



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Programa de capacitación pedagógica para la competencia de  
planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Bravo Fernandez, Maria Ysabel ([orcid.org/0009-0008-3771-8995](https://orcid.org/0009-0008-3771-8995))

**ASESORAS:**

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia ([orcid.org/0000-0001-9943-755X](https://orcid.org/0000-0001-9943-755X))

Dra. Ortega Cabrejos, Monica Ysabel ([orcid.org/0000-0003-3961-9516](https://orcid.org/0000-0003-3961-9516))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**CHICLAYO – PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024", cuyo autor es BRAVO FERNANDEZ MARIA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 02-08- 2024 13:08:05

Código documento Trilce: TRI - 0834140

## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BRAVO FERNANDEZ MARIA YSABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA YSABEL BRAVO FERNANDEZ DNI: 42674864 ORCID: 0009-0008-3771-8995	Firmado electrónicamente por: BFERNANDEZMY el 25-07-2024 09:41:03

Código documento Trilce: TRI - 0834139

### **Dedicatoria**

Para mis apreciados hijos: Nahomi, Ysabella y Caleb, quiénes son la luz de mi vida, mi motivación, mi fortaleza e inspiración para superarme profesionalmente y a la vez ser cada día mejor persona en esta sociedad. Asimismo, a mis padres que son mi luz, guía y mis mejores amigos en esta vida terrenal.

María Ysabel.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a DIOS padre celestial, por permitirme terminar con éxito mi Maestría, quién estuvo siempre conmigo y nunca ha soltado mi mano en todo momento.

A mis maestros del programa MAE de la Universidad César Vallejo por sus valiosos aportes que influyeron considerablemente en mi desarrollo académico y profesional, que ampliaron mis conocimientos en el ámbito del saber.

A mi Asesora Jannet Alicia y Coasesora Mónica Ysabel, por brindarnos sus sabios consejos y ser mis guías durante el proceso de desarrollo y culminación de mi tesis.

A los maestros: José, Rolando, Ever y Jaime quiénes de una u otra manera me apoyaron a concretizar mi meta trazada de ser MAGISTER y a todos los participantes de las instituciones que formaron parte de mi investigación.

María Ysabel.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de la variable competencia de planificación institucional ...	15
Tabla 2. Variable dependiente competencia de planificación institucional .....	16
Tabla 3. Validación de la propuesta con V de Aiken.....	20

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema.....	12
Figura 2. Esquema de la Propuesta.....	18

## Resumen

El presente trabajo de investigación se origina a partir de la realidad presentada en ocho Instituciones Educativas nivel primario del distrito de Llama - Cajamarca que evidencia un bajo nivel en la competencia directiva planificación institucional. Su objetivo proponer un programa de capacitación pedagógica para el desarrollo de la competencia de planificación institucional. La metodología correspondió de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario para medir el nivel de la competencia a una muestra de 37 docentes de ocho II.EE, el cual obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.9 y fue validado por juicio de tres expertos. Los hallazgos del diagnóstico arrojaron que el 37,8% de los directivos se encuentran en un nivel deficiente, mientras que el 62,2% se sitúa en un nivel regular. Distribuida en dos dimensiones evaluadas: diagnóstico de las características del entorno 29,7% deficiente y 62,2% regular y diseño participativo de instrumentos de gestión escolar 21,6% deficiente y 64,9% regular. El trabajo de investigación se ha fundamentado en las teorías de Porter, Fullan y Bolívar. En tal sentido, se concluye que se debe implementar un programa de capacitación pedagógica para el desarrollo de la competencia directiva de planificación institucional.

**Palabras clave:** Capacitación, competencia, pedagogía, planificación de la educación, programa.

## Abstract

The present research work originates from the reality presented in eight primary level Educational Institutions in the district of Llama - Cajamarca that shows a low level of institutional planning management competence. Its objective is to propose a pedagogical training program for the development of institutional planning competence. The methodology was basic, quantitative approach, descriptive level, non-experimental design. A questionnaire was applied to measure the level of competence to a sample of 37 teachers from eight II.EE, which obtained a reliability level of 0.9 and was validated by the judgment of three experts. The findings of the diagnosis showed that 37.8% of the managers are at a deficient level, while 62.2% are at a regular level. Distributed in two dimensions evaluated: diagnosis of the characteristics of the environment 29.7% deficient and 62.2% regular and participatory design of school management instruments 21.6% deficient and 64.9% regular. The research work has been based on the theories of Porter, Fullan and Bolívar. In this sense, it is concluded that a pedagogical training program must be implemented for the development of institutional planning management competence.

**Keywords:** Training, competition, pedagogy, education planning, program.

## I. INTRODUCCIÓN

La planificación institucional en el ámbito educativo es fundamental para garantizar el éxito académico y el desarrollo integral de los estudiantes. Desde una perspectiva estratégica, trabajar en fortalecer esta competencia en las instituciones educativas (II.EE) del nivel primario de Llama, Perú, es crucial para alinear los objetivos educativos con las necesidades y realidades locales. Investigaciones Internacionales como la de Fullan y Pomfret (1977) destacaron la importancia de una planificación efectiva en la mejora continua de la calidad educativa, permitiendo una gestión más eficiente de los recursos educativos, una distribución equitativa de las oportunidades de aprendizaje y una mayor integración de la comunidad educativa en la toma de decisiones.

Fullan (2002) y Alvarado (2024) coinciden que la planificación institucional se posiciona como un pilar fundamental para el desarrollo de sistemas educativos que buscan la equidad, la inclusión y la excelencia académica. Esta necesidad se puede reflejar en los resultados en cuanto al progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2023, con solo un avance del 50% al 2030 es alarmante, el porcentaje del ODS Calidad Educativa es 30% datos insuficientes, 30% progreso razonable, pero necesario acelerarlo, 40% Estancamiento o retroceso y 0% meta alcanzada o en vías de alcanzarla; del 2015 al 2021 la culminación de educación primaria solo aumento en un 2% en todo el mundo, mayormente reflejado en zonas rurales, debido a docente que no cuentan con las calificaciones necesarias para enseñar, siendo el más alto las regiones de Africa con el 69%, que se reflejan en los bajos desempeños de aprendizaje provocando altas tasas de abandono escolar y, como lo determinaron Kaplani y Zafiropoulos (2022) en su modelo de calidad en la gestión educativa, urge intensificar el trabajo planificado para garantizar en futuro sostenible (Naciones Unidas, 2023).

La meta del ODS al cual busca aportar esta investigación se fundamenta en el apartado 4.7 – 4.c.1 de CEPAL (2018) y Minedu (2021) que esta basado en mejorar la oferta de profesionales del sector educacion para el año 2030, que implica un aumento significativo en la disponibilidad de profesores bien capacitados, para fortalecer la formación docente en países en desarrollo, particularmente en aquellos menos desarrollados como zonas rurales. Frente a ello Naciones Unidas (2015) se propuso medir la proporción de profesionales en el nivel primaria que ha recibido al

menos la formación docente mínima requerida antes o durante su empleo, como la formación pedagógica necesaria para enseñar en un territorio específico.

En el panorama nacional Minedu (2021) en su informe de evaluación de la actuación en cargos directivos en instituciones educativas en Perú, se analizaron datos de 6774 directivos de nivel primario en tres áreas principales: métodos pedagógicos, cultura institucional y gestión operativa de los recursos para condiciones óptimas. Se aplicó como instrumentos la guía de entrevista para directivos, guía de observación y encuesta a educativos, padres y estudiantes; los puntajes fueron de uno que corresponde al nivel Muy deficiente, y de cuatro que corresponde al destacado. En general el 74,9% fueron aprobados (76% director con aula a cargo y 75.1% subdirector sin aula a cargo) y 25,1% desaprobados (24,5% ámbito urbano y 28% rural). En la región de Lambayeque se evaluaron 598 directivos (79,3% aprobados y 20,7% desaprobados) ocupando en el lugar 7 en la tabla de mayor cantidad de aprobados.

En el contexto peruano, el Ministerio de Educación (Minedu, 2023) implementó programas para mejorar la calidad educativa, entre ellos el programa académico en administración educativa y especialización adicional en gestión escolar con enfoque en liderazgo pedagógico, donde su principal propósito es incrementar capacidades al directivo para brindar soporte a la práctica de enseñanza del equipo docente, sin embargo a la fecha no se conoce de un programa de capacitación en planeación o planificación donde se desarrolle la creación de documentos que guían la dirección y el funcionamiento de la institución, como políticas, planes estratégicos y procedimientos de gestión de manera articulada.

En ocho IIEE públicas del distrito de Llama, se observó que los directores no desarrollan la competencia planificación institucional, debido a que no realizan diagnósticos institucionales adecuados, no se elabora los documentos de gestión de manera participativa, ni se reflexiona sobre los resultados de los años anteriores, generando documentos de gestión descontextualizados, bajo desempeño estudiantil, planificación inconsistente a las necesidades educativas de los estudiantes, disminución de la calidad educativa.

Después de lo descrito se planteó la formulación del problema: ¿Cómo debe ser la propuesta de un programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas de Llama?

La investigación revela diversas razones para su implementación. Teóricos como Beltrán et al. (2022) sustentaron que el brindar una fundamentación teórica al estudio, este por efecto aporta nuevos conocimientos para mejorar la competencia en planificación institucional a través de un programa de capacitación pedagógica. Esto incluye la teoría de sistemas, que destaca la interconexión del total de agentes; la teoría del aprendizaje profesional, que ve el aprendizaje como la facultad ordenada progresiva y continua basado en la reflexión del tipo de gestión que se realiza; y la teoría del trabajo colaborativo, que promueve un ambiente favorable. La justificación práctica muestra que el programa de capacitación pedagógica es una estrategia efectiva para mejorar la competencia de planificación institucional en los directivos, resultando en aprendizajes más contextualizados para los estudiantes y mayor eficacia y eficiencia en las instituciones educativas. La justificación metodológica se sustenta en un enfoque cuantitativo, aplicando instrumentos que sirven para entender la realidad situacional o problemática.

Asimismo, se planteó el objetivo general: Proponer un programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en escuelas educativas públicas de Llama. Al mismo tiempo los objetivos específicos, fueron: diagnosticar el nivel de competencia para la planificación institucional de los directivos de II.EE. públicas de Llama, fundamentar las teorías que fortalecieron la propuesta del programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en directivos II.EE. públicas de Llama. Luego, diseñar el programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en directivos II.EE. públicas de Llama y por último, validar el programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en directivos, mediante la técnica juicio de expertos.

A continuación, compartimos antecedentes de diferentes entornos que se relacionan con las variables programa de capacitación pedagógica y competencia de planificación institucional desde la mirada de gestión. En el ámbito internacional, Serrano (2019) en Guayaquil – Ecuador realizó una investigación de tipo correlacional entre la gestión del director y la planificación curricular, se aplicó a 30 docentes dos cuestionarios de 22 y 24 preguntas respectivamente altamente confiables con más 0,9. Asumiendo la teoría de Roger Kaufman y los valores de  $r$  de Person 0,709 y significancia de 0,000 manifesto que la gestión del director a través de las dimensiones de los cuatro pasos del proceso administrativo institucional, influyen

significativamente en la planificación curricular por ende la mejora de los aprendizajes; siendo la más significativa la dimensión de planificación cuyos valores fueron  $r$  de Pearson 0,792, sig. 0,000 y  $R$  cuadrado 0,628, que determinan una influencia muy significativa, demostrando que el 80% de docentes califican la planificación como la dimensión de gestión de mayor influencia para la mejora de sus planificaciones curriculares.

Otro aporte es del investigador Gutiérrez (2019) en Ecuador que llegó a determinar en su trabajo de tipo correlacional el alto nivel de dominio de la gestión escolar en la planificación institucional y viceversa; empleando muestreo no probabilístico aplicó dos cuestionarios a 13 docentes; de 30 ítems con el que se diagnosticó el nivel de gestión escolar cuyas dimensiones fueron académica, organización, ejecución y control y de 18 ítems para la variable planificación estratégica cuyas dimensiones fueron diagnóstico, objetivos, métodos y estrategias.

En Nigeria Agi (2017) en la ciudad de Rivers, relacionó como herramienta altamente estratégica la planificación para un buen desarrollo escolar, aplicó la técnica del muestreo estratificado para seleccionar a 200 maestros de zona rural como urbana en 5 distritos, quienes respondieron un cuestionario (TPSDPIQ) desde su percepción sobre planificación y mejora del desarrollo escolar, determinándose que toda escuela debe tener un plan de desarrollo escolar generado por todos los agentes educativos para un periodo específico.

Un estudio en Corea realizado por Ahn y Chung (2024) tuvo como propósito identificar la importancia de la planificación en las escuelas y los elementos que contiene como: lluvia de ideas con los grupos profesionales y jerarquizar los elementos de planificación, a través de encuestas aplicadas. Los resultados señalan que hay que priorizar los elementos de la planificación de acuerdo a las necesidades más resaltantes, recogidas.

Cevikbas et al. (2024) presentaron resultados de una revisión sistemática de 20 estudios sobre la competencia directiva en la planificación de lecciones de materias, enfocándose en los últimos diez años. Se analizan cuatro temas principales: disposiciones y su influencia en el desarrollo de planes curriculares, calidad de los planes curriculares, dificultades en la planificación y relación entre las habilidades de planificación y el desempeño. Los resultados muestran que los profesionales, especialmente los nuevos, enfrentan dificultades en la planificación curricular, pero pueden mejorar a través de la formación inicial y el desarrollo profesional. Se destaca

la necesidad de apoyar a los agentes de cambio en la planificación curricular, enfocándose en comprender el pensamiento de los estudiantes partiendo de sus necesidades, las trayectorias de aprendizaje, el uso efectivo del plan de estudios y los recursos didácticos, así como en la incorporación de pedagogías innovadoras y tecnología.

König y Rothland (2022) desarrollaron un campo de investigación educativa centrado en la planificación como una tarea fundamental para los directores. Este estudio revisa 19 enfoques identificados a partir de 44 publicaciones, los cuales definen la "competencia de planificación". La revisión se estructura en base a cuatro metodologías: autoinformes, análisis de planes de lecciones escritos, pruebas de viñetas y pruebas de conocimientos de planificación. Algunos estudios sugieren que la competencia en planificación puede desarrollar habilidades efectivas para la formación docente, aunque, se necesita más investigación sobre su efectividad. La relación entre la competencia en planificación y la calidad de la enseñanza requiere más estudios sistemáticos.

En el ámbito nacional, Valenzuela (2021) frente a los resultados que evidenciaron deficiencias en la gestión pedagógica de los docentes, propuso un programa para fortalecer el desempeño directivo y lograr optimizar la gestión pedagógica en una escuela, a través de estrategias que incluyeron la actualización de los instrumentos de gestión, la capacitación en procesos de gestión para los docentes y un seguimiento continuo y efectivo, y así robustecer los procesos de gestión pedagógica de los docentes en los tres niveles de una institución de Chiclayo. La metodología fue un paradigma interpretativo y sociocrítico de orientación cualitativa, con un enfoque investigativo de carácter aplicado en educación. La población de 57 docentes, 6 coordinadores académicos, lo que motivó la formulación de estrategias centradas en el desempeño directivo de los coordinadores académicos.

Valera (2022) su investigación acerca de una propuesta de un programa capacitación en competencias directivas y la repercusión en el desempeño de los maestros, se tuvo en cuenta un diseño un programa dirigido a mejorar las competencias directivas y su impacto en el desempeño docente. Este programa utilizó una metodología mixta con componentes tanto cualitativos como cuantitativos, incluyendo la evaluación a través de encuestas, entrevistas y análisis de desempeño docente. Las actividades del programa incluyeron talleres de planificación estratégica, sesiones de desarrollo de habilidades directivas y reuniones de seguimiento.

Otro aporte es de Mendoza (2021) su investigación se realizó en un centro educativo, para ello, se utilizó el enfoque mixto y una muestra poblacional de cinco directores y 25 maestros a quienes se le aplicaron una entrevista y un cuestionario respectivamente; identificando bajo nivel en la capacidad directiva para orientar en la mejoras del desempeño docente en cuanto a la planificación, didáctica y evaluación, proponiendo desde los fundamentos teóricos de liderazgo transformacional, proporcional y armónico un plan de formación para fortalecer el liderazgo académico de los directivos de Jaén, a través de habilidades interpersonales: trabajo de equipo, regulación de emociones y competencias comunicativas; además de estrategias para la empleabilidad, como: programación curricular y valoración de los aprendizajes.

