conformado de 74 directivos de los CC.EE. públicos de la jurisdicción, El Agustino. La herramienta empleada es las consultas relacionadas a los liderazgos pedagógicos, capacidad digital y gestiones de eficacia. Después, se efectuó el estudio expresivo, y en el de inferencia se empleó las regresiones logísticas ordinales, lo que se debe al ambiente cualitativo de las versátiles. En conclusión, se estableció que hay suceso significativo de los liderazgos pedagógicos y las competencias digitales en las gestiones de eficacia de cada directivo de los CC.EE. El Agustino, 2020; lo que se debe a que la diferenciación del grado de las gestiones de eficacia se deberá al 62.7% del grado de los liderazgos pedagógicos y la competencia digital en los CC.EE. también, la valía del factor de Wald superando a 4.00 y es explicativo $p - \text{valía} < 0.05$.

2.2 Bases teóricas

Liderazgo pedagógico

Involucra departir de líder, enseñanza y de su vínculo entre sí.

Welch (2015) precisa liderazgos como la intervención cultivada sobre los individuos para incentivarlos a las labores para lograr un propósito usual; el guía instituye un objetivo y consigue que la mayoría de los individuos anhelan y laboren por lograr. según al modelo de liderazgos utilizados por el guía que lidera, se conseguirá la obtención de cada propósito de uno u otro modo.

La noción de guía que lidera usualmente se lo relaciona con el área de las empresas, pero además es muy ajustable al área formativa; consiguientemente, al departir de liderazgos pedagógicos, seguidamente se cavila en coherencia, respaldo, protección, incitación que brinda el individuo en el interior de su conjunto de educandos del de los pedagogos.

Según a Barber & Mourshed (2008) los liderazgos pedagógicos son todavía más en el momento en que de realizar permutaciones y convertir métodos. Por eso, la enseñanza y desempeño del pedagogo, así también los liderazgos escolares son componentes importantes en los procesos educativos que poseen como reto, encumbrar de modo significativo en los distintos grados formativos. La trascendencia de los liderazgos son más que evidentes en varios contextos de la existencia formativa ya que, es garante del logro de los propósitos de modo efectivo y rápido.

Además, Bazarra & Casanova (2013) piensan que líder es el que encamina a un conjunto de un modo carismático y motivador, de tal modo que demanda un potencial innovador que incite, también de contemplar más allá antes que los otros. La designación de guía líder no lo determina la ordenación, sino que lo da la colectividad formativa. La certeza con la cual cuenta actualmente deja en evidencia que sin potencial pedagógico y de elevado rendimiento, y sin guías didácticos en la dirección de los CC.EE. con la independencia requerida para conseguir resolver y realizar acciones en la propia, el excelente C.E. y el desplegar educativo poseen escasas probabilidades de efectuarse Welch, (2015).

Gráfico: componentes de los liderazgos



Fuente: Herrera (2015)

La imagen indica cada componente de los liderazgos; en que evidentemente se logra contemplar que el guía líder es el individuo que practica la dirección, los partidarios son los individuos influenciados por el líder, la intervención es el vínculo en los individuos y el propósito usual son las intenciones que se intenta lograr.

Consiguientemente, las nociones mencionadas se relacionan al potencial del guía de intervenir en los otros, es una reseña para su conjunto a fin de que busque de modo entusiasta intenciones definidas, es el componente humano concluyentemente el cual conserva incorporado a un conjunto y los estimula hacia sus propósitos. Si se estudia las enunciaciones preliminares, se logrará contemplar que los liderazgos son encaminar mediante la intervención que el guía ejerce sobre sus discípulos, a fin de alcanzar un propósito frecuente.

Estilo de liderazgos

Se han examinado distintos modelos de liderazgo, reconocidos a partir del examen del rendimiento de cada directivo escolar y que es preciso saber con la intención de estudiar el mismo adiestramiento del liderazgo y además de saber las particularidades más adecuadas para establecer medios formativos. Los contextos que brotan en un centro educativo, también de esas situaciones más firmes, convendrían establecer cada estilo de liderazgo que brindan la óptima

contestación a las exigencias y retos de la colectividad contribuyendo a los propósitos e intenciones de progreso educativo determinados por los CC.EE. No obstante, la variedad de modos de liderazgo el cual se exponen enseguida:

Liderazgos transformacionales: Refieren al potencial de causar una mutación esencial en el C.E., manifestando conductas y experiencias que informan una perspectiva incitadora, enunciando elevadas expectativas del rendimiento de sus favorecidas y planeando auto confiabilidad y seguridad en su grupo de labores en el desempeño de objetivos colectivos Pedraja, & Rodríguez (2016).

Su particularidad primordial es su elevado modelo moralista que le consciente conquistar la obediencia de sus discípulos y de la colectividad, la afiliación al íntimo del grupo de valores colectivamente codiciados tales como generosidad, conocimiento, ánimo de organismo, educación y virtud cívica que, coligados a la fe del líder, llevan a la formación de un ambiente de elevados requerimientos éticos Bôhm & Shamir, (2015).

Cada líder transformacional escucha sentires, intranquilidades y por medio de influencias en instantes claves y en instantes convenientes edifican un enfoque organizativo o en conjunto sobre el cimiento de valores y las doctrinas de los discípulos, causando la imagen evidente del papel que los discípulos corresponden tomar para lograr avanzar las intenciones y objetivos a lograr.

Liderazgos distribuidos: El director pasaría a ser un representante de cambios que aprovechan las capacidades de los componentes de la colectividad pedagógica conforme a un objetivo usual. En el C.E. se vigoriza a sujetos ya definidos, aumentando el potencial del C.E. para solucionar las contrariedades, El progreso del C.E. dependerá de la labor contigua de los mismos involucrados, en que el directivo reconoce, instituye alianzas y propósitos ansiados, incitando y desplegando un ambiente de asistencia, aperturas y confiabilidad, lejos de la competencia entre diferentes fragmentos Contreras, (2016).

Liderazgo pedagógico o instructivo: Cada organización educativa es el espacio en que se define el transcurso instrucción – asimilación que, también despliega los potenciales cognitivos del educando, potencializando la enseñanza total, en que la conducta, estética y el factor de la cultura y espiritual, subyace en un vínculo armonioso con un muestra epistemológica garante; es el liderazgo por medio del que se genera cada organización educativa, debe difundirse de un corte acostumbrado a un liderazgo reconstituyente Acuña & Bolívar, (2019).

Cada práctica realizada por el líder en establecimientos que logran excelentes secuelas ajusta su manera a las exigencias y variados argumentos pues consiguen una labor en conjunto, colaboran y encomiendan labores para crear labores colaborativas; el guía es un excelente director y realizador de labores más específicas, es liberal, inventor, permanentemente con disposición a los cambios, admiten retos, se inquietan por el reajuste y la reforma perenne Rodríguez, (2011).

En métodos totales, los liderazgos pedagógicos tienen intención educativa tales como instituir propósitos formativos, proyectar el currículo, valorar a los pedagogos y la educación y estimular la mejora competitiva educativa; por lo cual, Ord, Et, al (2013) aseguran que es los liderazgos en los aprendizajes. En Gajardo y Ulloa (2016) mencionan 05 componentes que relacionan los liderazgos y los aprendizajes, son los sucesivos:

- Enfocarse en los aprendizajes como labores, lo cual involucra pensar que en general en el C.E. son principiantes, que los aprendizajes son elementalmente el Inter vínculo efectivo de cada proceso cognoscente, sentimental y social; que el potencial de liderazgos es efecto de prácticas de aprendizajes de enorme logro y que las ocasiones para instruir los liderazgos, optimizan los aprendizajes.
- Formar contextos propicios en los aprendizajes de la colectividad en general, todos deberán recapacitar sobre el ambiente, destrezas y los priores de aprendizajes, las

áreas físicas y colectivas incitan los aprendizajes, ambientes convenientes y amparados que consientan a educandos y profesores a arriesgar, para enfrentar a la frustración para contestar de modo positivo a los retos mediante instrumentos y habilidades para optimizar el pensamiento sobre los aprendizajes y las prácticas de la instrucción.

- impulsar una práctica relacionada a los liderazgos y los aprendizajes que involucran la ejecución de destrezas de liderazgos para los aprendizajes, conseguir la adaptación mediante los intercambios de valores, pensamientos y destrezas a fin de asumir los componentes que prohíben e impulsan los aprendizajes y los liderazgos compartidos por cada miembro de la colectividad educativa.
- Colaborar los liderazgos que implican la formación de distribuciones que instigan a la colaboración en la mejora del C.E. como una colectividad de aprendizajes, representando los liderazgos compartidos en los flujos diariamente de las labores de los CC.EE.
- Instituir un compromiso habitual por las escuelas que involucran poseer los contextos políticos y practicar la deliberación enterada teniendo en consideración la misma historia del C.E., la mejora de una orientación frecuente de situaciones previas en el rendimiento de las cuentas al requerimiento externo.

Liderazgos en la justicia social: Es una expresión en el espacio de las direcciones educativas, Tintoré (2018) coliga esta noción con el logro de la excelencia general de los educandos del C.E., sea de donde sea su principio, con la mengua de las disconformidades en las escuelas educativas y con la contribución de los medios educativos requeridos para los que requieran. Los liderazgos en la justicia social, posee como exigente ético avalar la senda, la colmada colaboración y los aprendizajes en general y de los educandos, libremente de sus discrepancias particulares y su origen social y cultural con la intención de formar una colectividad más imparcial y ecuánime.

Navarro (2017) dice, los liderazgos en la justicia social poseen el último compromiso al momento de instituir la cultura educativa que impugne la separación y la franqueza disímil entre los individuos que beneficien las mencionadas experiencias hacia la creación de CC.EE. de eficacia principalmente inclusiva, que avale, la senda y la completa colaboración en los aprendizajes para todos soberanamente de sus disconformidades.

Se busca como bueno lo indicado por Navarro (2017) de consagrar más esfuerzos y medios para los que menos poseen, impulsar una enseñanza que aprecie cada diferencia, que provoque y afirme la completa colaboración de todos y que manifieste contextos injustos y combata por hacerle cambios.

Liderazgo emocional: Reseña al potencial del guía de ampliar los rasgos positivos de su conjunto pues puede beneficiar a los otros componentes del conjunto a revelar sus capacidades y desplegarse completamente exterioriza. Rodríguez (2018) asegura que se consigue que los colaboradores queden más estimulados algo esencial en la excelente senda de una compañía. No obstante, utilizar un modo de liderazgos emocionales pueden no ser lo más inapreciable en las situaciones, en momentos realizarlo podría poseer una sucesión de consecuencias perjudiciales como la que podría llevarlo al guía a proceder de modo impulsivo. Este contexto puede ser nocivo para las empresas y sus propósitos, lo que se debe a que en total la dirección demanda de una orientación más razonada. También, incita inconvenientes de autocontrolarse ya que el guía deberá asumir fallos complicados que podrían ser duros en condiciones sentimentales que de cierto modo ralentizara o empeorara las secuelas en algún tiempo; no obstante, para los que se preocupan excesivamente por los sentimientos de los otros, lo cuales podrían incitar vacilaciones sentimentales que podrían hacer que las mencionadas intervengan exageradamente en el mismo contexto anímico. Es por eso, que el guía tendría que ser una muestra de firmeza y permanencia, no obstante, conseguirlo podría ser difícil en el momento en que se está con asedios de emociones descontroladas.

Práctica eficaz de liderazgo

Los grupos directivos corresponden formar contextos que ayuden en la educación real, con dicha intención se determinan los argumentos de labores y vínculos competitivos, por lo cual quedan emplazados a ser guías didácticos de los CC.EE. Robinson & Hohepay (2009) instituyó desde distintos análisis 05 magnitudes de experiencias efectivas de liderazgo en el progreso de efectos, indicados en seguida:

Dimensiones de la primera variable

- Creación de objetivos y perspectivas: involucra instituir objetivos sustanciales y calculables de los aprendizajes, comunicarlos de modo evidente a cada uno, implicar al recurso humano en el transcurso, de modo que se logre evidencias y consensos de metas.

Bolívar (1997), traza el desafío de conseguir que los integrantes de la colectividad pedagógica, conocedora de los objetivos propuestos, ejerzan liderazgos distribuidos difuminándolos en el C.E., comprendiendo que dichos liderazgos pueden desplegarse mediante una labor compartida, colaborativa, con encomienda de labores de modo directo.

- Logro y retribución de medios de modo estratégico: Ubicar como propósito prioritario los medios: individuos, recursos y tiempo. Evidencia en relación a los medios que no quedan logrando orientación afín y grupo del progreso educativo, potenciales críticos afín de conseguir medios.
- Proyección, coherencia y valoración de la instrucción y de los currículos: Implicancia inmediata en la ayuda y valoración de la instrucción, por medio de cada visita regular a los salones, dar retroalimentaciones formativas y sumativas a los pedagogos. colocar el foco en la eficiencia de la educación, particularmente en los aprendizajes.

Adaptación y formación entreclase, materia y disímiles CC.EE.

Para convertir las gestiones de cada director, el MINEDU - 2000 mediante el cuadro del excelente rendimiento directivo ordena los mandos que encamine 11 el trabajo directivo hacia las gestiones eficaces, teniendo en consideración como la 2da atribución en los beneficios de aprendizajes por lado de los educandos; las gestiones directivas van unidas con el modo de liderazgos asumidos, direccionando al espacio didáctico, proyectando, fundando, contextualizándolo y llevando cada proceso de aprendizaje, modulando las labores docentes mediante el excelente ambiente de trabajo, examinando de modo permanente y consensuado las herramientas de gestiones con la colectividad pedagógica, colaboración permanentemente con cada familia, alianza estratégica que beneficie el transcurso; dichos liderazgos se contraponen al contexto de varias instituciones, en que prevalece la labor de administración enfocada en la puntualidad y rigor de cada norma.

- Impulso y colaboración en los aprendizajes y mejora competitiva de los profesores: Liderazgos que no únicamente promueven, sino que advierte de modo directo con la planta educativa en el progreso competitivo serio e inconsecuente. Mas experiencia en liderazgos involucra más intervención.

Murillo (2006) indica que para poseer CC.EE. fuertes, excelentes beneficios de aprendizajes, es preciso tener individuos que practiquen los liderazgos dentro de cada institución es indicar tener un guía didáctico que induzca, tramite, colabore, regularice y se involucre en dichos procesos de innovación, comenzando de la inferencia que todo componente de un C.E. es representante de cambios, pues cada uno queda en facultad de practicar liderazgos, el que deberá ser colaborado para conseguir permutaciones reales fundamentados en un excelente ambiente de trabajo

y labores colaborativas hacia el beneficio de los propósitos planteados.

- Afirmar un ambiente metódico y de soporte: Preservar el tiempo en las enseñanzas y los aprendizajes, al menguar apremios externos y dificultades, con el ambiente metódico en el interior y exterior del salón de clase. Vínculos de confiabilidad y reglas que ayudan la responsabilidad.

Cada líder pedagógico, ha de orientar los objetivos y perspectivas del C.E. que dirige en las asimilaciones de los educandos, realizar un alcance de las exigencias de mejora competitiva de sus profesores y crear cada estructura, tiempo y espacio que permita a los profesores ayudar. Según a dichas labores y experiencias que deberán desplegar guías instruccional mente eficaces menciona Bravo (2017) a lo cual se deberá constituir la enseñanza de directores tanto en la administración como en lo didáctico.

Contraste entre administradores y líderes.

Empezando de la tesis de Herrera (2015) la cual asegura que las labores de los directores es proporcionar senda a cada organización, dar liderazgos y resolver cómo utilizar los medios organizativos para conseguir los objetivos, quedando evidente que tanto los administradores como el guía deberá ser incluyente y no excluyente, no obstante, hay contrastes que se las alude enseguida:

- Un director es el representante de la administración de cada medio técnico, tecnológico, recurso o financiero, así también la dirección de la capacidad humana los cuales tiene el C.E.
- Un guía encamina a las personas de la organización, practica dominio sin ser autoritario. El guía sabe que los liderazgos son la usanza perspicaz y sensitiva del dominio.
- La dirección posee particularidades específicas de liderazgo. Las mencionadas involucran la afirmación en los métodos en los transursos y en sus cuidados. colocan

intensidad en el planeamiento, en el potencial de constituirse, en la trascendencia de la orientación, contemplan que lo proyectado se efectúe, que el examen se realice y evidentemente instan en la excelente dirección.

- El líder posee connotación distintiva del director, ello involucra senda de orientación, ubicación, inspirar, esfuerzo e impulsos a los discípulos, labores en conjunto y comunicaciones. también, demanda de manejos de la autoridad.

En los 02 métodos se podría contemplar espacios endebles ya que, por una parte, el director podría ser mecanicista y extremar cada control, al contrario, el líder no precisamente involucra destrezas administradoras o de proyección. Además, un líder enérgico podría llevar a los individuos y consiguientemente a la ordenación en la senda equivocada.

