

## **Impacto de la capacitación del personal docente, administrativo y apoyo en la calidad educativa**

Impact of the Training of Teaching, Administrative, and Support  
Staff on Educational Quality

doi: <https://doi.org/10.35997/saberser.v3i2.74>

Fecha de recepción: 8/10/25

Fecha de aceptación: 25/03/26

Fecha de publicación: 1/07/26

✉ **Luis Miguel Molina Moscoso**

<https://orcid.org/0000-0003-0000-8582>

Universidad Autónoma de Santo Domingo, Santo Domingo, República Dominicana  
2002-201@unad.edu.do

**Gamaliel Flórez Gómez**

<https://orcid.org/0009-0004-0105-5393>

Seminario Teológico Adventista Interamericano, Puerto Rico  
florezga@setai.edu

Cómo citar:

Molina Moscoso, L. M., & Flórez Gómez, G. Impacto de la capacitación del personal docente, administrativo y apoyo en la calidad educativa. *Saber Ser: Revista De Estudios Cualitativos En Educación*, 3(2), 1–24. <https://doi.org/10.35997/saberser.v3i2.74>



Los contenidos de este artículo están bajo una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

## Resumen

El presente artículo tiene como objetivo evaluar las percepciones del personal docente, administrativo y de apoyo acerca del impacto de los procesos de capacitación en la calidad educativa de los centros de modalidad académica adscritos al Distrito Educativo 16–04, en la ciudad de Bonaó, provincia Monseñor Nouel, República Dominicana. El diseño metodológico sigue un enfoque mixto, con una estructura explicativa secuencial y de corte transversal; se seleccionó una muestra de 150 participantes, de los cuales 107 corresponden a directores, docentes y orientadores, además de 43 miembros del personal administrativo y de apoyo. La recopilación de datos se realizó mediante una entrevista estructurada a los dos equipos; además, se empleó un registro de observación no participante y una ficha de análisis de documentos.

Los resultados permitieron evidenciar que a través de la capacitación es posible fortalecer las competencias individuales e incidir en la eficiencia del proceso educativo. Además, se destaca la importancia de implementar estrategias sostenibles de formación y actualización, integrando herramientas tecnológicas que permitan eficientizar la gestión y los procesos educativos.

Por otra parte, se identificaron desafíos en la equidad de acceso a la formación y en la calidad de los programas ofrecidos. Además de los aspectos técnicos y administrativos, se subraya la relevancia del fortalecimiento del sentido de comunidad y la cultura organizacional basada en la cooperación e innovación. Finalmente, el estudio enfatiza que una formación continua e integral es clave para garantizar una educación inclusiva, eficiente y de calidad.

## Palabras clave:

Desarrollo profesional, capacitación, gestión institucional, calidad educativa, evaluación de la calidad.

## Abstract

This article aims to evaluate the perceptions of teaching, administrative and support staff regarding the impact of training processes on the educational quality of academic modality centers attached to Educational District 16-04, in the city of Bonaó, Monseñor Nouel province, Dominican Republic. The methodological design follows a mixed-methods approach, structured sequentially with an explanatory and cross-sectional orientation. A sample of 150 participants was selected, including 107 individuals comprising principals, teachers, and guidance counselors, as well as 43 members of the administrative and support staff. Data collection was conducted through structured interviews with both groups; additionally, non-participant observation records and a document analysis sheet were employed.

The results revealed that training contributes to strengthening individual competencies and positively influences the efficiency of the educational process. Furthermore, the study highlights the importance of implementing sustainable strategies for professional development and ongoing training, integrating technological tools that enhance both educational management and instructional processes.

On the other hand, challenges were identified in terms of equitable access to training and the quality of the programs offered. Beyond technical and administrative aspects, the study underscores the relevance of fostering a sense of community and an organizational culture grounded in cooperation and innovation. Ultimately, the research emphasizes that continuous and comprehensive professional development is essential to ensuring inclusive, efficient, and high-quality education.

## Keywords:

Professional development, training, institutional management, educational quality, quality assessment.

