



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Influencia del plan de desarrollo para capacitar a docentes de una
institución militar de Lima – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Davila Flores, Teresa (orcid.org/0009-0005-0207-4091)

ASESORES:

Dr. Revilla Paredes, Cesar Roberto (orcid.org/0000-0002-0936-1617)

Dr. Alva Palacios Gómez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Está dedicado a mi esposo e hijo quienes han estado en el día a día con su presencia, respaldo, amor que me permitieron lograr una de mis grandes metas y a mi madre por ser el motor impulsador para salir adelante, además de saber que mis logros también son los suyos.

Teresa.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida

A mi Institución Universitaria por permitirme forjar como profesional

A los docentes por su gran aporte en el desarrollo de ser profesionales

A los compañeros de estudio por estar juntos en esta nueva etapa de nuestras vidas.

La autora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del plan de desarrollo para capacitar

a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023

", cuyo autor es DAVILA FLORES TERESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES DNI: 17878190 ORCID: 0000-0002-0936-1617	Firmado electrónicamente por: CREVILLAP el 31-07- 2023 17:44:36

Código documento Trilce: TRI - 0602379





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAVILA FLORES TERESA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023

", 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
DAVILA FLORES TERESA DNI: 01119927 ORCID: 0009-0005-0207-4091	Firmado electrónicamente por: TDAVILAF el 01-09-2023 19:20:20

Código documento Trilce: INV - 1348923



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABALAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización:.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	18
3.5. Procedimiento.....	20
3.6. Método de Análisis de Datos	20
3.7. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
Anexos	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Plan de Desarrollo	22
Tabla 2	Estrategias Definidas	22
Tabla 3	Objetivos Claros	23
Tabla 4	Medición de progreso	23
Tabla 5	Capacitar a Docentes	24
Tabla 6	Recursos Docentes	24
Tabla 7	Habilidades Docentes	25
Tabla 8	Conocimientos Docentes	25
Tabla 9	Coeficiente de Rho de Spearman de Plan de desarrollo y Capacitar a Docentes.	26
Tabla 10	Coeficiente de Rho de Spearman de las estrategias definidas y Capacitar a docentes.	27
Tabla 11	Coeficiente de Rho de Spearman de objetivos claros y capacitar a docentes.	28
Tabla 12	Coeficiente de Rho de Spearman de Medición del progreso y capacitar a docentes	29

RESUMEN

La presente tesis titulada “influencia del plan de desarrollo para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023”, tiene como objetivo determinar cómo influye el plan de desarrollo, las estrategias definidas, así como la medición del progreso para capacitar a docentes de una institución militar. Teniendo como metodología para este estudio: Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. diseño no experimental, muestra 76 colaboradores, Técnica: Encuesta, nivel de investigación: Correlacional descriptivo, Instrumento: Cuestionario de 10 ítems para cada variable, las mismas que son en la escala de Likert, considerando 5 probabilidades para que conteste y de diferentes respuestas, para mejor opción de contestación, la misma que se acerque más a la verdad y análisis estadístico SPSS. Los resultados estadísticos del Rho de Spearman del plan de desarrollo y capacitar a docente el coeficiente de correlación de ,891 un valor alto y positivo, con la significancia bilateral de ,000 (para tener la significancia los valores deben estar entre ,000 a ,005) esto indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa que dice: El plan de desarrollo SI influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023.

Palabras clave: Plan de desarrollo, capacitación de docentes, objetivos claros, estrategias definidas y medición de progreso.

ABSTRACT

The present thesis entitled "Influence of the development plan to train teachers of a Military Institution of Lima - 2023", aims to determine how the development plan influences, the defined strategies, as well as the measurement of progress to train teachers of a military institution. Having as methodology for this study: Type: Applied. Approach: Quantitative. Non-experimental design, sample 76 collaborators, technique: Survey, research level: Correlational descriptive, instrument: Questionnaire of 10 items for each variable, the same as those on the Likert scale, considering 5 probabilities to answer and of different answers, for the best response option, the one that is closest to the truth and SPSS Statistical Analysis. The statistical results of the Spearman's Rho of the development plan and train a teacher the correlation coefficient of .891, a high and positive value, with bilateral significance of .000 (to have significance, the values must be between .000 and .005) this indicates that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis that says: The development plan SI influences significantly to train teachers of a Military Institution in Lima - 2023 is accepted.

Keywords: Development plan, teacher training, clear objectives, defined strategies and measurement of progress.

I. INTRODUCCIÓN

Esta tesis se centra en conocer los aspectos relacionados con la variable del plan de desarrollo y la variable de capacitación de docentes, tomando en consideración el en ámbito internacional en su informe 2023, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 2023 (p.1), explica que ha establecido una agenda, dentro del plan de desarrollo mundial, favoreciendo a todas las personas, la tierra y prosperar, el que tiene como meta, fortificar la paz de todos los países bajo un contexto amplio de libertad. Analizar la variable plan de desarrollo, es una necesidad presente a nivel internacional que debe ser considerada como tema de investigación. Asimismo, la ONU (2018, p.1), publicó en su informe global, que uno de los objetivos pautados a alcanzar el año 2030, en beneficiar al sistema de enseñanza, al incrementar sustancialmente el suministro de profesionales de la enseñanza altamente capacitados, y esto podría lograrse sólo a través de la colaboración global en donde se considera formar y capacitar a maestros en las naciones menos desarrolladas. El fortalecer y desarrollar la capacitación a docentes es una necesidad internacional y vigente que debe ser abordada como tema de estudio. La capacitación según Ramírez (2018) citando a Torrejón, Monge, Pedrajas y Martínez (2015) mencionan que: “Esta capacitación deberá ser parte profesional de la docencia, porque tienen que mejorar para el método de enseñanza y aprendizaje”.

En el continente americano, la autora Mora, C. (2023, p. 1) reportó en el periódico El Mercurio en enero de 2023 que representantes de varios países como Estados Unidos, Barbados, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Panamá, Perú y Uruguay se reunieron para discutir el plan de desarrollo para la región. Este plan tiene como objetivo abordar las necesidades básicas humanas, promover la dignidad, mejorar la seguridad, la educación y la calidad de vida, y fomentar el progreso social y económico sostenible en la región. Esto, es indicativo de la importancia que han tenido los planes de desarrollo en la región del continente americano, por lo que, considerando aspectos como el plan de desarrollo y capacitación a docentes, en actividades investigativas, fue oportuno y necesario.

En el ámbito nacional, existe un plan de desarrollo de las personas (2023), el cual propone acciones formativas que cierran las brechas de conocimiento

detectadas en las diversas áreas, de entidades públicas, permitiendo y fomentando el desarrollo personal e institucional. Por lo cual, considerando las variables plan de desarrollo y capacitar a docentes, en el estudio investigativo, fue una labor necesaria que contribuyeron con el progreso y fortalecimiento de la nación. Díaz, Sánchez, Aguilera, Loyola, Ramírez y Reynosa (2020) mencionan que: “La capacitación docente debe ser una propuesta para que se analice las necesidades actuales y la calidad de la educación”

La deficiencia en esta área del saber, se incrementaron, trayendo efectos a la institución militar, los docentes que ejercen funciones administrativas y no la docencia, que son en su gran mayoría ex militares, por lo que ameritaba recibir capacitación para fortalecer las habilidades pedagógicas, por lo que, fue solicitado en la institución objeto de estudio, un plan de desarrollo para capacitar a docentes, lo cual fue de beneficio personal del docente y también por extensión para la comunidad educativa en general. En consecuencia, se llevó a cabo una investigación para abordar la problemática planteada y buscar respuestas relacionadas con la solución de problemas en cuestión. De la investigación se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la influencia del plan de desarrollo en la capacitación de docentes de una institución militar de Lima - 2023? Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo afectan las estrategias definidas a la capacitación de docentes de una institución militar de Lima - 2023? b) ¿De qué manera influyen los objetivos claros en la capacitación de docentes de una institución militar de Lima - 2023? y c) ¿Cuál es el impacto de la medición del progreso en la capacitación de docentes de una institución militar de Lima - 2023?

Además, justificaron en la presente investigación, fundamentando en una perspectiva teórica, ya que permitieron crear y tejer un complejo marco epistemológico. Dentro de este marco, se integraron los pilares teórico-conceptuales en cuanto al conocimiento pleno de las variables sus características y definiciones como lo mencionan Ñaupas et al. (2018, p. 220), quienes afirman que la justificación teórica hace referencia a la relevancia en la existencia de un problema y que de manera científica y teórica se tiene que solucionar. El producto académico, brindaron perspectiva a la universidad y a los investigadores sobre la influencia del plan de desarrollo en la capacitación a docentes de una institución

militar en Lima - 2023. De acuerdo con Pimienta & De La Orden (2017, p. 79), este aspecto implica la descripción de cómo la investigación en cuestión contribuirá al desarrollo de nuevos conocimientos en el área estudiada. Asimismo, desde el contexto metodológico, en esta investigación se analizaron la conexión existente entre el plan de desarrollo y la capacitación a docentes. En consecuencia, se llevó a cabo el empleo de técnicas investigativas, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, que fueron utilizadas como sistemas metodológicos apropiados para llevar a cabo dicho análisis. Así, confirmaron la relación real entre las dos variables en cuestión, que fueron realizados cuando aplicamos la técnica del cuestionario considerando preguntas con diversas alternativas que ayudaron a la muestra a contestar lo más cerca a la verdad y obtuvimos información importante para este trabajo. Por lo anteriormente expuesto, Ñaupas et al. (2018, p. 221) indican que la justificación metodológica se enfoca en la utilización de estrategias y herramientas de investigación, que podrían resultar útiles para investigaciones similares.

Desde un ángulo social, al realizar la investigación identificamos que se debieron brindar apoyo para que las personas que realizan la difícil tarea de atender a los alumnos y contribuyeron económicamente a la sociedad, y debiendo capacitarlos constantemente para esa labor. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018, p. 221), se considera que una investigación tiene justificación social cuando ofrece contribuciones para resolver algún problema social o en una comunidad. Desde la óptica económica, la presente tarea investigativa, será ejecutada con los medios financieros de la investigadora responsable, lo cual la convierte en una labor factible debido a la disponibilidad de los recursos materiales y económicos necesarios. En concordancia con este punto, la autora Baena (2017, p. 59) indica que la justificación económica tiene como finalidad examinar en qué medida la inversión de recursos y tiempo se adecúa a los objetivos de la entidad o individuo que financia la investigación. además, que, a docentes más capacitados que brindaron aprendizajes, los alumnos recibieron esta calidad de estudio que les brindó al estar capacitados a un nivel aceptado. El objetivo general de este estudio es determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una institución militar de Lima - 2023. Los específicos fueron: a) Determinar cómo influyen las estrategias definidas para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023. b) Determinar cómo influyen los objetivos claros para capacitar a docentes

de una Institución militar de Lima – 2023 y c) Determinar cómo influye la medición del progreso para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023

En cuanto a la hipótesis principal fue: El plan de desarrollo influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023. Y los específicos fueron: a) Las estrategias definidas influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023. b) Los objetivos claros influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023. c) La medición del progreso influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Descubrimos la tesis de Sichez (2019), titulada "El plan de desarrollo regional y su aporte económico en la región La Libertad", cuando buscábamos antecedentes relacionados con la parte nacional. El objetivo principal de esta tesis fue explicar cómo el plan de desarrollo regional ayuda al crecimiento de la economía del departamento de La Libertad. El método utilizado fue el enfoque cuantitativo. Tipo aplicado. Diseño transversal, no experimental. Se seleccionó como muestra poblacional a las 12 provincias que conforman la región La Libertad. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas y análisis documental, y para el análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS.

El objetivo principal de la investigación de Jiménez "El plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Morropón, 2019", fue conocer la relación de ambos factores con el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Morropón. El enfoque adoptado fue: estrategia cuantitativa-cuantitativa. tipo aplicado. Nivel: Correlacional y descriptivo. Diseño transversal y no experimental. Se eligieron como muestra 58 empleados públicos que conformaron la población. En una encuesta se utilizó un cuestionario de 23 ítems en escala Likert. Con ayuda del programa estadístico SPSS, se realizó un análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación significativa, moderada y favorable entre las variables del estudio analizadas ($Rho=0,568$, significancia bilateral=0.000). Esta investigación servirá como base para la discusión de los hallazgos encontrados en la presente investigación y para generar recomendaciones que abordan la problemática planteada.

Por otro lado, el objetivo principal de la investigación de Romero, "Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los funcionarios del Gobierno Regional de Piura, 2019", fue determinar la conexión entre el plan de desarrollo de personas del gobierno regional de Piura y el desarrollo profesional de sus funcionarios. El enfoque fue: estrategia cuantitativa. investigación aplicada de ese tipo. Nivel: Correlacional y descriptivo. Diseño transversal y no experimental. La población estuvo constituida por 61 empleados públicos y se utilizó un muestreo censal. Para la encuesta se utilizó un cuestionario con una escala de Likert y un total de 21 indicadores. Los resultados del análisis estadístico realizado con el

programa SPSS revelaron que existe una correlación significativa entre el plan de desarrollo de las personas y el desarrollo profesional de los funcionarios ($Rho=0,582$, nivel bilateral= $0,000$). Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Para confirmar los resultados estadísticos de las hipótesis y llegar a conclusiones y recomendaciones que ayuden a presentar soluciones, se comparará la información recopilada con los resultados de la presente investigación.

En similar sentido, la tesis de Rosales (2021), "Plan de desarrollo urbano y calidad de vida en los residentes del Distrito de Yurimaguas, 2020", se propuso conocer la conexión entre el plan de desarrollo urbano y la calidad de vida de los residentes del Distrito de Yurimaguas. Las metodologías utilizadas fueron cuantitativas, investigación básica, descriptiva-correlacional, no experimental y diseño transversal. La población objetivo estuvo constituida por 29.302 personas y la muestra representativa por 245 personas. Los datos se recogieron mediante un cuestionario de escala Likert de 12 ítems con un rango de medición de 1 a 5.

Estos resultados apoyarán el debate sobre las conclusiones de la investigación y nos permitirán comparar y contrastar nuestros resultados con los de otros estudios. También nos ayudarán a elaborar sugerencias para abordar el problema en cuestión.

Un estudio diferente realizado por Mamani (2022) con el título "Capacitación docente para fortalecer la autoestima en docentes de educación primaria de un colegio de Puno" buscó modelar una capacitación orientada a fortalecer la autoestima de los docentes de educación primaria en un escenario educativo puneño. La obtención del grado de magíster en gestión educativa de la Universidad San Ignacio de Loyola fue el objetivo principal de esta investigación. El estudio se realizó con un enfoque mixto, diseño aplicado, descriptivo y no experimental, con un diseño transversal, luego de una serie de pasos metodológicos a nivel de investigación. Se utilizó una muestra censal, constituyendo el universo poblacional 9 profesores y 9 alumnos. Entre los instrumentos utilizados figuran un cuestionario de escala Likert y una guía de entrevista. A continuación, los datos se sometieron a análisis e interpretación. Dado que se constató que esta formación tuvo un efecto favorable y objetivo en la elevación y el refuerzo de la autoestima de los profesores,

los resultados señalaron áreas de mejora en la preparación de los profesores mediante talleres. La discusión de estos resultados se apoyó en ellos, lo que también permitió elaborar sugerencias para solucionar el problema.

Se descubrió un estudio internacional titulado "Plan de desarrollo para los empleados de posventa de una empresa del sector de la automoción" de Romero (2018). en Ecuador. El objetivo de este estudio era crear un plan de desarrollo para el personal de posventa de una empresa del sector de la automoción mediante la evaluación de competencias y el ajuste del perfil necesario para el puesto de trabajo. Se realizó una investigación transversal con un diseño metodológico mixto, aplicado, de nivel explicativo y no experimental. La población objetivo estaba formada por 132 empleados, de los que se eligieron 79 como muestra. Para la recogida de datos se utilizó el modelo de competencias desarrollado por Spencer & Spencer. Los resultados mostraron que el 80% de los perfiles de los empleados presentaban lagunas, lo que repercutió en su rendimiento en la empresa.