Ya sea el director como guía, debería instituir la discrepancia entre cada tiempo y situarse en los tiempos que le incumba. Tiempos para disponer los medios de la compañía y un momento para guiar el potencial de las personas en el avance de los objetivos que alcanza una institución; se deberá asumir que algunos directores tienen potencial y cualidad precisas en el liderazgo eficaz en tanto que el líder no podría reemplazar en la dirección, contrariamente, debe añadirse a ella.

Práctica Efectiva de director como Líder Pedagógico

Los componentes que más ayudan acorde a Bravo (2017) a la eficacia de la enseñanza es afirmar que los profesores laboren según a los propósitos colectivos juntamente a las labores de aprendizaje educativo, las que deberán quedar encaminadas y relacionados a los propósitos trazados, además, es sustancial las visitas del administrador al salón para hacer un monitoreo el transcurso de instrucción aprendizajes.

Con relación a ello, Arancibia (2012) descubre 04 cualidades que encierra las pericias precisas para reconocer la presencia de un líder triunfante o seguro dentro de cada establecimiento educativo y son los sucesivos:

- Instituir Dirección: posee el propósito conceder de una intención de perspectiva

honesto, que valga de estimulación para las labores del grupo y los estimule a conseguir sus convenientes objetivos.

- Determinar la Ordenación: Instituye contextos de labores que le consientan al recurso humano elevar el progreso de sus estimulaciones y potenciales.
- Desplegar individuos: Edificar la sapiencia y las destrezas que demanda el recurso humano y efectuar los objetivos de la institución, así además la responsabilidad, que son prácticas que la mencionada demanda seguir efectuándolos.
- Tramitar la educación (instrucción – aprendizajes) en el C.E.: mediante las distintas condiciones de la organización, fundamentalmente las unidades técnicas pedagógicas, se gestionan la ilustración realizando las labores: valora, controla y regulariza el currículum.

Estas condiciones deberían aguantar a su vez un agregado de conductas a lo cual el líder en las gestiones escolares, conforme a García (2018) puede proporcionar comienzo al transcurso de cambios de perfil de un director acostumbrado a uno transformador cuyas gestiones se fundamentan en transcurros de comunicaciones e interacciones entre la parte didáctica y la organizativa.

Conductas del líder

El líder está en capacidad de establecer las clases de transformaciones sociales de la cual está en capacidad de crear, posee, por lo que, una labor sustancial en el interior de la institución que enfatiza por su notabilidad e intervención. Pues Serrano & Sotomayor (2017) piensan que, para conseguirlo, el liderazgo deberá tener el potencial social y cognoscente para contribuir, formar y desplegar grupos elevadamente eficaces para crear al interno de las organizaciones transcurros de liderazgos dúctiles que desarrollen los potenciales para estudiar y dilucidar el entorno y favorezca los cambios organizacionales para contestar específicamente a las intimidaciones y ocasiones que pausadamente se van causando.

El liderazgo contempla 05 conductas que ayudan a su eficiencia para regularizar cada esfuerzo de los individuos, sobrellevado en valores encaminados hacia el bienestar de todos, cuyo objetivo primordial es la floración de cada vínculo interpersonal, la innovación particular de la colectividad y según Aguirre et. al. (2017) son los sucesivos:

- Afrontar cada proceso: El guía toma peligros de cada proceso administrativo, operativo, también su actividad interior y exterior; aumenta su mando en relación a los peligros del plan o lo concerniente a los problemas estratégicos.
- Infundir una perspectiva participada: Reseña a una ilusión emocionante, incesante del líder en relación a contextos venideros.
- Capacitar a todos a fin de que procedan: en que el guía debe realizar de modo perseverante, un transcurso colaborativo en asumir fallos, conducta que trasgrede propiciamente en animar discípulos con proactividad.
- Formar la senda: Reseña al elevado escalafón de valores y de modo complementario, una elevada honradez, el guía deberá instruir con la muestra de modo indeleble tanto en cada valor profesional como personal ya que esta 4ta conducta conforma el cuadro axiológico y de honradez en la cual deberá fundamentar sus labores. Alentar al corazón: Se determina pues el líder da retroalimentaciones positivas, el examina de manera pública las aportaciones particulares y elogia los beneficios del grupo.

Por lo que, la labores con cada líder demanda de individuos que guíen sus grupos a partir de una ventura y no a partir de la intimidación y la obligación sino con el potencial de tramitar convenientemente los sentimientos del equipo, que poseen enormes destrezas colectivas para lograr que todos vayan hacia los propósitos colectivos concretos.

Competencias del Docente

En momentos la expresión competencias se utiliza en reseña al agregado de facultades y mandos que cierta ley concede a cierto individuo u organismo administrador, embrollándolo con las labores que les incumbe realizar.

La noción competencias fue tratado a partir de la parte psicológica, pedagógica, profesional, social, etc. A partir de dichos aspectos se han hecho variados esclarecimientos que son expresiones de las ideas cognoscitivas de los que las hacen, "...las definiciones se sustentan sobre aparentes antepuestos o grados de ensimismamiento que los autores operan libremente y que muestran medidas de reseña distinta, lo cual incita que la secuela conceptual sea perceptiblemente diferente" Levy & Levoyer (1997).

La noción de "competencia" a partir del aspecto profesional, surge en EE.UU. en el decenio de los 70 del siglo pasado, desde el vínculo que se instituye entre las secuelas obtenidas por los colaboradores y las prácticas de algunas conductas asociadas a su vez a las posesiones de unas fijas condiciones particulares. Y lo más sustancial, dichas condiciones irán más allá de las sapiencias técnicas que establecen las cualificaciones profesionales lo cual tendría más que ver con otro modelo de facultades como las particularidades del temperamento, los potenciales cognoscentes o condiciones y valores, entre otros, Longo, (2002).

Dichas capacidades o como indica Boyatzis (1982) "particularidades hondas a un individuo, de modo causal vinculadas a un proceder exitoso en un espacio de labores" se utilizan como un modelo o regla para la elección del recurso humano y para la valoración del rendimiento y el progreso particular, siendo empleadas en las gestiones de personal de varias instituciones del presente.

02 de los protagonistas que más han laborado en relación a las capacidades del administrador son Goleman & Boyatzis (2002). plantean un tipo en el cual las diferencian en 03 modelos: competencia de sapiencia y dominios personales, competencia de gestiones de vínculos y competencia cognoscente.

El control de las autoconciencias en dicho tipo conforma la base de las demás capacidades de la I.E., pues conforme a Goleman y sus trabajadores (2002), si no existe cognición interna sentimental, es complejo examinar y tramitar los sentimientos de los otros. Cada autor defiende que en general cada competencia está vinculada entre ellas, similarmente a los 04 dominios en que se congregan. Así tenemos, las autoconciencias posibilitan la empatía y las gestiones de uno propio, y la conveniente mezcla de éstas 02 postremas consiente las gestiones eficaces de los vínculos. Según dicha hipótesis se abren un sitio al progreso pues se considerará que dichas capacidades no poseen un fundamento innato y se podría aumentar. R. Boyatzis, alto expositor de dicha muestra unido a Goleman, reclaman que su planteamiento de I.E., a contraste de la de Mayer y Salovey, queda encaminada además a pretender anunciar los modelos de conducta y sus secuelas en el modo de existencia y las secuelas de labores (Boyatzis y Sala, 2004).

Dimensiones de segunda variable

Síntesis modelos de competencia (Goleman y Boyatzis, 1994)

CAPACIDAD DE CONOCIMIENTO Y DOMINIO PERSONAL

Estimulación de logro: hacer esfuerzo por optimizar o compensar un definitivo juicio de excelitud.

Sapiencia de uno propio: Examinar los propios sentimientos y sus deterioros. saber las mismas fortificaciones e impotencias.

Iniciativas: Rapidez para proceder en el momento en que se expone la oportunidad.

Optimismo: Perseverancia en el logro de las intenciones no obstante las dificultades y reveses.

Autoregulación: Potencial para regularizar los mismo sentimientos en la senda conveniente.

Autoconfianza: Confiabilidad en la estimación que realizamos de manera propia y sobre los potenciales que poseemos.

Flexibilidad: Potencial de acomodo a contextos de cambios.

COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE RELACIONES

Empatía: Cualidad de atender y entender las inquietudes, curiosidades y emociones de los demás y de contestar a eso.

Liderazgo inspirador: Cualidades para practicar el rol de guía de un conjunto o grupo y de crear ilusiones y responsabilidad entre sus componentes.

Sapiencia organizacional: Cualidad para entender y usar las dinámicas existentes en cada institución.

Gestiones del conflicto: Cualidad para comerciar y solucionar disconformidades.

Labores en grupo y ayuda: estar en capacidad de laborar con otros en el logro de un objetivo frecuente.

Progreso de otros: Cualidad de reconocer las partes fuertes y endebles de los individuos y proporcionarles los recursos convenientes a fin de que logren optimizar y desplegarse de modo profesional.

Sensibilidad intercultural: Sensiblería para estimar y tener respeto por las discrepancias y la variedad expuesta por los individuos.

Comunicación oral: Cualidad para atender y decir cada mensaje no oral.

COMPETENCIA COGNITIVA Y RAZONAMIENTO

Pensamientos analíticos: Cualidad para entender los contextos y solucionar los inconvenientes a fundamento de apartar los fragmentos que las conforman y cavilar acerca de eso de modo lógico y sistemático.

Pensamientos sistémicos: Potencial para descubrir cada interacción en los fragmentos de una totalidad.

Reconocimientos de modelos. Potencial de reconocer muestras o vínculos entre contextos que no quedan vinculados de modo obvio, y de reconocer perspectivas claves o inferiores en temas complicados.

Experiencias técnicas o profesionales. Potencial y curiosidad en emplear, optimizar y aumentar las sapiencias y las destrezas requeridas en vínculo a la misma labor.

Análisis cuantitativos: Potencial para estudiar, apreciar y laborar con reseñas y versátiles cuantitativas.

Comunicación escrita: Destreza para transcribir y comprenderse mediante mensaje escrito.

Cada competencia queda vinculada al agregado de pericias, artes, capacidades, entre etc., que establecen el triunfo competitivo en las resoluciones de labores, pues es en las prácticas o en la actividad en que se revelan, Fernández (2002).

Álvarez (2010) contrasta entre labores, deberes establecidos por la dirección, labores, cometidas que se deberán realizar para desempeñar la labor y capacidad, agregado de destrezas y sapiencias que facultan a un individuo para rendir labores de modo correcto. Y, Bolívar (2010), competencias involucra el potencial de afrontar exigencias complicadas colocando en acción medios cognoscentes y psicosocial en un medio específico.

Una labor esencial en dicha senda es el que aparece desplegándose en la U. de Deusto. empezando de que las competencias son «las sapiencias, el potencial, destreza o habilidad lograda, que da espacio a un excelente grado de rendimiento o proceder», y de la muestra hecha por la mencionada casa superior de estudio, plantean para la administración educativa, tras un análisis experto en el cual diferencian con grupos administrativos de compañías, el sucesivo mapa de competitividades.

Tabla

Mapa de competencia. Poblete y García O., 2004) (2004)

| | | |
|-------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1.-Competencias | 2.-Proyección | 3.- Pensamien toanalítico |
| 4.-Comunicación | 5.-Orientación al aprendizaje | 6.-Resistencia al estrés |
| 7.-Trabajo en equipo | 8.-Negociación | 9.-Innovación |
| 10.-Liderazgos | 11.- <i>Coaching</i> | 12.-Orientar al logro |
| 13.-asumir fallos | 14.-Relacion interpersonal | 15.-Espíritus emprendedores |

Contemplamos como desde dichas tesis, la expresión competencia logra una perspectiva más holística al completar no solamente el elemento cognoscente si no además el afectuoso, el potencial de extender una sucesión de cualidades vinculativas que perfeccionen otras habilidades más de perspectiva intelectual como podría ser las gestiones y la ordenación. Además, quepa destacar la perspectiva contextual que coloca de ostensible que no en general cada competencia va a consentir regir en cualquiera de las organizaciones por similar y que en los contextos quepa colocar en actividad más unas que las demás.

Las cuestiones que se nos traza sería conocer si las mencionadas capacidades son congénitas al individuo y por lo que claramente se podría asegurar que los líderes nacen y no se hacen o si inversamente, dichas capacidades podrían ser asimiladas.

Teixidó (2007) dice, sí podría asimilarse, sin embargo, con trance y no en materias sino desde los ejercicios de excelentes destrezas con la ayuda de valedores técnicos que proporcionen el progreso de sapiencias y destrezas orientadas a solucionar contextos nuevos y complejos. Opinamos que dichos valedores pueden ser otros administradores acostumbrados, con una capacidad contrapuesta por el examen educativo a lo largo de sus años de labores, que formen de líderes al administrador novato.

No generalmente los pedagogos, por excelentes que sean, quedan en capacidad para laborar una excelente administración que como apuntamos demanda de unas capacidades concretas beneficio de unas exigencias completamente recientes que son inseparables a los cargos. Ello que surge tan cierto no se ha colocado de realce hasta el ingreso en eficacia de la LOE, desde la que el administrador no es designado únicamente por los docentes con la resultante complicidad que eso soporta, sino que es elegido por medio de un transcurso que aprecia necesariamente al más competente.

Valiente (1997) indica que las capacidades de la administración educativa se concretan sobre 05 magnitudes: gestiones, liderazgos, intervención, enseñanza y eficiencia; y el administrador deberá extender a indagar la proporción entre las mencionadas. El administrador deberá ser capacitado en las *gestiones* de individuos, medios, tecnologías e informaciones; y sus destrezas particulares deberán consentir *guiar* e involucrarse en grupos de labores y planes, asumir fallos y vincularse con la colectividad pedagógica; y corresponden consentirle además *participar* en contrariedades y suministrar ambiente de avenencia. Estas 03 magnitudes son las columnas de la administración educativa de eficiencia, y se ayudan y retroalimenta en la *enseñanza* irrefutable y la *eficacia*, estando esta última capacidad la cual consiente a la

administración autoevaluarse en su institución, estimular las mejoras continuas, la creación y los cambios; todavía más, la eficacia descubierta por los equipos de beneficio, profesores, familiares y estudiantes, es el guía inmenso de un encargo eficaz (vid. figura).

Figura. Dimensión en la que se concretiza cada competencia de la dirección educativa. Valiente (1997).



Al efectuar exámenes conceptuales de las competencias, Valiente (1997) logró contemplar que hay una extensa gama de nociones más ordinarias en la cual los estudiosos encuadran a la noción capacidad:

Capacidades (quizá uno de los más repetidos) particularidades profundas al individuo configuraciones psicológicas constructos agregados de componentes agregado de particularidades agregado ordenado complicado y compuesto de particularidades combinaciones de particularidades conductas (observables, habituales, no esporádicas)

Esta enumeración coloca de visible de nuevo que la capacidad es una instrucción complicada y holística, compuesta desde la composición eficaz de caracteres, particularidades,

componentes, que fueron instituyendo y fortaleciendo en el individuo. En dichas enunciaciones se considera la predisposición, cada vez más progresiva, a no circunscribir tales maneras, particularidades o componentes a los que de representación rigurosamente técnica que son necesarias para practicar las labores de las acciones laborales concreta.

Valiente asegura desde este examen que las capacidades se concuerdan desde: cada componente: conceptual y procedimental: sapiencias, destrezas, costumbres, potenciales, habilidades, capacidades, que posibilitan y demuestran el “conocer cómo realizar” del individuo en sus actividades laborales (profesor, directivas).

Componente actitudinal: valor, convicción, actitud, responsabilidad, que viabilizan y descubren el “conocer como estar” y el “conocer como ser” del individuo a lo largo de su rendimiento.

Elemento motivacional: interés, necesidad, razones, construcción particular, que establece y coloca en certidumbre el “pretender realizar” del sujeto en sus actividades competitivas.

Otras perspectivas y particularidades del temperamento del individuo.

Los exámenes relacionados de las capacidades en el contexto competitivo concuerdan, además, en el presente, en reflexionar, también:

Su perspectiva contextual, que se expone por su vínculo directo con la labor o acción concreta y con la secuela requerida en un concluyente puesto o medio de labores.

Su perspectiva transversal, en tanto impresiona al agregado de labores, compromisos, relaciones, que deberá descargar el individuo (profesional, directiva, pedagogo).

Su perspectiva adquirida, se consigue mediante la práctica: en el espacio de la enseñanza y en el posterior progreso de la acción (competitiva, administrativa, pedagógica).

La muestra del profesionalismo del administrador educativo, desde capacidades, se podría establecer en un modelo o regla de referencia para la elección y la designación de los administradores, la elección de los porvenires aspirantes, la valoración de su rendimiento regente, enseñanza y progreso competitivo inicial e indestructible, su afirmación y motivación.

La caracterización de las capacidades que consienten la profesionalización del administrador educativo deberá surgir conforme a Valiente (2010) del respeto de una sucesión de indicios entre las cuales destacamos las siguientes:

a) Cada exigencia contemporánea que se plantea a la enseñanza en el entorno nacional y geográfico, derivados de:

- El cuadro legal sistemático en el cual se mantienen los métodos formativos.
- El comprendido de cada Política y Estrategia que orienta la labor educativa.
- El comprendido de cada reforma y proceso de cambios.