Guevara (2020), en su estudio titulado "Programa de capacitación para fortalecer la planificación institucional", desarrolló un programa específico para mejorar las habilidades de planificación de los directivos en instituciones educativas. El programa se enfocó en talleres participativos y sesiones de asesoría individual, apoya en estrategias para mejorar el aprendizaje con la utilización de proyectos de reflexión crítica o pensamiento crítico. Su metodología de estudio de enfoque cuantitativo, utilizó cuestionarios pre y post intervención para medir el impacto.

Morales (2021) llevó a cabo un estudio sobre el impacto de un programa de formación en la gestión curricular en directivos de escuelas públicas, analizando los resultados durante un año. Este programa, implementado en la UGEL 07 en Lima, se basó en tres procesos no presenciales y utilizó tarjetas de observación con rúbricas validadas. Los directores tienen una percepción positiva respecto a la importancia de la planificación, evaluación, acompañamiento pedagógico y la creación de comunidades de aprendizaje. Las actividades del programa se centraron en la formación continua y la actualización de los instrumentos de gestión.

Por último tenemos a Vásquez (2023) quien aplicó técnicas de entrevista, encuesta y fichas de observación, recogiendo la realidad de tensión en que trabajan los directores entre lo administrativo y formativo; proponiendo un programa de capacitación formativo orientado al liderazgo directivo en tres escuelas de Lambayeque con 48 docentes de primaria, con enfoque cualitativo, aplicada y diseño no experimental, cuyas fases secuenciales fueron: planificación, ejecución, verificación y retroalimentación. Concluyendo que el programa de capacitación siempre que sea de diseño formativo es una buena alternativa, ya que fortalece el liderazgo directivo.

Iniciamos con las bases teóricas, según Palma (2019), son aquellas que dan sustento a la investigación, siendo clave para entender e interpretar el campo de acción donde se desarrolla el directivo. Se basa en dos variables: Programa de capacitación pedagógica y competencia de planificación.

El programa de capacitación pedagógica se define como un proceso educativo planificado y sistemático para desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes en las personas, con el fin de optimizar su desempeño y favorecer al logro de las metas organizacionales. (Chiavenato, 2007), del mismo autor extraemos cuatro dimensiones para la variable propuesta Traspaso de Información, Progreso de habilidades, Progreso de aptitudes, Mejora de conceptos.

Basado en las teorías y enfoques de autores como John Dewey (1980), Idalberto Chiavenato (2009), Piaget (2006) y Vygotsky (1978), podemos observar:

Dewey abogó por un enfoque pragmático y experimental del aprendizaje, donde la experiencia y la acción son fundamentales. Darmawati et al. (2023) refirieron en su investigación que el enfoque educativo de Dewey se centra en el aprendizaje activo, la resolución de dificultades y la participación activa para mejorar el proceso de aprender el cual busca generar cambios positivos en su entorno (Ruiz, 2013). Chiavenato se enfocó en la administración del talento humano y en cómo las organizaciones pueden optimizar el desempeño de su personal a través de estrategias de capacitación, desarrollo y motivación, con un enfoque planificado y sistemático. Rodríguez (2023) y Orbegoso (2022) propusieron modelos y herramientas para mejorar las capacitaciones de manera eficaz, efectiva que conlleva el mejoramiento de las instituciones del sector educación, que se consideraron como estrategias para el desarrollo profesional docente (González y Hernández, 2016).

Otros teóricos fueron Jean Piaget y Lev Vygotsky con sus teorías sobre el desarrollo cognitivo y el aprendizaje sociocultural respaldan la importancia de adaptar los programas de capacitación pedagógica a las etapas de desarrollo y necesidades individuales de los participantes, así como de fomentar la interacción social y el aprendizaje colaborativo como parte integral del proceso de capacitación. Vygotsky introduce el concepto de la "zona de desarrollo próximo", describe que, es el proceso que una persona puede realizar sus actividades de manera autónoma y lo que alcanza lograr con apoyo de otros actores de más capacidad.

La variable considera la dimensión uno Transmisión de Información, para Tua (2020) consistía en el incremento de conocimientos teóricos y prácticos relevantes para el

desempeño del individuo en su área laboral. Los indicadores para esta dimensión podrían extraerse de Minedu (2023) en la RV N° 089-2023 que señala enfoques prioritarios para esta propuesta, una estrategia de formación diseñada para mejorar las habilidades profesionales de los docentes se basa en ofrecer espacios para la reflexión crítica sobre sus prácticas pedagógicas y metodologías, con el objetivo de perfeccionarlas mediante la transferencia de nuevos conocimientos previamente planificados.

Otra a ser considerada es la dimensión dos Desarrollo de habilidades, según Vanina et al. (2022) una de las características de un programa de capacitación refiere al aprendizaje y la práctica de habilidades y destrezas específicas necesarias para llevar a cabo tareas con eficacia, y propone en concordancia con Chiavenato, Benavente et al. (2021) y Pongsakdi et al. (2021) el uso pedagógico de los recursos TICs, producción digital, colaboración y trabajo en red, aprendizaje autónomo y autorregulado como lo proponen Johnson et al. (2022).

También, se consideró a la dimensión tres desarrollos de aptitudes, para ello Nascimento y Abbad (2021) señalaron que en un programa de capacitación se deben evaluar el fortalecimiento de las capacidades innatas o características personales que contribuyen a modificar la conducta al desempeño laboral, como la creatividad, las habilidades que posee la persona para liderar y atender y brindar solución a un problema. Para Zainal (2021) los indicadores podrían incluirse conocerse a sí mismo, reconocimiento de las actitudes negativas y positivas, relaciones interpersonales.

Finalmente, la dimensión cuatro Desarrollo de conceptos, el aporte de Rodrigues et al. (2018) y Fernandes et al. (2023) encontraron que en las estrategias para la formación profesional se requiere de una comprensión profunda de principios, teorías y enfoques conceptuales relevantes para el trabajo que ayudan a ampliar la visión estratégica, Minedu (2020) brinda a través de su programa de formación a directivos la formación orientada al desarrollo de las competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDir) de manera progresiva, logrando como resultado generar ideas innovadoras, pensamiento crítico y resolución de problemas.

Para Minedu (2015) la competencia de planificación se refiere a llevar de manera interactiva la organización institucional proyectada, partiendo de conocimientos de los métodos pedagógicos, el clima institucional, las particularidades de los estudiantes y su contexto; orientándolas al logro progresivo y continuo de sus metas de aprendizaje.

Basado en las teorías de Porter (1985), Fullan (2011) y Bolívar (2010), podemos observar: Michael Porter aplica la importancia del análisis del entorno y la competencia para lograr ventajas competitivas. En el caso de la competencia de planificación, la capacidad de diagnosticar el entorno y diseñar estrategias participativas se alinea con el enfoque de Porter sobre la importancia de comprender el contexto para alcanzar los objetivos.

Para Bolívar y Fullan desde su enfoque distributivo y crítico reflexivo respectivamente, consistió en alcanzar un progreso institucional en las escuelas de tal manera que operen como agentes de cambio, donde se planifique distribuir responsabilidades en todos los miembros de la institución. Esto conlleva a considerar temas como la distribución de poder, el empoderamiento y la toma de decisiones compartidas. El enfoque crítico reflexivo, promueve una comprensión profunda al considerar el entorno institucional, familiar y social, y al promover el diseño participativo de estrategias en la competencia de planificación.

Otros aportes que brinda Minedu (2020) a la propuesta formativa han sido los enfoques emanados de la RV N° 013-2020. Como el enfoque por competencias que permiten al individuo ser capaz de resolver problemas de su realidad al combinarlos con el afán de lograr sus objetivos, tomando en cuenta usar conocimientos, luego reflexionar y movilizar recursos para tomar decisiones adecuadas.

El enfoque crítico-reflexivo, se enfoca en desarrollar el pensamiento crítico del director, promoviendo la indagación, el diagnóstico y la mejora de su eficiencia a través del proceso de construir y reconstruir su acción de gestión. El enfoque sistémico considera a la I.E como un engranaje complejo donde todos los componentes, incluidos personal docente, administrativo, estudiantil, APAFA y comunidad, están intervencidos.

El enfoque formativo tiene como propósito la evolución profesional de los educadores mediante la reflexión sobre su labor docente y la apropiación de nuevas herramientas. El enfoque colaborativo enfatiza un conjunto de pasos en el que maestros y gestores trabajan unidos para fortalecer la calidad de la educación brindada.

El enfoque andragógico como su nombre lo indica al ser humano como un recurso prioritario, enriqueciéndose de sus vivencias de trabajo generando motivación desde lo intrínseco y ejecutar lo aprendido en su acción diaria.

Por último, el enfoque transformacional considera que la dirección escolar implica realizar cambios transformadores, pero apoyados en un líder con visión, planificación

basada en actividades para lograr la efectividad del aprendizaje que conlleve a cumplir los objetivos de la enseñanza efectiva para el estudiante.

Esta variable de estudio presenta dos dimensiones; se tuvo en cuenta al: Uno Diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social, para Minedu refiere el evaluar los puntos clave a través de preguntas orientadoras que se adapten a la realidad e impacten en el logro o resultados de aprendizaje. Desde las particularidades pedagógicas de la IE, se ha identificado los factores a nivel interno que son las fortalezas y también las debilidades como elementos deficiencias o posibles factores limitados que se tiene en la institución; así como las amenazas y oportunidades del entorno, son insumo valioso para planificar a través de documentos flexibles como son los planes de mejora, los procesos pedagógicos y el clima escolar que logre fortalecer la identidad institucional, el compromiso de todos los agentes educativos para generar un mejor aprendizaje con profesionales capacidades que lograr un aprendizaje eficiente en el estudiante. Para Zuniga et al. (2020) consiste en analizar y comprender las condiciones y contextos que influyen para alcanzar el progreso de aprendizajes, considerando aspectos como la comunidad educativa, el contexto familiar de los jóvenes y los factores sociales que pueden afectar su desempeño académico.

Según, oficio múltiple N°00035-2021, emanado de Minedu (2021), detalló sobre los compromisos de gestión escolar (CGE) que se refiere a cinco pautas para la buena administración de una escuela y se vincula íntimamente con la competencia directiva planificación institucional para alcanzar el CGE4 “Gestión de la práctica pedagógica”, de donde precisa los indicadores de procesos pedagógicos como la programación curricular, monitoreo del desempeño en aula, compañía y reforzamiento de la labor docente y seguimiento de los aprendizajes; además de planificar CGE5 Cultura escolar donde destacan indicadores como la intervención de la colectividad educativa, ambiente escolar y convivencia institucional pero es necesario, tener en cuenta, las habilidades y características de cada educando, a la vez se tiene en cuenta su entorno que lo rodea, basado en temas familiares, económicos y los aspectos de la sociedad. La dimensión dos, se tuvo en cuenta el: Diseño participativo de instrumentos de gestión escolar, para Minedu (2015) es considerar los resultados del diagnóstico previo y elaborar o actualizar de manera participativa los instrumentos o documentos orientadores de la gestión educativa, basado en su identidad institucional el quiénes son en ese momento y a donde quieren llegar en un futuro (Reyes, 2021),

identificando el perfil de estudiante con los principios institucionales, este es el momento donde la comunidad a manera de consenso plantean objetivos estratégicos y metas alcanzables a corto y largo plazo, y dosifica sus procesos pedagógicos en las programaciones.

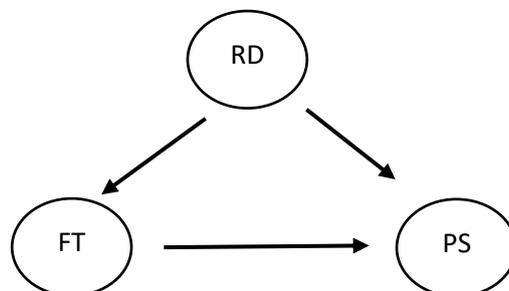
Estos documentos que considera Minedu (2023) en sus guías de elaboración son claves para la buena marcha de la I.E, tomando como ejes los CGE antes anunciados para la planificación (diagnóstico y diseño), como son: Proyecto Educativo Institucional (PEI), busca mejorar los logros de aprendizajes en estudiantes, construido con la participación de toda la comunidad donde además el director lo aprueba, ejecuta y evalúa, el docente lo ejecuta, el padre de familia colabora, el administrativo participa y el estudiante contribuye y opina; el Proyecto Curricular Institucional (PCI), guía todo el proceso pedagógico; Reglamento Interno (RI) es el que regula el funcionamiento a través de normas de convivencia, para promover la sana convivencia en la escuela, un clima favorable y Plan de Trabajo Anual (PAT), es donde se concretan los objetivos y metas organizadas por comités y liderado por el responsable de dirección. Además, Arguedas y Camacho (2021) hablan sobre la importancia de la integración curricular que Minedu (2017) menciona en el documento de currículo nacional que planificar es un arte llevado por la imaginación el cual permite diseñar distintos procesos que conlleven al estudiante alcanzar un aprendizaje significativo por lo que debe articularse de manera coherente en el proceso de planificación entre el propósito y la evidencia, a través de situaciones, condiciones y/o estrategias para alcanzar el propósito. Para Antúnez (2009) señala que se refiere a la elaboración colaborativa de herramientas y estrategias de gestión escolar, las que deben adaptarse a las particularidades del entorno social, institucional y familiar estableciendo metas de aprendizaje claras y alcanzables. En el MBDDir , emanando por Minedu (2015), indicó que este marco para directivos señala que es necesario gestionar las acciones necesarias para la optimización de los aprendizajes, en ellos demuestra el desarrollo de su competencia uno, dentro de su segundo desempeño indicando que se tiene que convocar a todos los agentes educativos para construir o actualizar los documentos de gestión, considerando la gestión de recursos escolar, la seguridad y salubridad, matrícula y conservación del derecho a ser educado y gestión honesta de los recursos financieros. Considerando siempre las características propias y de contexto del estudiante.

## II. METODOLOGÍA

El estudio por su naturaleza es de tipo básica, y de enfoque cuantitativo, para Hernández y Mendoza (2018) su objetivo es observar el problema, describirlo y evaluar el nivel de la competencia planificación institucional de los directivos de una institución educativa de Llama, a fin de proponer un programa de capacitación pedagógica que busque potenciar la competencia de planificación. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), indicaron que la forma de análisis que se experimentó en el progreso del estudio se elaboró en un contexto descriptivo, en el que se narró hechos y situaciones. Arias (2020) mencionó que, los estudios que llevan a cabo investigaciones propositivas emplean procesos y técnicas con el objetivo de identificar los problemas y desarrollar respuestas a las preguntas formuladas. Estas investigaciones contrastan los factores implicados para contribuir a la solución propuesta.

El diseño es no experimental, Arias y Covinos (2021) consideraron que no se va a manipular ninguna variable de estudio; es decir, solo pretendió recopilar información para conocer el nivel de la competencia planificación que brindan los directivos del nivel primaria del distrito de Llama, con lo cual se propuso un programa de capacitación pedagógica, pero en un futuro. En ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) anunciaron que, este diseño es apropiado mientras no exista manipulación o involucramiento de terceros, para no modificar los resultados. Además, señalaron que un estudio se considera transversal cuando se recopila información en un momento específico y dentro de un cronograma establecido.

Tendrá este esquema.



**Figura 1.** Esquema

Dónde:

RD = Realidad Diagnóstica

FT = Fundamentos Teóricos

PS = Propuesta de solución

En cuanto a las variables de estudio tenemos, a la variable independiente. Chiavenato (2007) define el programa de capacitación como un proceso educativo planificado y sistemático para desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes en las personas, con el fin de potenciar su desempeño y conlleve a cumplir los objetivos organizacionales. Sus dimensiones: transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de aptitudes, desarrollo de conceptos.

Asimismo, en cuanto a la variable dependiente. Minedu (2015) define a la competencia de planificación que se refiere a llevar de manera interactiva la organización institucional proyectada, partiendo de conocimientos de las estrategias pedagógicas, el clima institucional, las particularidades de los alumnos, el contexto; que pueden conllevar al logro progresivo y continuo de sus metas de aprendizajes.

Fuentes et al. (2020) hacen referencia a la población con un conjunto de particularidades en común. El presente estudio contó con 37 docentes de primaria de ocho II.EE. públicas del distrito de Llama. Se utilizó criterios de selección por conveniencia, siendo incluidos únicamente las II.EE de nivel primario más cercanas a Llama baja y quedando excluidas las II.EE que se encuentran más alejadas de la zona.