El objetivo era colmar estas lagunas como propuesta de valor para abordar los problemas encontrados en la institución a partir de los planes de desarrollo sugeridos. La variable plan de desarrollo también será examinada en esta investigación, lo que contribuirá significativamente a la generación de recomendaciones que ayuden a enfrentar el problema.

"Detección de necesidades de capacitación del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas" fue el título de una investigación realizada en Ecuador por Vaca (2021). El objetivo de este estudio fue identificar las necesidades de capacitación del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. El estudio se realizó con una metodología mixta y un diseño transversal, descriptivo y no experimental. Se escogió una muestra de 46 profesionales docentes de la población objetivo de 178. Los métodos de recolección de datos incluyeron encuesta, entrevista y análisis documental. Los instrumentos utilizados fueron una entrevista semiestructurada, un cuestionario con escala de Likert y el análisis documental. Los resultados mostraron que los docentes deseaban recibir formación en áreas como el tratamiento de la información y la mejora del aprendizaje, planificación y programación docente, organización del proceso didáctico y estrategias. Dado que esta tesis abordó la

variable de la formación del docente, que también será objeto de análisis en la presente actividad de investigación, supone una contribución pertinente al estudio que nos ocupa.

En Panamá se llevó a cabo una investigación de Sanjur (2022) titulada "Propuesta de un programa de Formación Docente para la Enseñanza Online en C.E.B.G Bilingüe Estado de Israel". El objetivo de este estudio fue sugerir un programa de capacitación para ayudar a los docentes del C.E.B.G. Bilingüe Estado de Israel a mejorar sus competencias en TIC y Web 2.0. El estudio se realizó con una metodología cuantitativa transversal, no experimental, que se aplicó a nivel descriptivo. La población objetivo estuvo constituida por 94 profesores, y todos ellos fueron elegidos como muestra, por lo que se trató de una muestra censal. El instrumento utilizado en la técnica de recogida de datos fue un cuestionario de escala Likert.

El análisis estadístico llevó a la conclusión de que, dado que las nuevas tecnologías evolucionan constantemente, los docentes deben recibir una formación continua en su uso. La discusión de los resultados de la investigación se basará en esta tesis, que también ayudará a elaborar sugerencias sobre cómo abordar la necesidad de preparación del profesorado en este campo.

"Estrategias de formación docente en educación en línea para la educación básica del nivel medio de la Unidad Educativa La Inmaculada" fue el título de una investigación realizada en Ecuador por Vivar (2022). El objetivo de este estudio fue desarrollar estrategias de formación docente en línea para el subnivel de educación básica de la Unidad Educativa La Inmaculada, con especial énfasis en la formación continua en línea como estrategia de aprendizaje. El estudio se realizó con una metodología mixta que incluyó un enfoque transversal, no experimental, descriptivo y aplicado. La totalidad de la muestra fue seleccionada de la población objetivo, que incluyó 7 docentes y 36 estudiantes, lo que la convierte en una muestra censal.

Los métodos de recogida de datos incluyeron encuestas, entrevistas semiestructuradas y análisis documental. Las herramientas utilizadas fueron un cuestionario de escala Likert, una guía de entrevista y un resumen del análisis documental. A la luz de los cambios producidos por la pandemia del COVID-19, los resultados mostraron lo crucial que es capacitar a los docentes en el uso y manejo de las TIC como nuevo paradigma en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas planteadas en esta investigación se validarán comparando los resultados con los encontrados en este estudio. A partir de estas conclusiones, se harán sugerencias para ayudar a solucionar este problema.

Landázuri (2022) realizó en Ecuador una investigación sobre un "Programa de formación docente basado en el diseño universal para el aprendizaje en la escuela primaria". El objetivo fue crear un programa de formación docente que utilice el modelo de diseño universal para el aprendizaje para fortalecer las prácticas pedagógicas en la escuela primaria. En la ejecución del estudio se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo, no experimental y diseño transversal. La muestra se extrajo de la totalidad de la población objetivo, que estaba formada por 11 profesores, por lo que se trató de una muestra censal. Los datos se recogieron mediante un cuestionario con una escala de Likert de 26 ítems. A continuación, los datos se analizaron estadísticamente y las conclusiones mostraron que los profesores que recibieron formación y utilizaron las estrategias metodológicas obtuvieron mejores resultados.

Así pues, se determinó que es ventajoso que los profesores realicen una formación continua para mejorar sus competencias pedagógicas.

En relación al marco conceptual o teórico. Se considera la primera variable plan de desarrollo, al analizar varias fuentes se encontró a los autores Espinoza & Maldonado (2022, p. 100), señalan que es, el conjunto de objetivos claros, estrategias definidas y medición del progreso, diseñados para ayudar a una persona u organización a alcanzar un determinado nivel de crecimiento y desarrollo en el futuro. Este tipo de planificación puede abarcar diversos ámbitos, como el personal, profesional, empresarial y organizacional, entre otros. En este mismo hilo argumental, Hernández (2020, p. 121), señala que, un plan de desarrollo es, un procedimiento social en constante evolución, perdurable y sustentable que tiene como fin la identificación de una secuencia de propósitos, tácticas, finalidades, procesos y recursos existentes, que satisfagan los objetivos de progreso y prosperidad, del profesional docente, detectados en una instancia específica por la comunidad. En este sentido, Rendon (2022, p. 4), indica que es una herramienta de planificación estratégica que busca establecer objetivos y metas a largo plazo para el crecimiento económico, social y ambiental de una región, país o comunidad

en particular. Este proceso implica la identificación de recursos y la formulación de estrategias para lograr objetivos planificados, así como la asignación de responsabilidades y la elaboración de un marco temporal y presupuestario para llevar a cabo el plan. Adicionalmente, Corzo (2021, pp. 88, 89), explica que, un plan de desarrollo es un conjunto de estrategias y medidas diseñadas para aumentar la economía y su crecimiento junto con lo social en la comunidad, país u organización en un período determinado de tiempo. Este plan puede incluir objetivos específicos relacionados con la salud, la educación, la infraestructura, el medio ambiente y la industria, entre otros. El objetivo principal de un plan de desarrollo para es corregir cómo está llevando la vida las personas y reducir la pobreza y la desigualdad. Por último, Zapata (2020, p. 235), define esta variable, como un documento formal que describe los objetivos, metas, estrategias y actividades necesarias para lograr un cambio planificado en una organización, empresa o individuo. Este plan puede incluir una evaluación del estado actual de la persona o la organización, así como un análisis de las necesidades y desafíos a superar.

Bajo la variable, plan de desarrollo, se halla la dimensión 1: estrategias definidas. La investigación realizada a diferentes fuentes de consulta, permitió encontrar, sobre este aspecto lo señalado por los autores, Ramírez et al. (2019, pp. 1-132), quienes indican que, las estrategias definidas son un conjunto de acciones y decisiones diseñadas para alcanzar los objetivos específicos establecidos en el plan. Estas estrategias describen cómo se alcanzarán las metas y los objetivos que se han incorporado al plan de desarrollo, y se basan en la identificación de los recursos, capacidades y limitaciones que están disponibles o que deben ser desarrollados para alcanzar esos objetivos. Dentro de los indicadores Enfoque en los recursos, coordinación de esfuerzos y el ajuste continuo. Por otro lado, bajo esta misma variable, se encuentra la dimensión 2: objetivos claros. La investigación realizada a diferentes fuentes de consulta, permitió encontrar, sobre esta dimensión lo señalado por los autores, Ramírez et al. (2019, pp. 1-132), quienes indican que, está relacionado con, las metas específicas y medibles que se establecen para guiar y medir el progreso de un proyecto o iniciativa. Los objetivos claros, se definen de manera precisa y detallada, de modo que todas las partes interesadas tengan una comprensión común de lo que se espera lograr. Los indicadores que corresponde a esta dimensión son: Objetivos específicos, objetivos realistas,

objetivos medibles y objetivos relevantes. Por otro lado, la dimensión 3: medición del progreso, se considera en la primera variable, plan de desarrollo. La investigación realizada en distintas fuentes de consulta, permitió encontrar, sobre esta dimensión lo señalado por los autores, Ramírez et al. (2019, pp. 1-132), quienes indican que, es el proceso de evaluar y cuantificar el avance hacia los objetivos establecidos en el plan. La medición de progreso se realiza con el objeto de conocer si lo que se ha programado se está logrando, y si no es así, para identificar áreas en las que se necesitan mejoras. Tiene los siguientes indicadores: Objetividad, comparabilidad y accionable y accesible.

A continuación, se analizó la variable capacitar a docentes, al buscar información relevante para este punto se encontró a Espinoza & Maldonado (2022, p. 100), señalan que es, un proceso por medio del cual se proporciona conocimientos, habilidades y recursos docentes a los profesionales en educación para mejorar su práctica educativa y, en última instancia, mejorar lo que los estudiantes aprenden para que tengan éxito en su conocimiento. En este mismo hilo argumental, Valdivia & Campana (2022, p. 1871), señalan que, capacitar a docentes es un proceso educativo diseñado para brindar a los profesores las habilidades y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño. Esto puede incluir el aprendizaje de nuevas estrategias de enseñanza, técnicas de evaluación efectivas, y cómo utilizar la tecnología en la enseñanza. En este sentido, González (2021, p. 84), indica que es una labor continua y dinámica que busca mejorar las competencias y habilidades de los profesores, con el fin de que puedan desempeñarse de manera más eficaz en su trabajo. Esto puede involucrar la adquisición de destrezas técnicas, conocimientos pedagógicos, tecnológicos y didácticos, adjuntan a esto desarrollar habilidad social y emocional. Adicionalmente, Aquino (2022, p. 2474), explica que, capacitar a docentes, se considera diversas actividades que se realizan para poder desarrollar las aptitudes y conocimientos de los educadores para mejorar su desempeño y, finalmente se tiene que considerar la calidad en la educación que se les da a los aprendices. Esto puede incluir el aprendizaje de nuevas estrategias de enseñanza, la adopción de tecnologías educativas innovadoras, mejorar habilidades de liderazgo y comunicación. Por último, Lugones (2021, pp. 10, 11), define esta variable, como un proceso de aprendizaje profesional que pretende mejorar el rendimiento de los

profesores. Esto puede involucrar el aprendizaje de nuevas teorías pedagógicas, el desarrollar la capacidad de contemplación crítica y de resolución de problemas sobre la propia práctica educativa, con el fin de mejorar el aprendizaje y el éxito de los estudiantes.

Ahora bien, bajo la segunda variable, capacitar a docentes, se halla la dimensión 1: recursos docentes. La investigación realizada a diferentes fuentes de consulta, permitió encontrar, sobre este aspecto lo indicado por la Organización de Estados Iberoamericanos y se considera Educar, Ciencia y Cultura (OEI) (2019, pp. 1-27), la cual señala que, los recursos docentes son materiales o herramientas que utilizan los docentes en su labor educativa para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Estos recursos pueden ser materiales físicos, como libros, pizarras, herramientas digitales, como programas de software educativo, plataformas de aprendizaje en línea, videos educativos, y cualquier otro medio que ayude a los estudiantes a comprender los conceptos de manera más efectiva. Los mismos, pueden ser diseñados por los propios docentes o pueden ser adquiridos de diferentes fuentes, como editoriales, sitios web de educación, entre otros. Estos, deben ser adaptados a las necesidades específicas de los estudiantes y al contexto educativo en el que se encuentran. y tiene los siguientes indicadores: Diversidad, flexibilidad e interactividad. Por otro lado, bajo esta misma variable, se encuentra la dimensión 2: Habilidades docentes. La investigación realizada a diferentes fuentes de consulta, permitió encontrar, sobre esta dimensión lo indicado por la Organización de Estados Iberoamericanos en la que considera Educar, Ciencia y Cultura (OEI) (2019, pp. 1-27), la cual señala que, son aquellas destrezas que un educador o docente necesita para ser efectivo en su labor de enseñanza. Estas, pueden variar según el nivel educativo, el área de enseñanza y la metodología de enseñanza utilizada, pero en general incluyen: conocimiento del tema que va a enseñar, capacidad para planificar y organizar el contenido y las actividades de enseñanza de manera efectiva. Habilidad para comunicar el contenido de manera clara y efectiva a los estudiantes, aptitud para adaptarse a varios estilos de aprendizaje y necesidades de los alumnos, facilidad para motivar y comprometerlos. Capacidad para evaluar el progreso y el rendimiento de los estudiantes y proporcionar retroalimentación constructiva. Sus indicadores fueron: Habilidad para planificar, habilidad para trabajar en equipo, habilidad para

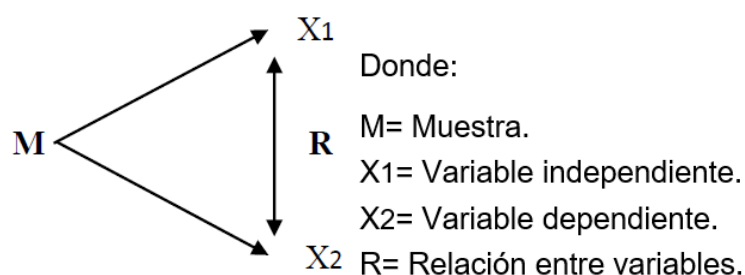
reflexionar y mejorar. Por otro lado, la dimensión 3: conocimientos docentes, se considera en la segunda variable de estudio, capacitar a docentes. La investigación realizada en distintas fuentes de consulta, permitió encontrar, sobre esta dimensión lo señalado por el autor, Ortiz (2022, pp. 15-210), quien indica que, son el conjunto de conocimientos, pericia, información, información, actitudes y valores que un docente posee y que son necesarios para llevar a cabo su labor educativa de manera efectiva. Estos conocimientos se refieren a la comprensión del contenido que se enseña, así como a los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los indicadores para esta dimensión son: Conocimiento práctico, conocimiento reflexivo, conocimiento pedagógico y conocimiento disciplinario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación:

Se considera para este estudio un tipo de investigación aplicada, de acuerdo con lo expuesto por Romero, Real, Ordoñez, Gavino y Saldarriaga (2018, p.9), este tipo de enfoque investigativo se enfoca en abordar problemáticas sociales que se presentan en una comunidad, país o región, y se centra en ofrecer soluciones concretas, genuinas, alcanzables e importantes a los problemas identificados. Para el análisis se consideró el enfoque cuantitativo. De acuerdo con los expertos Polonia, Cardona, Castañeda, Vargas, Calvache y Abanto (2021, p. 24), este enfoque ofrece la ventaja de poder generalizar los resultados con mayor alcance y proporciona una perspectiva basada resultados y datos, lo que permite la repetición de estudios y facilita la comparación entre investigaciones similares. Nivel de la Investigación: La actividad investigativa que se llevará a cabo tendrá un nivel descriptivo y correlacional. El aspecto descriptivo, considera los datos que se obtendrán de los datos de diversos recursos como individuos, libros, revistas e instituciones, con el propósito de dar respuesta a preguntas o demostrar hipótesis, tal y como lo señalan los autores Pimienta y De La Orden (2017, p. 68). Por otro lado, en este aspecto correlacional busca constatar la relación o grado de relación existente entre sus dos variables:



3.1.2 Diseño de Investigación.

En lo que respecta a este aspecto, la indagación actual se ajustará al modelo o diseño de investigación no experimental. Este modelo, según lo expuesto por Rivas (2017, p.181), se caracteriza por no manipular las variables, se

analiza en su estado actual, en la que se considera la aplicación de la técnica a la muestra en un solo momento por única vez. Para este caso se aplica a la muestra las afirmaciones con diversas alternativas para marcar lo que se acerque más a la realidad y la que permitirá tener información importante para este trabajo.