- Las particularidades de su esencia de administración, emanadas de la función social del C.E.:

-La esencia social y cada prioridad de la condición formativa al cual incumbe el C.E.

-El encargo del C.E.

-El modelo del C.E.

-Las particularidades del corredor educativo

-Las particularidades de los educandos en analogía al grado formativo

b) El espacio ocupado por el deber en la distribución educativa y las labores y capacidades que legítimamente posee concedidas, relaciones, labores y adeudos que ha de rendir desde la deferencia de la perspectiva y comprendido competitivo de su labor directora. Las relaciones que deberán rendir desde el reciente aspecto y comprendido competitivo de su labor directora.

-Líderes

-Administradores

-Gestores del currículum

-Evaluadores

-Negociadores

- Promotores de los cambios y la invención
- Promotores de culturas colaborativas
- Planificadores
- Formadores
- Orientadores
- Garantes de políticas educativas
- Gestores de medios tanto material y financiero

- Cada concepción teórica relacionado a las que se sustentan el tipo de administración:

- La filosofía relacionada a la senda educativa
- Cada concepción relacionada a la eficacia de la enseñanza y su valoración
- La idea relacionada a los aprendizajes y la enseñanza completa del educando
- Las ideas curriculares vigentes.

Como comentamos precedentemente, una de las permutaciones más notables que se originó en las gestiones del personal desde los 70 en cada organización es los llamados Modelos de Gestiones de capacidades. Esta reciente orientación va más allá de los componentes de talento estimados en la elección del RR.HH. Entre otras particularidades Levy-Leboyer (1997) indican las sucesivas:

1. Cada competencia implica un agregado de sapiencias, capacidades y características de temperamento. Afectando a las puestas en prácticas integradas de capacidades, particularidades de temperamento y además sapiencias adquiridas para efectuar bien un encargo complejo en el cuadro de una institución.

2. La competencia únicamente es definible en la actividad (actividades profesionales, rendimiento de las labores, etc.), que es en que se instruyen y revelan. En Levy-Levoyer (1997) cada competencia constituye una relación entre cada misión a realizar y las conductas

puestas en ejercicio para realizarlo, por un lado, y los caracteres particulares requeridos para tolerar de modo satisfactorio, por otro.

3. Se ocasionan como efecto de la composición activa de unas competitividades con perspectivas de temperamento, prácticas logradas, estimulación, propósitos particulares, objetivos de la compañía, etc. que consienten una explícita distribución mental con capacidad de proporcionar una contestación triunfante en la actividad, comparativamente firme en el tiempo y dúctil.

4. Dependerán en parte de cada experiencia adquirida e integrada en el individuo, el cual de cierto modo las mecaniza. En el momento en que un individuo consiente a su grado inapreciable de realización, la sistematización de las labores consiente menguar el medio a cada labor intelectual y acrecentar el rol de las capacidades concretas.

Arribados a este espacio, nos brotan los iniciales asuntos vinculados con el asunto que nos entra. ¿Cómo logramos emplear esta orientación competitiva al progreso de cada director escolar?, ¿hasta qué extremo este método brinda contestaciones ventajosas a las exigencias de progreso de administradores cuyas condiciones queden a su vez al nivel de las exigencias de las direcciones formativas estatales?

Longo (2002), nos plantea inicialmente establecer los compromisos y listas de administradores para conformar un retrato de excelencia competitiva de la cual se logren emanar espacios de triunfo con las cuales vinculan las conductas adecuadas y las capacidades precisas. desde ya lograremos elaborar una muestra de capacidades administrativas empleando técnicas que avalen tanto su relación hipotética como su eficacia práctica. En conclusión, lograremos el beneficio práctico de la muestra si lo llegamos a contextualizar en el ambiente de la socio-económica y cultura de los directores.

¿Por qué instituir perfiles competenciales?

Una orientación competencial conforme a Bolívar (2011) plantea cambios de perspectivas: en vez de enfocarse en las labores, lo hacer en las capacidades que corresponden poseer los que toman labores administrativas. actualmente, en la muestra burocrático gerencialista absoluta, lo que concierne es efectuar las labores establecidas y las labores convenientes. Los administradores se someten de manera funcional a los mencionados hechos.

En contraste, como destaca Teixidó (2008), en los aspectos competenciales, los mencionados logran un rol dinámico y se realiza a partir del aspecto de progreso, pues las capacidades son crecientes.

También, una orientación competencial consiente reconocer las capacidades exactas en las labores del deber y, a lo que, en la elección de candidatos; al momento que, comparablemente, proyectar técnicas de enseñanza perenne para los directores en labores.

El reconocimiento del perfil de capacidades solicitadas en el ejercicio triunfante de las labores directivas es el componente específico desde el que podría realizarse la valoración y el anteproyecto de métodos de progreso Teixidó, (2007).

Por su lado, la CEOE (2002) en sus Informes de los Observatorios de Gestiones por Capacidades marca las sucesivas prerrogativas del método:

Proporciona a cada directivo el progreso de su grupo.

Consiente desplegar un arreglo conveniente en cada perfil profesional y los requerimientos de las labores.

Se consigue un elevado potencial en la ordenación para lograr recientes desafíos.

Multifuncionalidades en los individuos.

Consiente centrar cada esfuerzo sobre componentes claves de la institución. Se borran los parapetos entre espacios.

Proporciona el transcurso de valoración.

Una proyección muy completa de capacidades concretas, a partir del aspecto de los liderazgos visionarios, para administradores de centros educativos es el que diseñan Hoyle, English & Steffy (2002). Se reseñan sucintamente a capacidades:

Para los liderazgos visionarios. Políticos.

De comunicación y de vínculo con la colectividad.

De gestiones organizativas (encomendar, asumir fallos, usanza de tecnología para optimizar las gestiones...).

Conexas a las gestiones del currículo. Afines a las gestiones del transcurso de ilustración.

De valoración del recurso humano y gestiones de personal. De progreso competitivo. en el estudio educativo.

Concernientes con cada valor y la conducta de liderazgo.

En un instante en el cual la expresión competencia queda en todo el aparato formativo ya sea a rango curricular como valorativo, nos trazamos qué competencia debe poseer cada directivo escolar para estimular liderazgos distribuidos en el profesor y de qué manera podría ser perfeccionadas para practicar con triunfo las labores administradoras y para su progreso competitivo.

Al administrador actual más que demandarle que tenga control y estabilidad, la dirección le exige que involucre y estimule a los componentes de su institución a proporcionar lo óptimo de sí mismo para lograr un propósito usual. Las recientes exigencias a los CC.EE. requieren un modelo de líderes no enfocado solamente en quien tiene el espacio serio sino más colaborado entre el agregado de sus componentes.

Como menciona Bennis el cual practica liderazgo repartido debiendo ser un guía de líderes o un "teachers as leaders" así lo denomina Walling, (1994). A fin de lograr este reciente perfil de guía no vale el profesor que se elige por el encierro pues no se muestra nadie o por asuntos de confabulación competitiva, en contraste, será ineludible un guía elegido que exponga poseer

una sucesión de capacidades o una excelente tendencia de lograrlas (contemplamos en el estudio si ello es viable).

Dicha orientación competencial hace cambios de las perspectivas y en vez de enfocarse en las labores que corresponden desplegar los administradores educativos, lo hace en las capacidades que deberán poseer los que las desarrollan.

Señalado por Teixidó (2008), cada directivo pasa de subordinado laboralmente a las faenas a acoger un rol dinámico. Esta orientación consiente reconocer que son las capacidades exactas para practicar el deber y también proporciona tanto la elección de recientes pretendientes como el anteproyecto de métodos de enseñanza para administradores en labores.

Sin embargo, que los contextos demandan distintas capacidades hay un agregado de ellas que de modo genérico se demandan para practicar una muestra de administración que estimule el triunfo formativo de educandos de un C.E. Bolívar (2011)

Cada competencia asociada a los liderazgos escolares.

Al examinar los estudios que se han realizado relacionado a modelos de competencia de los liderazgos escolares hallamos la de Álvarez (2010) la cual precisa 04 competencias de los liderazgos formativo como básicos:

Primero, las competencias de los pensamientos estratégicos reseñándose al potencial del administrador de estimular métodos de cambios y de involucrar a diferentes representantes en planes participados.

Segundo, enfatiza las competencias de encargo de los aprendizajes como el potencial preciso de los liderazgos formativos. El administrador deberá estar en capacidad de guiar los transcurso de instrucción-asimilación, observar el trabajo de los docentes y estimular el progreso competitivo de los docentes.

Tercero, de la competencia, es la del vínculo con los individuos. Los liderazgos, como vínculo de intervención en otros individuos, establecen una sucesión de redes de vínculos humanos entre los representantes formativos que facilitan las gestiones de los planes de la institución.

Cuarto, las competencias en la formación y movimiento de distribuciones organizativas. El administrador, aprovecha el ambiente de libertad progresiva, deberá estar en capacidad de establecer organizaciones que proporcionen coordinación y laborar en grupo, en un cuadro de liderazgos compartidos. Campo (2010) congrega la competencia que define el perfil del administrador perfecto desde la competencia que se determina en la consagración competitiva de Escocia en 23 colectivas en 4 componentes:

Las maneras particulares: maleabilidad, perseverancia, independencia, confianza, moralidad y proporción.

Destreza interpersonal: empatía, ansiedad por los demás, asertividades, escuchar de manera activa, evidencia y labores en grupo.

potencial de liderazgos: encomendar, estimular, controlar la eficacia, progreso particular, aperturas a exteriores, liderazgos.

Destreza técnica de encargo: proyección de aspiraciones, pacto, ordenación de medios, entendimiento del ambiente y convenio.

Logramos ver como uno y otro autor converge al momento de efectuar la codificación de ciertas capacidades, específicamente el potencial de liderazgos, cada habilidad interpersonal y las pericias sistemáticas de encargo de Campo concuerdan correspondientemente con la capacidad de encargo de los liderazgos pedagógicos, de vínculo y de pensamientos estratégicos de Álvarez.

En el estudio realizado por Robinson (2010), dicha clasificación de las capacidades requeridas en el liderazgo didáctico eficiente en 3 grupos:

1. Solucionar inconvenientes complicados fundamentados en el C.E.

2. Utilizar una extensa sapiencia de la educación y aprendizajes necesarios a fin de practicar los liderazgos pedagógicos.

3. Provocar la confiabilidad vinculativa con el recurso humano, familiares y educandos por sobre las autoridades y el dominio.

Bolívar (2011), dice, tras analizar los desenlaces de diferentes estudiosos relacionado a las capacidades precisas en liderazgos educativos, en general logran enorme trascendencia las vinculativas, tiene el potencial de infundir seguridad, consiguen la deferencia, tratar con la muchedumbre. Así Day (2010) indica que la confiabilidad es fundamental en la repartición creciente de los liderazgos y Robinson (2010) en la propia senda asegura que el grado de confiabilidad vinculativa irradia el nivel en el cual cada miembro que desempeña un agregado de labores descubre a los demás y así la confiabilidad es esencial para el beneficio de los propósitos que demandan un brío agrupado.

Elmore (2010) dice, los liderazgos pedagógicos en la reciente administración educativa, demanda de la sucesión de capacidades encaminadas a estimular argumentos que beneficien los transcurso de instrucción-aprendizajes. Considera que las habilidades notables para los liderazgos son las encaminadas a optimar la enseñanza y en consecuencia el rendimiento de los educandos, por lo que, las capacidades sustanciales serían las que vinculadas " con formar un contexto para los aprendizajes focalizados en expectativas evidentes para la enseñanza.".

Fernández (2002) y Lorenzo (2005) narran ciertos potenciales que deberán tener los directores educativos:

Deberá estar en capacidad de leer la situación que le involucra y estudiar los aspectos del porvenir. potencial de estudiar cada debilidad y fortaleza del foco para optimizarlo.

Amor propio y fuerzas sentimentales.

Potencial de completar centro y colectividad pedagógica.

Potencial para tomar comportamientos estables y rígidos, para muestra, en la elección del recurso humano o en el reto de pautas formativas asignadas.

Líderes pedagógicos.

Inducir las labores en grupo y el excelente ambiente en los vínculos humanos como fundamento en una proyección segura Maureira (2006).

Potencial de colaborar en el liderazgo, de distribuirlo facilitando la ocasión de manera general a todos de intervenir en señales de reconocer el centro y de transformarlo en un compromiso general siendo capaz de mantener unidos en una senda frecuente.

Uribe (2010) precisa 02 grupos de capacidades, conductual como disposición previa de administradores y las laborales como el potencial de hacer algunas actividades conformes a las direcciones.

En el interior de las laborales indica la de instituir una perspectiva encaminada como el potencial del administrador de formar a la colectividad educativa alrededor de un plan pedagógico, la capacidad de formar medios y labores con el mencionado plan y la capacidad de tramitar la avenencia suscitando un ambiente de confianza educativa, las 03 relacionadas al liderato transformativo el que ubica el C.E. como foco de los cambios formativos. Como capacidades laborales dice la de desplegar los individuos contemplando a sus exigencias pedagógicas y tramitar la enseñanza, una y otra más cercanas a los liderazgos instruccionales más preocupados por la educación de los educandos.

Conforme a cada competencia conductual, Uribe los codifica en 04 magnitudes:

Gestiones flexibles en los cambios, ajustando su modo de guía a las exigencias del contexto.

Destreza comunicacional, creando impactos.

Elaboración de confiabilidad, proporcionando y tomando encargos de modo respetuoso.

Articulaciones entre sapiencias y prácticas, fundamentándose en las secuelas del estudio.

Desde las señales mencionadas precedentemente por Valiente (2010), el cual nos plantea un tipo de profesionalismo de cada director escolar renovado el 2001 desde el único esbozado en 1997, ordenado por capacidades, que, sin embargo, fueron diseñados fundamentalmente para el medio cubano, podría ser permitido en otros casos:

Cada competencia profesional de los profesores se puede precisar como el agregado de sapiencias, destrezas, cualidades y valores ineludibles para efectuar una enseñanza con eficacia. Ello es, lo que sabrán y saben hacer los docentes para asumirlo de modo satisfactorio las dificultades que la educación les traza.

Zabalza (2007) dice, “las competencias son un espacio de intersecciones en las cuales proceden las sapiencias y las destrezas para efectuar labores bien cimentadas y fuertes, que la capacidad involucra saber que es la labor requerida para solucionar un contexto problemático y estar al tanto de cómo realizarlo”. En la perspectiva fundamentada en capacidades, la intención de cada programa formativo no es únicamente lograr sapiencias sobre acontecimientos y nociones, sino lograr capacidades competitivas educativas, que también de sapiencias y conocimientos se logran ordenamientos y cualidades.

De modo que, la orientación fundamentada en capacidades para profesores, requiere el “conocer” (disposición de sapiencia, pesquisa, hipótesis y nociones, etc.) que base el “saberlo hacer” (ejercer labores convenientes); y el “conocer ser /estar” (acomodar de cualidades, valores y reglas que demande el rendimiento). Estas 03 perspectivas son sustanciales para lograr los modelos de capacidad educativa y se deberá trazar un cambio revelador en los índices del pedagogo y además del educando.

Por otro lado, Zabala (2003) piensa en las sucesivas capacidades del profesor: Proyectar el transcurso de instrucción-aprendizajes, elegir y preparar comprendidos disciplinarios, brindar informaciones y definiciones evidentes y bien constituidas (competencias

comunicativas), control de los recientes métodos, proyectar la sistemática y constituir las acciones:

a) Ordenación de los espacios.

b) La elección de la técnica.

c) Elección y progreso de las labores pedagógicas

d) Comunicar - vincularse con educandos, facultar, valorar, especular y analizar lo relacionado a la instrucción, reconocerse con C.E. y laborar en grupo.

En un estudio efectuado por Páez y Ramos (2000) se estableció 04 labores con sus concernientes faenas, con vinculo a cada competencia docente:

a) Facilitadores-Mediadores: Potencial para instituir un vínculo plano con los colaboradores. Dicha labor es desarticulada en la ejecución de 14 labores.

b) Evaluadores: Potencial para comprobar la eficacia de los procesos docentes.

Dicha labor es desarticulada en la ejecución de 11 labores.

c) Organizadores: Potencial para dirigir la creación de la actividad educativa. Dicha labor fue desarticulada en la ejecución de 09 labores.

d) Investigadores: Potencial para contemplar el contexto con situación polémica e indagar disyuntivas de procedimiento. Dicha labor es desarticulada en la ejecución de 07 labores.

Marco del excelente rendimiento del pedagogo

De aquí para más adelante el Cuadro, precisa los manejos, las capacidades y los rendimientos que determinan una excelente enseñanza y que son reivindicatorios a todo profesor de Enseñanza Primordial Regular. conforma un arreglo competente y social entre el Estado, los profesores y colectividad alrededor de las capacidades que se aguarda manejen las docentes del estado, en repetidos periodos de su profesión, con la intención de conseguir la

asimilación general los educandos. Se trataría de un instrumento estratégico en la política completa de progreso pedagógico.