Según Arias (2020), una población que se conforma por un número delimitado de personas es de tipo finita, ya que está claramente definida, es por ello que no hay la necesidad de aplicar técnicas de muestreo. En concordancia con Saavedra (2017) y Mizanur (2023), se afirma que la muestra utilizada corresponde al total de la población, asegurando que los resultados de la investigación sean representativos. En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, Fuentes et al. (2020) subrayan la existencia de métodos específicos, como la encuesta, que se emplean como recursos clave para lograr los objetivos en el proceso investigativo. Arias (2020) añade que el cuestionario diseñado para medir el nivel de desarrollo de la competencia de planificación institucional es el instrumento principal, el cual será revisado por tres validadores para asegurar su eficacia. Se obtuvo la confiabilidad del

instrumento con un índice alto de 0,9 para el grupo piloto y el grupo de la muestra de estudio, asegurando un instrumento confiable y validado para aplicarse en el espacio que surge el problema.

Este enfoque permitió recopilar información crucial para entender claramente la situación de la variable problema, garantizando la fiabilidad de los datos obtenidos. Según Baena (2018), el método implica seguir un conjunto de procedimientos y reglas preestablecidas para alcanzar resultados planificados. En este estudio, se procedió de la siguiente manera: inicialmente, se diseñó el instrumento con ítems relacionados de manera lógica y coherente con la variable, dimensión e indicadores validados y confiables. Posteriormente, se solicitó la participación de los ocho directores de las instituciones educativas seleccionadas, y se aplicó el instrumento a una muestra de 37 profesionales del magisterio del nivel primario del distrito de Llama. A continuación, se procesó la información recogida y se interpretaron los resultados obtenidos, vinculándolos con cada objetivo específico de la investigación.

Para el análisis de datos, se aplicaron las encuestas en un lapso de 25 minutos durante el primer momento de estudio; las respuestas fueron transcritas en una tabla de Excel, donde se realizó un análisis detallado de los datos; se generaron tablas de frecuencias para la variable de estudio y sus dimensiones, clasificadas por niveles en una escala de Likert. Finalmente, se construyeron las tablas siguiendo las normas de la APA 7ª edición, y se validó la propuesta mediante la V de Aiken.

En los aspectos éticos, se siguieron las directrices del código de ética de la UCV, que establecen principios científicos de integridad como la impecabilidad en todos los pasos de actividad investigativa, honestidad con respecto al intelectual y respeto a la autoría de la información de fuentes como Scopus, Scielo y WoS, (RCU N° 0470-2022-UCV, 2022). Además, de la veracidad de lectura, análisis e interpretación resultados, la privacidad del participante, para lo cual se elaboró una guía de consentimiento informado que brindaba información de las razones por la que se realiza, manteniendo un espacio de respeto y cuidado con el encuestado. También se aseguró una similitud no mayor al 20%.

### III. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados de la investigación por objetivo.

**Tabla 1**

Dimensiones de la variable competencia de planificación institucional

Nivel	Competencia Planificación Institucional			
	Dimensión 1		Dimensión 2	
	f	%	f	%
Deficiente	11	29.7	8	21.6
Regular	23	62.2	24	64.9
Óptimo	3	8.1	5	13.5
Total	37	100%	37	100%

Nota: Encuesta aplicada a 37 docentes de las II.EE públicas de Llama (2024).

Los resultados de la evaluación, se describe que, la mayoría señala que tanto la dimensión uno, el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social (62.2%), como en la dimensión dos, el diseño participativo de instrumentos de gestión escolar (64.9%) se determina en un nivel regular en cuanto a la competencia de planificación institucional. Sin embargo, un porcentaje significativo de docentes (29.7% y 21.6%, respectivamente) considera que se encuentra en niveles deficientes, lo que sugiere que los directivos carecen de habilidades suficientes para realizar un diagnóstico efectivo del entorno y no involucran adecuadamente a los actores educativos en la elaboración de instrumentos de gestión, lo que puede resultar en planes poco representativos y menos efectivos, lo que evidencia una necesidad urgente de programas de formación y capacitación. Solo una pequeña fracción de docentes indicó que si existe un nivel óptimo en ambas dimensiones (8.1% y 13.5%), indicando que estos directivos pueden ser aprovechados para mentorizar y mejorar las prácticas de sus colegas. Mejorar estas competencias es esencial para la calidad educativa, ya que un diagnóstico adecuado y un diseño participativo efectivo son fundamentales para atender las necesidades de los estudiantes y las demandas del entorno social.

**Tabla 2**

Variable dependiente competencia de planificación institucional

Nivel	Variable	
	f	%
Deficiente	14	37.8
Regular	23	62.2
Óptimo	0	0.0
Total	37	100%

Nota: Encuesta aplicada a 37 docentes de las II.EE públicas de Llama (2024).

Los resultados revelan preocupantes deficiencias en las habilidades de planificación de los directivos. Un 37.8% de los docentes califica esta competencia como deficiente, indicando que más de un tercio de los directivos no cumple con las expectativas básicas en términos de planificación institucional. Esto podría implicar problemas significativos en la gestión diaria y la capacidad de respuesta a las necesidades educativas. La mayoría de los docentes, un 62.2%, considera que la competencia de planificación se encuentra en un nivel regular. Esta categorización sugiere que, aunque los directivos pueden estar cumpliendo con ciertos aspectos de la planificación, todavía existen áreas críticas que necesitan mejoras sustanciales. Un nivel regular no es suficiente para asegurar una gestión educativa de alta calidad, ya que puede implicar una falta de innovación, visión estratégica y eficacia en la implementación de planes educativos. Lo más alarmante es que ningún docente calificó la competencia de planificación institucional de los directivos como óptima (0.0%). Esta ausencia de calificaciones óptimas pone de manifiesto la urgente necesidad de intervenciones formativas y de desarrollo profesional para los directivos. Sin directivos con una alta competencia en planificación, las instituciones educativas enfrentan desafíos en la creación de entornos de aprendizaje efectivos, en la adaptación a cambios curriculares y en la respuesta a las demandas del contexto socioeconómico y cultural de sus comunidades.

Respecto al objetivo de fundamentar las teorías que fortalecieron la propuesta del programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en directivos II.EE. públicas de Llama, tenemos que la propuesta del programa se fundamentó en Vygotsky (1978), podemos observar, también Dewey abogó por un enfoque pragmático y experimental del aprendizaje, donde la experiencia y la acción son fundamentales. Su enfoque educativo se centra en el aprendizaje activo, la resolución de dificultades y el involucramiento de los participantes en su propio proceso de aprender el cual busca generar cambios positivos en su entorno (Ruiz, 2013). Chiavenato se enfocó en la administración del talento humano y en cómo las organizaciones pueden optimizar el desempeño de su personal a través de estrategias de capacitación, desarrollo y motivación, con un enfoque planificado y sistemático. Propusieron modelos y herramientas para mejorar las capacitaciones de manera eficaz, efectiva y el desarrollo del personal en las organizaciones (González y Hernández, 2016)

Otros teóricos fueron Jean Piaget y Lev Vygotsky con sus teorías sobre el desarrollo cognitivo y el aprendizaje sociocultural respaldan la importancia de adaptar los programas de capacitación pedagógica a las etapas de desarrollo y necesidades individuales de los participantes, así como de fomentar la interacción social y el aprendizaje colaborativo como parte integral del proceso de capacitación. Vygotsky introduce el concepto de la "zona de desarrollo próximo", que es la distancia de lo que una persona puede hacer de forma autónoma y lo que alcanza lograr con apoyo de otros actores de más capacidad.

Las teorías que sustentan la propuesta de un programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en directivos de II.EE. públicas de Llama integran enfoques complementarios de diferentes autores. La teoría de Vygotsky subraya la importancia de la interacción social y el aprendizaje colaborativo, destacando la "zona de desarrollo próximo" como un espacio donde los directivos pueden mejorar sus habilidades con apoyo especializado. Dewey enfatiza un enfoque pragmático y experimental, centrado en el aprendizaje activo y la resolución de problemas, lo que promueve un ambiente educativo dinámico y adaptativo.

Figura 2. Esquema de la propuesta



La propuesta programa de capacitación pedagógica se presenta con el objetivo general de fortalecer la competencia de planificación institucional en los directivos de los centros educativos del distrito de Llama; se busca asegurar una gestión educativa efectiva y orientada a lograr de las metas planificadas para lograr mejores aprendizajes. La propuesta se fundamenta en principios garantizan que el proceso de planificación involucre a todos los actores educativos, se adapte a las necesidades y características específicas de cada institución, considere todos los aspectos del entorno educativo, permita ajustes según las circunstancias cambiantes y se implemente de manera progresiva. La capacitación está estructurada en torno a dos dimensiones: el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social, y el diseño participativo de instrumentos de gestión escolar. Cada una de estas dimensiones es crucial para desarrollar una comprensión integral y una implementación efectiva de la planificación institucional.

La propuesta de capacitación se desglosa en cuatro componentes principales: transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de aptitudes y desarrollo de conceptos. Estos componentes abarcan desde el incremento del conocimiento sobre pedagogía y planificación hasta la mejora de habilidades en el uso de TICs y la producción digital, pasando por la modificación de conductas y el fomento de relaciones interpersonales positivas. Las estrategias específicas incluyen sensibilización sobre la importancia de la planificación, talleres educativos, capacitación en metodologías activas y sesiones de feedback constructivo, entre otros. Además, la propuesta se diferencia por ser participativa, contextualizada, formadora e integradora, asegurando una gestión educativa holística y efectiva. Los fundamentos epistemológicos, filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos subyacen a esta propuesta, proporcionando un marco teórico robusto que sustenta todas las actividades y objetivos planteados. Este enfoque integral y estratégico tiene como meta final el desarrollo de competencias de planificación institucional que permitan una gestión escolar alineada con las necesidades educativas y sociales del entorno.

**Tabla 3**

Validación de la propuesta con V de Aiken

Criterio	Aiken	Significatividad
Generalidades de la Propuesta	0.91	Significativa
Estructuración de representación gráfica	0.92	Significativa
Contenido de la propuesta	0.94	Significativa
Percepción integral de la propuesta	0.92	Significativa
Total	0.9225	Significativa

Nota. Validación aplicada por 3 expertos en el tema (2024).

La validación del "Programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024" se realizó mediante una ficha de evaluación diseñada para captar la percepción de expertos en varios aspectos cruciales del programa. Esta ficha incluyó criterios como las generalidades del programa, que se evaluaron a través de cuatro ítems, para garantizar que la propuesta estuviera bien definida y contextualizada. La estructura gráfica del programa fue otro aspecto evaluado, con cinco preguntas enfocadas en la claridad y coherencia visual del material, asegurando que fuera fácilmente comprensible y navegable para los usuarios.

El contenido del programa propuesto, evaluado con seis ítems, fue analizado en profundidad para determinar la relevancia y la cobertura de los temas incluidos, garantizando que todos los aspectos esenciales de la planificación educativa fueran abordados de manera exhaustiva. Finalmente, la percepción holística del programa, valorada a través de cuatro preguntas, ofreció una visión general sobre la viabilidad y la utilidad práctica del programa en el contexto educativo de Llama.

Los expertos utilizaron una escala de valoración que iba desde "deficiente" (0-20 puntos) hasta "excelente" (81-100 puntos), proporcionando una medida cuantitativa de la calidad percibida del programa. Los resultados de la evaluación mostraron calificaciones muy positivas: el Experto 1 otorgó una calificación de 90, el Experto 2 una calificación de 86.6 y el Experto 3 una calificación de 96. Estas calificaciones reflejan un alto nivel de aprobación y confianza en la propuesta.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El objetivo general de esta investigación fue proponer un programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en las escuelas educativas públicas de Llama, 2024. Los resultados revelan preocupantes deficiencias en las habilidades de planificación de los directivos. Según la tabla 2, un 37.8% de los docentes califica esta competencia como deficiente, lo que indica que más de un tercio de los directivos no cumple con las expectativas básicas en términos de planificación institucional, y el 62.2%, considera que la competencia de planificación institucional se encuentra en un nivel regular.

Tanto en la teoría como en los antecedentes, coinciden en la relevancia del programa de capacitación pedagógica para desarrollar la competencia planificación institucional. Los estudios de Guevara (2020), Vásquez (2023) y Valera (2022) presentan tanto coincidencias como contradicciones con el programa de capacitación propuesto en este trabajo. Las similitudes incluyen el uso de metodologías participativas, fases secuenciales de implementación, y una diversidad de instrumentos de evaluación. Las diferencias radican principalmente en los enfoques específicos de cada programa y en las áreas de énfasis, como el liderazgo transformacional en el caso de Vásquez, y la influencia de una planificación contextualizada en la calidad educativa en el caso de Valera. Otros estudios previos como los de Serrano (2019) y Agi (2017) destacan la importancia crítica de la planificación en la gestión educativa. En ambos contextos, la planificación es vista como una dimensión central para mejorar los aprendizajes y el desarrollo escolar. Los hallazgos de este estudio coinciden con los de König y Rothland (2022) y la teoría de Chiavenato (2007), que subrayan la necesidad de programas de capacitación bien estructurados para desarrollar competencias clave en planificación. Esta formación es vista como esencial para mejorar la eficacia y la calidad de la enseñanza.

La investigación se apoya en las teorías de Fullan y Pomfret (1977) y Fullan (2002), que argumentan que una planificación efectiva mejora la calidad educativa al permitir una gestión más eficiente de los recursos y una mayor participación de la comunidad educativa. La propuesta busca no solo mejorar las competencias técnicas, sino también fomentar un entorno colaborativo y participativo que permita a las escuelas enfrentar los desafíos educativos de manera más efectiva y eficiente.

El objetivo general de esta investigación, que es proponer un programa de capacitación pedagógica para mejorar la competencia de planificación en las escuelas públicas de Llama, 2024, resulta esencial para abordar las deficiencias identificadas en las habilidades de planificación de los directivos. Los resultados describan la necesidad de fortalecer estas competencias, dado que una parte significativa de los docentes percibe un desempeño deficiente en este ámbito. La propuesta de capacitación no solo es relevante para mejorar las habilidades técnicas de planificación, sino también para fomentar un entorno de trabajo colaborativo y participativo, vital para enfrentar los desafíos educativos actuales; el énfasis en metodologías participativas y la estructuración secuencial del programa reflejan un enfoque integral que busca no solo la mejora técnica, sino también el desarrollo de un liderazgo efectivo y una gestión escolar más coherente y adaptada a las necesidades contextuales.

En cuanto al objetivo específico uno que es Diagnosticar, pero enfocado en la dimensión uno, "diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social", revela que el 62.2% de los directivos se encuentra en un nivel regular en esta competencia. Sin embargo, un preocupante 29.7% de los directivos se ubica en niveles deficientes, lo que sugiere una carencia significativa de habilidades para realizar un diagnóstico efectivo del entorno. Solo una pequeña fracción de docentes, un 8.1%, señaló que los directivos poseen un nivel óptimo en esta competencia, indicando que estos pocos pueden ser aprovechados para mentorizar y mejorar las prácticas de sus colegas.

Mejorar la competencia de planificación en su dimensión de diagnóstico es fundamental para atender adecuadamente las necesidades de los estudiantes y las demandas del entorno social. Tanto los resultados de esta investigación como los estudios de Gutiérrez (2019) y Mendoza (2021) resaltan la importancia del diagnóstico en la planificación institucional. Una evaluación precisa de las características del entorno institucional, familiar y social es crucial para la efectividad de la gestión escolar. Aunque estos estudios presentan diferentes metodologías de investigación Gutiérrez (2019) utiliza un enfoque correlacional mientras que Mendoza (2021) tiene un propósito descriptivo propositivo, ambos coinciden en la necesidad de fortalecer las competencias directivas mediante programas de formación específicos.

Se observa una contradicción en el nivel de competencia diagnosticado. Mientras que Gutiérrez (2019) encontró un alto nivel de dominio en la gestión escolar, esta investigación revela que un porcentaje significativo de directivos en Llama tiene niveles deficientes en la competencia de diagnóstico del entorno. Esta disparidad sugiere diferencias contextuales que deben ser abordadas específicamente. Por otro lado, esta investigación coincide con Mendoza (2021) en la necesidad de fortalecer las competencias directivas, destacando la importancia de un plan de formación para mejorar las habilidades directivas. Sin embargo, mientras que Mendoza (2021) se enfoca en mejorar las habilidades interpersonales y el liderazgo transformacional, esta investigación resalta más la necesidad de habilidades técnicas en la planificación y diagnóstico del entorno. Se propone desarrollar un programa de capacitación dirigido a directivos que enfatice el uso de herramientas TIC y metodologías de diagnóstico avanzadas y participativas.