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable 1: Plan de Desarrollo:

Definición Conceptual:

Espinoza & Maldonado (2022, p. 100), señalan que es el conjunto de objetivos claros, estrategias definidas y medición del progreso, diseñados para ayudar a una persona o una organización a alcanzar un determinado nivel de crecimiento y desarrollo en el futuro. Este tipo de planificación puede abarcar diversos ámbitos, como el personal, profesional, empresarial y organizacional, entre otros.

Definición Operacional:

En esta actividad investigativa, se emplearon herramientas de investigación en la que se busca relacionar las variables de estudio que son: plan de desarrollo y capacitación docente. Se tomaron en cuenta diferentes dimensiones e indicadores específicos que son relevantes para el estudio. Estos aspectos se consideraron esenciales para tener los resultados para este estudio. El instrumento a aplicar, será de mi autoría, considerando para ello la matriz operacional en donde se harán preguntas para ser respondidas por la muestra en la que hay varias opciones para responder de manera clara y precisa lo que sea más cercana a la verdad.

- Dimensión 1 – Indicadores: **Estrategias Definidas**
 - ✓ Enfoque en los Recursos
 - ✓ Coordinación de Esfuerzos
 - ✓ Ajuste Continuo
- Dimensión 2 - Indicadores: **Objetivos Claros**
 - ✓ Objetivos Específicos

- ✓ Objetivos Realistas
- ✓ Objetivos Medibles
- ✓ Objetivos Relevantes
- Dimensión 3 - Indicadores: Medición del Progreso
 - ✓ Objetividad
 - ✓ Comparabilidad
 - ✓ Accionable y Accesible

Escala de medición, es la escala ordinal, ya que esta ayuda a poder determinar la intensidad entre las variables y dimensiones.

Variable 2: Capacitar a Docentes

Definición Conceptual: Abad et al. (2022, p. 32), señalan que, se refiere al proceso por medio del cual se proporciona conocimientos, habilidades y recursos docentes a los profesionales en educación para mejorar su práctica educativa y, en última instancia, mejorar el aprendizaje y el éxito de los estudiantes.

Definición Operacional: La encuesta fue utilizada como herramienta para analizar diversos aspectos relacionados con la variable de estudio. Se consideraron dimensiones e indicadores específicos que tienen un impacto en dicha variable. Estos elementos fueron tomados en cuenta con el fin de comprender más a fondo el tema de la investigación. La forma como se mide esta variable será mediante la elaboración de preguntas con diversas alternativas realizadas a base de la operación de la variable que corresponde, dimensiones e indicadores para obtener información importante para este estudio.

- Dimensión 1 – Indicadores: Recursos Docentes
 - ✓ Diversidad
 - ✓ Flexibilidad
 - ✓ Interactividad
- Dimensión 2 - Indicadores: Habilidades Docentes
 - ✓ Habilidad para planificar
 - ✓ Habilidad para trabajar en equipo

- ✓ Habilidad para reflexionar y mejorar
- Dimensión 3 – Indicadores: Conocimientos docentes
 - ✓ Conocimiento práctico
 - ✓ Conocimiento reflexivo
 - ✓ Conocimiento pedagógico
 - ✓ Conocimiento disciplinario

Escala de medición, es la escala ordinal, ya que esta ayuda a poder determinar la intensidad entre las variables y dimensiones.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Se considera un grupo de individuos o circunstancias que comparten ciertas características o especificaciones. De ahí que Hernández y Mendoza (2018, p.198), el universo poblacional, se define como el total completo de casos o personas que coinciden con determinadas especificaciones o aspectos. En el presente estudio de investigación, la población o universo sujeto de análisis, estará integrada por 97 docentes contratados y activos que forman parte de la nómina de una institución militar en Lima - 2023.

- **Criterio de Inclusión:** Para este estudio se considera como inclusión únicamente a los docentes activos que forman parte de la nómina de una institución militar en Lima - 2023.
- **Criterio de Exclusión:** Para este criterio no se considera, a los docentes no activos y que no forman parte de la nómina de una institución militar en Lima – 2023.

3.3.2. Muestra:

La muestra se considera a una parte del total de los docentes que trabajan en la institución, esta muestra es una parte de la población y tiene como finalidad brindar información representativa del conjunto. Para Hernández y Mendoza (2018, p.196), considera que es una porción elegida de manera aleatoria de un universo que está siendo investigado y que posee

características similares al conjunto total, lo que permite que los resultados obtenidos se generalizan de manera adecuada. Para poder obtener los participantes de la muestra se realizó la ecuación según la fórmula:

$$N = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

E=0.05 Error de estimación o margen de error

N= 97 Población

p=0.5 Proporción a favor

q=0.5 Proporción en contra

N.C=95% Nivel de confianza

Z= Valor de la tabla normal estándar

Reemplazando en la fórmula

$$N = \frac{97 * 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{0.05^2 * (97 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

Muestra = 76

3.3.3. Muestreo

Esta investigación es finita porque su población es un elemento que se puede determinar, en este caso corresponde a 97 docentes que laboran en la institución militar.

3.3.4. Unidad de análisis

En el presente análisis lo conforman los docentes contratados y activos que forman parte de la nómina de una institución militar en Lima - 2023.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de Recolección de Datos

El trabajo emplea la encuesta para recolectar datos relevantes sobre una problemática o necesidad en particular, tal como lo sugieren Cabezas et al. (2018, p. 81). La metodología de la encuesta se basa en un proceso sistemático para obtener opiniones relevantes de diferentes individuos. El investigador elabora preguntas estructuradas siguiendo el método de la

operacionalidad de variables, con el objetivo de indagar las opiniones de los encuestados. Este enfoque se utiliza comúnmente como medio para recopilar datos valiosos para esta investigación. Este instrumento, permitirá contar con información real y actualizada de la muestra para realizar el estudio estadístico lo que permitirá encontrar soluciones para los problemas planteados.

Herramientas

En relación a esta temática, para esta investigación en la que se emplea como instrumento el mismo que corresponde a 10 ítems para cada variable, el que cuenta con una escala Likert o politómica. Según lo indicado por Ñaupas y colaboradores (2018, p. 345), el cuestionario contiene diversas afirmaciones concernientes a las variables que serán evaluadas. Además, el cuestionario se realizó considerando la escala Likert ya que se trata de diversas alternativas para que los colaboradores puedan responder libremente y considerar cuál es la más apropiada o que esté más cercana a la realidad o la verdad, estas son realizadas de manera de afirmación o juicio para ser respondido por la muestra.

Validez

En esta parte se realizó la validación del instrumento, en la que se lleva a cabo con los expertos quienes verifican las afirmaciones y las aprueban, estas son validadas por tres profesionales expertos, con el grado mínimo de maestría, que en base a su experiencia la analizan y si fuera pertinente realizan cambios y modificaciones según lo crean conveniente o de lo contrario la firman dándole una validez de juicio de expertos para que se pueda realizar su aplicación.

Confiabilidad

La comprobación del instrumento es realizada mediante un programa estadístico SPSS, para lo cual se utiliza el método Alfa de Cronbach para encontrar el puntaje adecuado que debe de estar entre ,7 a ,9 para poder realizar la aplicación del instrumento por estar dentro de los parámetros aceptados para su aplicación. Esta puntuación garantiza que el instrumento que se aplique cuenta con la confiabilidad adecuada para realizar la prueba.

3.5. Procedimiento

En este estudio se solicitó una entrevista con el jefe de personal de la institución militar, para hacerle conocer sobre la aplicación del instrumento para recolectar datos e información relevantes para el trabajo de investigación que se está realizando y por lo tanto se tiene que aplicar la encuesta a los docentes que se encuentra en actividad, el jefe de personal aceptó e indicó que se proceda con la encuesta, la misma que se realizó de dos maneras una presencial a cuantos que se pudo y el resto de manera virtual para obtener el completo de la muestra que se necesitaba para el estudio. Una vez que se obtenida toda la información se utilizó las herramientas de Excel para recolectar la información de las respuestas que dieron la muestra para poder obtener información de primera mano sobre algunos problemas, las mismas que en base a estos resultados se podrá tener mejoras.

3.6. Método de Análisis de Datos

En el presente trabajo, se emplea el procedimiento de inferencia estadística, de acuerdo con lo señalado por Ñaupas et al. (2018, p. 345), implica la obtención de conclusiones sobre una población en análisis mediante el uso de información proporcionada por una muestra representativa de la misma. Para tal fin, se utilizarán diversas herramientas estadísticas SPSS, tales como tabulaciones, gráficas y operaciones, las cuales serán aplicadas una vez se hayan recopilado los datos necesarios.

3.7. Aspectos Éticos

Al considerar una vista a la axiología, en este trabajo se expone las referencias de los autores que se han consultado y citado desde una perspectiva ética, respetando de esta manera el respeto de propiedad, por lo tanto, estos autores se encuentran en la bibliografía de este estudio. Además, se garantizará la autenticidad de los hallazgos, con la finalidad de prevenir el plagio. Al realizar la investigación se cumplió con los principios del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Toda la información recolectada, se obtendrá de manera imparcial, sin que la

persona que investiga la manipula de alguna manera. Del mismo modo, se preservará el anonimato de los informantes y se mantendrán los resultados del análisis de los datos sin alteración alguna.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Plan de desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	36	47,4	47,4	47,4
	Casi siempre	26	34,2	34,2	81,6
	Algunas veces	13	17,1	17,1	98,7
	Casi nunca	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza en la tabla que se evaluó referente a la variable plan de desarrollo y los resultados fueron: Siempre 47.50%, Casi siempre 34.2%, Algunas veces 17.1% y casi nunca 1.3%.

Tabla 2.

Estrategias definidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	36	47,4	47,4	47,4
	Casi siempre	26	34,2	34,2	81,6
	Algunas veces	13	17,1	17,1	98,7
	Casi nunca	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza que en la tabla se evaluó la dimensión estrategias definidas y los resultados obtenidos fueron: Siempre un 47.37%, Casi siempre un 34.20%, Algunas veces un 17.11% y Casi nunca un 1.32%

Tabla 3.
Objetivos Claros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	36	47,4	47,4	47,4
	Casi siempre	26	34,2	34,2	81,6
	Algunas veces	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza que en la tabla se evaluó la dimensión objetivos claros y los resultados obtenidos fueron: Siempre un 47.37%, Casi siempre un 34.21% y Algunas veces un 18.4%.

Tabla 4.
Medición del Progreso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	36	47,4	47,4	47,4
	Casi siempre	26	34,2	34,2	81,6
	Algunas veces	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza que en la tabla se evaluó la dimensión medición de progresos y los resultados obtenidos fueron: Siempre un 47.37%, Casi siempre un 34.21% y Algunas veces un 18.4%.

Tabla 5.

Capacitar a Docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	43	56,6	56,6	56,6
Válido	Casi siempre	21	27,6	27,6	84,2
	Algunas veces	11	14,5	14,5	98,7
	Casi nunca	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza en la tabla que se evaluó referente a la variable Capacitar a Docentes y los resultados fueron: Siempre 56.56%, Casi siempre 27.63%, Algunas veces 14.47% y casi nunca 1.32%.

Tabla 6.

Recursos Docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	39	51,3	51,3	51,3
Válido	Casi siempre	21	27,6	27,6	78,9
	Algunas veces	16	21,1	21,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza en la tabla que se evaluó la dimensión Recursos Docentes y los resultados fueron: Siempre 51.32%, Casi siempre 27.63% y Algunas veces 21.05%.

Tabla 7.

Habilidades docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	49	64,5	64,5	64,5
	Casi siempre	20	26,3	26,3	90,8
	Algunas veces	7	9,2	9,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza en la tabla que se evaluó la dimensión habilidades docentes y los resultados fueron: Siempre 64.47%, Casi siempre 26.32% y Algunas veces 9.21%.

Tabla 8.

Conocimientos Docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	42	55,3	55,3	55,3
	Casi siempre	23	30,3	30,3	85,5
	Algunas veces	9	11,8	11,8	97,4
	Casi nunca	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Interpretación:

Se visualiza en la tabla que se evaluó la dimensión habilidades docentes y los resultados fueron: Siempre 55.26%, Casi siempre 30.26%, Algunas veces 11.84% y Casi nunca 2.63%.

Hipótesis General

El plan de desarrollo influye significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023.

Planteamiento hipotético

H1. El plan de desarrollo SI influye significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023.

H0. El plan de desarrollo NO influye significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023.

Tabla 9.

Coeficiente de Rho de Spearman de Plan de desarrollo y Capacitar a Docentes.

		Capacitar a Docentes
Rho de Spearman	Plan de desarrollo	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
Capacitar a Docentes		Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman del Plan de desarrollo y Capacitar a Docente el coeficiente de correlación de ,891 un valor alto y positivo, con la significancia bilateral de ,000 (para tener la significancia los valores deben estar entre ,000 a ,005) esto indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa que dice: El plan de desarrollo SI influye significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023

Hipótesis específica primera

Las estrategias definidas influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023.

Planteamiento Hipotético

H1. Las estrategias definidas SI influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023.

H0. Las estrategias definidas NO influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023.

Tabla 10.

Coeficiente de Rho de Spearman de las estrategias definidas y Capacitar a docentes.

			Capacitar a Docentes
Rho de Spearman	Estrategias Definidas	Coeficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76
	Capacitar a Docentes	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman Estrategias definidas y Capacitar a Docente el coeficiente de correlación de ,891 un valor alto y positivo, con la significancia bilateral de ,000 (para tener la significancia los valores deben estar entre ,000 a ,005) esto indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa que dice: Las estrategias definidas SI influyen significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima –

2023.

Hipótesis específica segunda

Los objetivos claros influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023.

Planteamiento hipotético

H1. Los objetivos claros SI influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023.

Ho. Los objetivos claros NO influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023.

Tabla 11.

Coeficiente de Rho de Spearman de objetivos claros y capacitar a docentes.

			Capacitar a Docentes
Rho de Spearman	Objetivos Claros	Coeficiente de correlación	,890**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	76
	Capacitar a Docentes	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	76

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman de los Objetivos claros y Capacitar a Docente el coeficiente de correlación de ,890 un valor alto y positivo, con la significancia bilateral de ,000 (para tener la significancia los valores deben estar entre ,000 a ,005) esto indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa que dice: Los objetivos claros SI influyen significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023.

Hipótesis específica tercera

La medición del progreso influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023

Planteamiento Hipotético

- H1. La medición del progreso SI influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023
- H2. La medición del progreso NO influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023

Tabla 12.

Coeficiente de Rho de Spearman de Medición del progreso y capacitar a docentes

		Capacitar a Docentes
Rho de Spearman	Medición del Progreso	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
Capacitar a Docentes		Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados estadísticos del Rho de Spearman de Medición del progreso y Capacitar a Docente el coeficiente de correlación de ,890 un valor alto y positivo, con la significancia bilateral de ,000 (para tener la significancia los valores deben estar entre ,000 a ,005) esto indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa que dice: La medición del progreso SI influye significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023.

V. DISCUSIÓN

En el capítulo IV de la parte estadística, que es donde se encuentran los detalles, se desarrollaron los resultados del objetivo general y los objetivos específicos:

Lo que se vincula con el objetivo general: Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una institución militar de Lima - 2023.

El estudio de Jiménez (2020) reveló que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0,568, con una significación bilateral de 0,000. De acuerdo con estos resultados, las variables examinadas en el estudio están significativamente relacionadas de manera moderadamente positiva entre las variables analizadas en el estudio. Otro autor también tiene los mismos parámetros, en su estudio Sichez (2019) en su estudio concluye que: Un plan de desarrollo y el desempeño laboral, busca priorizar para aprovechar los recursos que cuenta la región como ventaja para el desarrollo de la misma.