## Introducción

En República Dominicana, las investigaciones sobre formación educativa han puesto énfasis en la dimensión pedagógica, invisibilizando al personal administrativo y de apoyo; esta exclusión limita la comprensión del impacto que una capacitación integral tiene sobre la calidad educativa. Este enfoque parcial ha generado una visión reducida, centrada en el aula y en la práctica docente, sin reconocer que la calidad educativa es un fenómeno sistémico que depende de la colaboración de todos los integrantes de la institución. Para la UNESCO (2004), la calidad educativa constituye un factor clave para el progreso de las sociedades, y su alcance no depende únicamente de la infraestructura, los recursos materiales o los programas curriculares, sino también del compromiso, la preparación y la formación del personal. En consecuencia, los procesos continuos de formación dirigidos al personal que conforma la comunidad educativa resultan esenciales; por tanto, no solo el cuerpo docente debe contar con las competencias necesarias, sino también el personal administrativo y de apoyo, quienes desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas (Miguel Ángel, 2023).

Desde esta perspectiva, la capacitación docente resulta fundamental para mejorar los métodos de enseñanza y garantizar su actualización en prácticas pedagógicas y áreas del conocimiento. En consecuencia, Martínez et al. (2016) sostienen que el desempeño docente está estrechamente vinculado con la calidad de la educación, lo que resalta la importancia de contar con profesionales bien preparados, capaces de implementar estrategias educativas efectivas. En complemento a esta visión, Manotoa et al. (2025) afirman que, ante el constante avance tecnológico, se vuelve imprescindible fortalecer la formación docente en el uso de herramientas digitales. Esta necesidad implica no solo adquirir competencias técnicas, sino también desarrollar habilidades para aplicar metodologías activas, gestionar softwares educativos y emplear recursos digitales de manera estratégica en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Todo ello debe orientarse desde un enfoque infopedagógico, que permita integrar la tecnología de forma significativa, inclusiva y contextualizada en la práctica educativa. En este contexto, para Duran-Llano (2025), la formación continua del profesorado se consolida como una condición indispensable para fortalecer la resiliencia profesional y garantizar su capacidad de respuesta ante los cambios y demandas emergentes del entorno educativo.

Por otra parte, la capacitación del personal administrativo es igualmente indispensable. Aunque sus funciones no están directamente relacionadas con la enseñanza, su labor tiene un impacto notable en la calidad educativa. Este grupo es responsable de la gestión de recursos, la organización institucional y la creación de un entorno escolar adecuado para el aprendizaje. Según Peralta et al. (2023), es crucial que este personal reciba formación en habilidades de planificación, organización y liderazgo, para que puedan tomar decisiones eficaces en el desempeño de sus funciones. Esto contribuye no solo a garantizar un servicio educativo eficiente, sino también a

fortalecer el proceso formativo del estudiantado. En este sentido, una gestión administrativa eficaz contribuye significativamente a la organización institucional, al uso racional de los recursos y a la atención oportuna de las necesidades escolares, siendo un componente clave en la mejora de la calidad educativa (Murillo, 2008).

Así también, el personal de apoyo cumple una función esencial en la creación de un ambiente de aprendizaje seguro, saludable y acogedor. Su capacitación es indispensable; como lo plantea Chamorro (2024), unas instalaciones educativas limpias, seguras y dotadas de servicios básicos de calidad influyen positivamente en la salud de toda la comunidad educativa y favorecen el rendimiento académico, contribuyendo así a una educación integral y de calidad.

En síntesis, la calidad educativa constituye el resultado de un esfuerzo conjunto en el que cada integrante del sistema desempeña un rol fundamental (Martínez-Iñiguez et al., 2020). La capacitación del personal docente, administrativo y de apoyo debe concebirse como un proceso permanente, orientado al fortalecimiento de las competencias profesionales como a la optimización de las condiciones institucionales que sustentan la enseñanza. En virtud de lo expuesto, se establece la siguiente pregunta de investigación, que orienta el presente estudio: ¿Cómo percibe el personal docente, administrativo y de apoyo el impacto de los procesos de capacitación en la calidad educativa de los centros de modalidad académica adscritos al Distrito Educativo 16-04, en la ciudad de Bonao, provincia Monseñor Nouel, República Dominicana? En consecuencia, se evalúa dicho impacto a partir de un trabajo de campo en ese distrito, seleccionado con base en criterios de accesibilidad, factibilidad y representatividad.