Por dicha razón que con la afluencia de 05 CC.EE. representativos de la enseñanza nacional congregadas en el equipo de Impulsores de los Marcos de Buen rendimiento Docente, el Minedu (2012) comenzó con pretensiones de encargo descentralizado, organizaciones educativas y expertos en enseñanza un transcurso de revisiones y cavilaciones sobre los documentos de excelente rendimiento del profesor.

El cuadro de excelente rendimiento del profesor es una orientación necesaria para el anteproyecto y ejecución de cada política y actividades de enseñanza, valoración y progreso del profesor en todo el país, y una senda adelantada en el desempeño del 3er propósito trascendental del PEN:

“Docentes con buena preparación practican de modo profesional la enseñanza”.

Esta reciente herramienta de políticas educativas queda a la atención de las 03 políticas prevalecidas por el Minedu al 2016: asimilaciones con eficiencia y cerrando grietas, progreso del profesor con fundamentos en juicios establecidos de excelente enseñanza, e innovación y descentralizar las gestiones educativas.

El P. E. N. (2006) traza la exigencia de tener un cuadro Curricular el cual concrete un agregado de asimilaciones consideradas esenciales y que deberán transformarse en secuelas usuales en toda la nación. Dichas asimilaciones, señalan, deberán estar referidas tanto al realizar y saber cómo al ser y el cohabitar, y serán firmes con la exigencia de rendir de modo eficiente, innovador y responsable como individuos, pobladores de una zona, habitantes y representantes fructíferos en distintos medios de la sociocultura y en un ambiente con globalización.

Dicha forma de asimilación necesita, en particularidad, el progreso del potencial de cavilar, de elaborar doctrinas y de convertir las situaciones trasladando sapiencias a distintos

medios y contextos. A lo que, simbolizan una discordia con el modelo de secuelas que el aparato educativo estuvo acostumbrado a originar de modo acostumbrado, a partir de un aspecto de transferencia de informaciones, de consumos acríticos de sapiencias congeladas y de reproducciones culturales.

La enseñanza y el C.E. que pretendemos en el avance de cada aprendizaje esencial se demanda que el C.E. tomé el compromiso social de dichas asimilaciones, exhiban un encargo democrático y guíe la eficiencia de la educación. Ello le demanda hacer movimientos para lograr las asimilaciones previstas estimulando las doctrinas críticas y creativas de sus educandos y la estimación efectiva de la variedad en sus locuciones. También, es indefectible que el C.E. atenúe una avenencia comprensiva y grata, que reordenara sus vínculos con la colectividad relacionado al fundamento de la obediencia por las culturas, y el papel de los papás y también protagonistas locales.

Visiones de las Profesiones Docentes en el MBDD

Las visiones que planteamos proporcionan un norte a los cambios en la carrera magistral.

Las enormes innovaciones que se producen en las colectividades actuales a mediados del siglo XX colocaron en el discusión 02 tipos de profesionalidades: uno que se sesga por establecer recursos y conclusiones a partir de un raciocinio de causas - efectos y estandarizarlo tanto propósitos como ordenamientos, ansioso por la eficacia; y otro que examina la variedad y toma la exigencia de contestar a esa a partir de una razón menos predestinada, más participativa, fundamentada en deferencias culturales, éticas-decentes y políticas, la cuales no son las propias en los asuntos y que necesitan ajuste invariable como situación de eficiencia y aptitud.

Esta 2da expectativa es la que demuestra y examina a la enseñanza como un trabajo complicado. Como locución de dicha complicación, la enseñanza presenta un agregado de

magnitudes que comparten con las demás carreras: sus ejercicios necesitan un proceder reflexivo, ello es, un vínculo autónomo y crítico relacionado del conocimiento ineludible para proceder, y un potencial de resolver en cada argumento. también, es una carrera que se efectúa de modo necesario mediante y dentro de una actividad relativa, con los educandos y con sus similares, un agregado complicado de relaciones que regulan los aprendizajes y el trabajo del C.E. además necesita un proceder colectivo con sus similares en la proyección, valoración y cavilación didáctica. Y es una labor moralmente involucrada. Las mencionadas son las particularidades que la enseñanza colabora con otras carreras.

En este análisis se considera a las 04 potestades como magnitudes, pues logramos mencionar que se comprende por magnitudes al espacio de los ejercicios docentes que agrupan un agregado de rendimientos competitivos que trasgreden de modo favorable en las asimilaciones de los educandos. En cada magnitud subyacen la perspectiva ética de la instrucción, enfocada en las prestaciones de una atención pública y en el progreso completo de los educandos.

En dicho argumento, se han reconocido 04 espacios que concurren: el inicial se vincula al preparativo para la educación, el 2do narra la mejora de la instrucción en el salón y el C.E., el 3ro se reseña a las articulaciones del encargo educativo con cada familia y la colectividad, y el 4to alcanza la disposición de la identificación educativa y la mejora de su profesionalismo, para lo que detallamos, que para los estudios se les hapreciado como magnitudes.

2.3 Bases filosóficas

Según **Loza** (2014) , dicho estudio analizara el vínculo existente entre el rendimiento del profesor y los aprendizajes de educandos la cual nos conducirá a cavilar y discutir ciertas perspectivas de la instrucción y los aprendizajes, conforme a ciertos estudiosos, “la ética de la enseñanza opera clases y nociones filosóficas sin el vínculo íntimo entre el organismo

hipotético de la filosofía ... y la enseñanza”, también “los profesionales de filosofía de la enseñanza no nos dieron una balance evidente de cómo su método verdaderamente se plantea que labora: de los modelos de argumento que la mencionada utiliza, de la certeza que ella asume para ser oportuno, sus ensayos para la realidad y simulación, sus juicios para el triunfo o la frustración, el estatus de sus mismas propuestas y dogmas, y su razón íntima en total. Todo eso vale de suposición además para la discusión y asumir partido en vínculo a lo que podría brindar dicho método y su nivel de eficacia hipotética y experiencia. En ciertos casos: “La filosofía de la enseñanza pareciera quedar percibiendo una marginación progresiva actualmente. La disyuntiva céntrica que afronta este espacio es hallar la manera de ser tanto de modo académico bueno como sustancial en los que practican, en tanto que los demás confirman que: “Actualmente la filosofía de la enseñanza place de reconocimientos mundiales, lo cual no exceptúa que haya una enérgica discusión alrededor de dicho método teórico” **Chávez, (2003).**

2.4 Definición de terminos básicos

Aprendizajes:

Conforme a Escamilla & Lagares, (2006) “es el agregado de transcurso de cambios y mejoras que se desplegarán en los individuos como secuela de su implicancia dinámica en contextos y ocasiones formativas serias y no serias”. (p. 105)

Buena Práctica:

Conforme al MINEDU, (2016) “las excelentes experiencias son prácticas, a partir de las gestiones, con excelentes efectos y que se encaminan a procedimientos concretos y efectivos que viabilizan un progreso en el rendimiento de los liderazgos pedagógicos. poseen un aspecto creador para remediar un contexto problemático y que contribuya al avance de cada aprendizaje”.

Capacidad:

Acorde al MINEDU, (2016) “cada capacidad es recurso para proceder de modo conveniente. Dichos medios son las sapiencias, destrezas y cualidades que los educandos emplean para enfrentar un contexto determinado. Dichos potenciales plantean ordenamientos mínimos relacionado a las capacidades, que son ordenamientos más complejos” (p. 20).

Habilidad:

Álvarez de Zayas, (1990) precisa las destrezas en el cuadro pedagógico en: "Las labores que el educando efectúa al relacionarse con la esencia de análisis con la intención de convertirlo y humanizar." (p. 71).

Líder:

Blanchard, (2009) Es el individuo que posee el potencial de llevar a los demás, en un transcurso, que consienta lograr un fijo propósito, intención o designio.

Liderazgo:

El MINEDU, (2014) dice, es el modo del individuo que lo practica y además deberá establecerse en una particularidad del encargo de la ordenación educativa, en la cual individuos líderes formales o informales tienen participación de procesos liderados por el director, sistematizando y ayudando al triunfo de las secuelas y objetivos del C.E.

Liderazgo Pedagógico:

Conforme al MINEDU, (2014) se comprende como liderazgos pedagógicos a la intervención que ejerce cada miembro de una ordenación, encaminados por los directores y varios conjuntos de beneficio, para progresar hacia el reconocimiento y el avance de los propósitos y la perspectiva del C.E.

Competencia:

Son Las sapiencias, destrezas y pericias que despliega un individuo para entender, convertir y advertir en el ambiente en el cual radica. La capacidad no es una situación detenida,

sino que es un componente activo que queda en incesante progreso. Podría crear, desarrollar ayudar y estimular las sapiencias.

2.5 Hipótesis de investigación (*)

2.5.1 Hipótesis general

Existente relación entre liderazgo pedagógico directivo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba

2.5.2 Hipótesis específicas

Existente relación entre establecer metas y expectativas en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba

Existente relación entre manejo estratégico de recursos en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba

Existente relación entre el involucramiento directo en la planificación en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba

Existente relación entre promover y participar en el aprendizaje en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba

Existente relación entre asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

| Variable | Definición Conceptual | Dimensión | Indicador | Ítem |
|---------------------------------------|--|---|--|----------|
| LIDERAZGO PEDAGÓGICO DIRECTIVO | Welch (2015) define liderazgo como la influencia ejercida sobre las personas para incentivar a las labores a fin de lograr un propósito usual; el guía instituye un objetivo y consigue que la mayoría de los individuos anhelan y laboren por conseguir. Según al modelo de liderazgos utilizados por el guía, se conseguirá la obtención de objetivos de una u otra forma. | Establecer metas y expectativas | Define y prioriza las metas de aprendizaje | 3 |
| | | | Genera un consenso de los docentes | |
| | | | promueve que las expectativas y metas | |
| | | Manejo estratégico de recursos. | Personal | 3 |
| | | | Materiales | |
| | | | Recursos económicos | |
| | | Involucramiento directo en la planificación | Reflexión sobre la enseñanza | 4 |
| | | | Revisión del currículo | |
| | | | Retroalimentaciones a profesores | |
| | | | Monitoreos | |

| | | | | |
|------------------------------|--|---|---|----------|
| | | Promover y participar en aprendizajes | Se implica en el aprendizaje de educandos. | 2 |
| | | | Advierte en la asimilación y progreso competitivo de los pedagogos | |
| | | Afirmar un ambiente ordenado y de ayuda | Ambiente metódico en el interior y exterior del salón para el pedagogo. | 4 |
| | | | Ambiente metódico dentro y fuera del salón para el educando. | |
| Reglas evidentes y oportunas | | | | |
| | | | Apoyo al profesor | |

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

| Variable | Definición Conceptual | Dimensión | Indicador | Ítem |
|---|--|--|---------------------------------|----------|
| DIRECTIVO EN LOGRO DE COMPETENCIAS | Boyatzis (1982) “particularidades inferiores a un individuo, de modo causal vinculadas con un proceder exitoso en un espacio de labores” | Capacidades de sapiencias y dominio personal | Estimulación de logros | 7 |
| | | | Conocimiento de uno propio | |
| | | | Decisión | |
| | | | Confianza | |
| | | | Autorregularse: | |
| | | | Auto confiabilidad: | |
| | | | Maleabilidad | |
| | | Competencia de encargo de relaciones | Empatía: | 5 |
| | | | Liderazgos inspiradores | |
| | | | sapiencias organizativas | |
| | | | Encargo del problema | |
| | | Competencias cognitivas de y razonamiento | Labores en grupo y ayuda | 3 |
| | | | Pensamiento analítico | |
| | | | Pensamientos sistémicos | |
| | | | Reconocimientos de muestras | |
| Práctica método o experto | | | | |
| Estudio de cuantía: | 3 | | | |
| Comunicaciones escritas: | | | | |

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

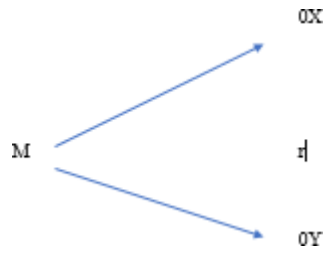
Modelo y anteproyecto de estudio. El estudio es diverso y puede abarcar a partir del análisis de interacciones verbales y no verbales en salones aislados hasta observaciones detalladas e interrogatorios durante etapas de tiempo más prolongados. Las formas posibles incluyen tomar notas y usar literatura existente, entrevistas y protocolos extensos (es decir, los participantes hablan en voz alta mientras completan la tarea). La elección del método no es una característica de este enfoque (todos los métodos enumerados pueden aplicarse a estudios empíricos o correlacionales), sino de forma pormenorizada y calidad para analizar, como lo es la interpretación de informaciones. Dicho examen se concentra en la perspectiva cuantitativa. Además, se aplica estadística descriptiva e inferencial para probar hipótesis y sacar conclusiones adecuadas para el estudio.

Tipo de investigación

Están relacionados porque se puede medir el grado de vinculaciones entre dos variables que se investigan. En ese sentido, muestra cómo la estrategia del método incide en los factores de salud y bajo rendimiento académico durante la pandemia en los docentes referidos.

El nivel del estudio

El nivel es correlacional, es un estudio causal. Las estadísticas solo muestran dependencias entre eventos. El gráfico es el siguiente: Correlación descriptiva: vínculos entre las variables que se miden y la descripción de los hallazgos obtenidos. Diseño de búsqueda el esquema no es realmente transformador ya que las variables no se manipularán y la búsqueda se realizará tal como ocurre en su contexto natural. Tiene un marco cuantitativo y cualitativo.



Donde:

M: Representa la muestra de la población

Ox: Estrategias metodológicas virtuales

Oy: Resolución de problemas matemáticos

r: Vinculo de versátiles

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

De acuerdo a lo sostenido por **Córdova** (2018) reconoce al colectivo en “la agrupación de componentes de examen debidamente establecida de peculiaridades comunes y visibles; establecidas en grupos con propósitos de investigación. Se tiene conocimiento que un colectivo se encuentra bien determinada, cuando cuenta con una circunscripción de forma temporal y espacial”. El colectivo de este estudio, se encuentra conformado por pedagogos de la entidad UGEL 307 de la localidad Huacaybamba, que ha sido referido correspondiente año 2022, cuya distribución es la siguiente:

Tabla 3. Población de estudio

| Nombre del C.E. | Nivel / Modalidad | Dirección de IE | Estudiantes | Pedagogos |
|------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------|------------------|
| 337 | Inicial - Jardín | Bello Progreso | 10 | 1 |
| 156 | Inicial - Jardín | Chichipon | 17 | 1 |
| 107 | Inicial - Jardín | Jamasca | 9 | 1 |
| 100 | Inicial - Jardín | Quichirragra | 31 | 3 |
| 304 | Inicial - Jardín | Huacaybamba | 127 | 6 |
| 341 | Inicial - Jardín | Santa Rosa De Pinra | 15 | 1 |
| 338 | Inicial - Jardín | San Francisco | 16 | 1 |
| 215 | Inicial - Jardín | Nueva Union | 10 | 1 |
| 349 | Inicial - Jardín | Vista Alegre | 9 | 1 |
| 159 | Inicial - Jardín | La Merced | 23 | 2 |
| 158 | Inicial - Jardín | Cajan | 43 | 4 |
| 125 | Inicial - Jardín | Huaracillo | 25 | 2 |
| 297 | Inicial - Jardín | Pinra | 41 | 3 |
| 193 | Inicial - Jardín | Santa Rosa De Chingas | 4 | 1 |
| 339 | Inicial - Jardín | Pauca | 27 | 2 |
| 334 | Inicial - Jardín | San Antonio | 7 | 1 |
| 216 | Inicial - Jardín | Huaripampa | 24 | 2 |
| 112 | Inicial - Jardín | Canchabamba | 36 | 3 |
| 336 | Inicial - Jardín | La Primavera | 2 | 1 |
| 340 | Inicial - Jardín | Shiracayog | 5 | 1 |
| 335 | Inicial - Jardín | Alta Valle | 13 | 1 |
| 157 | Inicial - Jardín | Pirushto | 5 | 1 |
| 126 | Inicial - Jardín | Cochabamba | 23 | 2 |
| 348 | Inicial - Jardín | Alto Marañon | 8 | 1 |
| 305 | Inicial - Jardín | Rondobamba | 36 | 3 |
| 372 | Inicial - Jardín | San Luis De Carhuag | 2 | 1 |
| 380 | Inicial - Jardín | Cullcuy | 21 | 2 |
| 33228 | Inicial - Jardín | Hualhuash | 7 | 1 |
| 84286 | Inicial - Jardín | Rura | 12 | 1 |
| 84087 | Inicial - Jardín | Pachachin | 37 | 3 |
| 503 | Inicial - Jardín | Izara | 11 | 1 |
| 504 | Inicial - Jardín | Miraflores | 9 | 1 |
| 505 | Inicial - Jardín | Mañinco | 15 | 1 |
| 506 | Inicial - Jardín | Inca | 13 | 1 |
| 517 | Inicial - Jardín | Tunanmarca | 13 | 1 |
| 518 | Inicial - Jardín | Umbe | 17 | 1 |
| 519 | Inicial - Jardín | Dinamarca | 13 | 2 |
| 520 | Inicial - Jardín | Huauyash | 6 | 1 |
| 521 | Inicial - Jardín | Pampa Hermosa | 21 | 1 |
| 522 | Inicial - Jardín | Pueblo Viejo | 7 | 1 |
| 523 | Inicial - Jardín | Manzana | 9 | 1 |
| 680 | Inicial - Jardín | Cesar Vallejo | 32 | 2 |
| 820 | Inicial - Jardín | Ushca | 14 | 1 |
| 821 | Inicial - Jardín | Choncobamba | 12 | 1 |
| | | Casa Blanca San Pedro | | |
| 791 | Inicial - Jardín | Casa Blanca San P. | 26 | 2 |
| 840 | Inicial - Jardín | Ararayog | 8 | 1 |
| Total | | | 871 | 73 |

Muestra

Podemos deducir que el modelo es un subconjunto del colectivo o medio el cual resulta interesante y del que se puede obtener información necesaria, lo cual puede ser de forma representativa de esa población (de forma probabilística), con el propósito de poder totalizar los hallazgos o cualitativamente para empezar el reconocimiento de la población, la cual está debidamente conceptualizada a partir del planteamiento del problema según Carrasco (2008)

La muestra será igual a la población, es decir se consideran a los 73 docentes de inicial de la Ugel Huacaybamba.