Según Espinoza y Maldonado (2022, p. 100), el plan de desarrollo se refiere a un conjunto de objetivos claros, estrategias definidas y una medición del progreso, que están diseñados para orientar a una persona u organización hacia el logro de un nivel específico de crecimiento y desarrollo en el futuro. Esta definición resalta la importancia de establecer metas claras, identificar las estrategias adecuadas y monitorear el progreso para garantizar el éxito en el desarrollo personal o institucional. Este tipo de planificación puede abarcar diversos ámbitos, como el personal, profesional, empresarial y organizacional, entre otros. Además, para Hernández (2020, p. 121), señala que, un plan de desarrollo es, un procedimiento social en constante evolución, perdurable y sustentable que tiene como fin la identificación de una secuencia de propósitos, tácticas, finalidades, procesos y recursos existentes, que satisfagan los objetivos de progreso y prosperidad, del profesional docente, detectados en una instancia específica por la comunidad.

Es interesante observar que tanto los autores de los antecedentes como los autores de las bases teóricas coinciden en sus resultados y afirmaciones sobre el significado del plan de desarrollo. Ambos destacan la importancia de establecer objetivos claros y definir estrategias para alcanzarlos. Además, enfatizan la necesidad de llevar a cabo diversas actividades o acciones planificadas como parte

del proceso de desarrollo. La concordancia entre los resultados de diversos estudios y conceptos teóricos da crédito a la exactitud y coherencia de estas ideas en relación con el plan de desarrollo. En base a ello, se observa que se relaciona con la hipótesis principal del estudio, que es la siguiente: El plan de desarrollo y la capacitación docente de una institución militar de Lima, 2023, tienen una correlación positiva y significativa, según los resultados estadísticos de la Rho de Spearman. El coeficiente de correlación entre estas dos variables es de 0.891, lo que muestra una correlación significativa. Otra prueba de que esta correlación es estadísticamente significativa procede del valor de significación bilateral de 0,000. Estos resultados descartan la hipótesis nula, según la cual el plan de desarrollo no influye en la preparación de los docentes. Sin embargo, la teoría alternativa afirma que el plan de desarrollo, que se aplicará en 2023, tendrá un impacto significativo en el programa de formación del docente de esta institución militar. Estos resultados confirman la importancia y los efectos beneficiosos del plan de desarrollo para la capacitación de docentes, que puede tener un impacto significativo en la mejora del rendimiento de los docentes y la calidad educativa en esta institución.

Seguido del objetivo específico primero: Determinar cómo influyen las estrategias definidas para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023

Para realizar la discusión es necesario encontrar información de los antecedentes que tiene este estudio para lo cual se encontró a Sanjur (2022), que en su estudio concluyó: los docentes deben recibir capacitación continua en el uso de las nuevas tecnologías debido a la constante evolución de estas. Romero (2020), citando un estudio relacionado, llegó a la conclusión de que existía una correlación significativa entre el plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores públicos, basándose en los resultados de la investigación. Un coeficiente de correlación (Rho) de 0,582 del análisis estadístico mostró una correlación positiva entre las dos variables. Además, el nivel de significación bilateral fue de 0,000, lo que demuestra la importancia estadística de esta correlación.

Para continuar con la discusión se analiza las bases teóricas de este estudio y se encuentra a Ramírez et al. (2019, pp. 1-132), quienes indican que, las

estrategias definidas son un conjunto de acciones y decisiones diseñadas para alcanzar los objetivos específicos establecidos en el plan. Estas estrategias describen cómo se llevó a cabo los objetivos y las metas que se han incorporado al plan de desarrollo, y se basan en la identificación de los recursos, capacidades y limitaciones que están disponibles o que deben ser desarrollados para alcanzar esos objetivos. Dentro de los indicadores hay enfoque en los recursos, coordinación de esfuerzos y el ajuste continuo.

Los antecedentes y las bases teóricas encontrados en la investigación respaldan la hipótesis específica primero planteada en este estudio, la cual establece que las estrategias definidas influyen significativamente en la capacitación de los docentes de una institución militar de Lima - 2023. Los resultados estadísticos obtenidos respaldan esta hipótesis, ya que el coeficiente de correlación (Rho) entre las estrategias definidas y la capacitación de docentes fue de 0.891, lo cual indica una correlación positiva y alta. Además, se obtuvo un nivel bilateral de significancia de 0.000, lo que significa que los resultados son estadísticamente significativos y confirman la influencia de las estrategias definidas en la capacitación de los docentes. En conclusión, los hallazgos de la investigación respaldan la hipótesis alternativa planteada, indicando que las estrategias definidas tienen un impacto significativo en la capacitación de los docentes de una institución militar de Lima - 2023. Estos resultados son consistentes con los antecedentes y bases teóricas revisadas, lo cual refuerza la importancia de implementar estrategias efectivas en la capacitación del personal docente.

Seguido del objetivo específico segundo: Determinar cómo influyen los objetivos claros para capacitar a docentes de una institución militar de Lima - 2023.

Siguiendo con la discusión se encontró en los antecedentes a dos autores que son similares al presente estudio, primero se ubica a Romero (2020), $Rho=0,843$ y el valor $p=0,000<0,05$, los resultados evidencian una existencia positiva y alta lo que indica que la relación es significativa entre Plan de desarrollo y capacitación de los docentes. Otro estudio similar se encontró a Rosales (2021), según los hallazgos, se concluyó que, $Rho=0,843$ y el valor $p=0,000<0,05$, los resultados evidencian una existencia positiva y alta lo que muestra que la relación es significativa entre las variables. Estos resultados tienen información similar entre

ellos, existe relación entre el plan de desarrollo para mejorar otras áreas dentro de las instituciones.

Para las bases teóricas se cuenta con Ramírez et al. (2019, pp. 1-132), quienes indican que, está relacionado con, las metas específicas y medibles que se establecen para guiar y medir el progreso de un proyecto o iniciativa. Los objetivos claros, se definen de manera precisa y detallada, de modo que todas las partes interesadas tengan una comprensión común de lo que se espera lograr. los indicadores que corresponde a esta dimensión son: Objetivos específicos, objetivos realistas, objetivos medibles y objetivos relevantes. Esto se relaciona con la segunda hipótesis específica segundo del presente estudio, que establece que los objetivos claros tienen una influencia significativa en la capacitación de los docentes de una institución militar de Lima - 2023. Los resultados estadísticos del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre el plan de desarrollo y la capacitación de los docentes arrojaron un valor de 0.890, el cual es alto y positivo. Además, la significancia bilateral obtenida fue de 0.000, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que plantea que los objetivos claros sí influyen significativamente en la capacitación de los docentes de una institución militar de Lima - 2023.

También el objetivo específico tercera: Determinar cómo influye la medición del progreso para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023

En los antecedentes encontrados, Mamani (2022) concluyó que existen oportunidades de mejora en la capacitación docente a través de talleres para fortalecer la autoestima de los docentes, ya que esta capacitación tiene un impacto positivo en la mejora y fortalecimiento de su autoestima. Por otro lado, Vaca (2021) encontró que los docentes desean recibir capacitación en áreas como el procesamiento de la información, estrategias de aprendizaje, organización de procesos didácticos, planificación y programación docente. Estos dos estudios demuestran la relación existente entre el plan de desarrollo y otras áreas que contribuyen a la mejora y consecución de los objetivos establecidos.

Las bases teóricas se encontraron en Ramírez et al. (2019, pp. 1-132),

quienes indican que, es el proceso de evaluar y cuantificar el avance hacia los objetivos establecidos en el plan. La medición de progreso se realiza con el objeto de conocer si lo que se ha programado se está logrando, y si no es así, para identificar áreas en las que se necesitan mejoras. Tiene los siguientes indicadores: Objetividad, comparabilidad y accionable y accesible.

Estos estudios se relaciona con la hipótesis específica tercera de este estudio que dice: La medición del progreso influye significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023 y cuyo resultados estadísticos del Rho de Spearman de Medición del progreso y Capacitar a Docente el coeficiente de correlación de ,890 un valor alto y positivo, con la significancia bilateral de ,000 (para tener la significancia los valores deben estar entre ,000 a ,005) esto indica que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa que dice: La medición del progreso Si influye significativamente para capacitar a docentes de una institución militar de Lima – 2023.

VI. CONCLUSIONES

1. En concordancia con las conclusiones del objetivo general los resultados estadísticos en la correlación de Rho-Spearman, entre el plan de desarrollo y la capacitación docente revelaron un valor alto y positivo de ,891, con una significancia bilateral de ,000. Estos resultados indican que el planteamiento hipotético nulo se rechaza y se acepta el planteamiento alternativo, esto confirma que el plan de desarrollo tiene una influencia significativa en la capacitación de los docentes de una institución militar en Lima - 2023.
2. Por otro lado, se encuentra que el primer objetivo específico, tiene una correlación de Spearman-Rho alta y positiva de ,891 entre las estrategias definidas y la preparación docente, con una significancia bilateral de ,000. De acuerdo a estos hallazgos, se acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula, demostrando que las estrategias definidas tienen un impacto significativo en la formación docente de una institución militar en Lima - 2023.
3. Adicionalmente al segundo objetivo específico, los resultados estadísticos de la correlación Spearman-Rho entre objetivos claros y preparación docente mostraron un valor alto y positivo de .890, con una significación bilateral de .000, Los estadísticos demuestran que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, con lo cual se confirma que tener objetivos claros tiene un impacto sustancial en la formación docente de una institución militar de Lima – 2023.
4. Finalmente, el tercer objetivo específico, se concluye que los estadísticos revelaron que la correlación Spearman-Rho entre la medición del progreso y la capacitación docente arrojó un valor alto y positivo de .890, con una significación bilateral de .000. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se refuta la hipótesis nula, comprobándose que la capacitación de los docentes de una institución militar de Lima- 2023, está influenciada significativamente por la medición del progreso.

VII. RECOMENDACIONES

Estas recomendaciones serán presentadas al General de Brigada Jefe de la Institución Militar de Lima, para que puedan implementar estas y que lleguen a mejorar el Plan de Desarrollo para mejorar la capacitación de docentes:

1. Se recomienda para el objetivo general del plan de Desarrollo, realizar procedimientos necesarios institucionales, para tener el propósito sustentable. La planificación estratégica ayuda a tener objetivos y metas a largo plazo para el crecimiento económico, social y ambiental. Este proceso implica la identificación de recursos y la formulación de estrategias para lograr objetivos planificados, así como la asignación de responsabilidades y la elaboración de un marco temporal y presupuestario para llevar a cabo el plan.
2. Se recomienda para el objetivo específico primero, las estrategias definidas, considerar todas las acciones y decisiones diseñadas y así lograr con llegar a las metas establecidas en el plan. Considerar las estrategias a realizar para poder cumplir con el objetivo trazado, que se han incorporado al plan de desarrollo, identificando los recursos, capacidades y limitaciones que están disponibles o que deben ser desarrollados para alcanzar esos objetivos.
3. Se recomienda para el objetivo específico segundo, objetivos claros, considerar de manera precisa y detallada, de modo que todas las partes interesadas tengan una comprensión común de lo que se espera lograr.
4. Se recomienda para el objetivo específico tercero, medición del progreso. La ejecución de la misma pues es la encargada de tener presente el objeto que se ha programado y si se está logrando o no, para identificar áreas en las que se necesitan mejoras.

REFERENCIAS

- Abad, E. Luque, A. Hervás, C. & Carmona, N. (2022, p. 32). Enseñar y aprender en ámbitos formativos. Recuperada de: https://www.google.com.pe/books/edition/Ense%C3%B1ar_y_aprender_en_%C3%A1mbitos_formativ/HxWbEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=capacitaci%C3%B3n+docente+2022&pg=PA33&printsec=frontcover
- Aquino, L. (2022). Impacto de una experiencia de capacitación docente del nivel superior en el uso estratégico de las TIC. *Revista Ciencia Latina*, 6(4), pp. 2471-2485. Recuperada de: https://pdfs.semanticscholar.org/eac2/77b11d753c2c3941aa545834573b80f57d93.pdf?_gl=1*1hp7o1m*_ga*MjExMTY1MjY2Ny4xNjgxODMyOTUw*_ga_H7P4ZT52H5*MTY4MjUyMjgwNi45LjEuMTY4MjUyNDYzOC4wLjAuMA..
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias. (3ª ed.)*. México D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ESPE. Ecuador.
- Corzo, D. (2021). El Plan de Desarrollo Municipal de Bucaramanga 2020-2023 bajo la sombrilla de las nuevas fuerzas del desarrollo. *Revista Interconectando Saberes*, año 6 (11), pp. 87-96. Recuperada de: https://pdfs.semanticscholar.org/96e5/7cef38d4c36d78dbd5a5742c3b518cf2a736.pdf?_gl=1*cuh6vd*_ga*MjExMTY1MjY2Ny4xNjgxODMyOTUw*_ga_P4ZT52H5*MTY4MjM3NTU5NS41LjEuMTY4MjM3Nzk3OS4wLjAuMA..
- Díaz, J. Sánchez, M. Aguilera, M. Loyola, K. Ramírez, J. y Reynosa, E. (2020) Capacitación docente y calidad educativa en tiempo de Covid. <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/263>
- Espinoza & Maldonado (2022, p. 100). El plan de desarrollo y ordenamiento territorial y la planificación de proyectos de obras públicas del cantón Salinas, año 2021. *Revista Científica Digital Publisher*, 7(N4-1), pp. 96-109. Recuperada de: https://pdfs.semanticscholar.org/ba9c/c5d267d367c63691745cf779ee1e4e5a7908.pdf?_gl=1*24usdx*_ga*MjExMTY1MjY2Ny4xNjgxODMyOTUw*_ga

_H7P4ZT52H5*MTY4MTgzMjk1MC4xLjEuMTY4MTgzMzU5Ni4wLjAuMA..

- González, J. & Rodríguez, M. (2020). Manual práctico de planeación estratégica. Recuperada de: https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_pr%C3%A1ctico_de_planeaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica/kGzWDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=manual+elaboraci%C3%B3n+plan+estrat%C3%A9gico+desarrollo+2020&printsec=frontcover
- González, M. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Estudios de investigación*, 19, pp. 81-102. Recuperada de: file:///C:/Users/HP/Downloads/3-GonzalezFernandez_ei_rTCE19_may-ago2021.pdf
- Hernández, E. (2020). Administración educativa. Plan de desarrollo de carrera para docentes en servicio. *Propuestas Educativas*, 2(4), pp. 118-138. Recuperada de: <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/226/672>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Ediciones McGRAW-HILL.
- Jiménez, P. (2020). El plan de desarrollo de personas y el desempeño laboral de los servidores públicos de UGEL Morropón, 2019 (Tesis de posgrado). Recuperada de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46521>
- Landázuri, W. (2022). Programa de capacitación docente basado en el diseño universal para el aprendizaje en la Básica Elemental (Tesis de posgrado). Recuperada de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3178>
- Lugones, M. (2021). El Programa de Capacitación Docente Continua UNLP-ADULP como política de capacitación en servicio: análisis situacional y estrategias de mejoramiento. *Revista ES*, 1(1, 2), pp. 1-22. Recuperada de: https://pdfs.semanticscholar.org/76c1/553129fbca216bf4d769fed2117af4d10c1b.pdf?_gl=1*187ywq6*_ga*MjExMTY1MjY2Ny4xNjgxODMyOTUw*_ga_H7P4ZT52H5*MTY4MjUyMjgwNi45LjEuMTY4MjUyNTM3My4wLjAuMA..
- Mamani, M. (2022). Capacitación docente para fortalecer la autoestima en los docentes del nivel primaria de una institución educativa de Puno (Tesis de

- posgrado). Recuperada de:
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/bc4de16b-aa3c-485d-b6b5-dbc893286b98>
- Mora, C. (2023). EE.UU. y países del continente apuestan por desarrollo en crecimiento económico. Recuperada de:
<https://elmercurio.com.ec/2023/01/27/eeuu-paises-continente-desarrollo-economico/>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. (5ª ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- ONU (2018). Educación de Calidad. Recuperada de:
<https://guatemala.un.org/es/sdgs/4>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2019). Guía de planificación y evaluación. Recuperada de:
https://oei.int/downloads/disk/eyJfcmFpbHMiOmsibWVzc2FnZSI6IkJBaDdDRG9JYTJWNVNTSWhjM0oyWVRWemVuUXhhR0prY0dOcE5YTmpZVEF5YmpsM2EyUmtlQVk2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpZjJsdWJHbHVvaVHNnWm1sc1pXNWHiV1U5SW1kMWFXRFRaR1V0Y0d4aGJtbG1hV05oWTJsdmJpMTVMV1YyWVd4MVIXTnBiMjR0YjJWcExuQmtaaUk3SUdacGJHVnVZVzFsS2oxVIZFWXRPQ2NuWjNWcFITMWtaUzF3YkdGdWFXWnBZMkZqYVc5dUxYa3RaWFpoYkhWaFkybHZiaTF2WldrdWNHUm1CanNHVkrVUlkyOXVkr1Z1ZEY5MGVYQmxTU0lVWVhCd2JHbGpZWFlwYjI0dmNHUm1CanNHVkrE9PSlsmV4cCI6IjIwMjMtMDQtdmJdUMDI6NTg6MTluNzAwWilsInB1cil6ImJsb2Jfa2V5In19--dc5aa028c6d0640c9eb3694532d45b86fc94f1a2/guia-de-planificacion-y-evaluacion-oei.pdf?content_type=application%2Fpdf&disposition=inline%3B+filename%3D%22guia-de-planificacion-y-evaluacion-oei.pdf%22%3B+filename%2A%3DUTF-8%27%27guia-de-planificacion-y-evaluacion-oei.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2023). Objetivos de Desarrollo. Recuperada de: <http://onu.org.gt/objetivos-de-desarrollo/>
- Ortiz, A. (2022). Pedagogía, currículo y didáctica después de la pandemia.