Asimismo, en la dimensión dos, "diseño participativo de instrumentos de gestión escolar", los resultados revelan que el 64.9% considera que la competencia de los directivos en esta dimensión se encuentra en un nivel regular. Sin embargo, el 21.6% califica esta competencia como deficiente, y solo una fracción de docentes, el 13.5%, considera que existe un nivel óptimo. Estos hallazgos subrayan la necesidad de mejorar las habilidades de los directivos en el diseño participativo de instrumentos de gestión escolar, ya que un diseño participativo efectivo es crucial para crear planes que reflejen las necesidades y demandas reales de la comunidad educativa. Frente a estos resultados, encontramos coincidencias con los estudios realizados por Ahn y Chung (2024), Cevikbas et al. (2024) y Valenzuela (2021), quienes destacan la necesidad de programas de formación para mejorar las competencias directivas en planificación. Estos estudios coinciden en que la formación y el desarrollo profesional son esenciales para superar las deficiencias identificadas y enfatizan la importancia del diseño participativo en la elaboración de planes y proyectos educativos. La participación activa de todos los actores educativos es fundamental para crear planes efectivos y representativos de las necesidades reales. No obstante, también se hallan contradicciones con estos investigadores en cuanto a las competencias directivas. Mientras que Ahn y Chung (2024) y Valenzuela (2021) subrayan la alta importancia y el potencial de mejora a través de la formación, los resultados de esta investigación muestran que una proporción significativa de docentes en Llama percibe

competencias deficientes en sus directivos. Esto sugiere un desajuste entre las expectativas teóricas y la realidad práctica. En cuanto a la metodología y el enfoque, nuestra investigación difiere de los aportes de Cevikbas et al. (2024), quienes se centraron más en la planificación curricular y el desarrollo de lecciones. En cambio, nuestra investigación abarca un enfoque más amplio en el diseño participativo de instrumentos de gestión escolar, incluyendo el proyecto educativo institucional, el proyecto curricular institucional, el plan anual de trabajo y el reglamento interno. El aporte es fomentar una cultura de colaboración y participación activa entre todos los actores educativos. Esto se puede lograr mediante la implementación de un programa de capacitación que destaque la importancia del trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el liderazgo participativo. logren un diseño participativo más inclusivo y efectivo de los instrumentos de gestión escolar.

Los resultados encontrados revelan que existe una brecha significativa en las competencias de diagnóstico y diseño participativo de los directivos escolares en Llama, aunque una mayoría se encuentra en un nivel medio, un porcentaje preocupante muestra deficiencias que impactan negativamente en la capacidad de planificación y gestión escolar. Esta situación destaca la necesidad de programas de formación que fortalezcan las habilidades directivas, especialmente en el diagnóstico del entorno y la creación de instrumentos de gestión escolar. La implementación de estrategias de capacitación que incluyan el uso de herramientas TIC y enfoques participativos es esencial para mejorar estas competencias, fomentar una cultura de colaboración y garantizar que las políticas y planes escolares respondan adecuadamente a las necesidades de la comunidad educativa.

Con respecto al segundo objetivo específico, que es fundamentar las teorías que fortalecieron la propuesta del programa de capacitación pedagógica, se lograron identificar importantes coincidencias teóricas. Tanto Chiavenato (2007) como González y Hernández (2016) destacan la necesidad de un enfoque planificado y sistemático en la capacitación, subrayando la importancia de estructurar los procesos formativos de manera organizada y metódica. Este principio se refleja claramente en la propuesta del programa de capacitación pedagógica que se ha desarrollado en este estudio, la cual busca mejorar las competencias de planificación institucional de forma sistémica, estructurada y efectiva. Además, las teorías de John Dewey (1980), Piaget

(2006) y Vygotsky (1978) resaltan la importancia del aprendizaje activo y colaborativo, enfatizando la interacción social como un componente crucial del proceso educativo.

Estos elementos se han incorporado en el diseño de la propuesta, promoviendo la participación activa de los directivos y fomentando la colaboración entre ellos para el mejoramiento de su competencia planificación. La propuesta también se alinea con la necesidad de adaptar los programas a las necesidades y etapas de desarrollo individuales, tal como proponen Piaget y Vygotsky. Esto se manifiesta en la estructura del programa, que busca atender las particularidades de los directivos en Llama, asegurando que la formación sea relevante y efectiva para cada participante. No obstante, Chiavenato (2007) y González y Hernández (2016) enfatizan un enfoque más estructurado y teórico en la capacitación, mientras que Dewey (1980) aboga por un enfoque más pragmático y experimental. La propuesta del programa de capacitación intenta integrar ambos enfoques, lo que puede generar desafíos en la implementación práctica, ya que se requiere un equilibrio cuidadoso entre la teoría estructurada y la práctica experimental. Otra contradicción se encuentra en los enfoques de Piaget y Vygotsky (individual versus colaborativo).

El análisis teórico que fundamenta la propuesta del programa de capacitación pedagógica muestra una integración de enfoques diversos que van desde la estructuración planificada hasta el aprendizaje activo y colaborativo. La propuesta busca un equilibrio entre las teorías de Chiavenato y González y Hernández, que destacan la necesidad de una capacitación organizada, y las perspectivas de Dewey, Piaget y Vygotsky, que enfatizan el aprendizaje práctico y la interacción social. Este enfoque híbrido tiene como objetivo proporcionar una formación integral a los directivos escolares, adaptándose tanto a las necesidades individuales como colectivas.

La propuesta debe equilibrar la atención a las necesidades individuales de los directivos con la promoción de un aprendizaje colaborativo y social. El aporte significativo de esta investigación radica en la integración de diversas teorías educativas y de gestión para diseñar un programa de capacitación pedagógica contextualizado y adaptado a las necesidades específicas de los directivos de II.EE. públicas de Llama. Al combinar enfoques planificados y sistemáticos con métodos de aprendizaje activo y colaborativo.

Seguidamente el tercer objetivo es diseñar el programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en directivos de II.EE. públicas de Llama. Se considerará los aportes que coinciden con las teorías de los autores anteriormente citados, tanto los antecedentes como las teorías coinciden en la necesidad de un enfoque integral y estructurado en los programas de capacitación, abarcando múltiples dimensiones del desarrollo profesional y personal de los directivos; los estudios y teorías resaltan la importancia de la formación continua para mejorar las competencias de los directivos, especialmente en áreas críticas como la planificación institucional en sus dimensiones diagnóstico y diseño.

La propuesta del programa de capacitación se alinea con las teorías de Chiavenato, Vanina et al. (2020) y Rodríguez et al. (2018) en cuanto al desarrollo de competencias clave en planificación, habilidades técnicas, aptitudes personales y conceptos teóricos. Las estrategias diseñadas para el programa se encuentran sensibilizar sobre la importancia de realizar una adecuada planificación institucional, talleres de planificación educativa, capacitaciones sobre metodologías activas, talleres de producción digital, cursos de aprendizaje autónomo y autorregulado, talleres de autoconocimiento, sesiones de reconocimiento de actitudes, ideas innovadoras a través del brainstorming, pensamiento crítico.

Y finalmente el cuarto objetivo validar el programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación institucional en directivos mediante la técnica de juicio de expertos. Para ello, se utilizó la ficha de validación, estructurada en cuatro criterios: generalidades de la propuesta, estructuración de representación gráfica, contenido de la propuesta y percepción integral de la propuesta, y cinco indicadores de valoración.

Los resultados de la evaluación por tres expertos, con calificaciones de 90, 88.2 y 98, y una V de Aiken de 0.9225, indicaron una validez significativa de contenido, evidenciando que los expertos evaluaron la propuesta de manera consistente y positiva. confirmado su validez significativa de contenido. La integración de teorías de planificación estructurada y aprendizaje activo y colaborativo en el diseño del programa no solo mejora la competencia de planificación institucional, sino que también asegura una formación relevante y efectiva para los directivos, adaptada a sus necesidades específicas y al contexto educativo de Llama.

## V. CONCLUSIONES

1. Se propuso un programa de capacitación pedagógica diseñado para mejorar la competencia de planificación institucional de los directivos en las II.EE públicas de Llama. Este plan, se centró en fortalecer su liderazgo pedagógico y desarrollar la competencia planificación institucional a través de un enfoque estructurado y sistemático.
2. El diagnóstico reveló que gran parte de los directivos de las II.EE públicas de Llama presentaban un nivel regular en cuanto a la competencia de planificación institucional, con un porcentaje significativo indicando niveles deficientes. Este resultado brindó información verás para conocer los aspectos y áreas por mejorar que requiere dar atención con acciones estratégicas como capacitación pedagógica de manera efectiva.
3. Se fundamentó la propuesta del programa de capacitación pedagógica en diversas teorías educativas y de gestión. Las teorías de Chiavenato, Dewey, Piaget y Vygotsky, entre otros, aportaron un marco teórico sólido que apoyó la estructuración del programa. Estas teorías enfatizaron la importancia de un enfoque estructurado, pragmático y experimental del aprendizaje, así como la necesidad de adaptar los programas de capacitación a las etapas de desarrollo y necesidades individuales de los participantes.
4. Se diseño un programa de capacitación pedagógica que incorporó diversos enfoques y actividades, tales como sensibilizar sobre la importancia de realizar una adecuada planificación institucional, talleres de planificación educativa, talleres de producción digital, capacitaciones en relaciones interpersonales efectivas. El programa ha sido estructurado asegurando un enfoque comprensivo y adaptativo. Este diseño no solo atendió las deficiencias identificadas, sino que también promovió un entorno de aprendizaje colaborativo y dinámico.
5. La validación del programa se realizó, mediante juicio de expertos, lo cual permitió obtener una evaluación rigurosa y objetiva de la propuesta. Los expertos confirmaron que el programa de capacitación era pertinente, bien estructurado y adecuado para abordar las deficiencias identificadas en la competencia de planificación institucional de los directivos.

## VI. RECOMENDACIONES

1. La UGEL debe establecer e implementar políticas educativas locales para la evaluación, seguimiento y acompañamiento continuo de las competencias de planificación de los directivos, a fin de asegurar la efectividad y alineamientos de las prácticas de planificación con los objetivos institucionales (Morales, 2021).
2. Los directivos de las instituciones educativas del distrito de Llama deben implementar en forma permanente programas de capacitación estructurados para el desarrollo de competencias de planificación institucional, estos programas deben ser diseñados con base a las propuestas por Chiavenato (2007) y Dewey (1980), y deben ser actualizados regularmente para reflejar de sus prácticas de gestión.
3. Los directivos deben fomentar la planificación institucional desde un enfoque participativo en el diseño de los instrumentos de gestión escolar, involucrando a todos los actores educativos en el proceso. Esto asegura que los planes y proyectos educativos sean representativos y respondan adecuadamente a las necesidades de la comunidad educativa (Gutiérrez, 2019).
4. Los directores de las IIEE deben ejecutar la propuesta para observar en el proceso el avance del programa de capacitación pedagógica en el desarrollo de la competencia planificación institucional y el impacto en la labor del docente y en el desempeño del educando.
5. Los futuros estudiantes de post grado deben considerar una muestra poblacional más amplia y diversa, abarcando diferentes niveles educativos y regiones geográficas, de tal forma que pueda obtener una visión más real y representativa de la competencia de planificación institucional en diferentes contextos y niveles (Arias, 2021).

## REFERENCIAS

- Agi, U. K. (2017). School Development Planning: A Strategic Tool for Secondary School Improvement in Rivers State, Nigeria. *Journal of the International Society for Teacher Education*, 21(1), 88-99. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1176940>
- Ahn, Y.-J., & Chung, H.-J. (2024). Analyzing the Relative Importance of Planning Elements in Green Smart Schools With Analytic Hierarchy Process. *Journal of the Architectural Institute of Korea*, 40(3), 113-122. <https://doi.org/10.5659/JAIK.2024.40.3.113>
- Alvarado-León, B. L. (2024). La planificación estratégica: Una herramienta para el fortalecimiento de competencias profesionales en docentes. *CIENCIAMATRIA*, 10(18), 219-236. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1263>
- Arguedas-Ramírez, A., & Camacho-Oviedo, M. (2021). La integración curricular como experiencia de aprendizaje: Hoja de ruta para su aplicación en dos cursos de formación docente en el área de educación primaria. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 1-18. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.19>
- Antúnez, S. (2009). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. Educar 24. <https://acortar.link/Uxp1LP>
- Arias, G. J. (2020, setiembre). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. (A. G. Luis, Ed.) Arequipa, Perú. <https://acortar.link/QiDGvK>
- Arias, G. J., & Covinos, G. M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. diciembre 23, 2023, <https://acortar.link/eDFesr>
- Baena, P. G. (2018). *Metodología de la Investigación - Serie integral por competencias*. (tercera). Azcapotzalco, México: Grupo Editorial Patria S.A. <https://acortar.link/UojSA>
- Beltrán, V. J., Mesina, C. N., Vera, G. N., & Müller, F. P. (2022). Contributions of the Pedagogical Accompaniment to Advance Towards the Quality of the

Pedagogical Practices of the Teaching Staff, in Rural Contexts. *Scielo*.<https://doi.org/10.1590/scielopreprints.5163>

Benavente-Vera, S. Ú., Flores, M. L., Guizado, F., & Núñez, L. A. (2021). Desarrollo de las competencias digitales de docentes a través de programas de intervención 2020. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-23. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1034>

Bolívar, B. A. (2010). Educational Leadership And Its Role In Improvement: A Current Review Of Its Possibilities And Limitations. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33. <https://acortar.link/OYBNtO>

Bolívar, B. A. (2010). How Educational and Distributed Leadership Improved Academic Achievement? Research Review and Proposal. Magis. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106. diciembre 17, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>

CEPAL. (2018, diciembre). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe*.<https://acortar.link/8GTRaN>

Cevikbas, M., König, J., & Rothland, M. (2024). Empirical research on teacher competence in mathematics lesson planning: recent developments. *ZDM - Educación Matemática*, 56(1), 101-113. <https://doi.org/10.1007/s11858-023-01487-2>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones*. Editora Atlas, S.A. <https://acortar.link/bCnz95>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos- Capital Humano de las Organizaciones*. (M. G. -Educación, Ed.) <https://acortar.link/xmToJG>

Darmawati, R., Aji, M., Solehuddin, M., Intang, B., & Cahyono, D. (diciembre de 2023). A Comparison of John Dewey and E. D. Hirsch's Thoughts on Determining Quality Educational Goals. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(3), 156–168.<https://doi.org/10.58355/competitive.v2i3.35>

Dewey, J. (1980). *Experiencia y Educación*. Editorial Biblioteca Nueva, S. L., Madrid. <https://acortar.link/gDPq3u>

- Educación, M. d. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente : manual de aplicación*. Repositorio Minedu: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>
- Fernandes, S., Araújo, A., Miguel, I., & Abelha, M. (2023). Teacher Professional Development in Higher Education: The Impact of Pedagogical Training Perceived by Teachers. *Education Sciences*, 13(3), 1-24. <https://doi.org/10.3390/educsci13030309>
- Fuentes, D. T. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos de las ciencias administrativas y contables*. Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>
- Fullan, M. (2002). El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1), 1–2. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61ART1.pdf>
- Fullan, M. (2011). *Motion Leadership. The skinny on becoming change savvy*. <https://acortar.link/kuecN6>
- Fullan, M., & Pomfret, A. (1977). Research on Curriculum and Instruction Implementation. *Review of Educational Research*, 13(47), 335-397. <https://doi.org/https://doi.org/10.3102/00346543047002335>
- González, V., & Hernández, F. (2016). Estrategia de capacitación pedagógica para un mejor desarrollo de la función docente en la Universidad Autónoma de Nayarit. *Universidad Autónoma de Nayarit*, 9(3), 22-34. [https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU\\_IX/TOMO%](https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_IX/TOMO%)
- Guevara Piedra, Y. R. (2020). *Programa de capacitación pedagógica para fortalecer el desempeño de la competencia planificación institucional*. [Tesis de doctorado, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52686>
- Gutiérrez, B. H. (2019). *Influencia de la gestión escolar en la planificación estratégica de la Escuela de Educación Básica Zenón Macias, Playas-Ecuador, 2019*.