3.3. Técnicas de recolección de datos

En este propósito se empleará la consulta. La herramienta empleada serán interrogantes. Los que será de mucha utilidad para recolectar información referente a los “Liderazgo pedagógico directivo” y “Competencias”. El cuestionario será respondido por los docentes de la institución materia de dicho análisis.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Se tomo en consideración los datos se hará uso para la aplicación de ecuaciones estadísticas empleándose para ese propósito tablas y figuras.

Además, se va a emplear el examen de regularidad. Y en el detallado del examen se empleará el Rho de Spearman.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 4. *Liderazgo pedagógico directivo*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentajes válidos | Proporción acopiada |
|--------|-------|------------|------------|---------------------|---------------------|
| Válido | Alta | 14 | 19,2 | 19,2 | 19,2 |
| | Baja | 7 | 9,6 | 9,6 | 28,8 |
| | Media | 52 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Consulta usada en profesores de inicial de la U. E. 307 UGEL Hucaybamba.

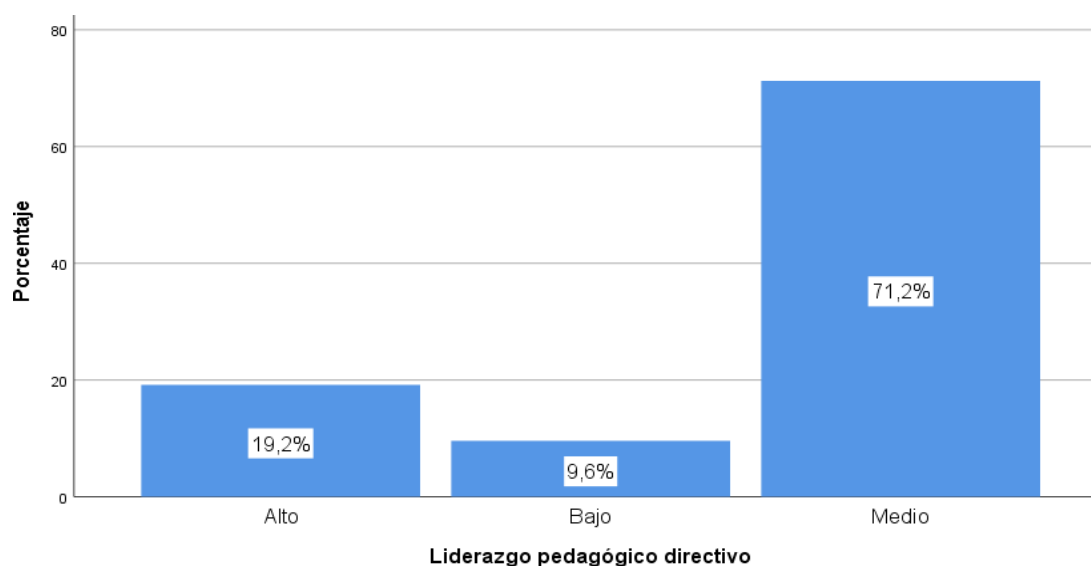


Figura 1. *Liderazgo pedagógico directivo*

La fig. 1, el 71,2% de pedagogos del nivel inicial de la Unidad Ejecutora 307 UGEL Hucaybamba sustentan que lograron grado regular en el versátil liderazgo pedagógico directivo, 19,2% alcanzaron grado elevado y 9,6% lograron grado escaso.

Tabla 5. *Establecer metas y expectativas*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentajes válidos | Porcentaje acopiado |
|---------|-------|------------|------------|---------------------|---------------------|
| Válidos | Alta | 17 | 23,3 | 23,3 | 23,3 |
| | Baja | 4 | 5,5 | 5,5 | 28,8 |
| | Media | 52 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Consulta usada en profesores de inicial de la U. E. 307 UGEL Hucaybamba.

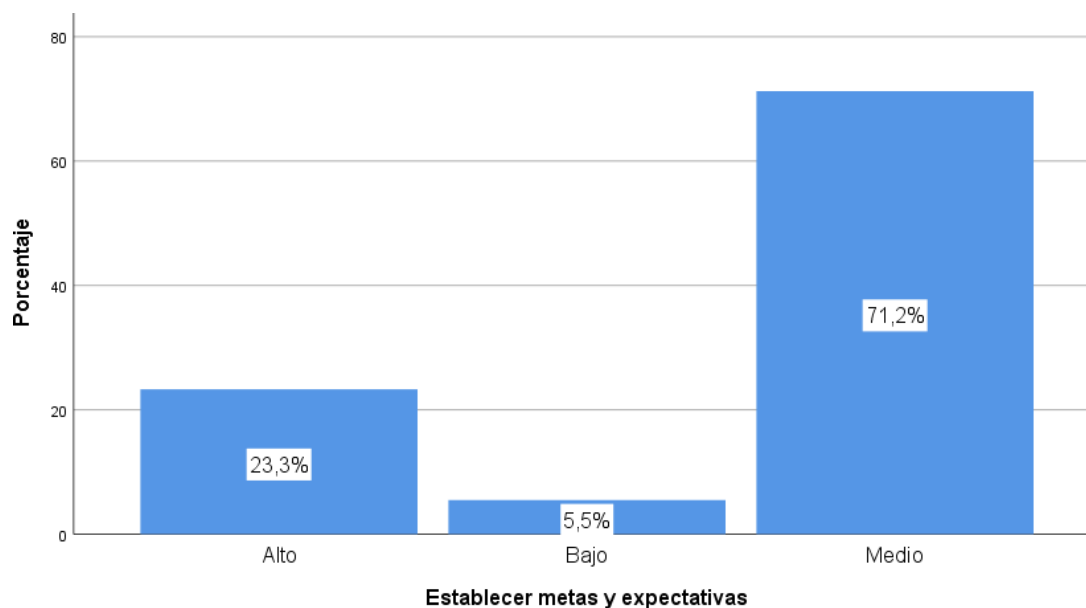


Figura 2. *Establecer metas y expectativas*

De la fig. 2, un 71,2% de docentes del nivel inicial de la Unidad Ejecutora 307 UGEL Hucaybamba dicen que lograron grado regular en la magnitud Establecer metas y expectativas en el interior del liderazgo pedagógico directivo, 23,3% alcanzaron grado elevado y 5,5% consiguieron grado escaso.

Tabla 6. Manejo estratégico de recursos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentajes válidos | Proporción acopiado |
|--------|-------|------------|------------|---------------------|---------------------|
| Válido | Alta | 14 | 19,2 | 19,2 | 19,2 |
| | Baja | 16 | 21,9 | 21,9 | 41,1 |
| | Media | 43 | 58,9 | 58,9 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Consulta usada en profesores de inicial de la U. E. 307 UGEL Hucaybamba.

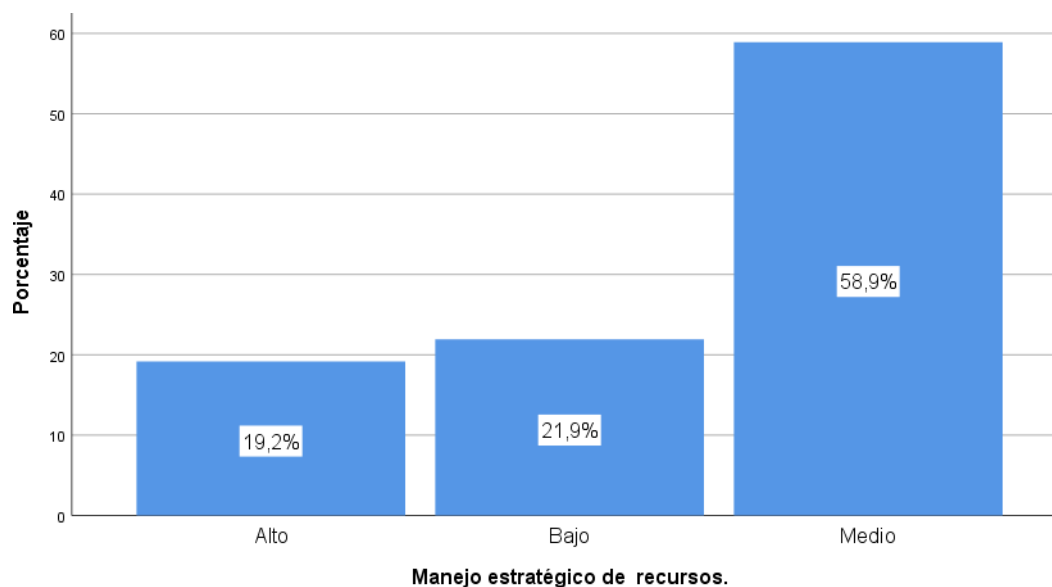


Figura 3. Manejo estratégico de recursos

De la fig. 3, un 58,9% de docentes del nivel inicial de la Unidad Ejecutora 307 UGEL Hucaybamba dicen lograr grado regular en la magnitud Manejo estratégico de recursos dentro del liderazgo pedagógico directivo, 21,9% alcanzaron grado bajo y 19,2% logran grado alto.

Tabla 7. *Involucramiento directo en la planificación*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acopiado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válido | Alta | 14 | 19,2 | 19,2 | 19,2 |
| | Baja | 7 | 9,6 | 9,6 | 28,8 |
| | Media | 52 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Consulta usada en profesores de inicial de la U. E. 307 UGEL Hucaybamba.

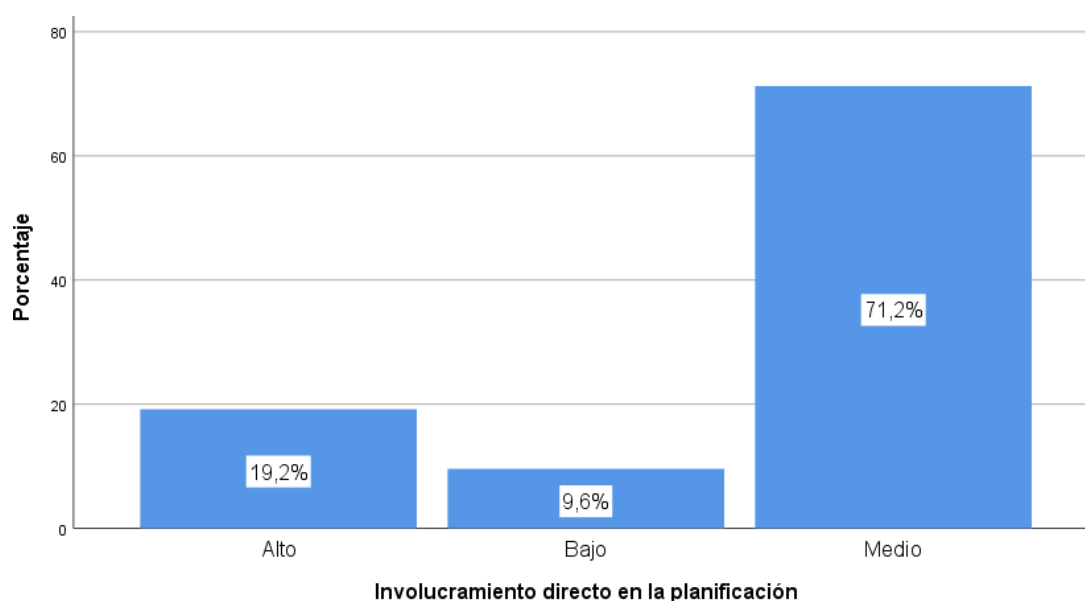


Figura 4. *Involucramiento directo en la planificación*

De la fig. 4, un 71,2% de docentes del nivel inicial de la Unidad Ejecutora 307 UGEL Hucaybamba dicen lograr grado regular en la magnitud Involucramiento directo en la planificación en el interior del liderazgo pedagógico directivo, 19,2% logran grado elevado 9,6% alcanzan grado escaso.

Tabla 8. *Promover y participar en el aprendizaje*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Proporción válida | Porcentaje acopiado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válidos | Alta | 27 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | Baja | 7 | 9,6 | 9,6 | 46,6 |
| | Media | 39 | 53,4 | 53,4 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Consulta usada en profesores de inicial de la U. E. 307 UGEL Hucaybamba.

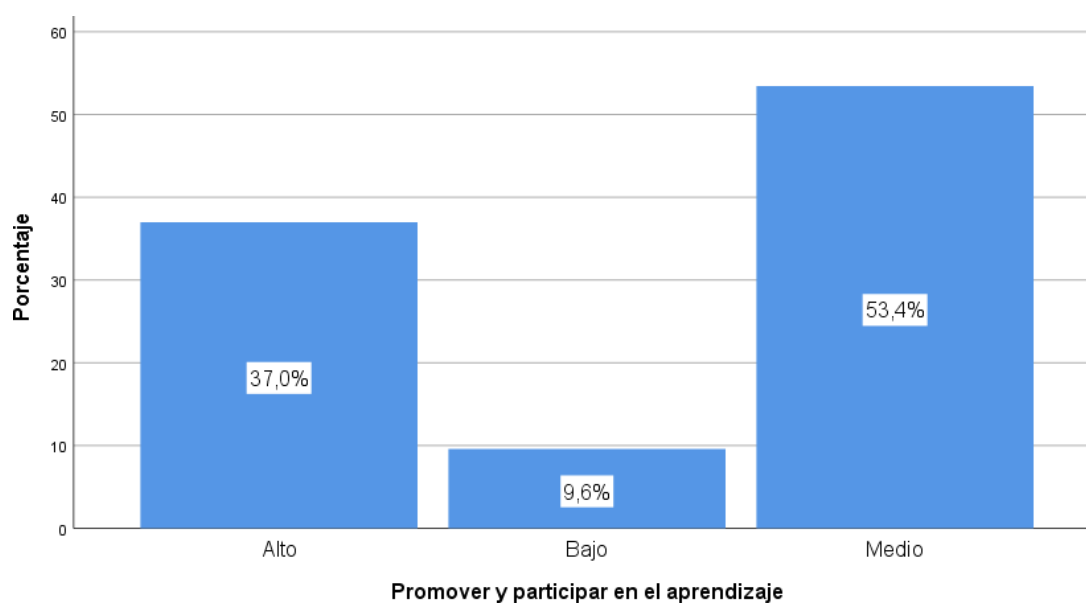


Figura 5. *Promover y participar en el aprendizaje*

La fig. 5, el 53,4% de docentes de la Unidad Ejecutora 307 UGEL Hucaybamba dicen lograr grado regular en la magnitud Promover y participar en el aprendizaje en el interior del liderazgo pedagógico directivo, 37,0% alcanzan grado elevado y 9,6% logran grado escaso.

Tabla 9. *Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo*

| | | Frecuencia | Porcentaje | Proporción válido | Proporción acumulada |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Alta | 16 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | Baja | 7 | 9,6 | 9,6 | 31,5 |
| | Media | 50 | 68,5 | 68,5 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Consulta usada en profesores de inicial de la U. E. 307 UGEL Hucaybamba.