- Recuperada de:
https://www.google.com.pe/books/edition/Pedagog%C3%ADa_curr%C3%ADculo_y_did%C3%A1ctica_despu/mANcEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=profesor+conoce+lo+que+ense%C3%B1a+2022&pg=PA208&printsec=frontcover
- Pimienta, J. & De La Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación 3ra*. Ed. Pearson. Ciudad de México, México.
- Plan de Desarrollo de las Personas (2023). Ministerio de Salud. Administración Central. Recuperada de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4332362/Plan%20de%20Desarrollo%20de%20las%20Personas%202023.pdf?v=1679970565>
- Polonia, C. Cardona, F. Castañeda, G. Vargas, I. Calvache O. y Abanto, W. (2021, p. 24), Metodología de investigación Cuantitativa y Cualitativa aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior. Universidad Antonio Camacho y Universidad Cesar Vallejos
- Ramírez A. (2018) Capacitación docente; Pilar para la identificación y gestión de la violencia escolar. Ecuador.
- Ramírez, A., López, A., López, C., Vallejos, D., Osegueda, D., Vega, E., Palacios, E., Kuan, E., Rizo, F., Huertas, F., Van, H., Miranda, I., Moreno, I., Lumbi, I., Hernández, I., Túpac, J., Mendoza, J., Alarcón, J., Centeno, J., ... Lanzas, Y. (2019). El Arte de Planificar. Recuperada de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/10/LIBRO-El-arte-de-planificar.pdf>
- Rendon, S. (2022). Debilidades y desafíos de los planes de desarrollo. Un análisis del “Plan de Desarrollo Regional Concertado Cusco al 2021, con Prospectiva al 2030”. *Entorno Geográfico*, 1(23), pp. 1-20. Recuperada de: https://pdfs.semanticscholar.org/928d/c2e5a87bb0dcab0748212479332e8076b050.pdf?_gl=1*1vc7pch*_ga*MjExMTY1MjY2Ny4xNjgxODMyOTUw*_ga_H7P4ZT52H5*MTY4MjM3NTU5NS41LjEuMTY4MjM3NTg4Mi4wLjAuMA
- Rivas, L. (2017). *Elaboración de Tesis: estructura y metodología*. Ed. Trillas. México
- Romero, A. (2018). Plan de desarrollo para los colaboradores de posventa de una empresa del sector automotriz (Tesis de posgrado). Recuperada de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/46082>
- Romero, G. (2020). Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de

- los servidores del Gobierno Regional de Piura, 2019 (Tesis de posgrado). Recuperada de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68877>
- Romero H. Real J. Ordoñez J. Gavino G. Saldarriaga G. (2021) Metodología de la Investigación, 1 Edición Edicumbre Editorial Corporativa.
- Rosales, L. (2021). Plan de desarrollo urbano y calidad de vida en pobladores del Distrito de Yurimaguas, 2020 (Tesis de posgrado). Recuperada de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25934?locale-attribute=es>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía K. (2018) Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. Primera Edición Universidad Ricardo Palma. Perú.
- Sanjur, D. González, I. & Montilla, A. (2022). Propuesta de un programa de capacitación docente, para la enseñanza en línea, en el C.E.B.G Bilingüe Estado de Israel (Tesis de posgrado). Recuperada de: <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2022/02/PG-SANJUR-GONZALEZ-MONTILLA.pdf>
- Sichez, V. (2019). El plan de desarrollo regional y su contribución económica Región La Libertad (Tesis de posgrado). Recuperada de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12848/Sichez%20Mu%c3%b1oz%20Victor%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torrejón, J. Monge, C. Pedrajas, M. y Martínez, C. (2015) Formación del profesorado en aprendizaje cooperativo y alumnos con altas capacidades: un enfoque inclusivo. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva
- Vaca, C. (2021). Detección de necesidades de capacitación del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas (Tesis de posgrado). Recuperada de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2433>
- Valdivia, N. & Campana, A. (2022). Influencia de capacitación docente en procesos químicos y desarrollo de competencias en tintura en un CETPRO de Lima. *Revista Ciencia Latina*, 6(6), pp. 1868-1878. Recuperada de: <file:///C:/Users/HP/Downloads/3645-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14300-1-10-20221129.pdf>
- Vivar, M. (2022). Estrategias de capacitación docente en la educación en línea de

Educación Básica subnivel medio de la Unidad Educativa La Inmaculada
(Tesis de posgrado). Recuperada de:
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13460>

Zapata, O. (2020). Reflexión sobre los planes de desarrollo en Colombia. *Revista Bitácora Urbano Territorial*, 30(3), pp. 233-246. Recuperada de:
<file:///C:/Users/HP/Downloads/74864040018.pdf>

Ríos, T. (2021). Obtenido de Estrategia Metodológica formativa para una docencia enfocada en el desarrollo de competencias:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8266922>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Título: Influencia del plan de desarrollo para capacitar a docentes de una institución militar de Lima 2023

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
V1 Plan de Desarrollo	Conjunto de objetivos claros, estrategias definidas y medición del progreso, diseñados para ayudar a una persona o una organización a alcanzar un determinado nivel de crecimiento y desarrollo en el futuro. Este tipo de planificación puede abarcar diversos ámbitos, como el personal, profesional, empresarial y organizacional, entre otros. Espinoza & Maldonado (2022)	Estrategias Definidas	Enfoque en los Recursos
			Coordinación de Esfuerzos
			Ajuste Continuo
			Objetivos Específicos
			Objetivos Realistas
		Objetivos Claros	Objetivos Medibles
			Objetivos Relevantes
			Objetividad
			Comparabilidad
			Accionable y Accesible
V2 Capacitar Docentes	Proceso por medio del cual se proporciona conocimientos, habilidades y recursos docentes a los profesionales en educación para mejorar su práctica educativa y, en última instancia, mejorar el aprendizaje y el éxito de los estudiantes. Abad et al. (2022)	Recursos Docentes	Diversidad
			Flexibilidad
			Interactividad
		Habilidades Docentes	Habilidad para Planificar
			Habilidad para Trabajar en Equipo
			Habilidad para Reflexionar y Mejorar
		Conocimientos Docentes	Conocimiento Práctico
			Conocimiento Reflexivo
			Conocimiento Pedagógico
			Conocimiento Disciplinario

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023?	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023-	El plan de desarrollo influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023.	Variable 1 Plan de desarrollo <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias Definidas 	Tipo de investigación Aplicada
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influyen las estrategias definidas para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023? • ¿Cómo influyen los objetivos claros para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023? • ¿Cómo influye la medición del progreso para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo influyen las estrategias definidas para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023. • Determinar cómo influyen los objetivos claros para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023. • Determinar cómo influye la medición del progreso para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima – 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Las estrategias definidas influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023. • Los objetivos claros influyen significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023. • La medición del progreso influye significativamente para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos Claros • Medición del Progreso Variable 2 Capacitar a docentes <ul style="list-style-type: none"> • Recursos Docentes • Habilidades Docentes • Conocimientos Docentes 	Enfoque de Investigación Cuantitativa Diseño de Investigación No Experimental Nivel de Investigación Correlacional Descriptivo Muestra 76 Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Análisis Estadístico SPSS

Anexo 3: Instrumento de Recolección de datos

Finalidad:

El presente cuestionario, es el instrumento utilizado para efectuar la investigación.

La información brindada es completamente anónima, se solicita contestar las preguntas con sinceridad, teniendo en cuenta sus propias experiencias.

II. Instrucciones:

A continuación, se tiene la escala con la que se medirá el cuestionario:

La Escala de Calificación es la Siguiete:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
1	2	3	4	5

Items	Preguntas	1	2	3	4	5
1.	¿Las estrategias definidas está inmerso el enfoque en los recursos?					
2.	¿Cree usted que para ejecutar un plan de desarrollo es importante realizar coordinación de esfuerzos?					
3.	¿Los ajustes continuos ayudan a llegar a una meta y objetivo real?					
4.	¿Los objetivos específicos ayudan a conocer que puntos se deben trabajar?					
5.	¿Cuándo se considera objetivos realistas, se puede llegar a las metas y objetivos planteados?					
6.	¿Es necesario conocer cuáles son los objetivos medibles para realizar ajustes oportunos?					
7.	¿Considera que para un buen plan de desarrollo se debe considerar objetivos relevantes?					
8.	¿Cree usted que se debe tener objetividad para realizar la medición del progreso en las actividades que se realizan?					

9.	¿Es importante la comparabilidad en las instituciones militares para ver cómo se realiza el proceso del plan de desarrollo?					
10.	¿Cree usted que para realizar la medición de progreso se tiene que ser accionable y accesible para dialogar con libertad de las posibles dudas e incertidumbres que se presenten?					
11.	¿La diversidad debe ser un recurso que los docentes deben de tener para enseñar?					
12.	¿Es importante la flexibilidad de los docentes a la hora de enseñar?					
13.	¿Ser interactivo es conveniente para alumno y docente?					
14.	¿Los docentes deben planificar bien las clases que tienen que brindar					
15.	¿Los docentes deben tener habilidad para trabajar en equipo?					
16.	¿La habilidad para reflexionar y mejorar son puntos que deben tener los docentes?					
17.	¿Es importantes el conocimiento práctico del docente para brindar clases?					
18.	¿Es importante el conocimiento reflexivo para potenciar la lectura?					
19.	¿Es básico el conocimiento pedagógico para realizar clases magistrales?					
20.	¿Es necesario el conocimiento disciplinario en el desempeño del docente y para los alumnos?					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
V1 Plan de Desarrollo	Conjunto de objetivos claros, estrategias definidas y medición del progreso, diseñados para ayudar a una persona o una organización a alcanzar un determinado nivel de crecimiento y desarrollo en el futuro. Este tipo de planificación puede abarcar diversos ámbitos, como el personal, profesional, empresarial y organizacional, entre otros. Espinoza & Maldonado (2022)	Estrategias Definidas	Enfoque en los Recursos
			Coordinación de Esfuerzos
			Ajuste Continuo
		Objetivos Claros	Objetivos Específicos
			Objetivos Realistas
			Objetivos Medibles
			Objetivos Relevantes
		Medición del Progreso	Objetividad
			Comparabilidad
			Accionable y Accesible
V2 Capacitar a Docentes	Proceso por medio del cual se proporciona conocimientos, habilidades y recursos docentes a los profesionales en educación para mejorar su práctica educativa y, en última instancia, mejorar el aprendizaje y el éxito de los estudiantes. Abad et al. (2022)	Recursos Docentes	Diversidad
			Flexibilidad
			Interactividad
		Habilidades Docentes	Habilidad para Planificar
			Habilidad para Trabajar en Equipo
			Habilidad para Reflexionar y Mejorar
		Conocimientos Docentes	Conocimiento Práctico
			Conocimiento Reflexivo
			Conocimiento Pedagógico
			Conocimiento Disciplinario

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PLAN DE DESARROLLO

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una institución militar de Lima - 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
1	2	3	4	5

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

Objetivos Específicos	¿Los objetivos específicos ayudan a conocer que puntos se deben trabajar?																		
Objetivos Realistas	¿Cuándo se considera objetivos realistas, se puede llegar a las metas y objetivos planteados?																		
Objetivos Medibles	¿Es necesario conocer cuáles son los objetivos medibles para realizar ajustes oportunos?																		
Objetivos Relevantes	¿Considera que para un buen plan de desarrollo se debe considerar objetivos relevantes?																		
DIMENSIÓN 3: Medición de progreso																			
Objetividad	¿Cree usted que se debe tener objetividad para realizar la medición del progreso en las actividades que se realizan?																		
Comparabilidad	¿Es importante la comparabilidad en las instituciones militares para ver cómo se realiza el proceso del plan de desarrollo?																		
Accionable y Accesible	¿Cree usted que para realizar la medición de progreso se tiene que ser accionable y accesible para dialogar con libertad de las posibles dudas e incertidumbres que se presenten?																		

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docente de una Institución militar		
Nombres y Apellidos del Experto		DNI N°	
Título Profesional		Celular	
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico			
FIRMA		Lugar y Fecha:	

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CAPACITAR A DOCENTES

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución militar de Lima - 2023. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:


Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
1	2	3	4	5

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED


Conocimiento Pedagógico	¿Es básico el conocimiento pedagógico para realizar clases magistrales?																		
Conocimiento Disciplinario	¿Es necesario el conocimiento disciplinario en el desempeño del docente y para los alumnos?																		