- [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Piura]. Archivo digital.  
<https://acortar.link/GsGqaU>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México, México: McGraw Hill Education Interamericana Editores S.A de C.V. <https://acortar.link/BK6KhR>
- Jean Piaget, J. V. (2006). Pláticas sobre la teoría de la inteligencia. *Revista CPU-e - Dialnet(2)*, 3. <https://doi.org/ISSN-e 1870-5308>
- Johnson, K., Verity, D., & Childs, S. (2022). Developing Teacher Reasoning. En K. Johnson, D. Verity, & S. Childs, *Praxis-oriented Pedagogy for Novice L2 Teachers* (págs. 1-30). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003268987>
- Kaplani, G., & Zafiroopoulos, K. (2022). A model of quality assurance in primary education management. The case of Greece. *Cogent Business & Management* , 9(2022), 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.2016555>
- König, J., & Rothland, M. (2022). *Lesson planning competence: Empirical approaches and findings*. *Zeitschrift fur Erziehungswissenschaft*. <https://doi.org/10.1007/s11618-022-01107-x>
- Mellado, M. E., Bravo, C. V., & Aravena, K. O. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente*. diciembre 15 , 2023, liderazgoeducativo Udp - Facultad de Educación: <https://acortar.link/luVOAM>
- Mendoza, H. M. (2021). Plan de capacitación para el liderazgo pedagógico de los directivos de la Red Educativa José Carlos Mariátegui de Sallique-Jaén. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo]. Archivo digital. <https://acortar.link/BXWThR>
- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Repositorio minedu: <https://acortar.link/yWsRR2>
- Minedu. (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: directivos construyendo escuela*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/ypip2j>
- Minedu. (2017, Febrero). *Currículo nacional ¿Cómo planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa? Cartilla de planificación*

*curricular para educación primaria.* Repositorio minedu:  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5310>

Minedu. (2020, enero 15). *Lineamientos del Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores de Instituciones Educativas.*  
<https://acortar.link/cNB8TF>

Minedu. (2020, junio 12). *Resolución Viceministerial N.º 104-2020-MINEDU "Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento pedagógico en instituciones focalizadas de la Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022".* Repositorio Minedu - Normas y documentos legales.  
<https://acortar.link/IEJVmY>

Minedu. (2021, Mayo). *Informe De Evaluación De Implementación 2020 - Políticas de Atención Educativa para la Población de Ámbito Rural.* Repositorio Minedu:  
<https://acortar.link/0zn28j>

Minedu. (2021, Noviembre 24). *Oficio Múltiple N° 00035-2021-MINEDU/VMGI-DIGC.* Directivos Minedu. <https://acortar.link/FAH8FM>

Minedu. (2021, julio 16). *Resolución Viceministerial N° 223 -2021- Minedu - Perfil del cargo Director de Institución Educativa.* Directivos - Minedu.  
<https://acortar.link/BR8LJi>

Minedu. (2023, julio 04). *Resolución Viceministerial N° 089-2023- Minedu - Programa Nacional de Formación Docente en Servicio 2023.* Repositorio Minedu- Normas legales: <https://acortar.link/6kViK9>

Minedu. (2023). *Evaluación Muestral de Estudiantes 2022 presenta resultados más bajos que los de 2019.* <http://umc.minedu.gob.pe/resultadossem2022/>

Minedu. (2023). *Guía para la Elaboración del Proyecto Educativo Institucional y del Plan Anual de Trabajo de las Instituciones Educativas de Educación Básica.*  
<https://acortar.link/Nkp7Ws>

Minedu. (2023). *Reporte de Resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares 2022. diciembre 15, 2023.* <https://acortar.link/WsTd6a>

- Minedu . (2023). *Lineamientos para la gestión escolar de II.EE. de Educación Básica (DS N° 006-2021-MINEDU). Lineamientos y orientaciones para la gestión escolar.* <https://doi.org/https://n9.cl/xeruzg>
- Mizanur, R. (2023). Sample Size Determination for Survey Research and Non-Probability Sampling Techniques: A Review and Set of Recommendations. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 11(1), 42–62. <http://orcid.org/0000-0002-7414-8281>
- Morales, J. R.-C.-L. (2021). Document details - Generating Leaders for Curriculum Management in Times of Pandemic. *Revista Internacional de Educación Especial en la Primera Infancia*, 13(2), 468-479. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V13I2.211083>
- Naciones Unidas. (2015, Setiembre 18). *Fundación Carolina.* <https://acortar.link/voB3C>
- Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023.* <https://acortar.link/dl6X3g>
- Nascimento, A. d., & Abbad, G. d. (2021). Avaliação de um Programa de Treinamento para Gestores de Cooperativas de Crédito. *Social Psychology* , 31. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1982-4327e3131>
- OCDE. (2016, Enero). *Revisión OCDE de políticas para mejorar la efectividad del uso de Recursos en la Escuela.* diciembre 14, 2023, OECD: <https://acortar.link/rCkzjb>
- Orbegoso- Ayala, V. H. (2022). El éxito de una institución educativa pública depende de la formación en gestión educativa de sus directivos. *SCIÉENDO*, 25(1), 89-94. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.012>
- Palma, H. A. (2019, febrero 26). *La epistemología evolucionista popperiana.* Tesepress: <https://acortar.link/TP6VWT>
- Pongsakdi, N., Kortelainen, A., & Veermans, M. (2021). The impact of digital pedagogy training on in-service teachers' attitudes towards digital technologies. *Education and Information Technologies*, 26(1), 5041–5054. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10639-021-10439-w>

- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press, New York. <https://acortar.link/bYnwpZ>
- Reyes, J. M. (2021). Planificación Educativa desde el Imaginario Docente en la Educación Básica. *Revista Scientific*, 6(21), 301-313. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.16.301-313>
- Rodrigues, M. d., Drachler, M. d., Munareto, J., & Leite, J. C. (2018). Efetividade da educação no trabalho em um programa de saúde: uma estratégia para a formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida. *Ensayo: Evaluación y Políticas Públicas en Educación*, 26(100), 986-1003. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0104-40362018002601550>
- Rodríguez, R. E. (2023). Management of human talent in a public university from Its institutional regulations. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 39(75), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.25100/cdea.v39i75.1187>
- Ruiz, G. (2013, diciembre). John Dewey's experience theory: historical significance and relevance at contemporary pedagogical debate. *Redalyc*, 11(15), 103-124. <https://www.redalyc.org/pdf/4475/447544540006.pdf>
- Saavedra, V. P. (2017). *Metodología de Investigación Científica*. Soluciones. <https://acortar.link/OksY3f>
- Serrano, M. A. (2019). *Gestión del director y su influencia en la planificación curricular de los docentes de la escuela de educación básica quinto Guayas, Guayaquil - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Piura]. Archivo digital. <https://acortar.link/aKuKW7>
- Tua, G. A. (2020). Programa de capacitación para desarrollar competencias investigativas, dirigido a los docentes en su accionar pedagógico. *Scientific*, 5(17), 19-38. <https://acortar.link/1Q9Ore>
- Valenzuela, T. J. (2021). *Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de un colegio particular de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima]. Archivo digital. <https://acortar.link/bvLGLe>

- Valera, Q.P.L (2022). *Programa de capacitación en competencias directivas y su influencia en el desempeño docente en las redes 13, 14 y 15 de la UGEL 02, SMP-2019*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima]. Archivo digital. <https://acortar.link/uj1auK>
- Vallejo, U. C. (2022). *RCUN°470-2022-UCV-Codigo-Etica-en-Investigación*. <https://acortar.link/Q3006K>
- Vanina, L., Bouvet, R.-I., & Rodríguez-Gómez, J. (2022). Características úteis de um programa para o desenvolvimento docente, segundo professores universitários. *Rev. iberoam. educ. super*, 13(37). <https://acortar.link/JtdSph>
- Vasquez, V. C. (2023). *Programa de capacitación para desarrollar el liderazgo pedagógico en los directivos de tres instituciones educativas de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima]. <https://acortar.link/gcfDnw>
- Vasquez Villalobos, C. R. (2023). *Programa de capacitación para desarrollar el liderazgo pedagógico en los directivos de tres instituciones educativas de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclyo]. Archivo digital. <https://acortar.link/gcfDnw>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9vz4>
- Zainal, M., & Matore, M. (2021). The Influence of Teachers' Self-Efficacy and School Leaders' Transformational Leadership Practices on Teachers' Innovative Behaviour. *International Journal Environmental Research Public Health*, 18(12), 1-25. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>
- Zuniga, M. A., Duran-Apuy, A., Chavarria-Vasquez, J., Gamboa-Araya, R., Francis Carballo-Arce, A., Vargas-Gonzalez, X., . . . Torres-Salas, I. (2020). Diagnosis of Training Needs of Teachers of Biology, Chemistry, Physics, and Mathematics, in Disciplinary, Pedagogical Areas, and Use of Technologies to Promote Scientific Thinking Skills. *Revista Electrónica Educare*, 24(3). <https://doi.org/10.15359/ree.24-3.23>

## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VI: Programa de capacitación pedagógica	Define el programa de capacitación como un proceso educativo planificado y sistemático para desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes en las personas, con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. (Chiavenato 2007, pág 387)	El programa de capacitación será en base a cuatro dimensiones, primero Transmisión de información, Desarrollo de habilidades, Desarrollo de aptitudes y por último desarrollo de conceptos.	Transmisión de Información	Incrementar el conocimiento sobre pedagogía: Planificación Procesos pedagógicos Metodologías activas Feedback constructivo Reflexión	Ficha de Seguimiento y Acompañamiento
			Desarrollo de habilidades	Mejora las habilidades y destrezas en: Uso pedagógico de los recursos TICs Producción digital Colaboración y trabajo en red Aprendizaje autónomo y autorregulado	
			Desarrollo de aptitudes	Modificación de conducta: Conocerse a sí mismo Reconocimiento de actitudes negativas y positivas	

				Relaciones interpersonales	
			Desarrollo de conceptos	Ampliar la visión estratégica: Genera Ideas Innovadoras Pensamiento Crítico Resolución de problemas	
VD: Competen cia de Planificaci ón	la competencia de planificación se refiere a llevar de manera interactiva la organización institucional proyectada, partiendo de conocimientos de los métodos pedagógicos, el clima institucional, las particularidades de los estudiantes y su contexto; orientándolas al logro progresivo y continuo de sus metas de aprendizaje. (Minedu, 2015)	Se aplicará un cuestionario de 40 ítems distribuidos en dos dimensiones Diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social; y el Diseño participativo de instrumentos de gestión escolar, para diagnosticar el nivel de competencia para la planificación institucional de los directivos de 8 IE nivel primaria del distrito de Llama Cajamarca.	Diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del entorno Institucional</li> <li>• Características del entorno Familiar</li> <li>• Características del entorno Social</li> </ul>	Polítomica ordinal Polítomica porque tiene más de dos alternativas como la escala de Likert y ordinal porque es ordenada.  <b>Alternativas:</b> Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
			Diseño participativo de instrumentos de gestión escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto educativo institucional</li> <li>• Proyecto curricular institucional</li> <li>• Plan anual de trabajo</li> <li>• Reglamento interno</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala para medir la variable dependiente.

La aplicación de la siguiente encuesta se realiza con fines de investigación y tiene por objetivo proponer un programa de capacitación pedagógica como estrategia para el desarrollo de la competencia planificación institucional de las escuelas públicas de Llama. Este instrumento ha sido elaborado utilizando el método de medición de escala de tipo Likert. Para lo cual agradezco su colaboración y objetividad para responder cada pregunta. El tratamiento de la información es anónimo y dura 25 minutos.

**INSTRUCCIONES:** Apreciados docentes, a continuación, marca con un aspa considerando la tabla de valoración.

Nunca=1	Casi Nunca=2	A veces=3	Casi siempre=4	Siempre=5
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1:</b> Diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social.	Características del entorno Institucional	1.-Se convoca a los docentes para el recojo de información diagnóstica aplicando la metodología de análisis FODA de las características de la institución educativa ?					
		2.-¿La dirección, con qué frecuencia comparte a los agentes educativos los resultados de logros de aprendizajes de los estudiantes para su análisis?					
		3.-¿La dirección con qué frecuencia comparte con la plana docente los resultados de monitoreo y acompañamiento para su análisis y reflexión?					
		4.-¿Se da a conocer la estructura organizativa de la escuela a la comunidad educativa?					
		5.-¿Crees que la gestión de los recursos tecnológicos y mobiliario con que cuenta tu escuela favorece los aprendizajes de los estudiantes?					
		6.-¿El directivo asegura la participación de la comunidad educativa para la analizar los avances de la visión, misión y principios escolares de la I.E. ?					
		7.-¿La dirección asegura que los docentes apliquen las evaluaciones diagnósticas de las habilidades socioemocionales a todos los estudiantes?					
		8.-¿El directivo se asegura que los docentes apliquen las evaluaciones diagnósticas de las diferentes áreas curriculares a todos los estudiantes?					
		9.-¿El directivo se asegura de que los docentes en su totalidad presenten los resultados de las evaluaciones diagnósticas sistematizados, para su análisis?					
		10.-¿El directivo junto a los docentes analizan los resultados SISEVE y el cuaderno de incidencias para identificar los casos de violencia escolar más recurrentes?					

	Características del entorno Familiar	11.-¿El directivo evalúa la influencia del entorno familiar de los estudiantes en cuánto a su rendimiento académico y bienestar emocional ?						
		12.- El directivo gestiona estrategias para la convocatoria de los padres de familia a las asambleas de padres o escuelas de familias u otras actividades académicas y esta sea masiva?						
		13.-¿El directivo utiliza instrumentos para conocer el nivel educativo y socioeconómico de las familias de los estudiantes y cómo afecta esto el acceso al apoyo académico y recursos educativos para su hijo/a?						
		14.-¿El directivo aplica algún instrumento para conocer las expectativas que tienen las familias respecto a los servicios educativos que está brindado la Institución Educativa donde labora?						
		15.-¿Existe una data institucional para recoger si el estudiante cuenta con recursos tecnológicos en casa para sus actividades complementarias de aprendizaje?						
	Características del entorno Social	16.-¿Los documentos de gestión de la institución educativa donde labora, se encuentran alineados a las demandas sociales de su entorno?						
		17.-¿El directivo gestiona el apoyo de los aliados estratégicos para desarrollar actividades dentro de la institución educativa?						
		18.-¿El directivo con su plana docente evalúa las tradiciones de la comunidad para considerarla en el PAT?						
		19.-¿El directivo ha implementado en la institución realizar algún plan para diagnosticar los riesgos que afectan o pueden afectar la calidad y el acceso a la educación como: trabajo en el campo, mototaxi, cuidado de hermanos, mala influencia?						
		20.-La dirección toma en cuenta las actividades de producción que se realiza en la comunidad para desarrollar la planificación de acuerdo a sus necesidades?						
		21.-¿En la institución educativa se han creado contenidos digitales para dar a conocer a la comunidad sobre las diferentes actividades académicas a través de redes sociales?						
		22.-¿Ha colaborado en la elaboración de un plan participativo de mejora que beneficie a toda la población de su comunidad, atendiendo una necesidad previamente identificada?						
	<b>Dimensión 2:</b> Diseña instrumentos de Gestión.	Proyecto educativo institucional	23.-¿La dirección asegura la participación consensuada de la comunidad educativa en la elaboración o actualización de la visión, misión y principios escolares de la I.E?					
			24.-¿La comunidad educativa participa de la elaboración de los objetivos estratégicos del PEI?					
			25.-¿Se elabora la propuesta pedagógica con la participación de todos los actores educativos, encabezado por el comité pedagógico?					
26.-¿Se elabora la propuesta de gestión con la participación de todos los actores educativos, encabezado por los comités de condiciones operativas y bienestar?								
27.-¿Se implementan políticas y programas para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la matrícula de la institución?								

		28.-¿Se da a conocer la estructura del PEI y delega responsabilidades entre el personal para su constructo?					
Proyecto curricular institucional		29.-¿Se comparte con la comunidad educativa el proyecto curricular institucional para su adecuación a las necesidades y características de los estudiantes ?					
		30.-¿Con qué frecuencia utiliza el PCI para guiar y orientar su trabajo pedagógico en el aula?					
		31.-¿Los docentes participan del diseño del proyecto o proyectos que nutran a la propuesta pedagógica y defina el modelo pedagógico de la escuela?					
		32.-¿Con qué frecuencia la comunidad docente se reúne para tomar acuerdos en el proceso de evaluación de los estudiantes?					
		33.-¿Se consideran todas las participaciones de los actores involucrados para construir el perfil ideal del docente, estudiante y tutor de la I.E?					
		34.-¿El directivo se asegura que los docentes dentro de su planificación consideren las actividades propias de la localidad?					
		35.-¿Es habitual que el directivo brinde capacitaciones para que los docentes sepan utilizar los resultados diagnósticos obtenidos para su programación?					
	Plan anual de trabajo		36.-¿Se organizan las actividades del año, según los 5 compromisos de gestión escolar?				
		37.-¿Los docentes participan en la construcción de la calendarización del año escolar?					
		38.-¿El directivo proporciona retroalimentación a los docentes basada en el monitoreo del trabajo en el aula?					
Reglamento interno		39.-¿Participaste junto con los demás actores educativos en la elaboración de las normas de convivencia institucional en el presente año lectivo?					
		40.-¿Cada año se actualiza y socializa el reglamento interno con todos los actores institucionales?					