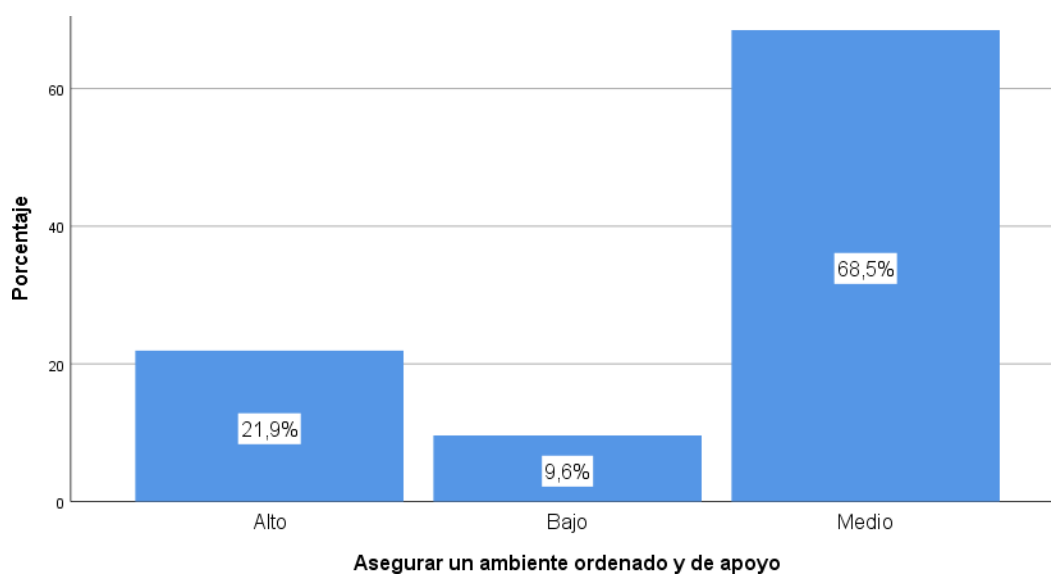


Figura 6. *Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo*

De la fig. 6, un 68,5% de docentes de la Unidad Ejecutora 307 Hucaybamba dicen lograr grado regular en la magnitud asegurar un medio ordenado y de apoyo dentro del liderazgo pedagógico directivo, un 21,9% alcanzar grado elevado y 9,6% logran grado escaso.

Tabla 10. Logro de competencias

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acopiado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válido | Alta | 17 | 23,3 | 23,3 | 23,3 |
| | Baja | 11 | 15,1 | 15,1 | 38,4 |
| | Media | 45 | 61,6 | 61,6 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Consulta usada en profesores de inicial de la U. E. 307 UGEL Hucaybamba.

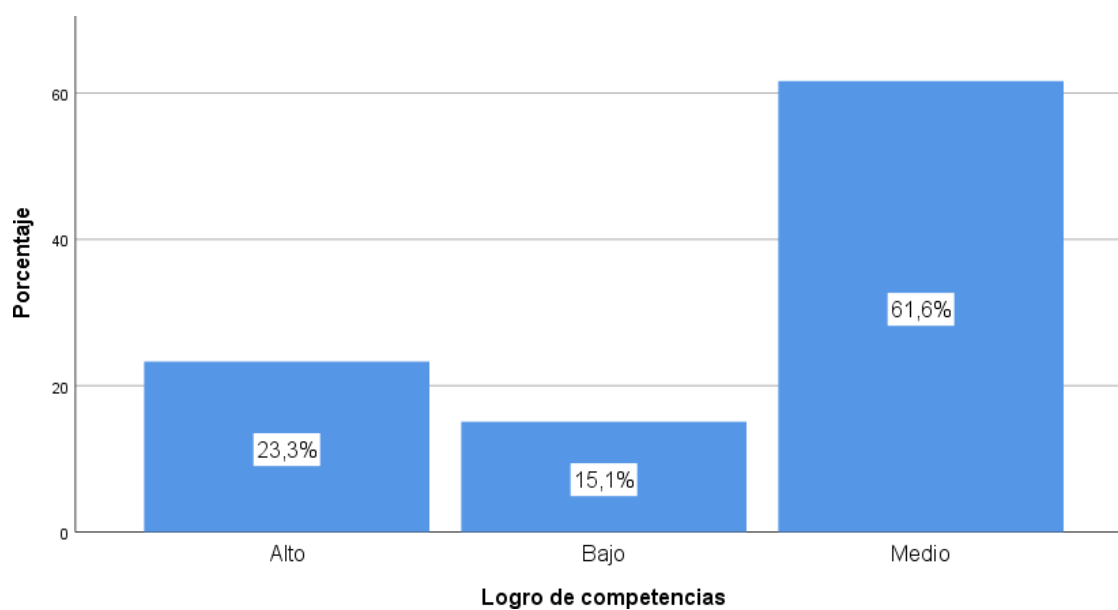


Figura 7. Logro de competencias

De la fig. 7, un 61,6% de docentes del nivel inicial de la Unidad Ejecutora 307 UGEL Hucaybamba sostienen que alcanzaron grado regular en la variable logro de competencias en inicial, 23,3% alcanzan grado alto y 15,1% logran grado bajo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis General

H_a: Existe relación entre liderazgo pedagógico directivo en el logro en logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

H₀: No existe relación entre liderazgo pedagógico directivo en el logro en logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Tabla 11. *Liderazgo pedagógico directivo y logro de competencias*

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|-----------------------------------|----------------------|--------------------------------|-----------------------|
| | | | Liderazgo pedagógico directivo | Logro de competencias |
| Rho de Spearman | Liderazgos pedagógicos directivos | Cifra de semejanza | 1,000 | ,744** |
| | | Sig. (doble) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Logro de competencias | Cifra de semejanza | ,744** | 1,000 |
| | | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

** . La similitud es explicativa en grado 0,01 (doble).

La tabla muestra un componente de similitud de $r=0,744$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se accede la teoría disyuntiva y se refuta la abolida. a lo que, se logra probar la existencia de un vínculo de intensidad buena en liderazgo pedagógico directivo y logro en logro de competencias en el nivel inicial de unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

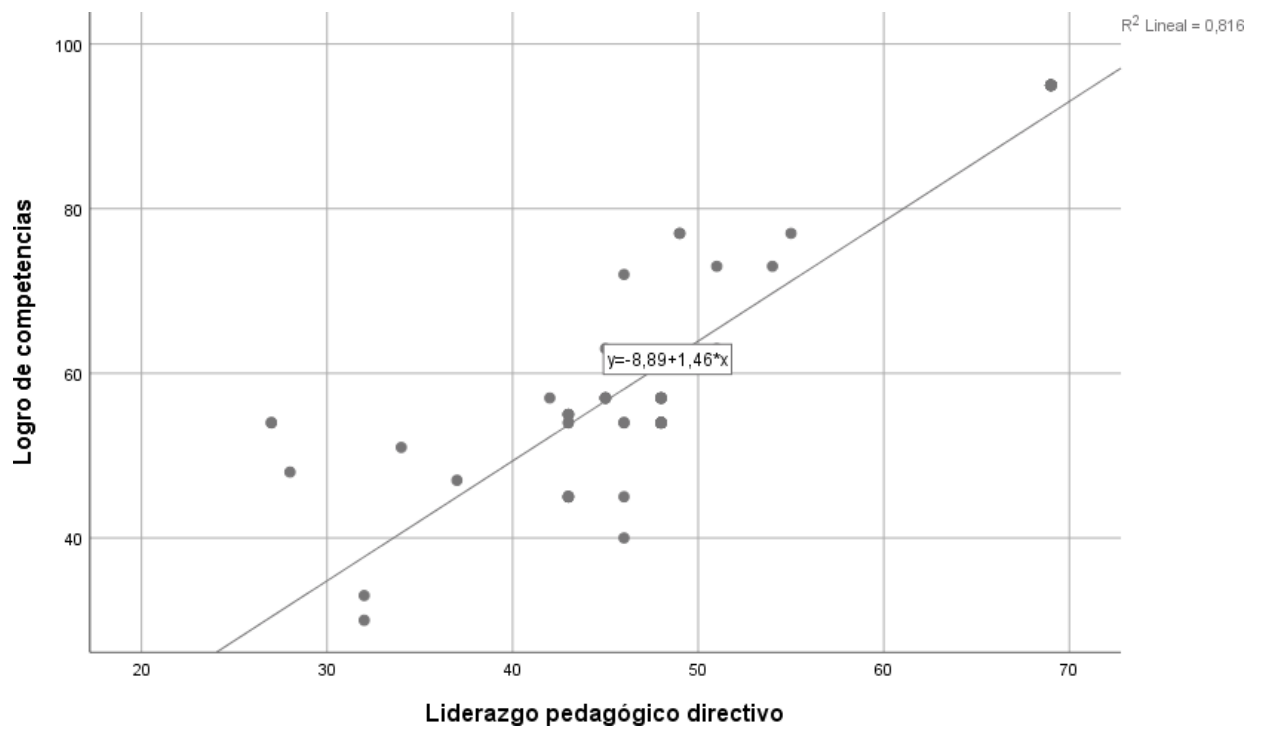


Figura Liderazgo pedagógico directivo y logro de competencias

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre Establecer metas y expectativas en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

H₀: No Existe relación entre Establecer metas y expectativas en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Tabla 12. *Establecer metas y expectativas y logro de competencias*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------------|
| | | | Establecer metas y expectativas | Logro de competencias |
| Rho de Spearman | Establecer metas y expectativas | Cifra de semejanza | 1,000 | ,716** |
| | | Sig. (doble) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Logro de competencia | Cifra de semejanza | ,716** | 1,000 |
| | | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

** . La similitud es explicativa en grado 0,01 (doble).

La tabla muestra un componente de similitud de $r=0,716$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se accede la teoría disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que, se logra probar la existencia de un vínculo de intensidad buena en Establecer metas y expectativas en logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

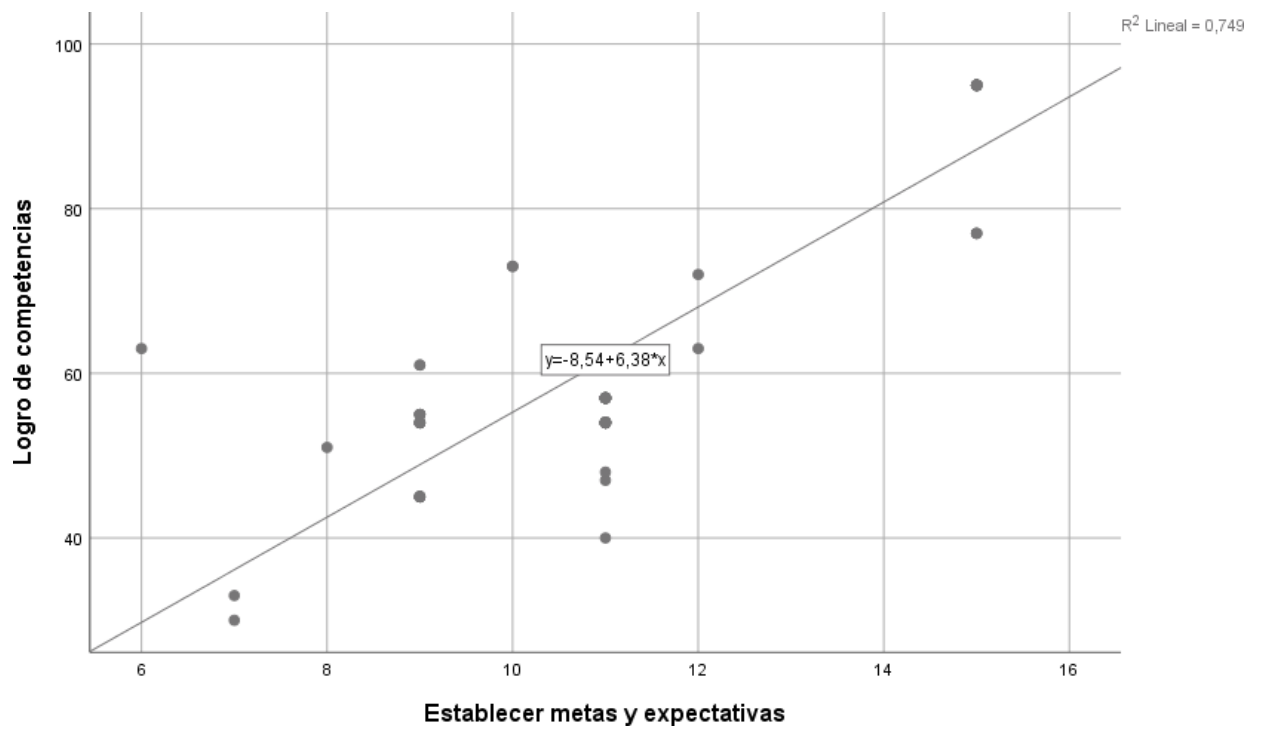


Figura 8. *Establecer metas y expectativas y logro de competencias*

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre Manejo estratégico de recursos en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

H₀: No existe relación entre Manejo estratégico de recursos en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Tabla 13. Manejo estratégico de recursos y logro de competencias

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|------------------------------------|--------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| | | | Manejo estratégico de recursos. | Logro de competencias |
| Rho de Spearman | Manejo estratégico de recursos. | Cifra de semejanza | 1,000 | ,474** |
| | | Sig. (doble) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Logro de competencias | Cifra de semejanza | ,474** | 1,000 |
| | | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

**. La similitud es explicativa en grado 0,01 (doble).

La tabla muestra un componente de similitud de $r=0,474$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se accede la teoría disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que se logra probar la existencia de un vínculo de intensidad moderada en Manejo estratégico de recursos en logro de competencias en el nivel inicial de unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba.

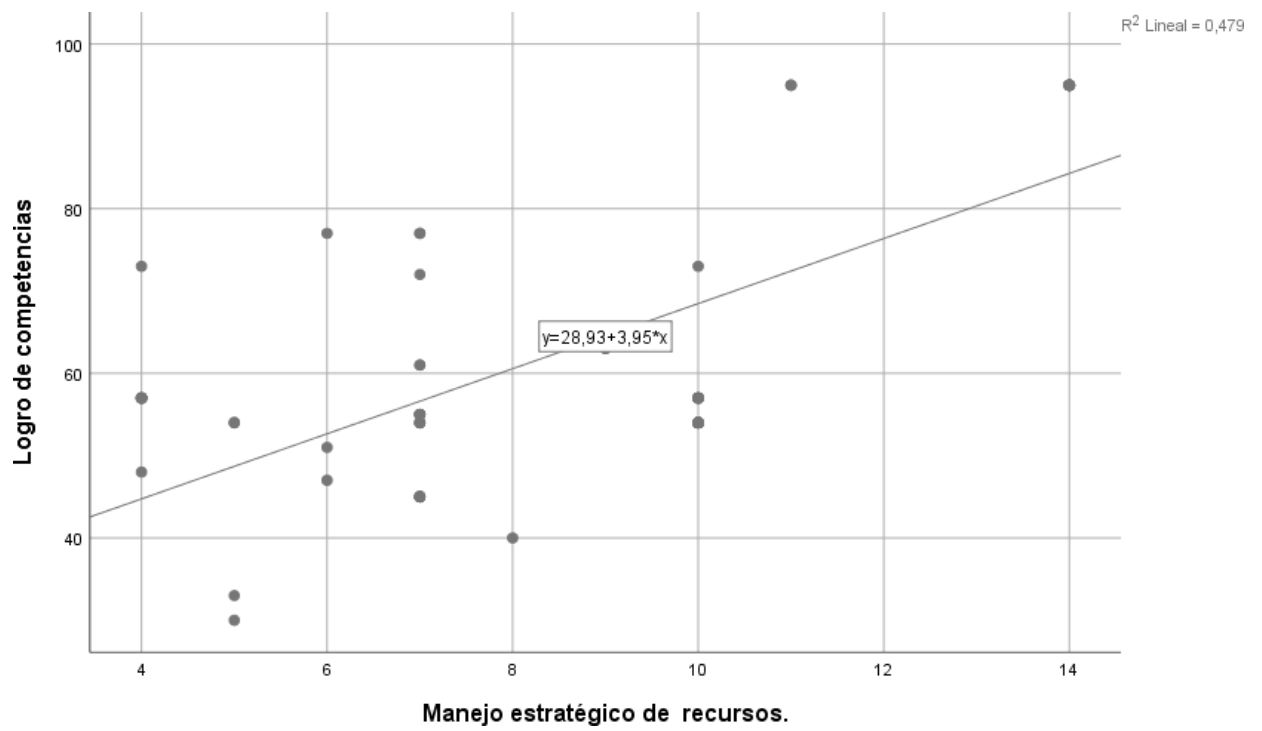


Figura 9. Manejo estratégico de recursos y logro de competencias

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre los Involucramiento directo en la planificación en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

H0: No existe relación entre los Involucramiento directo en la planificación en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Tabla 14. *Involucramiento directo en la planificación y logro de competencias*

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---|--------------|--|--------------------------|
| | | | Involucramient o directo en la planificación | Logro de competencias |
| Rho de Spearman | Involucramiento directo en la planificación | Cifra de | 1,000 | ,800** |
| | | semejanza | | |
| | | Sig. (doble) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Logro de competencias | Cifra de | ,800** | 1,000 |
| | | semejanza | | |
| | | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

** . La similitud es explicativa en grado 0,01 (doble).

La tabla muestra un componente de similitud de $r=0,800$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se accede la teoría disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que, se logra probar que hay vinculo de intensidad muy buena entre los Involucramiento directo en la planificación en el alcance de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba.