FIRMA DEL EXPERTO


**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:
CONTRATACION DE LOCACION DE SERVICIO**

Nombre del Instrumento	Contratación de locación de servicio		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes de una Institución Militar		
Nombres y Apellidos del Experto	Jamer Nórvil Mírez Toro	DNI N°	27416178
Título Profesional	Profesor de Ciencias Naturales	Celular	976858028
Dirección Domiciliaria	Av. Todos los Santos N° 253		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, 25 de mayo de 2023

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docente de una Institución Militar		
Nombres y Apellidos del Experto	Jamer Nórvil Mírez Toro	DNI N°	27416178
Título Profesional	Profesor de Ciencias Naturales	Celular	976858028
Dirección Domiciliaria	Av. Todos los Santos N° 253		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Chota, 25 de mayo de 2023

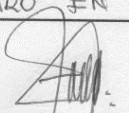
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docente de una Institución Militar		
Nombres y Apellidos del Experto	JESSICA ORFELINDA LUIS RIVEROS	DNI N°	40337241
Título Profesional	Contador Público	Celular	947848686
Dirección Domiciliaria	Calle 9 de Octubre #312 - Distrito Florencia de Mora - Trujillo		
Grado Académico	Maestra en Ciencias Económicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 25 de Mayo de 2023


**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:
CONTRATACION DE LOCACION DE SERVICIO**

Nombre del Instrumento	Contratación de locación de servicio		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes de una Institución Militar		
Nombres y Apellidos del Experto	JESSICA ORFELINDA LUIS RIVEROS	DNI N°	40337241
Título Profesional	Contador Público	Celular	947848686
Dirección Domiciliaria	Calle 9 de Octubre #312 - Distrito Florencia de Mora - Trujillo		
Grado Académico	Maestra en Ciencias Económicas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 25 de Mayo de 2023

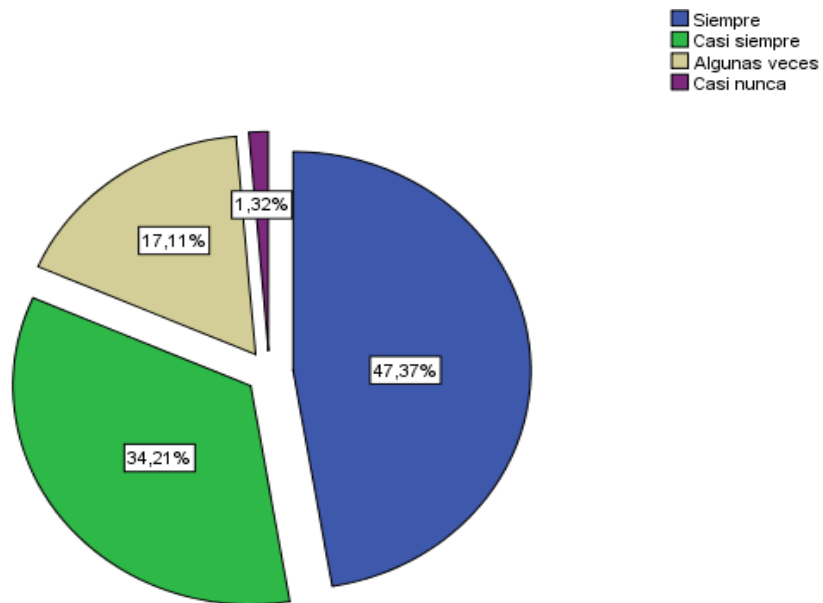
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docente de una Institución Militar		
Nombres y Apellidos del Experto	ENRIQUE PINCHI VUARTE	DNI N°	43460925
Título Profesional	LICENCIADO EN RRII	Celular	998769978
Dirección Domiciliaria	AV. SAN MARTIN 289 PUEBLO LIBRE - LIMA		
Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	PUEBLO LIBRE 26 DE Mayo del 2023

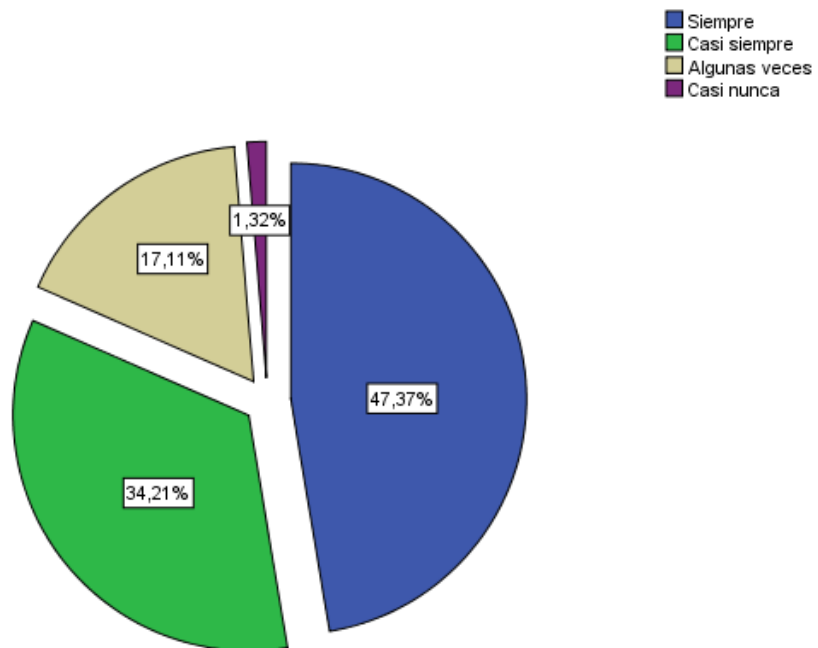
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:
CONTRATACION DE LOCACION DE SERVICIO

Nombre del Instrumento	Contratación de locación de servicio		
Objetivo del Instrumento	Determinar cómo influye el plan de desarrollo para capacitar a docentes de una Institución Militar de Lima - 2023.		
Aplicado a la Muestra Participante	Docentes de una Institución Militar		
Nombres y Apellidos del Experto	ENRIQUE PINCHI VUARTE	DNI N°	43460925
Título Profesional	LICENCIADO EN RRII	Celular	998769978
Dirección Domiciliaria	AV. SAN MARTIN 289 PUEBLO LIBRE - LIMA		
Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACION		
FIRMA		Lugar y Fecha:	PUEBLO LIBRE 26 DE Mayo del 2023

Anexo 6: Estadísticas de dimensiones y preguntas

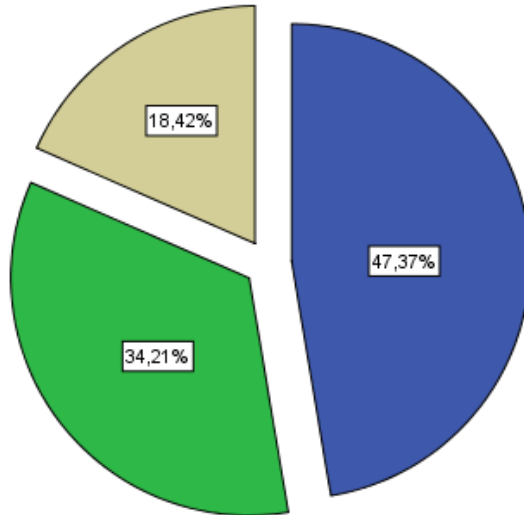


Plan de desarrollo



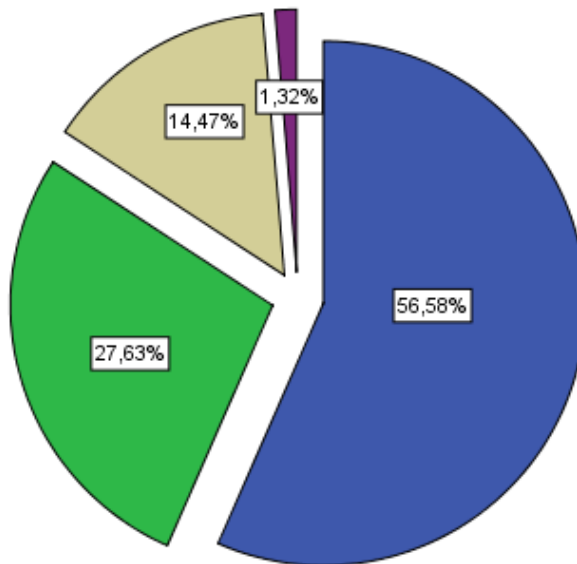
Objetivos Claros

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces



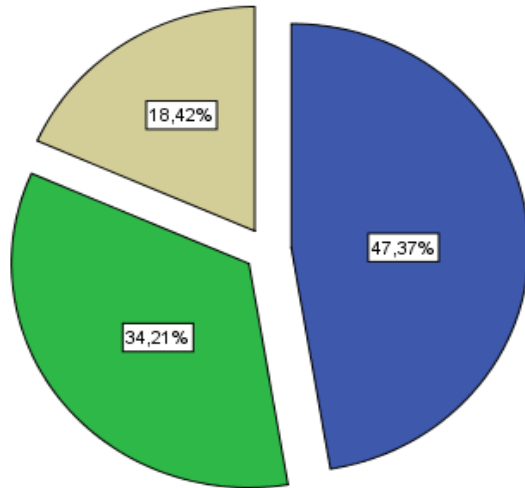
Capacitar a Docentes

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca



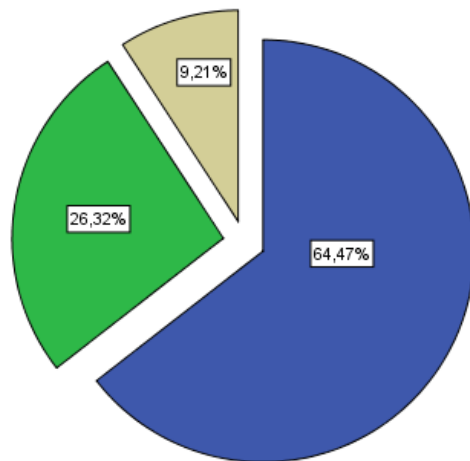
Medición del Progreso

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces

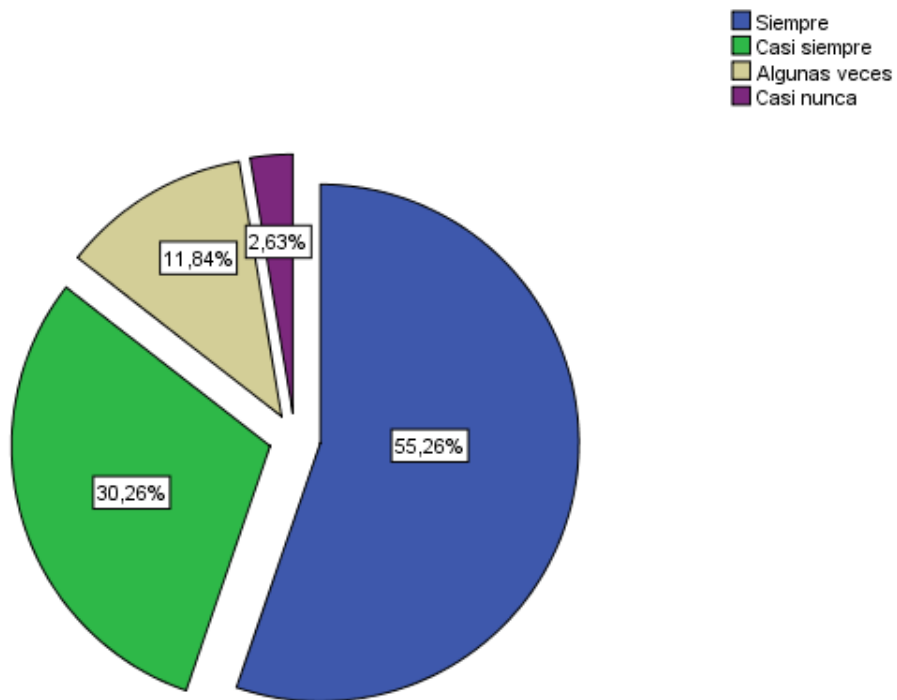


Habilidades Docentes

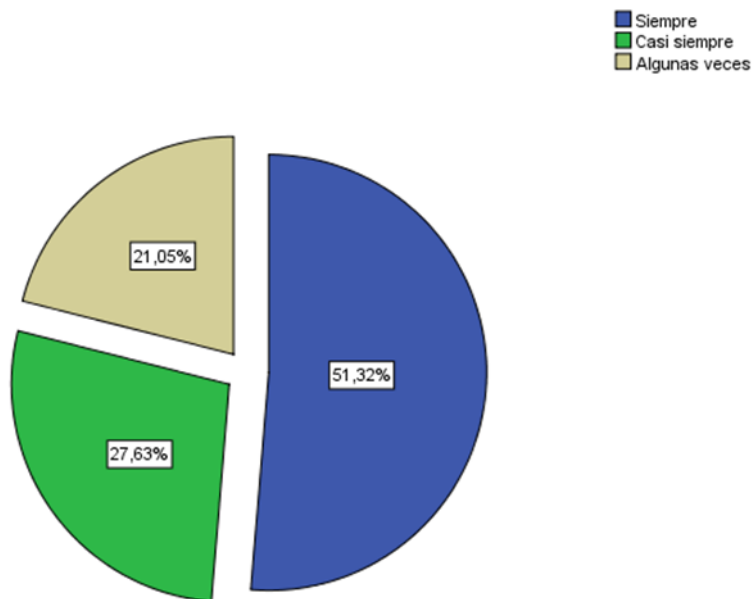
- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces



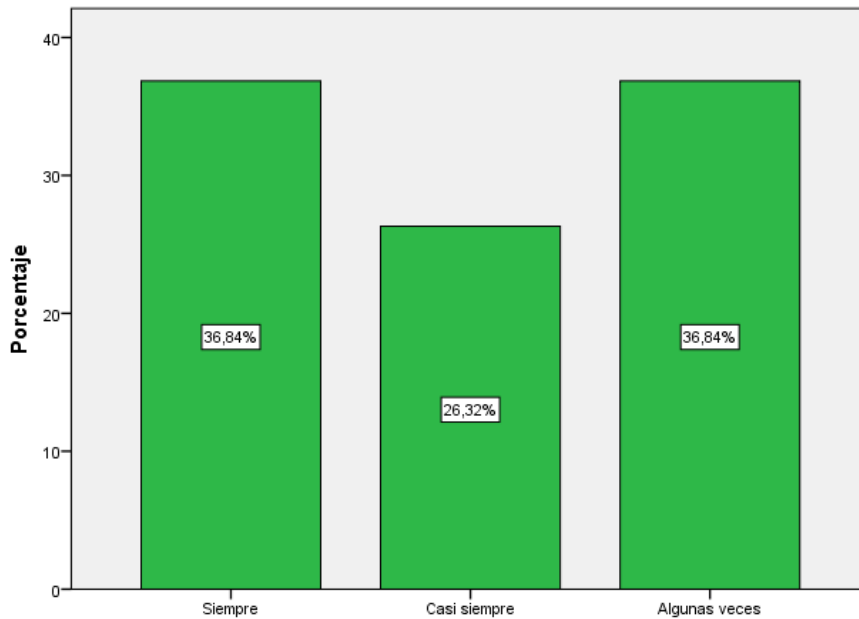
Conocimientos Docentes



Recursos Docentes

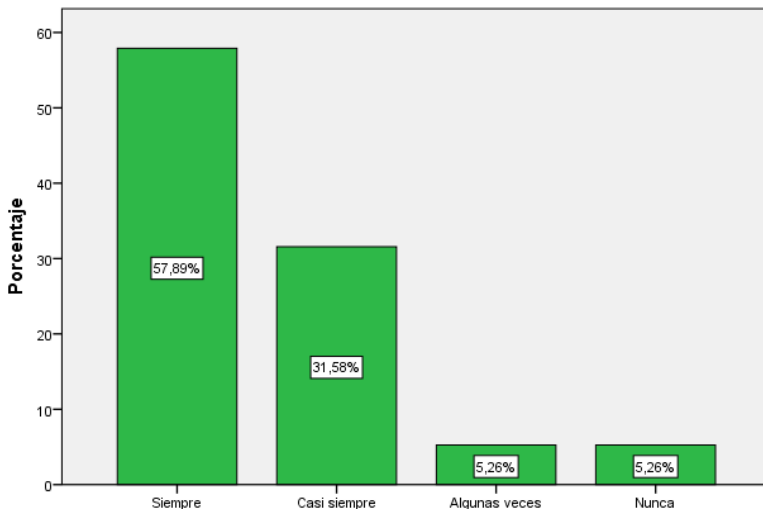


- ¿Las estrategias definidas está inmerso el enfoque en los recursos?