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario para medir el nivel de desarrollo de la competencia de planificación institucional) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## Matriz de validación del cuestionario de la variable Competencia de planificación institucional

Definición de variable: La competencia de planificación institucional se refiere a llevar de manera interactiva la organización institucional proyectada, partiendo de conocimientos de los métodos pedagógicos, el clima institucional, las particularidades de los estudiantes y su contexto; orientándolas al logro progresivo y continuo de sus metas de aprendizaje (Minedu, 2015).

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	OBSERVACIONES
Diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social.	Características del entorno institucional	1.-Se convoca a los docentes para el recojo de información diagnóstica aplicando la metodología de análisis FODA de las características de la institución educativa?	1	1	1	1	Permite obtener una visión amplia de las características institucionales.
		2.-¿La dirección, con qué frecuencia comparte a los agentes educativos los resultados de logros de aprendizajes de los estudiantes para su análisis?	1	1	1	1	La pregunta es comprensible.
		3.-¿La dirección con qué frecuencia comparte con la plana docente los resultados de monitoreo y acompañamiento para su análisis y reflexión?	1	1	1	1	Coherente con el indicador evaluado.
		4.-¿Se da a conocer la estructura organizativa de la escuela a la comunidad educativa?	1	1	1	1	Es fundamental para la participación comunitaria.
		5.-¿Crees que la gestión de los recursos tecnológicos y mobiliario con que cuenta tu escuela favorece los aprendizajes de los estudiantes?	1	1	1	1	Es crucial para evaluar los recursos educativos.
		6.-¿El directivo asegura la participación de la comunidad educativa para la analizar los avances de la visión, misión y principios escolares de la I.E. ?	1	1	1	1	La pregunta es clara.
		7.-¿La dirección asegura que los docentes apliquen las evaluaciones diagnósticas de las habilidades socioemocionales a todos los estudiantes?	1	1	1	1	Relacionada con el bienestar estudiantil.
		8.-¿El directivo se asegura que los docentes apliquen					Es esencial para una evaluación

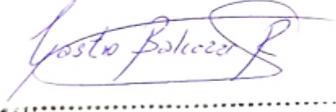
		las evaluaciones diagnósticas de las diferentes áreas curriculares a todos los estudiantes?	1	1	1	1	exhaustiva.
		9.-¿El directivo se asegura de que los docentes en su totalidad presenten los resultados de las evaluaciones diagnósticas sistematizados, para su análisis?	1	1	1	1	Importante para la sistematización de datos.
		10.-¿El directivo junto a los docentes analizan los resultados SISEVE y el cuaderno de incidencias para identificar los casos de violencia escolar más recurrentes?	1	1	1	1	Es crucial para la prevención de violencia escolar.
	Características del entorno familiar	11.-¿El directivo evalúa la influencia del entorno familiar de los estudiantes en cuánto a su rendimiento académico y bienestar emocional ?	1	1	1	1	Es fundamental para entender el impacto del entorno familiar.
		12.- El directivo gestiona estrategias para la convocatoria de los padres de familia a las asambleas de padres o escuelas de familias u otras actividades académicas y esta sea masiva?	1	1	1	1	Coherente con la participación familiar en la educación.
		13.-¿El directivo utiliza instrumentos para conocer el nivel educativo y socioeconómico de las familias de los estudiantes y cómo afecta esto el acceso al apoyo académico y recursos educativos para su hijo/a?	1	1	1	1	Es esencial para evaluar el impacto del nivel socioeconómico.
		14.-¿El directivo aplica algún instrumento para conocer las expectativas que tienen las familias respecto a los servicios educativos que está brindado la Institución Educativa donde labora?	1	1	1	1	La pregunta es clara y directa.
		15.-¿Existe una data institucional para recoger si el estudiante cuenta con recursos tecnológicos en casa para sus actividades complementarias de aprendizaje?	1	1	1	1	Importante para identificar brechas tecnológicas.
			16.-¿Los documentos de gestión de la institución educativa donde labora, se encuentran alineados a las demandas sociales de su entorno?	1	1	1	1
		17.-¿El directivo gestiona el					Es esencial para

		apoyo de los aliados estratégicos para desarrollar actividades dentro de la institución educativa?	1	1	1	1	medir la gestión de alianzas estratégicas.
	Características del entorno social	18.-¿El directivo con su plana docente evalúa las tradiciones de la comunidad para considerarla en el PAT?	1	1	1	1	Es vital para la inclusión cultural en la planificación.
		19.-¿El directivo ha implementado en la institución realizar algún plan para diagnosticar los riesgos que afectan o pueden afectar la calidad y el acceso a la educación como: trabajo en el campo, mototaxi, cuidado de hermanos, mala influencia?	1	1	1	1	Es crucial para la identificación de barreras educativas.
		20.-La dirección toma en cuenta las actividades de producción que se realiza en la comunidad para desarrollar la planificación de acuerdo a sus necesidades?	1	1	1	1	Es esencial para una planificación contextualizada.
		21.-¿En la institución educativa se han creado contenidos digitales para dar a conocer a la comunidad sobre las diferentes actividades académicas a través de redes sociales?	1	1	1	1	Es esencial para la visibilidad y conexión con la comunidad
		22.-¿Ha colaborado en la elaboración de un plan participativo de mejora que beneficie a toda la población de su comunidad, atendiendo una necesidad previamente identificada?	1	1	1	1	Relacionada con la participación comunitaria en la mejora escolar.
Diseño participativo de instrumentos de gestión escolar	Proyecto educativo institucional	23-¿La dirección asegura la participación consensuada de la comunidad educativa en la elaboración o actualización de la visión, misión y principios escolares de la I.E?	1	1	1	1	Directamente relacionada con la participación comunitaria en el PEI.
		24-¿La comunidad educativa participa de la elaboración de los objetivos estratégicos del PEI?	1	1	1	1	Es esencial para asegurar la inclusión de todos los actores educativos.
		25-¿Se elabora la propuesta pedagógica con la participación de todos los actores educativos, encabezado por el comité pedagógico?	1	1	1	1	Es crucial para la validación del proceso participativo.
		26-¿Se elabora la propuesta de gestión con la participación de todos los actores educativos, encabezado por los comités de condiciones operativas y	1	1	1	1	Es esencial para una gestión colaborativa y efectiva.

		bienestar?					
		27-¿Se implementan políticas y programas para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la matrícula de la institución?	1	1	1	1	Fundamental para la igualdad de oportunidades educativas.
		28-¿Se da a conocer la estructura del PEI y delega responsabilidades entre el personal para su constructo?	1	1	1	1	Es esencial para evaluar la claridad en la distribución de responsabilidades.
	Proyecto curricular Institucional	29.-¿Se comparte con la comunidad educativa el proyecto curricular institucional para su adecuación a las necesidades y características de los estudiantes ?	1	1	1	1	Permite evaluar la participación comunitaria en el PCI.
		30.-¿Con qué frecuencia utiliza el PCI para guiar y orientar su trabajo pedagógico en el aula?	1	1	1	1	Coherente con la evaluación del uso del PCI en la práctica pedagógica.
		31.-¿Los docentes participan del diseño del proyecto o proyectos que nutran a la propuesta pedagógica y defina el modelo pedagógico de la escuela?	1	1	1	1	Es esencial para asegurar la contribución de los docentes en el modelo pedagógico.
		32.-¿Con qué frecuencia la comunidad docente se reúne para tomar acuerdos en el proceso de evaluación de los estudiantes?	1	1	1	1	La pregunta es clara y específica.
		33-¿Se consideran todas las participaciones de los actores involucrados para construir el perfil ideal del docente, estudiante y tutor de la I.E?	1	1	1	1	Relacionada con la evaluación de la colaboración en la construcción del perfil ideal.
		34.-¿El directivo se asegura que los docentes dentro de su planificación consideren las actividades propias de la localidad?	1	1	1	1	Es importante para la relevancia cultural y contextual del PCI.
		35.-¿Es habitual que el directivo brinde capacitaciones para que los docentes sepan utilizar los resultados diagnósticos obtenidos para su programación?	1	1	1	1	Evalúa el apoyo formativo del directivo a los docentes.
	Plan anual de trabajo	36.-¿Se organizan las actividades del año, según los 5 compromisos de gestión escolar?	1	1	1	1	Es crucial para conocer la organización anual de actividades
							conforme a los compromisos de gestión.

		37.-¿Los docentes participan en la construcción de la calendarización del año escolar?	1	1	1	1	Permite evaluar la participación docente en la planificación anual.
		38.-¿El directivo proporciona retroalimentación a los docentes basada en el monitoreo del trabajo en el aula?	1	1	1	1	Evalúa la práctica de monitoreo y retroalimentación docente de parte del directivo.
	Reglamento interno	39.-¿Participaste junto con los demás actores educativos en la elaboración de las normas de convivencia institucional en el presente año lectivo?	1	1	1	1	La pregunta es clara y directa.
		40.-¿Cada año se actualiza y socializa el reglamento interno con todos los actores institucionales?	1	1	1	1	Es crucial para conocer si el reglamento interno es revisado y conocido por todos cada año.

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de desarrollo de la competencia planificación institucional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desarrollo de la competencia planificación institucional
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolas Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación
Fecha	<b>21/05/2024</b>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTRO BALCAZAR**  
Nombres **ROLANDO MARIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16750422**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **20/07/20**  
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**  
Diploma **052-086375**  
Fecha Matrícula **04/01/2017**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765864

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Matriz de validación del cuestionario de la variable Competencia de planificación institucional

Definición de variable: La competencia de planificación institucional se refiere a llevar de manera interactiva la organización institucional proyectada, partiendo de conocimientos de los métodos pedagógicos, el clima institucional, las particularidades de los estudiantes y su contexto; orientándolas al logro progresivo y continuo de sus metas de aprendizaje (Minedu, 2015).

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	OBSERVACIONES
Características del entorno institucional, social.	Características del entorno institucional	1.-Se convoca a los docentes para el recojo de información diagnóstica aplicando la metodología de análisis FODA de las características de la institución educativa?	1	1	1	1	
		2.-¿La dirección, con qué frecuencia comparte a los agentes educativos los resultados de logros de aprendizajes de los estudiantes para su análisis?	1	1	1	1	
		3.-¿La dirección con qué frecuencia comparte con la plana docente los resultados de monitoreo y acompañamiento para su análisis y reflexión?	1	1	1	1	
		4.-¿Se da a conocer la estructura organizativa de la escuela a la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		5.-¿Crees que la gestión de los recursos tecnológicos y mobiliario con que cuenta tu escuela favorece los aprendizajes de los estudiantes?	1	1	1	1	
		6.-¿El directivo asegura la participación de la comunidad educativa para la analizar los avances de la visión, misión y principios escolares de la I.E. ?	1	1	1	1	
		7.-¿La dirección asegura que los docentes apliquen las evaluaciones diagnósticas de las habilidades socioemocionales a todos los estudiantes?	1	1	1	1	
		8.-¿El directivo se asegura que los docentes apliquen las evaluaciones diagnósticas de las diferentes áreas curriculares a todos los estudiantes?	1	1	1	1	

		9.-¿El directivo se asegura de que los docentes en su totalidad presenten los resultados de las evaluaciones diagnósticas sistematizados, para su análisis?	1	1	1	1	
		10.-¿El directivo junto a los docentes analizan los resultados SISEVE y el cuaderno de incidencias para identificar los casos de violencia escolar más recurrentes?	1	1	1	1	
	Características del entorno familiar	11.-¿El directivo evalúa la influencia del entorno familiar de los estudiantes en cuánto a su rendimiento académico y bienestar emocional ?	1	1	1	1	
		12.- El directivo gestiona estrategias para la convocatoria de los padres de familia a las asambleas de padres o escuelas de familias u otras actividades académicas y esta sea masiva?	1	1	1	1	
		13.-¿El directivo utiliza instrumentos para conocer el nivel educativo y socioeconómico de las familias de los estudiantes y cómo afecta esto el acceso al apoyo académico y recursos educativos para su hijo/a?	1	1	1	1	
		14.-¿El directivo aplica algún instrumento para conocer las expectativas que tienen las familias respecto a los servicios educativos que está brindado la Institución Educativa donde labora?	1	1	1	1	
		15.-¿Existe una data institucional para recoger si el estudiante cuenta con recursos tecnológicos en casa para sus actividades complementarias de aprendizaje?	1	1	1	1	
		Características del entorno social	16.-¿Los documentos de gestión de la institución educativa donde labora, se encuentran alineados a las demandas sociales de su entorno?	1	1	1	1
	17.-¿El directivo gestiona el apoyo de los aliados estratégicos para desarrollar actividades dentro de la institución educativa?		1	1	1	1	
	18.-¿El directivo con su plana docente evalúa las tradiciones de la comunidad para considerarla en el PAT?		1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		19.-¿El directivo ha implementado en la institución realizar algún plan para diagnosticar los riesgos que afectan o pueden afectar la calidad y el acceso a la educación como: trabajo en el campo, mototaxi, cuidado de hermanos, mala influencia?	1	1	1	1	
		20.-La dirección toma en cuenta las actividades de producción que se realiza en la comunidad para desarrollar la planificación de acuerdo a sus necesidades?	1	1	1	1	
		21.-¿En la institución educativa se han creado contenidos digitales para dar a conocer a la comunidad sobre las diferentes actividades académicas a través de redes sociales?	1	1	1	1	
		22.-¿Ha colaborado en la elaboración de un plan participativo de mejora que beneficie a toda la población de su comunidad, atendiendo una necesidad previamente identificada?	1	1	1	1	
Diseño participativo de instrumentos de gestión escolar	Proyecto educativo institucional	23.-¿La dirección asegura la participación consensuada de la comunidad educativa en la elaboración o actualización de la visión, misión y principios escolares de la I.E?	1	1	1	1	
		24.-¿La comunidad educativa participa de la elaboración de los objetivos estratégicos del PEI?	1	1	1	1	
		25.-¿Se elabora la propuesta pedagógica con la participación de todos los actores educativos, encabezado por el comité pedagógico?	1	1	1	1	
		26.-¿Se elabora la propuesta de gestión con la participación de todos los actores educativos, encabezado por los comités de condiciones operativas y bienestar?	1	1	1	1	
		27.-¿Se implementan políticas y programas para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la matrícula de la institución?	1	1	1	1	
		28.-¿Se da a conocer la estructura del PEI y delega responsabilidades entre el personal para su constructo?	1	1	1	1	

		29.-¿Se comparte con la comunidad educativa el proyecto curricular institucional para su adecuación a las necesidades y características de los estudiantes ?	1	1	1	1	
		30.-¿Con qué frecuencia utiliza el PCI para guiar y orientar su trabajo pedagógico en el aula?	1	1	1	1	
		31.-¿Los docentes participan del diseño del proyecto o proyectos que nutran a la propuesta pedagógica y defina el modelo pedagógico de la escuela?	1	1	1	1	
	Proyecto curricular Institucional	32.-¿Con qué frecuencia la comunidad docente se reúne para tomar acuerdos en el proceso de evaluación de los estudiantes?	1	1	1	1	
		33.-¿Se consideran todas las participaciones de los actores involucrados para construir el perfil ideal del docente, estudiante y tutor de la I.E?	1	1	1	1	
		34.-¿El directivo se asegura que los docentes dentro de su planificación consideren las actividades propias de la localidad?	1	1	1	1	
		35.-¿Es habitual que el directivo brinde capacitaciones para que los docentes sepan utilizar los resultados diagnósticos obtenidos para su programación?	1	1	1	1	
	Plan anual de trabajo	36.-¿Se organizan las actividades del año, según los 5 compromisos de gestión escolar?	1	1	1	1	
		37.-¿Los docentes participan en la construcción de la calendarización del año escolar?	1	1	1	1	
		38.-¿El directivo proporciona retroalimentación a los docentes basada en el monitoreo del trabajo en el aula?	1	1	1	1	
	Reglamento interno	39.-¿Participaste junto con los demás actores educativos en la elaboración de las normas de convivencia institucional en el presente año lectivo?	1	1	1	1	
		40.-¿Cada año se actualiza y socializa el reglamento interno con todos los actores institucionales?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de desarrollo de la competencia planificación institucional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desarrollo de la competencia planificación institucional
Nombres y apellidos del experto	Víctor Jaime Benavides Carranza
Documento de identidad	27375102
Años de experiencia en el área	30
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ugel Chota
Cargo	Especialista en el área de gestión pedagógica
Número telefónico	948108782
Firma	
Fecha	23/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BENAVIDES CARRANZA**  
Nombres **VICTOR JAIME**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27375102**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **08/04/24**  
Resolución/Acta **0212-2024-UCV**  
Diploma **052-239964**  
Fecha Matrícula **05/04/2021**  
Fecha Egreso **30/01/2024**

Fecha de emisión de la constancia:  
**01 de Junio de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 0001916322

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

**Unidad de Registro de Grados y Títulos**  
**Superintendencia Nacional de Educación**  
**Superior Universitaria - Sunedu**

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Matriz de validación del cuestionario de la variable Competencia de planificación institucional

Definición de variable: La competencia de planificación institucional se refiere a llevar de manera interactiva la organización institucional proyectada, partiendo de conocimientos de los métodos pedagógicos, el clima institucional, las particularidades de los estudiantes y su contexto; orientándolas al logro progresivo y continuo de sus metas de aprendizaje (Minedu, 2015).