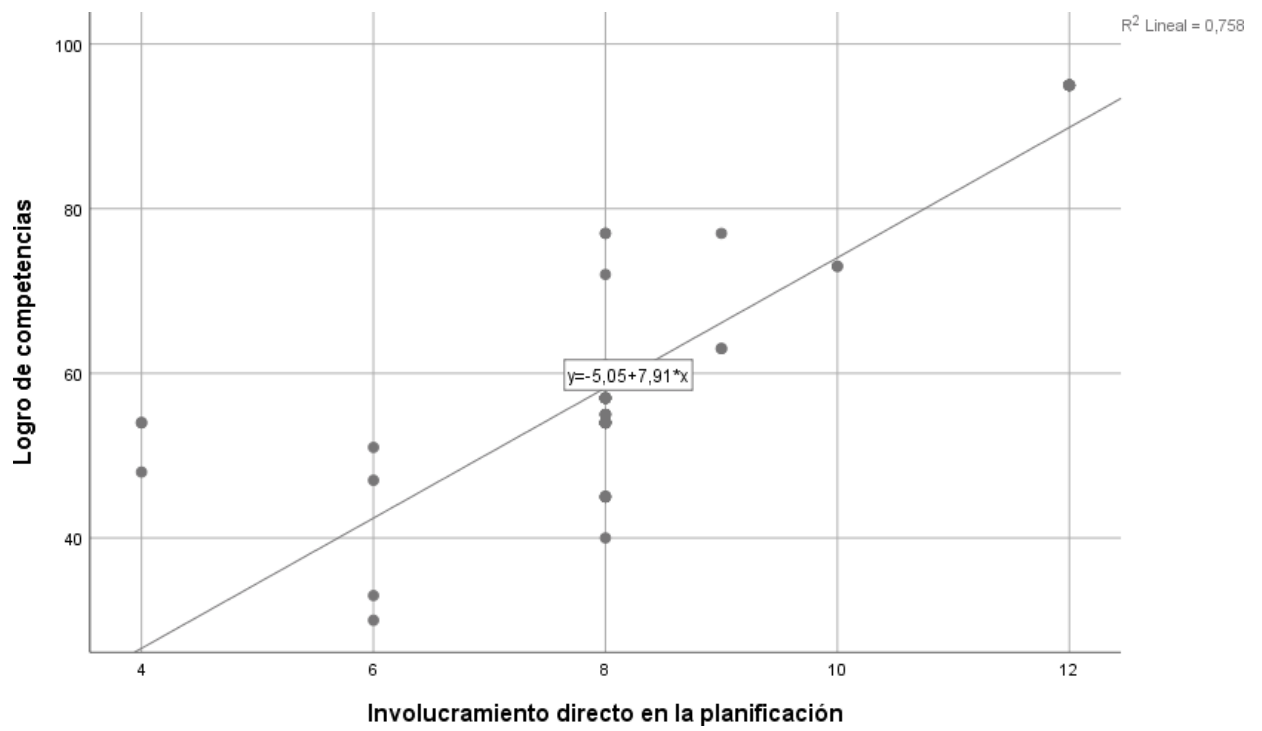


Figura 10. *Involucramiento directo en la planificación y logro de competencias*

Hipótesis específica 4

Ha: Existente relación entre Promover y participar en el aprendizaje en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

H0: No Existente relación entre Promover y participar en el aprendizaje en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Tabla 15. *Promover y participar en el aprendizaje y logro de competencias*

| Correlaciones | | | | |
|--------------------------|---|-----------------------|---|---------------------------|
| | | | Promover y participar en el aprendizaje | Logros de competencias |
| Rho de Spearman | estimular y colaborar en los aprendizajes | Cifra de semejanza | 1,000 | ,765** |
| | | Sig. (doble) N | . 73 | ,000 73 |
| Logro de competencias | | Cifra de semejanza | ,765** | 1,000 |
| | | Sig. (doble) N | ,000 73 | . 73 |

** . La similitud es explicativa en grado 0,01 (doble).

La tabla muestra un componente de similitud de $r=0,765$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se accede la teoría disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que se podría probar que hay vinculo de intensidad buena en Promover y participar en el aprendizaje en el logro de competencias en el nivel inicial de unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

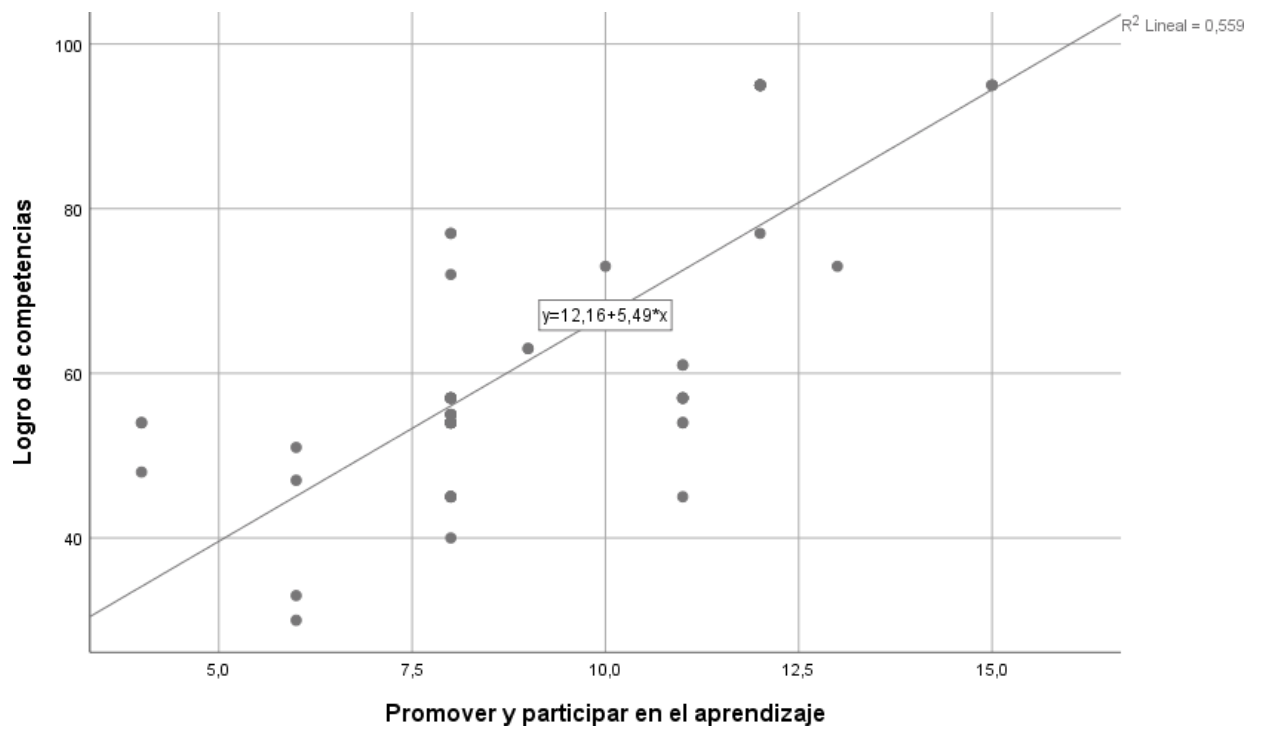


Figura 11. *Promover y participar en el aprendizaje y logro de competencias*

Hipótesis específica 5

Ha: Existente relación entre Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

H₀: No Existente relación entre Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Tabla 16. *Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo y logro de competencias*

| | | Correlaciones | | |
|-----------------------|--|----------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | | | Afirmar un medio regulado y de ayuda | Logro de competencias |
| Rho de Spearman | Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo | Cifra de semejanza | 1,000 | ,801** |
| | | Sig. (doble) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| Logro de competencias | Logro de competencias | Cifra de semejanza | ,801** | 1,000 |
| | | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

** . La similitud es explicativa en grado 0,01 (doble).

La tabla muestra un componente de similitud de $r=0,801$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la abolida. A lo que, se logra probar que hay vinculo de intensidad muy buena entre Afirmar un medio regulado y de ayuda en el logro de competencias en nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba.

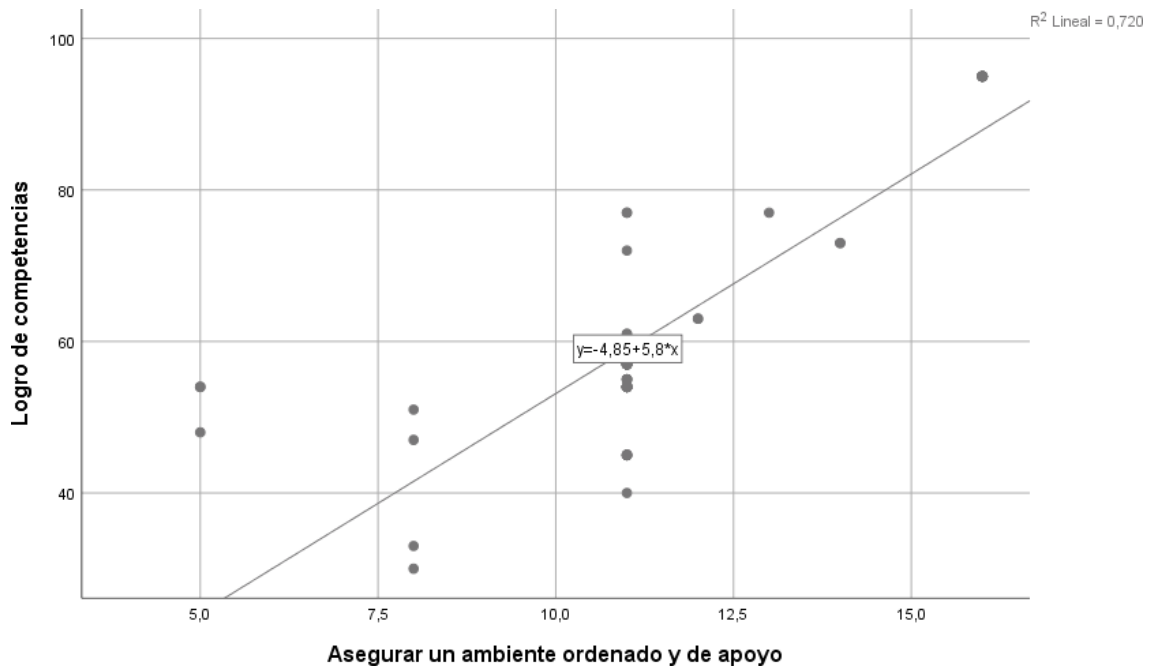


Figura 12. *Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo y logro de competencia*

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En los CC.EE., destacan que los excelentes vínculos interpersonales reflejados en un aceptable ambiente de la institución, el completa sapiencia de los transcurso didácticos irradiados por los liderazgos de los directores, avalando el triunfo, el progreso de la institución y la eficacia de la atención educativa.

En varios CC.EE. se demuestra un detrimento de los vinculos humanos entre pedagogos, colaboradores de administración y personal directivo; reflejados en defectuosas comunicaciones y escaso liderazgo de los directores, así como problema en y desplegar las destrezas colectivas e I.E.; lo que afectaría de modo negativo el progreso de la institución y circunscribe en lograr la eficacia formativa del C.E.

Contrastándose la teoría céntrica se demuestra de modo detallado que hay vinculo de intensidad buena en liderazgo pedagógico directivo y logro en logro de competencias en nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba. Análogas secuelas se exponen en las labores expuestas por Bulnes (2022). Se concluye sosteniendo que las particularidades de capacidades directivas planteadas a fin de optimizar los liderazgos instructivos se enuncian en el planteamiento de maniobras que tratan de la excelente marcha de E. S. de Gastronomía “Cumbre” - Chiclayo.

De otra parte Quiroz, (2021) este estudio se efectuó con la intención de establecer el vínculo existente en los Liderazgos pedagógicos y capacidades digitales en el C.E. de, Villa el S., 2021, por medio del esquema inferencial, en concreto, por medio del ensayo no paramétrico Rho de Spearman se evidenció que hay un vínculo muy bajo entre las versátiles liderazgos pedagógicos y capacidades digitales, en que se logra la reciprocidad $r=0.084$, mostrando que este nivel de reciprocidad es real, pero de muy escasa similitud. Ello pretende mencionar que el grado de liderazgos pedagógicos se vinculan al grado de capacidades digitales en pedagogos de modo conforme, pero siendo un grado escaso, se demanda de establecer que los demás componentes (intrínsecos y del exterior) se vinculan a las capacidades digitales en los pedagogos.

Por ello, en todos los CC.EE., se demanda de tener pedagogos y administradores de escuela, que sean netamente “expertos en la enseñanza”, que tengan la capacidad de orientar el transcurso formativo, de ser los primordiales administradores de la evolución de los cambios en la enseñanza, proceder como un guía que encaminara y guie cada proceso de cambio social, pedagógico y formativo, a partir de su C.E., la colectividad, la jurisdicción y geográficamente, en el lugar que se entienda y se valore las mencionadas permutaciones precisas y necesarias para optimizar cada aprendizaje de los educandos.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: hay vinculo de intensidad buena en liderazgo pedagógico directivo y el logro en logro de competencias en el nivel inicial en la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Segundo: Existe relación de intensidad buena entre Establecer metas y expectativas en el avance de capacidades en inicial en la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Tercero: Existe relación de intensidad moderada entre Manejo estratégico de recursos en el avance de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Cuarto: Existe relación de intensidad muy buena entre los Involucramiento directo en la planificación en el avance de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Quinto: Existe relación de intensidad buena en estimular y colaborar en la asimilación en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

Sexto: Existe relación de intensidad muy buena entre Afirmar un medio sistematizado y de ayuda en el logro de competencias del nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Huacaybamba

6.2. Recomendaciones

Primero: A los directivos de la I.E. se les encarga mejorar los liderazgos directivos, mediante maniobras didácticas, colectivas y administradoras encaminadas al progreso de la eficiencia de las gestiones educativas, a lo largo el año educativo con la intención de avalar los aprendizajes eficaces, eficientes y oportunos de los infantes en el interior de los métodos formativos.

Segundo: A los directivos de la I.E. se encomienda vigorizar los liderazgos directivos mediante la destreza vinculativa de la confianza conveniente generaciones de zonas internas y externas sociables o de comodidad en el grupo, consiguiendo que el administrador y los profesores constituyan un grupo solido en el empleo de cada proceso institucional del C.E., vigilando la colaboración de toda la colectividad pedagógica.

Tercero: A cada director de los CC.EE. públicos se encarga mejorar los liderazgos directivos haciéndolo efectiva las comunicaciones y ordenación a fin de que mediante transcurso determinados en una cedula itineraria se solucionen con discernimientos los nexos administradores del encargo público; esto orientara los ordenamientos complicados y fundamentales alcanzando un encargo administrativo en la atención de nivel primario, colisionando en el interior de las gestiones pedagógica.

CAPITULO V

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre. (2017). los Liderazgos. *De cada gerente de cada pyme - Machala*, 187-195.
- Angeles. (2020). *Liderazgos pedagógicos, competencias digitales en las gestiones de eficiencia de cada directivo de los CC.EE.. El Agustino, 2020. . Peru: UCV.*
- Arancibia. (2012). *administradores: líderes en el progreso competitivo pedagogico.:* Ministerio de Educación de Chile.
- Barber, & Mourshed. (2008). *Cómo hacen los metodos formativos con optimo rendimiento en el ambiente para lograr sus propositos.* Chile: San Marino.
- Bazarra, & Casanova. (2013). *Directivo de Escuela Inteligente:* Madrid: SM.
- Bôhm, & Shamir. (2015). *The missings links.* L.
- Bolivar. (1997). *Liderazgos, mejoras y CC.EE..* Madrid: UNED.
- Boyaztis. (1982). *The CompetentS ManagerS.* N. Y., EUA.: Wiley.
- Bravo. (2017). *Liderazgos pedagógicos del admnistrador y excelentes Prácticas de encargo educativo en C.E. del municipio en la VI Región.* Chile: PUC - chile.
- Bulnes. (2022). *Competencia directiva a fin de optimizar los liderazgos educativos en un C.E.S. de gastronomía - Chiclayo:* UCV.
- Carrasco. (2008). *METODOLOGIAS DEL ESTUDIO CIENTIFICO. reglas sistematicas para proyectar y hacer el plan de estudio.* Lima: San marcos SRL.
- Chávez. (2003). *Supervisión.* México : Editorial Thomson.
- Contreras. (2016). *Liderazgos pedagógicos, liderazgos docentes y su rol en la optimizacion del C.E.: una acercamiento teórico.* ResearcGate, 231-254.
- Cordova. (2018). *Instrumentos de investigación.* Tarma: San Marcos.
- Cuenca, & Vargas. (2018). *El estado de políticas públicas docentes.* PERÚ.