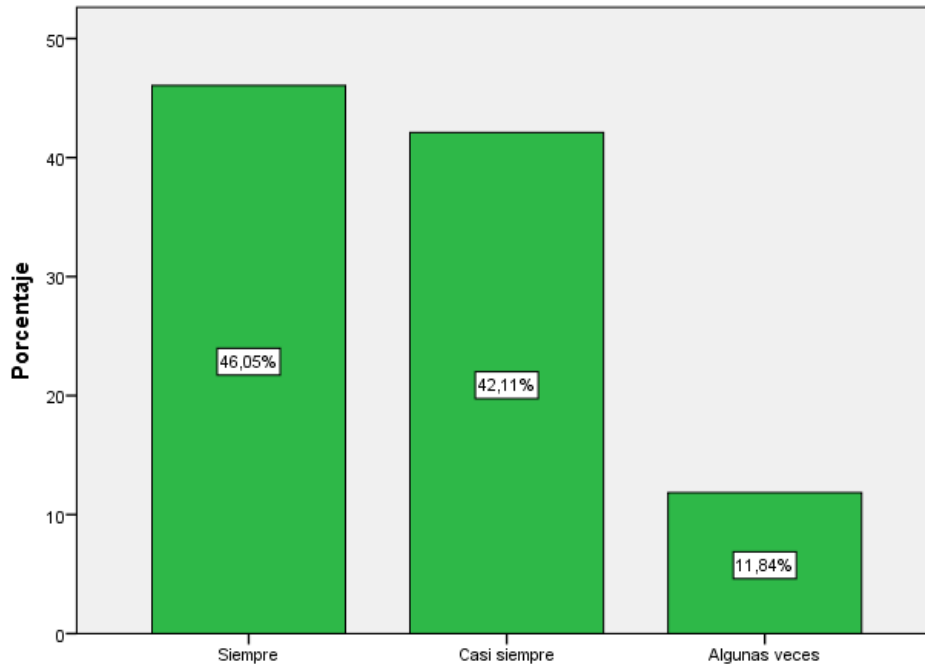
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Las estrategias definidas está inmerso el enfoque en los recursos? y los resultados fueron: Siempre 36.84%, Casi siempre 23.32% y Algunas veces 36.84%

- ¿Cree usted que para ejecutar un plan de desarrollo es importante realizar coordinación de esfuerzos?



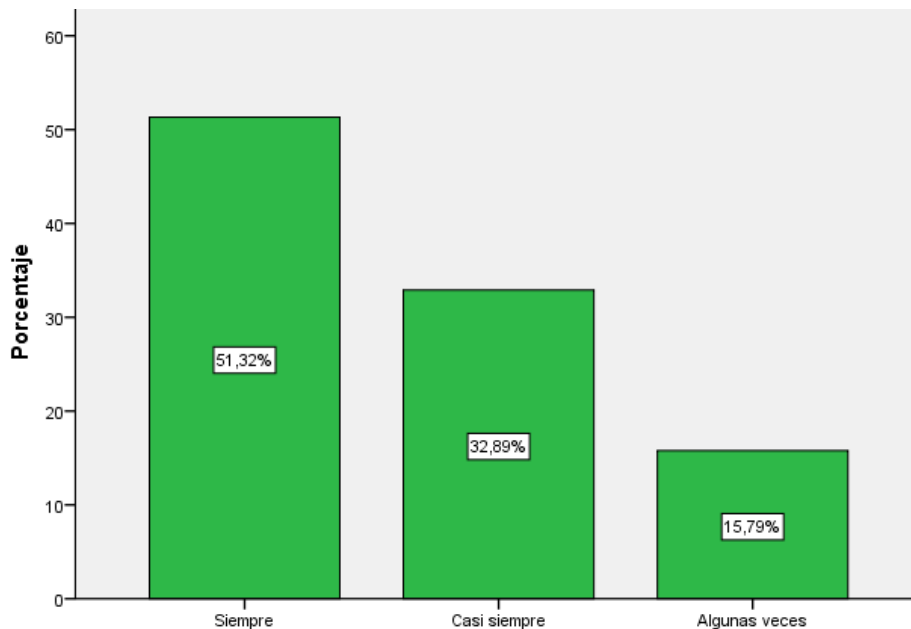
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Cree usted que para ejecutar un plan de desarrollo es importante realizar coordinación de esfuerzos? y los resultados fueron: Siempre 57.89%, Casi siempre 31.58%, Algunas veces 5.26% y Nunca 5.26%

- ¿Los ajustes continuos ayudan a llegar a una meta y objetivo real?



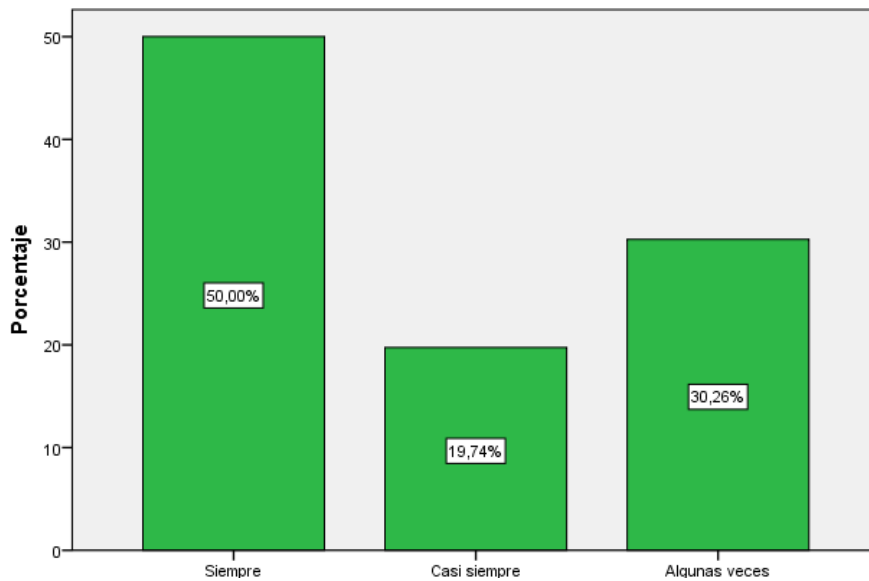
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Los ajustes continuos ayudan a llegar a una meta y objetivo real? y los resultados fueron: Siempre 46.05%, Casi siempre 42.11% y Algunas veces 5.26%

- ¿Los objetivos específicos ayudan a conocer que puntos se deben trabajar?



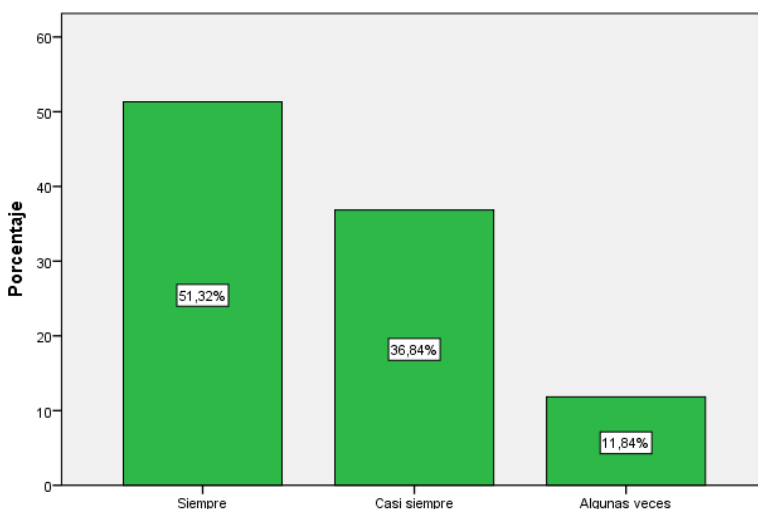
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Los objetivos específicos ayudan a conocer que puntos se deben trabajar? y los resultados fueron: Siempre 51.32%, Casi siempre 32.89% y Algunas veces 15.79%

- ¿Cuándo se considera objetivos realistas, se puede llegar a las metas y objetivos planteados?



Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Cuándo se considera objetivos realistas, se puede llegar a las metas y objetivos planteados? y los resultados fueron: Siempre 50.00%, Casi siempre 19.74% y Algunas veces 30.26%

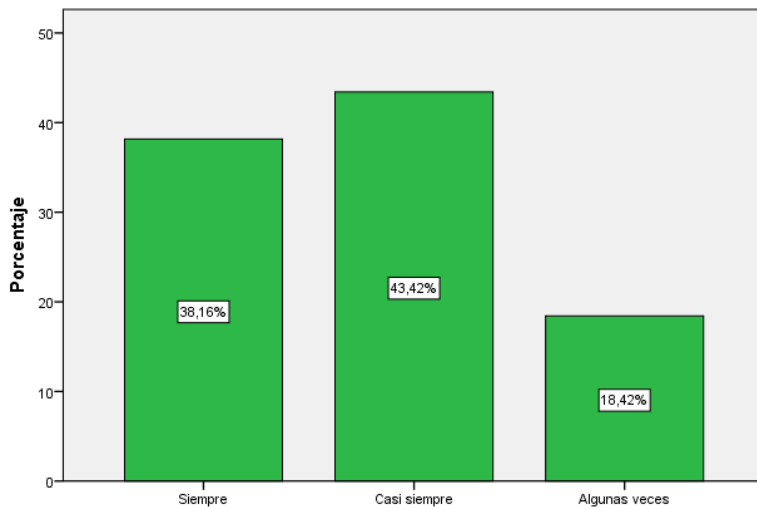
- ¿Es necesario conocer cuáles son los objetivos medibles para realizar ajustes oportunos?



¿Es necesario conocer cuáles son los objetivos medibles para realizar ajustes oportunos?

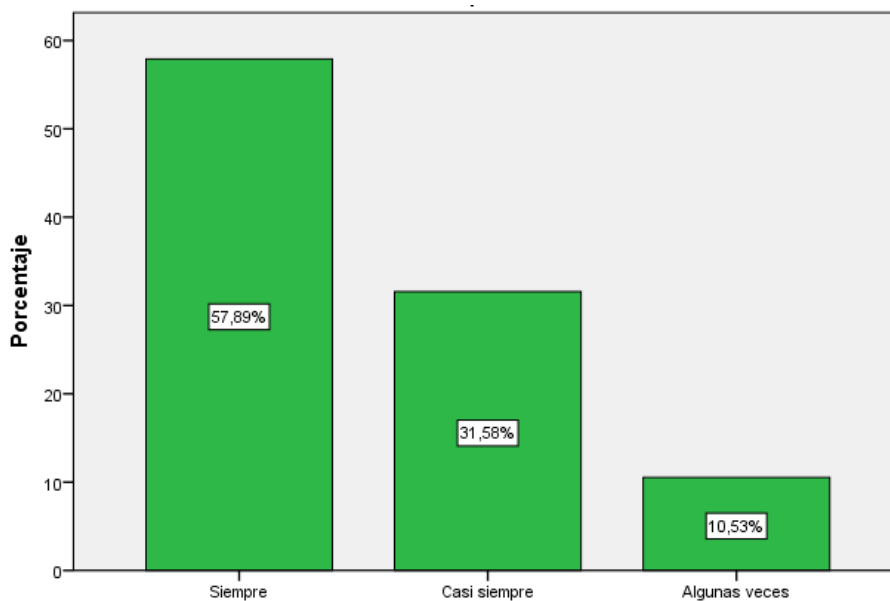
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Es necesario conocer cuáles son los objetivos medibles para realizar ajustes oportunos? y los resultados fueron: Siempre 51.32%, Casi siempre 36.84% y Algunas veces 11.84%

- ¿Considera que para un buen plan de desarrollo se debe considerar objetivos relevantes?



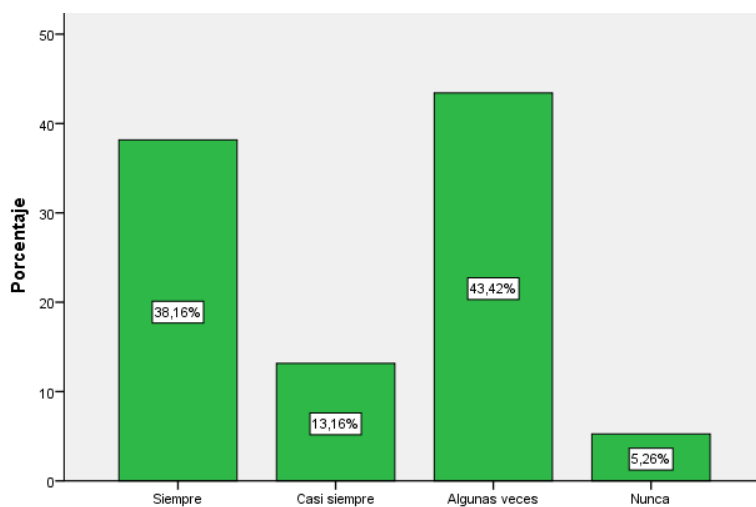
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Considera que para un buen plan de desarrollo se debe considerar objetivos relevantes? y los resultados fueron: Siempre 38.16%, Casi siempre 43.42% y Algunas veces 18.42%

- ¿Cree usted que se debe tener objetividad para realizar la medición del progreso en las actividades que se realizan?



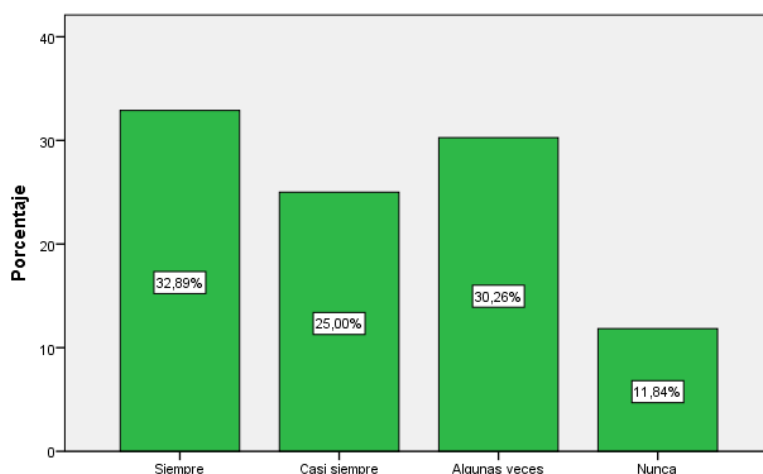
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Cree usted que se debe tener objetividad para realizar la medición del progreso en las actividades que se realizan? y los resultados fueron: Siempre 57.89%, Casi siempre 31.56% y Algunas veces 10.53%

- ¿Es importante la comparabilidad en las instituciones militares para ver cómo se realiza el proceso del plan de desarrollo?



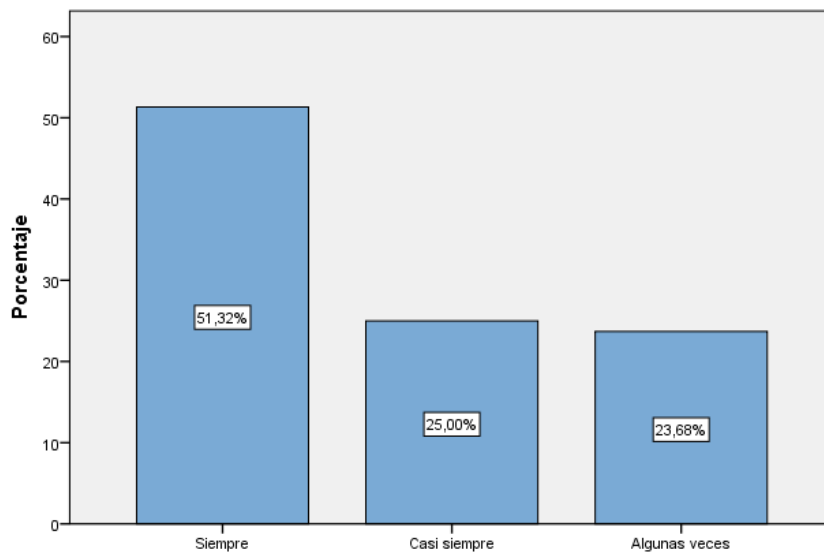
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le preguntó ¿Es importante la comparabilidad en las instituciones militares para ver cómo se realiza el proceso del plan de desarrollo? y los resultados fueron: Siempre 38.16%, Casi siempre 13.16%, Algunas veces 10.53% y Nunca 5.26%

- ¿Cree usted que para realizar la medición de progreso se tiene que ser accionable y accesible para dialogar con libertad de las posibles dudas e incertidumbres que se presenten?