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	OBSERVACIONES
Diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social.	Características del entorno institucional	1.-Se convoca a los docentes para el recojo de información diagnóstica aplicando la metodología de análisis FODA de las características de la institución educativa?	1	1	1	1	
		2.-¿La dirección, con qué frecuencia comparte a los agentes educativos los resultados de logros de aprendizajes de los estudiantes para su análisis?	1	1	1	1	
		3.-¿La dirección con qué frecuencia comparte con la plana docente los resultados de monitoreo y acompañamiento para su análisis y reflexión?	1	1	1	1	
		4.-¿Se da a conocer la estructura organizativa de la escuela a la comunidad educativa?	1	1	1	1	
		5.-¿Crees que la gestión de los recursos tecnológicos y mobiliario con que cuenta tu escuela favorece los aprendizajes de los estudiantes?	1	1	1	1	
		6.-¿El directivo asegura la participación de la comunidad educativa para la analizar los avances de la visión, misión y principios escolares de la I.E. ?	1	1	1	1	
		7.-¿La dirección asegura que los docentes apliquen las evaluaciones diagnósticas de las habilidades socioemocionales a todos los estudiantes?	1	1	1	1	
		8.-¿El directivo se asegura que los docentes apliquen las evaluaciones diagnósticas de las diferentes áreas curriculares a todos los estudiantes?	1	1	1	1	

		9.-¿El directivo se asegura de que los docentes en su totalidad presenten los resultados de las evaluaciones diagnósticas sistematizados, para su análisis?	1	1	1	1	
		10.-¿El directivo junto a los docentes analizan los resultados SISEVE y el cuaderno de incidencias para identificar los casos de violencia escolar más recurrentes?	1	1	1	1	
	Características del entorno familiar	11.-¿El directivo evalúa la influencia del entorno familiar de los estudiantes en cuánto a su rendimiento académico y bienestar emocional ?	1	1	1	1	
		12.- El directivo gestiona estrategias para la convocatoria de los padres de familia a las asambleas de padres o escuelas de familias u otras actividades académicas y esta sea masiva?	1	1	1	1	
		13.-¿El directivo utiliza instrumentos para conocer el nivel educativo y socioeconómico de las familias de los estudiantes y cómo afecta esto el acceso al apoyo académico y recursos educativos para su hijo/a?	1	1	1	1	
		14.-¿El directivo aplica algún instrumento para conocer las expectativas que tienen las familias respecto a los servicios educativos que está brindado la Institución Educativa donde labora?	1	1	1	1	
		15.-¿Existe una data institucional para recoger si el estudiante cuenta con recursos tecnológicos en casa para sus actividades complementarias de aprendizaje?	1	1	1	1	
		Características del entorno social	16.-¿Los documentos de gestión de la institución educativa donde labora, se encuentran alineados a las demandas sociales de su entorno?	1	1	1	1
	17.-¿El directivo gestiona el apoyo de los aliados estratégicos para desarrollar actividades dentro de la institución educativa?		1	1	1	1	
	18.-¿El directivo con su plana docente evalúa las tradiciones de la comunidad para considerarla en el PAT?		1	1	1	1	

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

		19.-¿El directivo ha implementado en la institución realizar algún plan para diagnosticar los riesgos que afectan o pueden afectar la calidad y el acceso a la educación como: trabajo en el campo, mototaxi, cuidado de hermanos, mala influencia?	1	1	1	1	
		20.-La dirección toma en cuenta las actividades de producción que se realiza en la comunidad para desarrollar la planificación de acuerdo a sus necesidades?	1	1	1	1	
		21.-¿En la institución educativa se han creado contenidos digitales para dar a conocer a la comunidad sobre las diferentes actividades académicas a través de redes sociales?	1	1	1	1	
		22.-¿Ha colaborado en la elaboración de un plan participativo de mejora que beneficie a toda la población de su comunidad, atendiendo una necesidad previamente identificada?	1	1	1	1	
Diseño participativo de instrumentos de gestión escolar	Proyecto educativo institucional	23.-¿La dirección asegura la participación consensuada de la comunidad educativa en la elaboración o actualización de la visión, misión y principios escolares de la I.E?	1	1	1	1	
		24.-¿La comunidad educativa participa de la elaboración de los objetivos estratégicos del PEI?	1	1	1	1	
		25.-¿Se elabora la propuesta pedagógica con la participación de todos los actores educativos, encabezado por el comité pedagógico?	1	1	1	1	
		26.-¿Se elabora la propuesta de gestión con la participación de todos los actores educativos, encabezado por los comités de condiciones operativas y bienestar?	1	1	1	1	
		27.-¿Se implementan políticas y programas para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades en la matrícula de la institución?	1	1	1	1	
		28.-¿Se da a conocer la estructura del PEI y delega responsabilidades entre el personal para su constructo?	1	1	1	1	

		29.-¿Se comparte con la comunidad educativa el proyecto curricular institucional para su adecuación a las necesidades y características de los estudiantes ?	1	1	1	1	
		30.-¿Con qué frecuencia utiliza el PCI para guiar y orientar su trabajo pedagógico en el aula?	1	1	1	1	
		31.-¿Los docentes participan del diseño del proyecto o proyectos que nutran a la propuesta pedagógica y defina el modelo pedagógico de la escuela?	1	1	1	1	
	Proyecto curricular Institucional	32.-¿Con qué frecuencia la comunidad docente se reúne para tomar acuerdos en el proceso de evaluación de los estudiantes?	1	1	1	1	
		33.-¿Se consideran todas las participaciones de los actores involucrados para construir el perfil ideal del docente, estudiante y tutor de la I.E?	1	1	1	1	
		34.-¿El directivo se asegura que los docentes dentro de su planificación consideren las actividades propias de la localidad?	1	1	1	1	
		35.-¿Es habitual que el directivo brinde capacitaciones para que los docentes sepan utilizar los resultados diagnósticos obtenidos para su programación?	1	1	1	1	
	Plan anual de trabajo	36.-¿Se organizan las actividades del año, según los 5 compromisos de gestión escolar?	1	1	1	1	
		37.-¿Los docentes participan en la construcción de la calendarización del año escolar?	1	1	1	1	
		38.-¿El directivo proporciona retroalimentación a los docentes basada en el monitoreo del trabajo en el aula?	1	1	1	1	
	Reglamento interno	39.-¿Participaste junto con los demás actores educativos en la elaboración de las normas de convivencia institucional en el presente año lectivo?	1	1	1	1	
		40.-¿Cada año se actualiza y socializa el reglamento interno con todos los actores institucionales?	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de desarrollo de la competencia planificación institucional
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desarrollo de la competencia planificación institucional
Nombres y apellidos del experto	José Rolando Vásquez Barboza
Documento de identidad	41123542
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruana
Institución	Unidad de gestión educativa local de Chota
Cargo	Especialista en educación
Número telefónico	951037745
Firma	
Fecha	22/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VASQUEZ BARBOZA**  
Nombres **JOSE ROLANDO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **41123542**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **10/03/2014**  
Resolución/Acta **0273-2014-UCV**  
Diploma **A1654834**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
31 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001916022

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.







Anexo 5. Propuesta



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Programa de capacitación pedagógica para fortalecer la  
competencia de planificación**

**AUTORA:**

Bravo Fernández, María Ysabel (orcid.org/0009-0008-3771-8995)

CHICLAYO - PERÚ

2024

**TITULO DE LA PROPUESTA.** Programa de capacitación pedagógica para fortalecer la competencia de planificación

### **1. Diagnóstico.**

En el distrito de Llama, región Cajamarca, se observó en ocho instituciones educativas públicas del nivel primario, que los directores no desarrollan la competencia planificación institucional, debido a que no realizan diagnósticos institucionales adecuados, no se elabora los documentos de gestión de manera participativa, ni se reflexiona sobre los resultados de los años anteriores, generando documentos de gestión descontextualizados, bajo desempeño estudiantil, planificación inconsistente a las necesidades educativas de los estudiantes, disminución de la calidad educativa.

Según los resultados de la evaluación diagnóstica a 37 docentes del lugar revelan que la mayoría señala que tanto la dimensión uno, diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social (62.2%), como en la dimensión dos, diseño participativo de instrumentos de gestión escolar (64.9%), se encuentran en un nivel regular. Sin embargo, un porcentaje significativo de docentes (29.7% y 21.6%, respectivamente) considera que se encuentra en niveles deficientes, evidenciando que los directivos carecen de habilidades suficientes para realizar una buena planificación institucional.

### **2. Conceptualización.**

Según Minedu (2015) la competencia de planificación institucional implica la capacidad de conducir de manera participativa la planificación escolar, teniendo en cuenta los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y orientándolos hacia el logro de metas de aprendizaje. Este programa busca desarrollar estas competencias mediante un enfoque integral que combina teoría y práctica.

### **3. Objetivos de la propuesta.**

#### **3.1. Objetivo general.**

Fortalecer la competencia de planificación en instituciones educativas, asegurando una gestión educativa efectiva .

#### **Objetivos específicos.**

- ✓ Capacitar sobre pedagogía y planificación educativa.
- ✓ Implementar talleres de trabajo colaborativo sobre producción digital y trabajo en red.
- ✓ Desarrollar sesiones de autoconocimiento y autogestión.
- ✓ Desarrollar el pensamiento crítico, ideas innovadoras y la capacidad de resolución de problemas.

### **4. Fundamentos.**

La propuesta se sustenta en varios fundamentos teóricos y prácticos:

- ✓ Epistemológico: Basado en el conocimiento contextual y empírico sobre las necesidades de la comunidad educativa, como señala Freire (2023), la planificación debe fundamentarse en un diagnóstico profundo y detallado de la realidad educativa.
- ✓ Filosófico: Inspirado en Noddings (2005), se promueve una educación inclusiva y equitativa que fomente el desarrollo integral de los estudiantes, asegurando que todos tengan acceso a una educación de calidad.
- ✓ Pedagógico: Apoyado en las teorías de Vygotsky (1978), se enfatiza la implementación de prácticas educativas que favorezcan el aprendizaje activo y la participación de todos los actores educativos, reconociendo la importancia del entorno social en el proceso de aprendizaje.
- ✓ Psicológico: Basado en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), se considera el bienestar emocional y social de los estudiantes como parte integral del proceso educativo, promoviendo un ambiente escolar que apoye su desarrollo integral.
- ✓ Sociológico: Siguiendo a Bourdieu (1986), se reconoce la escuela como un agente de cambio social que debe estar alineado con las dinámicas y necesidades de la comunidad, promoviendo la cohesión y el desarrollo social a través de la educación.

## **5. Principios Psicopedagógicos.**

Los principios que orientan la propuesta son:

- ✓ Participación: Involucrar a todos los actores educativos en el proceso de planificación, asegurando que cada voz sea escuchada y considerada.
- ✓ Pertinencia: Asegurar que las estrategias y planes sean relevantes y contextuales, adaptándose a las necesidades específicas de la comunidad educativa.
- ✓ Integralidad: Considerar todos los aspectos del desarrollo de los directivos, promoviendo un enfoque holístico en la planificación educativa.
- ✓ Flexibilidad: Adaptar los planes según las necesidades emergentes, permitiendo ajustes y cambios que respondan a la dinámica educativa.
- ✓ Gradualidad: Implementar cambios de manera progresiva para asegurar la sostenibilidad y efectividad de las acciones planificadas.

## **6. Características.**

- ✓ Participativo: Involucra a todos los actores educativos en el diseño y ejecución, promoviendo la colaboración y el compromiso de cada uno de acuerdo a sus funciones.
- ✓ Contextualizado: Díaz et al. (2020) alineado con las necesidades y características específicas de la comunidad educativa de Llama, asegurando que las acciones sean relevantes y efectivas.
- ✓ Integrador: Díaz et al. (2020) aborda múltiples dimensiones del desarrollo institucional, incluyendo diagnósticos, planificación estratégica y evaluación, garantizando un enfoque comprensivo.
- ✓ Formador: Fomenta una cultura de mejora continua, motivando y apoyando a los participantes para innovar y mejorar sus prácticas de manera constante en nuevas acciones de planificación estratégica.

## 7. Flujograma de la Propuesta



El flujograma de la propuesta programa de capacitación pedagógica se presenta con el objetivo general de fortalecer la competencia de planificación institucional en los directivos de las instituciones educativas públicas de Llama, Cajamarca. Esta iniciativa busca asegurar una gestión educativa efectiva y orientada al logro de metas de aprendizaje. La propuesta se fundamenta en principios clave como la participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad. Estos principios garantizan que el proceso de planificación involucre a todos los actores educativos, se adapte a las necesidades y características específicas de cada institución, considere todos los aspectos del entorno educativo, permita ajustes según las circunstancias cambiantes y se implemente de manera progresiva. La capacitación está estructurada en torno a dos dimensiones: el diagnóstico de las características del entorno institucional, familiar y social, y el diseño participativo de instrumentos de gestión escolar. Cada una de estas dimensiones es crucial para desarrollar una comprensión integral y una implementación efectiva de la planificación institucional.

La propuesta de capacitación se desglosa en cuatro componentes principales: transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de aptitudes y desarrollo de conceptos. Estos componentes abarcan desde la capacitación sobre pedagogía y planificación hasta la mejora de habilidades en el uso de TICs y la producción digital, pasando por la modificación de conductas y el fomento de relaciones interpersonales positivas. Las estrategias específicas incluyen sensibilización sobre la importancia de la planificación institucional, talleres educativos, capacitación en metodologías activas y sesiones de feedback constructivo, entre otros. Además, la propuesta se diferencia por ser participativa, contextualizada, formadora e integradora, asegurando una gestión educativa holística y efectiva. Los fundamentos epistemológicos, filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos subyacen a esta propuesta, proporcionando un marco teórico robusto que sustenta todas las actividades y objetivos planteados. Este enfoque integral y estratégico tiene como meta final el desarrollo de competencias de planificación institucional que permitan una gestión escolar alineada con las necesidades educativas y sociales del entorno.