- Cueva. (2021). *Liderazgos directivos y acompañamientos pedagógicos en la capacidad pedagógica en el C.E. N° 7093, Villa el S., 2021*. Peru: UCV.
- Estupiñán, R. (. (2006). *Controles internos y fraude*. Colombia: Eco E.
- Fernández. (2002). *Las direcciones escolares frente a los desafíos del siglo XXI*. Madrid,: Síntesis.
- Gajardo, & Ulloa. (2016). *Liderazgos pedagógicos, nociones y tensiones. Notas Técnicas N°6. guías formativos, C. de Liderazgos en las Mejoras Escolares*. Chile: Universidad de Concepción, 13.
- García. (2018). Perspectiva del colision en los liderazgos formativos y la eficiencia del siglo XXI. *Internationals Journals of Good Consciencs. 1*, 13(2)24-39. Nov. 2018. ISSN 1870-57X.
- Goleman, & Boyatzis. (2002). *los líderes resonantes crean más. El dominio de la IE.:* Barcelona.
- Herrera. (2015). *Liderazgo y Dirección*. México: UNA.
- Levy, & Levoyer. (1997). *Gestiones de las capacidades*. Barcelona: Gestiones 2000.
- Longo. (2002). El progreso de capacidades directivas en los aparatos estatales: prioridades de fortalecimientos institucionales", Panel expuesto en el VII - C.I. del CLAD en relacion las Reformas del Estado y de las Administraciones Públicas. *El desarrollo de capacidades directivas en sistemas estatales* (pág. <https://unpans1.un.org/intrado/group/publicodocument/CLAD/clad004905.pdf>).
- Lisboa: <https://unpans1.un.org/intradocs/group/publics/document/CLAD/clad004905.pdf>.
- Loza. (2014). *Liderazgos Y Compromisos Organizacionales en los profesores del C.E.P. Simón B. de la urbe de Tarapoto*. Perú: U. de San Martin de P.

- Murillo. (2006). Una dirección educativa para los cambios: De los liderazgos transformacionales a los liderazgos distribuidos. *Revistas Electrónicas liberamericana*, <https://www.rinaces.net/art/vol4nume/art2.pdf>.
- Ord. (2013). *Developings pedagogica leaderships in earlys childhoods educations*. Líder educativo, 15.
- Pedraja, & Rodríguez. (2016). *Estilos de los liderzgos de Dirección Educativa y el avance educativo de educandos*. Interciencia.
- Peru, M. d. (2014). *Ministerio de Educación del Perú. (2014). Resolución Ministerial N°2014-04604- ED*. Peru: MINEDU.
- Poblete, & García. (2004). *estudios y valoracion del labores en grupo de los educandos universitarios. Propuestas de un tipo de valoracion de progreso del grupo*. Poblete, M. y García, A. (2004). estudios y valoracion del compromiso en grupo de los educandos universitarBilbao.: Poblete, M. y García, A. (2004). examen y valoracion del compromiso en Equi III Symposiums Iberoamericanos de docencia U. Bilbao.
- Quiroz. (2021). *Liderazgos pedagógicos y capacidades digitales en los profesores de un C.E. de, Villa el S., 2021*. Peru: UCV.
- Robinson, & Hohepay. (2009). *Schools Leadership and Students Outcome*:. The U. of Auckland and New Z. Ministry of E.
- Rodríguez. (2018). *El liderazgo emocional según Daniel Goleman*. EEUU.
- Serrano, & Sotomayor. (2017). LOS LIDERAZGOS DE CADA GERENTE DE PYMES DE MACHALA. *U. y Sociedad*, vol.9 no.1 Cienfuego ene.-mar. 2017.
- Tintoré. (2018). *Líder educativo y justicia social. Un analisis de comparacion*. SciElo, 12.
- Valiente. (1997). *Propuestas de sistemas de superaciones para levantar el profesionalismo de cada director del centro pedagogico*. La Habana: ICCP - MINED.

Vargas. (2021). *“los liderazgos pedagógicos y su vinculo con el rendimiento del profesor en cada Unidad Educativa Privada de la urbe de Ambato”*. Ecuador: UTA.

Welch. (2015). *Liderazgo Pedagógico*. Docencia, 5.

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO

Liderazgo pedagógico directivo

N° de cuestionario

1

Presentación

Querido beneficiario.

Tenga Ud. un amable saludo así mismo le pido de su generosa ayuda para proporcionar contestación a las interrogantes de este interrogatorio. La intención es rigurosamente académica. conservaremos reservadas sus contestaciones.

Instrucción

Agradeciéndole contestar con honestidad cada consulta, con X, o rasguear conforme incumba.

3. Datos generales

a) Sexo : Hombre Mujer

b) Edad :

c) Residencia:

d) zona de la consulta:

INSTRUCCION:

En las sucesivas propuestas marcar "X" en valía de la casilla conforme concierna.

Calificación

| | | | | | | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|--|-----------------|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| Netamente desconforme | Desconforme | Ni conforme ni en desconforme | Conforme | Netamente conforme | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| N° | DIMENSIONES E INDICADORES | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 1 | El grupo directivo precisa y prevalece los objetivos de asimilación en todas las exigencias del C.E. a fin de lograr secuela relacionada a los efectos de los educandos. | | | | | |
| 2 | El grupo directivo crea asenso con los profesores sobre los objetivos de asimilación, a fin de que estas se empapen en todo los quehaceres y los ordenamientos del salón. | | | | | |
| 3 | El grupo directivo estimula que cada expectativa y objetivo, así como los avances logrados, sean de conocimiento total | | | | | |
| 4 | El grupo directivo media y afirma que el recurso humano quede, alineado a las metas didácticas. | | | | | |
| 5 | El grupo directivo media y afirma que los recursos queden ordenados a las metas y didácticas. | | | | | |
| 6 | El grupo directivo media y afirma que la parte económica queda alineada a las metas didácticas. | | | | | |
| 7 | El grupo directivo da prioridad a la retribución de medios (personales, materiales, económicos) esencialmente en el momento en que estos son pocos. | | | | | |
| 8 | El grupo director cavila con los colaboradores profesores sobre la educación. | | | | | |
| 9 | El grupo directivo regula y examina el currículum con los pedagogos, indagando una sucesión entre todos los niveles. | | | | | |
| 10 | El grupo directivo retroalimentan a los profesores en sus prácticas en el salón, fundamentándose en el examen de reuniones de asimilación. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 11 | El grupo directivo hace monitoreo de modo sistemático el avance de educandos para el progreso de sus efectos. | | | | | |
| 12 | El grupo directivo se implica en los aprendizajes de los educandos. | | | | | |
| 13 | El grupo directivo colabora en las enseñanzas y desarrollo competitivo de los pedagogos como guías y principiantes al propio momento. | | | | | |
| 14 | El grupo directivo avala que los pedagogos logren encaminarse en las enseñanzas, instituyendo un ambiente metódico tanto en el interior como en el exterior del salón. | | | | | |
| 15 | El grupo directivo avala que los educandos logren encaminarse en las enseñanzas, instituyendo un ambiente metódico tanto en el interior como en el exterior del salón. | | | | | |
| 16 | El grupo directivo estimula reglas evidentes y oportunas | | | | | |
| 17 | El grupo directivo protege y estima al pedagogo el que se irradia en la confiabilidad en su labor y amparo ante apremios externos de los papás y mamás. | | | | | |

ANEXO N° 03

N° de cuestionarios

CUESTIONARIOS

COMPETENCIAS

2

1. Presentación

Querido beneficiario.

Tenga Ud. un amable saludo así mismo le pido de su generosa ayuda para proporcionar contestación a las interrogantes de este interrogatorio. La intención es rigurosamente académica. conservaremos reservadas sus contestaciones.

3. Datos generales

a) Sexo : Hombre Mujer

b) Edad :

c) Residencia:

d) zona de consulta:

INSTRUCCION:

En las sucesivas propuestas marcar “X” en valía de la casilla acorde incumba.

Calificación

| Netamente desconforme | Desconforme | Ni conforme ni desconforme | Conforme | Netamente conforme |
|-----------------------|-------------|----------------------------|----------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | DIMENSIONES E INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Hacer esfuerzo por optimizar o compensar un explícito juicio de excelstitud. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 2. | Examinar los mismos sentimientos y sus deterioros. Estar al tanto las convenientes fortificaciones y extenuaciones. | | | | | |
| 3. | Precipitación para proceder en el momento en que se muestra la oportunidad. | | | | | |
| 4. | Perseverancia en el logro de las intenciones no obstante las dificultades y reveses. | | | | | |
| 5. | Potencial para regularizar los mismos sentimientos en la dirección conveniente. | | | | | |
| 6. | Confianza en la evaluación que realizamos de modo propio y sobre nuestras capacidades. | | | | | |
| 7. | Potencial de acomodo a contextos de cambios. | | | | | |
| 8. | Potencial de atender y entendimiento de cada preocupación, curiosidad y emociones de los demás y de contestar a ello. | | | | | |
| 9. | Potencial para practicar el rol de guía de un equipo o conjunto y de crear ilusión adecuada entre sus componentes. | | | | | |
| 10. | Potencial para entender y usar la actividad presente en las organizaciones. | | | | | |
| 11. | Potencial para distribuir y solucionar disconformidades. | | | | | |
| 12. | Ser competentes de laborar con otros en el logro de un objetivo usual. | | | | | |
| 13. | potencial de reconocer cada punto fuerte y débil de los individuos y facilitarle los recursos convenientes para que logren optimar y desplegarse de modo profesional. | | | | | |
| 14. | Compasión para estimar y reverenciar las discrepancias y la variedad que presentan los individuos. | | | | | |
| 15. | Potencial para atender y decir encargos no orales. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 16. | Potencial para entender los contextos y solucionar inconvenientes a base de separarlos los fragmentos que las componen y especular lo relacionado a ello de modo lógico y sistemático | | | | | |
| 17. | Potencial para observar cada interacción entre los fragmentos de una totalidad. | | | | | |
| 18. | Potencial de reconocer tipos o vínculos entre contextos que no quedan vinculados de modo obvio, y de reconocer perspectivas claves o inferiores en temas confusos. | | | | | |
| 19. | Potencial e intereses en usar, optimar y aumentar las sapiencias y las destrezas requeridas en vínculo con la misma labor. | | | | | |
| 20. | potencial para estudiar, apreciar y laborar con reseñas y versátiles de cantidad. | | | | | |
| 21. | Destreza para representar y comprenderse mediante de cada mensaje escrito. | | | | | |

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | METODOLOGÍA |
|--|--|---|-----------------------------------|--|--|--|
| ¿Cuál es el vínculo existente en liderazgos pedagógico directivos en el logro en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba | Demostrar el vínculo que ahí en liderazgos pedagógicos directivos en el logro en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba | existente relación entre liderazgos pedagógicos directivos en el logro en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba | Liderazgos pedagógicos directivos | Instituir fines y perspectivas | Precisa y prevalece los objetivos de asimilación | Modelo de estudio: Aplicado Rango de estudio: Descriptivo Diseños del estudio: Correlativo Orientación: Orientación cuantitativa Técnicas de acopio de reseñas: Examen Herramienta: Consulta Colectivo: Muestra 61 docentes de la UGEL 307 |
| | | | | | Generar un consentimiento de los profesores | |
| | | | | | estimula las perspectivas y objetivos | |
| | | | | Manejos estratégicos de recurso. | Particular | |
| | | | | | Recursos | |
| | | | | | Medios de economía | |
| | | | | Involucramientos directos en la proyección | Cavilación sobre la educación | |
| | | | | | Revisiones de los currículos | |
| | | | | | Retroalimentaciones a los profesores | |
| | | | | estimular y colaborar en los aprendizajes | Monitoreos | |
| Se implica en los aprendizajes de los educandos. | | | | | | |
| | Colabora en aprendizajes y mejoras profesionales de los profesores | | | | | |

| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICA | | Aseverar un medio metódico y de ayuda | Medio metódico en el interior y exterior del salón para el profesor. Medio metódico en el interior y exterior del salón para el educando. Norma clara y pertinente Respaldos al profesor | |
|--|--|--|--------------|---|---|--|
| ¿cuál es la relación existente entre Establecer metas y expectativas en logros de capacidades en el grado inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba | Demostrar la relación existente entre Establecer metas y expectativas en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba | Existente relación entre Establecer metas y expectativas en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba | Competencias | Potenciales de sapiencia y dominio particular | estimulación de logros Sapiencia de uno propio Iniciativas Optimismos Autorregulaciones: Autoconfianzas: Flexibilidades | |
| ¿cuál es la relación existente entre Manejo estratégico de recursos en logros de capacidades en el inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybanba | Demostrar la relación existente entre Manejo estratégico de recursos en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybanba | Existente relación entre Manejo estratégico de recursos en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba | | Capacidades de gestión de vínculos | Empatías: Liderazgos inspiradores Sapiencia organizativa Gestiones de los conflictos Trabajo en equipo y colaboración | |
| ¿cuál es la relación existente entre Involucramientos directos en la planificación en el logro de capacidades en inicial de la unidad | Demostrar la relación existente entre los Involucramiento directo en la planificación en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 | Existente relación entre los Involucramiento directo en la planificación en logros de capacidades en inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL | | Competencias cognitivas de y razonamiento | Pensamientos | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>ejecutora 307 UGEL Hucaybamba</p> <p>¿cuál es el vínculo existente entre estimular y colaborar en los aprendizajes en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba</p> <p>¿cuál es el vínculo en Afirmar un ambiente metódico y de ayuda en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba</p> | <p>UGEL Hucaybamba</p> <p>Demostrar el vínculo existente entre estimular y colaborar en los aprendizajes en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba</p> <p>Demostrar el vínculo en Afirmar un ambiente metódico y de ayuda en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba</p> | <p>Hucaybamba</p> <p>hay vínculo en estimular y colaborar en los aprendizajes en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba</p> <p>Existente relación entre Afirmar un medio metódico y de ayuda en el logro de competencias en el nivel inicial de la unidad ejecutora 307 UGEL Hucaybamba</p> | | | <p>analíticos</p> <p>Pensamientos sistémicos</p> <p>Reconocimientos de muestras</p> <p>Experiencia técnicas o profesionales</p> <p>exámenes cuantitativos:</p> <p>Comunicaciones escritas:</p> | |
|---|---|--|--|--|--|--|

Matriz de datos

| N | Liderazgo pedagógico directivo | | | | | | | | | | | | | | | | Logro de competencias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|---|---|---|----|---------------------------------|---|---|----|---|---|----|---|----|----|----|--|----|----|----|-----|--|----|----|---|---|---|---------------------------------------|---|----|----|----|---|---|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | Establecer metas y expectativas | | | | | Manejo estratégico de recursos. | | | | Involucramiento directo en la planificación | | | Promover y participar en el aprendizaje | | | | Asegurar un ambiente ordenado y de apoyo | | | | ST1 | Capacidades de conocimiento y dominio personal | | | | | | Competencias de gestión de relaciones | | | | | Competencias cognitivas de y razonamiento | | | | ST1 | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | S1 | 5 | 6 | 7 | S2 | 8 | 9 | 10 | S3 | 11 | 12 | 13 | S4 | 14 | 15 | 16 | | 17 | S5 | 37 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | S6 | 8 | 9 | 10 | 11 | | 12 | 13 | 14 | S7 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 11 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 37 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 47 | |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 6 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 55 | |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 45 | |
| 11 | 2 | 4 | 1 | 4 | 11 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 14 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 13 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 13 | 40 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 13 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 14 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 16 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 17 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 72 |
| 18 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 55 | |
| 19 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 21 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 45 | |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 55 | |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 25 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 26 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 32 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 30 | |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 45 | |
| 29 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 54 | |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 45 | |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 55 | |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 33 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | |
| 34 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 24 | 54 | |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 37 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 63 | |
| 38 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 1 | 4 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 24 | 54 | |
| 39 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 24 | 54 | |
| 42 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 23 | 51 | | |
| 44 | 2 | 4 | 1 | 4 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 28 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 18 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 15 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 15 | 48 | |
| 45 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | |
| 47 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 48 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 32 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 13 | 33 |
| 49 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 24 | 54 | |
| 50 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 54 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 24 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 73 | |
| 51 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 4 | 4 | 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | | |
| 53 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 42 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 54 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 45 | | |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 11 | 2 | 5 | 5 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | | |
| 56 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 57 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 58 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 59 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 24 | 61 | |
| 60 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 10 | 5 | 4 | 4 | 13 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 51 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 24 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 73 | |
| 61 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 24 | 54 | | |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 11 | 2 | 5 | 5 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | | |
| 63 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 64 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 24 | 54 | | |
| 65 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 66 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 24 | 61 | |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | 4 | 3 | 9 | 5 | 4 | 3 | 12 | 2 | 4 | 4 | 3 | 13 | 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 77 | | |
| 68 | 3 | 2 | 4 | 2 | 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 45 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | 57 | | |
| 69 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 46 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 45 | | |
| 70 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 1 | 11 | 2 | 5 | 5 | 12 | 5 | 5 | 5 | 15 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | | |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 63 | | |
| 72 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 43 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 19 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 55 | |
| 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 4 | 5 | 5 | 16 | 69 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 95 | | |