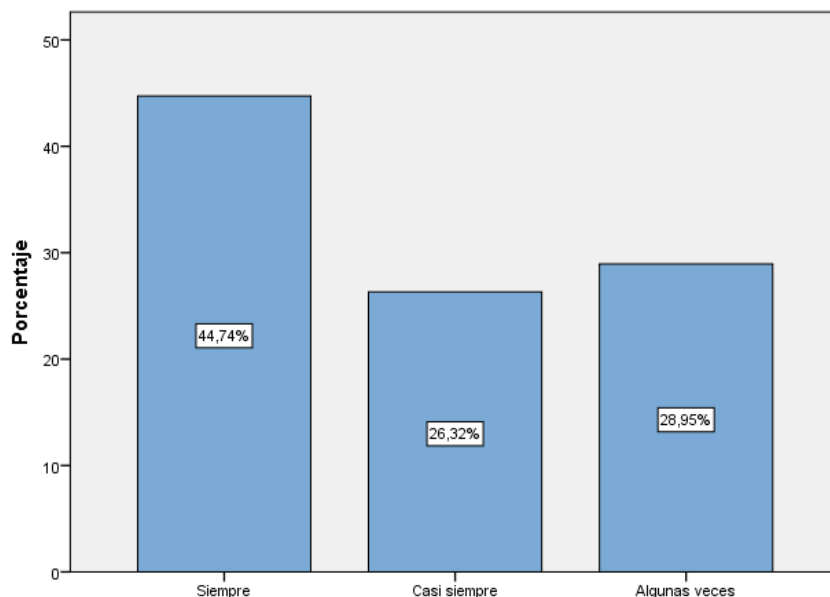
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le preguntó ¿Cree usted que para realizar la medición de progreso se tiene que ser accionable y accesible para dialogar con libertad de las posibles dudas e incertidumbres que se presenten? y los resultados fueron: Siempre 32.89%, Casi siempre 25.00%, Algunas veces 30.26% y Nunca 11.84%

- ¿La diversidad debe ser un recurso que los docentes deben de tener para enseñar?



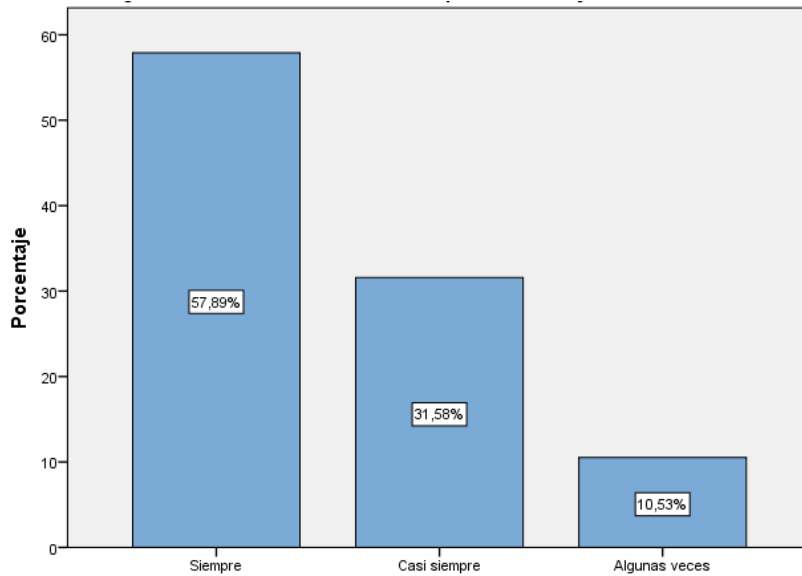
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Cree usted que se debe tener objetividad para realizar la medición del progreso en las actividades que se realizan? y los resultados fueron: Siempre 57.89%, Casi siempre 31.56% y Algunas veces 10.53%

- ¿Es importante la flexibilidad de los docentes a la hora de enseñar?



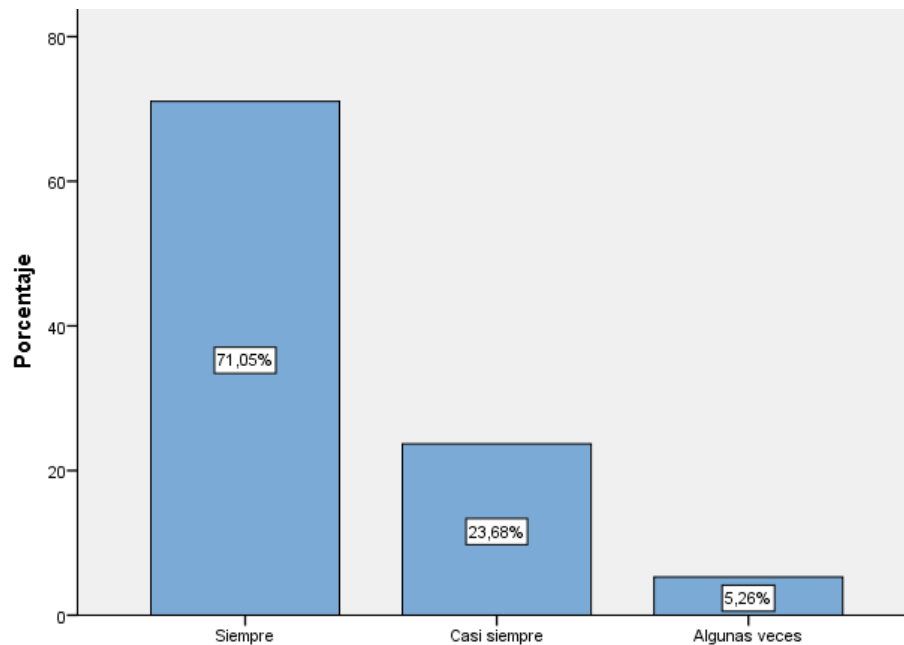
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Es importante la flexibilidad de los docentes a la hora de enseñar? y los resultados fueron: Siempre 44.74%, Casi siempre 26.32% y Algunas veces 28.95%

- ¿Ser interactivo es conveniente para alumno y docente?



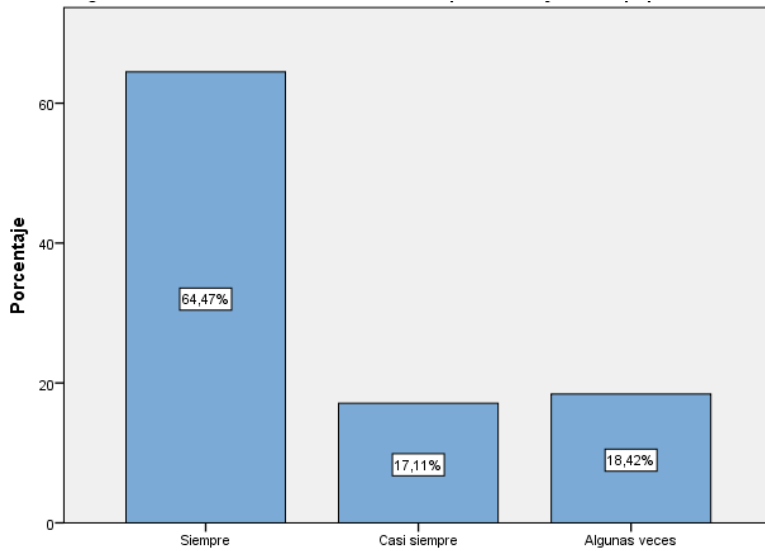
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Ser interactivo es conveniente para alumno y docente? y los resultados fueron: Siempre 57.89%, Casi siempre 31.58% y Algunas veces 10.53%

- ¿Los docentes deben planificar bien las clases que tienen que brindar



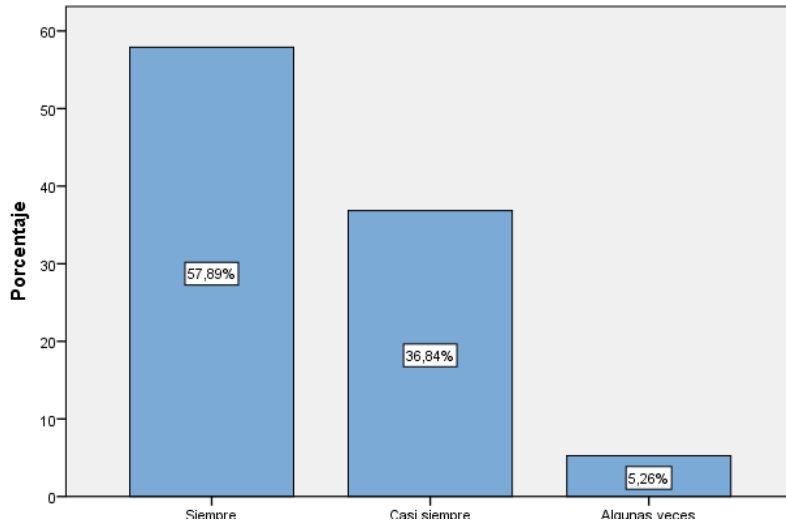
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Los docentes deben planificar bien las clases que tienen que brindar? y los resultados fueron: Siempre 71.05%, Casi siempre 23.68% y Algunas veces 5.26%

- ¿Los docentes deben tener habilidad para trabajar en equipo?



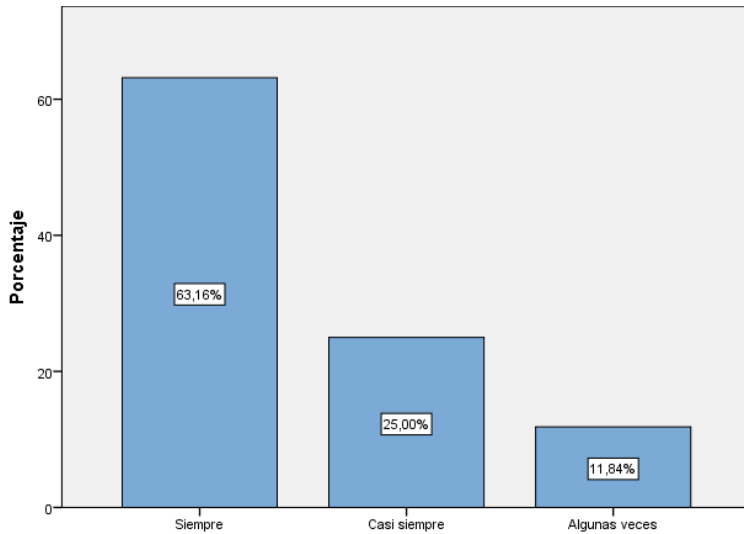
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Los docentes deben tener habilidad para trabajar en equipo? y los resultados fueron: Siempre 64.47%, Casi siempre 17.11% y Algunas veces 18.42%

- ¿La habilidad para reflexionar y mejorar son puntos que deben tener los docentes?



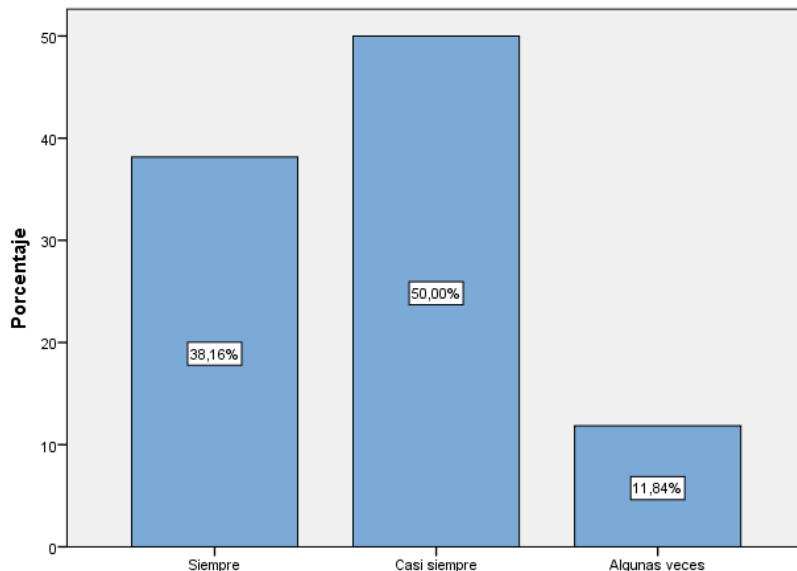
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿La habilidad para reflexionar y mejorar son puntos que deben tener los docentes? y los resultados fueron: Siempre 57.89%, Casi siempre 36.84% y Algunas veces 5.26%

- ¿Es importantes el conocimiento práctico del docente para brindar clases?



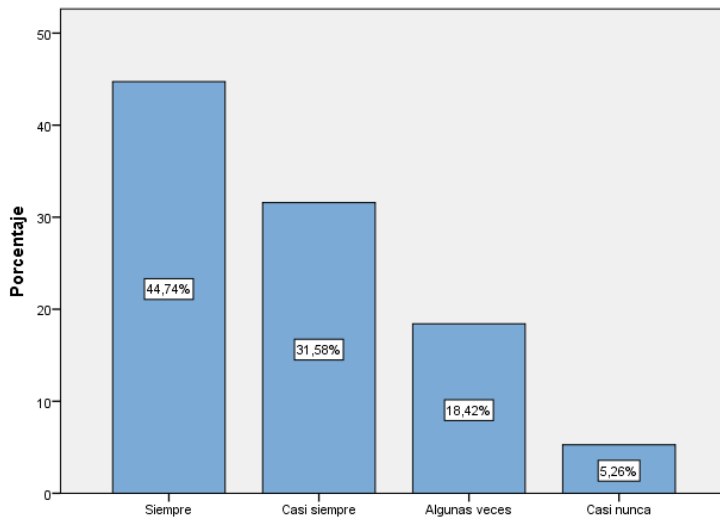
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Es importantes el conocimiento práctico del docente para brindar clases? y los resultados fueron: Siempre 63.16%, Casi siempre 25.00% y Algunas veces 11.84%

- ¿Es importante el conocimiento reflexivo para potenciar la lectura?



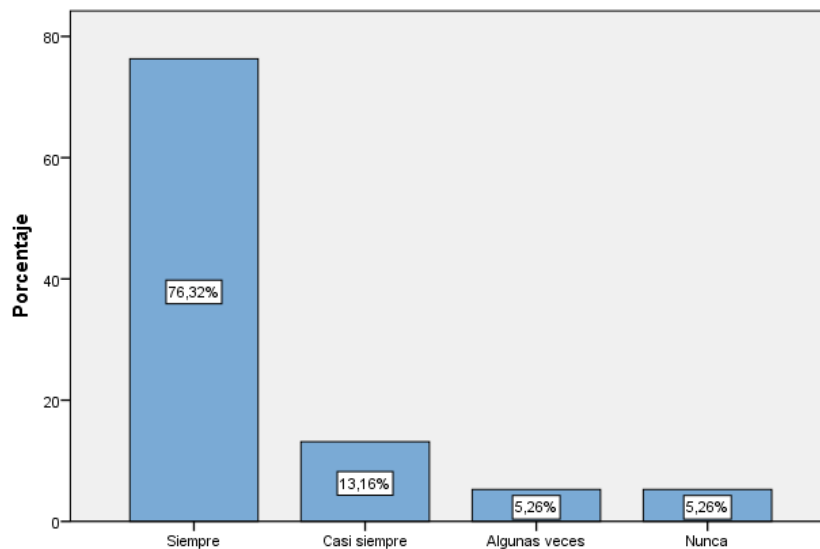
Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Es importante el conocimiento reflexivo para potenciar la lectura? y los resultados fueron: Siempre 38.16%, Casi siempre 50.00% y Algunas veces 11.84%

- ¿Es básico el conocimiento pedagógico para realizar clases magistrales?



Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Es básico el conocimiento pedagógico para realizar clases magistrales? y los resultados fueron: Siempre 44.74%, Casi siempre 31.58%, Algunas veces 18.42% y Nunca 5.26%

¿Es necesario el conocimiento disciplinario en el desempeño del docente y para los alumnos?



Interpretación: Se puede apreciar según gráfico que la población se le pregunto ¿Es necesario el conocimiento disciplinario en el desempeño del docente y para los alumnos? y los resultados fueron: Siempre 76.32%, Casi siempre 13.16%, Algunas veces 5.26% y Nunca 5.26%.