## 8. Actividades y/o acciones de mejora

ACTIVIDADES/ACCIONES DE MEJORA	RESULTADOS ESPERADOS	RESPONSABLES	2025												
			Mar	Abr	Ma y	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	No v	Dic			
Sensibilizar sobre la importancia de realizar una adecuada planificación institucional	Directivos sensibilizados en la importancia planificación institucional	Directivos y expertos	■												
Desarrollar talleres de planificación institucional y metodologías activas	Directivos con liderazgo pedagógico y actualizados en metodologías activas	Facilitadores de talleres  Formadores especializados	■					■							
Desarrollar talleres de producción digital y trabajo en red	Directivos con habilidades tecnológicas y capacidad de trabajo en equipo	Expertos en TIC  Coordinadores de Redes	■												
Talleres sobre cursos de aprendizaje autónomo	Directivos autónomos en la gestión de su aprendizaje	Facilitadores de cursos		■	■	■			■			■			
Realizar talleres de autoconocimiento y Relaciones interpersonales efectivas	Directivos con habilidades de comunicación efectiva y reflexiva	Psicólogo y formadores	■		■			■							
Talleres referidos a	Directivos con capacidad de	Facilitadores de conflictos	■		■			■							

resolución de conflictos ante situaciones de caos y Feedback constructivo	resolución de conflictos y empoderados en el acompañamiento pedagógico	Facilitadores de Capacitación	■	■	■
Realiza talleres para generar ideas innovadoras a través del Brainstorming	Directivos con capacidad Innovadora	Facilitadores creativos	■		
Talleres sobre el pensamiento Crítico	Directivos con capacidad de análisis	Formadores especializados	■		
Planificar reuniones de trabajo para el análisis de los resultados	Directivos conocedores de su realidad institucional	Coordinadores de planificación		■	■

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Sensibilizar sobre la importancia de realizar una adecuada planificación institucional	Concienciar sobre la relevancia de la planificación en la gestión	Charlas y seminarios	Presentaciones, folletos informativos	Directivos y expertos	Encuestas de satisfacción, observación directa
Desarrollar talleres de planificación educativa	Mejorar las competencias en planificación educativa	Talleres prácticos	Manuales, guías didácticas	Facilitadores de talleres	Listas de verificación, autoevaluaciones
Realizar Capacitaciones sobre metodologías activas	Introducir y aplicar metodologías activas en la enseñanza	Sesiones interactivas	Material multimedia, casos prácticos	Formadores especializados	Observaciones en el aula, evaluaciones de desempeño
Entrenamiento en Feedback constructivo	Desarrollar habilidades para dar y recibir feedback efectivo	Role-playing, simulaciones	Guías de feedback, estudios de caso	Facilitadores de capacitación	Encuestas de autoevaluación, feedback de pares
Desarrollar talleres de producción digital	Capacitar en el uso de herramientas digitales para la enseñanza	Talleres de tecnología	Computadoras, software educativo	Expertos en TIC	Proyectos digitales, evaluaciones prácticas
Fomentar la participación de trabajo en red	Promover la colaboración y el trabajo en equipo	Grupos de trabajo, proyectos colaborativos	Plataformas colaborativas, recursos en línea	Coordinadores de redes	Evaluación de proyectos, participación en grupo
Desarrollar cursos de aprendizaje autónomo y autorregulado.	Fomentar la autonomía y la autorregulación en el aprendizaje	Cursos en línea, guías de autoestudio	Material de estudio, plataformas de aprendizaje	Facilitadores de cursos	Autoevaluaciones, análisis de progreso
Desarrollar talleres de autoconocimiento	Fomentar el autoconocimiento y desarrollo personal	Talleres introspectivos	Cuestionarios, dinámicas de grupo	Psicólogo	Test de personalidad, encuestas de

					satisfacción
Realizar sesiones de reconocimiento de actitudes	Identificar y mejorar actitudes positivas y negativas	Dinámicas de grupo, ejercicios de reflexión	Cuestionarios, guías de reflexión	Facilitadores de sesiones	Evaluaciones de actitud, feedback de participantes
Realizar capacitaciones en Relaciones interpersonales efectivas	Mejorar las habilidades de comunicación y relación interpersonal	Talleres interactivos	Material didáctico, casos prácticos	Psicólogo y formadores	Evaluaciones de desempeño, observación directa
Realiza talleres para generar ideas innovadoras a través del Brainstorming	Fomentar la creatividad y la innovación	Sesiones de brainstorming	Pizarras, post-its, marcadores	Facilitadores creativos	Evaluaciones de ideas, feedback de grupo
Fomentar el pensamiento Crítico	Desarrollar habilidades de análisis y evaluación crítica	Talleres de análisis crítico	Casos de estudio, debates	Formadores especializados	Evaluaciones de pensamiento crítico, debates
Desarrollo sesiones de resolución de conflictos ante situaciones de caos	Capacitar en técnicas de resolución de conflictos	Simulaciones, role-playing	Guías de resolución de conflictos, estudios de caso	Facilitadores de conflictos	Evaluaciones de simulación, encuestas de satisfacción
Planificar reuniones de trabajo para el análisis e los resultados	Analizar y discutir los resultados de la planificación	Reuniones periódicas	Informes de resultados, actas de reunión	Coordinadores de planificación	Actas de reuniones, análisis de resultados
Elaborar planes de mejora para solucionar las necesidades detectadas	Diseñar planes de acción para mejorar la gestión	Grupos de trabajo, sesiones de brainstorming	Documentos de planificación, recursos en línea	Equipos de mejora continua	Evaluación de planes, seguimiento de implementación

## 9. Presupuesto

Para la implementación del programa propuesto, se requiere del siguiente presupuesto:

Código del clasificador MEF						Descripción	Costo unitario	Cantidad	Costo total	
Nombre del curso										
2	3	1	5	1	2	Papelería en general, útiles y materiales de oficina	Portafolios	20.00	01	20.00
						Lapiceros	1.00	05	5.00	
						Resaltadores	1.00	04	4.00	
						Papel Bonn A4	15.00	02	30.00	
2	3	1	6	1	2	De comunicaciones y telecomunicaciones	Tinta de impresora USB	30.00	02	60.00
								30.00	01	30.00
2	3	1	9	1	3	Libros, diarios, revistas y otros bienes impresos no vinculados a la investigación	Suscripción de revistas indexadas	200.00	03	600.00
2	3	2	1	2	9	Otros gastos	Movilidad local	20.00	10	200.00
2	3	2	2	2	1	Servicios de telefonía móvil	Telefonía móvil celular.	35.00	6	210.00
2	3	2	2	2	3	Servicios de Internet	Servicio de internet.	75.00	6	450.00
2	3	2	4	1	5	De maquinarias y equipos	Mantenimiento de hardware y software	150.00	01	150.00
2	3	2	7			Servicios profesionales y técnicos	Profesionales expertos para validación de instrumentos	150.00	03	450.00
2	3	2	7	4	1	Procesamiento de datos	Servicios de personas para el procesamiento de datos	100.00	01	100.00
<b>TOTAL</b>										2309.00



## Referencias:

Angarita, J. R. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*.

<https://acortar.link/wWHNUB>

Alonso, L. E. (2002). Los mercados lingüísticos o el muy particular análisis sociológico de los discursos de Pierre Bourdieu. *Revista de Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 111-132. <https://acortar.link/4e9aDH>

Díaz, C. C., Reyes, M. P., & Bustamante, K. G. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y praxis latinoamericana*, 25(3), 87-95. <https://acortar.link/NZPOmf>

Freire (2023). Educación problematizadora: Un giro desde lo antropológico y epistemológico del ser. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 4(7), 131-142. <https://acortar.link/dBkPhm>

Vázquez Verdera, V. (2009). *La educación y la ética del cuidado en el pensamiento de Nel Noddings*. <https://acortar.link/gFeepK>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. <https://www.jstor.org/stable/j.ctvjf9vz4>

## Anexos de la propuesta

### Taller 1: Planificación Estratégica en la Educación

#### 1. Competencia:

Desarrollar la capacidad de los directivos y docentes para realizar una planificación estratégica efectiva en sus instituciones educativas, que incluya el análisis y definición de objetivos claros y alcanzables.

#### 2. Estrategia:

- **Metodología:** Taller participativo donde los participantes trabajarán en grupos para analizar casos de estudio y desarrollar planes estratégicos específicos para sus contextos.
- **Actividades:**
  - Introducción teórica sobre planificación estratégica.
  - Trabajo en grupos para realizar un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).
  - Dinámicas para definir objetivos estratégicos y elaborar planes de acción.
  - Presentación y retroalimentación de los planes desarrollados por cada grupo.

#### 3. Contenidos del Diagnóstico:

- Análisis FODA: Identificación y análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en el entorno educativo.
- Definición de Objetivos Estratégicos: Establecimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- Elaboración de Planes de Acción: Diseño de acciones concretas para alcanzar los objetivos establecidos, con indicadores de seguimiento y evaluación.

#### 4. Materiales:

- Equipo Tecnológico: Proyectors, pantallas, computadoras portátiles o tabletas.
- Material Impreso: Guías, fichas de trabajo, hojas para análisis FODA.
- Pizarras y Marcadores: Para la presentación y trabajo en grupo.

#### 5. Tiempo: 4 horas

#### 6. Fecha: 5 de marzo de 2024

## Taller 2: Planificación Curricular

### 1. Competencia:

Capacitar a los directivos y docentes en el diseño y desarrollo de planes curriculares adaptados a las necesidades de sus estudiantes, asegurando la relevancia y efectividad del currículo.

### 2. Estrategia:

- **Metodología:** Sesiones interactivas con dinámicas de grupo y trabajo colaborativo para diseñar y evaluar unidades didácticas.
- **Actividades:**
  - Exposición teórica sobre planificación curricular.
  - Talleres prácticos para identificar competencias y habilidades clave en el currículo.
  - Dinámicas para diseñar unidades didácticas y establecer criterios de evaluación.
  - Sesiones de revisión y retroalimentación de los planes curriculares desarrollados.

### 3. Contenidos del Diagnóstico:

- Identificación de Competencias y Habilidades Clave: Análisis de las competencias necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes.
- Diseño de Unidades Didácticas: Creación de unidades de aprendizaje alineadas con las competencias identificadas.
- Evaluación y Seguimiento del Plan Curricular: Establecimiento de métodos y criterios para evaluar el impacto y la efectividad del currículo.

### 4. Materiales:

- Manual y Guías Curriculares: Material de apoyo impreso para el diseño curricular.
- Material Multimedia: Videos, presentaciones, herramientas digitales.
- Hojas de Trabajo y Formularios: Para el diseño y evaluación de unidades didácticas.
- Acceso a Internet: Para consultas y recursos en línea.

**5. Tiempo:** 6 horas

**6. Fecha:** 12 de marzo de 2025

## Taller 3: Uso de TIC en la Planificación Educativa

### 1. Competencia:

Mejorar las habilidades de los directivos y docentes en el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para la planificación educativa, fomentando la integración de herramientas digitales en el proceso educativo.

### 2. Estrategia:

- **Metodología:** Taller práctico con demostraciones en vivo y ejercicios interactivos para aplicar las TIC en la planificación.
- **Actividades:**
  - Introducción teórica sobre el uso de TIC en la educación.
  - Demostraciones de herramientas digitales para la planificación educativa.
  - Ejercicios prácticos para integrar TIC en el diseño curricular y la gestión educativa.
  - Trabajo en grupo para desarrollar proyectos utilizando plataformas colaborativas.
  - Sesiones de retroalimentación y discusión de las experiencias y desafíos en el uso de TIC.

### 3. Contenidos del Diagnóstico:

- Herramientas Digitales para la Planificación: Exploración de software y aplicaciones específicas para la planificación educativa.
- Integración de TIC en el Currículo: Estrategias para incorporar tecnologías en el diseño curricular y las actividades de enseñanza.
- Plataformas Colaborativas y de Gestión Educativa: Uso de herramientas en línea para la colaboración y gestión del aprendizaje.

### 4. Materiales:

- Computadoras Portátiles o Tablet: Para el trabajo práctico con herramientas digitales.
- Software Educativo y Aplicaciones de Planificación: Recursos tecnológicos para la planificación y gestión educativa.
- Conexión a Internet: Para acceso a plataformas y recursos en línea.
- **Material de Apoyo:** Manuales, guías de uso, tutoriales en video.

### 5. Tiempo: 5 horas

### 6. Fecha: 19 de marzo de 2024

Anexo 6. Validación de la propuesta por juicio de expertos.

### FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>			
<b>Título de la investigación</b>	Programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024		
<b>Autor(a)</b>	Bravo Fernández, María Ysabel	<b>Programa</b>	Maestría en Administración de la Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y Calidad Educativa		
<b>Variable a ser evaluada</b>	Programa de Capacitación Pedagógica		
<b>Denominación de la propuesta</b>	Programa de Capacitación Pedagógica para Fortalecer la Competencia de Planificación Institucional en Instituciones Educativas Públicas Cajamarca.		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b>			
<b>Nombre del profesional experto</b>	Rolando Mario Castro Balcázar		
<b>Profesión</b>	Docente de Posgrado	<b>Grado académico</b>	Doctor
<b>Institución en la que labora</b>	Universidad César vallejo		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	5 Años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

<b>Criterios</b>	<b>Descripción</b>	<b>Deficiente 0 – 20</b>	<b>Regular 21 – 40</b>	<b>Buena 41 – 60</b>	<b>Muy Buena 61 – 80</b>	<b>Excelente 81 – 100</b>	<b>RECOMENDACIONES.</b>
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					90	
	Secciones que comprende					90	
	Jerarquización de cada sección					90	
	Interrelación o articulación entre componentes					90	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					90	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					90	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					90	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					90	
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					90	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					90	

	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					90	
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					90	
	Descripción detallada de la propuesta					90	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					90	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					90	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema					90	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					90	
	Es inédita, auténtica, novedosa					90	
	Congruencia interna					90	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					90	

Nombre y Apellidos Dr. Rolando Mario Castro Balcázar

DNI 16750422

Teléfono 982023283

E-mail: rcastroba12ucvvirtual.edu.pe

  
FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTRO BALCAZAR**  
Nombres **ROLANDO MARIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16750422**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **20/07/20**  
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**  
Diploma **052-086375**  
Fecha Matrícula **04/01/2017**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765864

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>			
<b>Título de la investigación</b>	Programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024		
<b>Autor(a)</b>	Bravo Fernández, María Ysabel	<b>Programa</b>	Maestría en Administración de la Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y Calidad Educativa		
<b>Variable a ser evaluada</b>	Programa de Capacitación Pedagógica		
<b>Denominación de la propuesta</b>	Programa de capacitación pedagógica para fortalecer la competencia de planificación		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b>			
<b>Nombre del profesional experto</b>	Víctor Jaime Benavides Carranza		
<b>Profesión</b>	Docente – Especialista en Educación-Área de Gestión Pedagógica	<b>Grado académico</b>	Doctor
<b>Institución en la que labora</b>	Ugel Chota		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	30 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

<b>Criterios</b>	<b>Descripción</b>	<b>Deficiente 0 – 20</b>	<b>Regular 21 – 40</b>	<b>Buena 41 – 60</b>	<b>Muy Buena 61 – 80</b>	<b>Excelente 81 – 100</b>	<b>RECOMENDACIONES.</b>
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					88.2	
	Secciones que comprende					88.2	
	Jerarquización de cada sección					88.2	
	Interrelación o articulación entre componentes					88.2	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					88.2	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					88.2	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					88.2	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					88.2	
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					88.2	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					88.2	
	Formulación de objetivos en coherencia con los					88.2	

	propósitos de la propuesta						
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					88.2	
	Descripción detallada de la propuesta					88.2	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					88.2	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					88.2	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema					88.2	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					88.2	
	Es inédita, auténtica, novedosa					88.2	
	Congruencia interna					88.2	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					88.2	

Nombre y Apellidos Dr. Víctor Jaime Benavides Carranza

DNI 27375102

Teléfono 948108782

E-mail: Vbenavidescarranza@gmail.com



FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BENAVIDES CARRANZA**  
Nombres **VICTOR JAIME**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27375102**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **08/04/24**  
Resolución/Acta **0212-2024-UCV**  
Diploma **052-239964**  
Fecha Matrícula **05/04/2021**  
Fecha Egreso **30/01/2024**

Fecha de emisión de la constancia:  
**01 de Junio de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 0001916322

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

**Unidad de Registro de Grados y Títulos**  
**Superintendencia Nacional de Educación**  
**Superior Universitaria - Sunedu**

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>			
<b>Título de la investigación</b>	Programa de capacitación pedagógica para la competencia de planificación en instituciones educativas públicas de Llama, 2024		
<b>Autor(a)</b>	Bravo Fernández, María Ysabel	<b>Programa</b>	Maestría en Administración de la Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y Calidad Educativa		
<b>Variable a ser evaluada</b>	Programa de Capacitación Pedagógica		
<b>Denominación de la propuesta</b>	Programa de capacitación pedagógica para fortalecer la competencia de planificación		

<b>DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO</b>			
<b>Nombre del profesional experto</b>	José Rolando Vásquez Barboza		
<b>Profesión</b>	Docente – Especialista en Educación.	<b>Grado académico</b>	Doctor
<b>Institución en la que labora</b>	Ugel Chota		
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	12 años		

**INSTRUCCIONES:** Estimado Doctor, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia, coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20	Regular 21 – 40	Buena 41 – 60	Muy Buena 61 – 80	Excelente 81 – 100	RECOMENDACIONES.
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta					98	
	Secciones que comprende					98	
	Jerarquización de cada sección					98	
	Interrelación o articulación entre componentes					98	
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje					98	
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o plan					98	
	Existe coherencia entre todos los elementos incluidos en la propuesta (Etapas, tema eje, estrategias, fundamentos, teóricos, pilares, principios y más)					98	
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes					98	
Contenido de la propuesta	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta					98	
	La Introducción expone el tema central de la propuesta					98	

	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta					98	
	Incluye fundamentos teóricos vinculados con el tema eje					98	
	Descripción detallada de la propuesta					98	
	Incluye pilares que garantizan sostenibilidad de la propuesta					98	
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta					98	
	Actividades propuestas en coherencia con el tema eje y orientadas a solucionar el problema					98	
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia					98	
	Es inédita, auténtica, novedosa					98	
	Congruencia interna					98	
	Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales					98	

Nombre y Apellidos Dr. José Rolando Vásquez Barboza

DNI 41123542

Teléfono 951037745

E-mail: jrnb22\_4@hotmail.com



FIRMA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VASQUEZ BARBOZA**  
Nombres **JOSE ROLANDO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **41123542**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **10/03/2014**  
Resolución/Acta **0273-2014-UCV**  
Diploma **A1654834**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
31 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001916022

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.