## **Metodología**

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto de tipo explicativo secuencial y de corte transversal. Dicho enfoque facilitó la exploración tanto de las percepciones como de los patrones estadísticos asociados al impacto de la capacitación del personal docente, administrativo y apoyo en la calidad educativa, asegurando una interpretación integral del fenómeno. Esta elección se justifica en la necesidad de combinar las fortalezas de los enfoques cuantitativo y cualitativo, según Hernández Sampieri y Mendoza (2018), esta fusión de enfoques permite profundizar en la comprensión del fenómeno estudiado.

Se implementó un diseño de trabajo de campo que permitió obtener información directa en contextos reales de interacción educativa. En una primera fase, se emplearon técnicas cuantitativas que permitieron el análisis de datos que respaldan de manera empírica las conclusiones. En la fase subsiguiente, se recurrió a técnicas cualitativas, en concordancia con lo planteado por Fernández-Bringas y Bardales-Mendoza (2024), se buscó comprender las experiencias y percepciones de los participantes, proporcionando un marco contextual enriquecedor. Esta aproximación secuencial permitió una comprensión holística del fenómeno, capturando tanto la magnitud de las relaciones como la riqueza de sus causas subyacentes.

Para el desarrollo de esta investigación, se seleccionó una muestra no probabilística e intencionada de 150 participantes pertenecientes a cinco de los seis centros educativos de modalidad académica del Distrito Educativo 16-04, en la ciudad de Bonao, provincia Monseñor Nouel, República Dominicana. La exclusión de una de las instituciones se debió a un proceso de intervención distrital, lo que imposibilitó su incorporación al estudio. Los criterios de inclusión garantizaron la representatividad de las distintas áreas funcionales del contexto educativo. La población de los centros analizados estuvo conformada por 139 profesionales entre directores, docentes y orientadores, de los cuales participaron 107; así como por 80 integrantes del personal administrativo y de apoyo, entre quienes colaboraron 43. La muestra se consolidó mediante participación voluntaria y consentimiento informado, integrando de manera estratégica a los principales actores de la institución, fortaleciendo así la pertinencia y el alcance de los hallazgos.

Para la recolección de datos se emplearon instrumentos diversos, entre ellos cuestionarios, considerados por Narváez (s.f.) como una técnica fundamental para la obtención de información estructurada. Se diseñaron dos cuestionarios con escala tipo Likert; uno dirigido al personal docente y equipo de gestión, compuesto por 28 ítems, y otro para el personal administrativo y de apoyo, con 26 ítems. Ambos incluyeron preguntas abiertas y cerradas, lo que permitió captar tanto percepciones cuantificables como aportes cualitativos, los instrumentos se organizaron como escala tipo Likert, con preguntas que ofrecen varios rangos de respuesta, según la naturaleza de cada dimensión evaluada; esto permitió entender mejor la intensidad de las percepciones y actitudes de los participantes. La confiabilidad del cuestionario se verificó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de  $\alpha = 0.93$ , lo que evidencia una consistencia interna excelente y respalda la solidez metodológica del instrumento. Complementariamente, se emplearon técnicas como la ficha de análisis de documentos y la observación no participante. En el primer caso, se analizaron específicamente el Plan Anual de Centro y los Registros de grado, lo que permitió extraer información relevante sobre la planificación institucional y el desempeño académico. En cuanto a la observación no participante, se realizó en distintos espacios de la vida escolar, incluyendo salones de clase, pasillos, canchas, etc., como también en reuniones institucionales, en las que el investigador se mantuvo como observador externo sin intervenir en las dinámicas, registrando con atención las interacciones cotidianas entre docentes, estudiantes y personal administrativo. Este conjunto de herramientas metodológicas posibilitó una evaluación integral de las percepciones en torno a dos dimensiones fundamentales: la capacitación y el desarrollo profesional, así como el impacto en la calidad educativa

Para garantizar la validez de los instrumentos de investigación, se recurrió al juicio de expertos, técnica que, según Balderas et al. (2022), permite evaluar la calidad, pertinencia y coherencia de los ítems, asegurando que cumplan con los criterios de validez de contenido. El proceso de validación alcanzó un alto nivel de competencia ( $K \geq 0.8$ ), lo que evidencia la solidez de las valoraciones emitidas por los especialistas. Como etapa complementaria del proceso, se aplicó

una prueba piloto con el propósito de identificar posibles inconsistencias, ambigüedades o debilidades en los instrumentos, lo que permitió su ajuste y optimización antes de la implementación definitiva en el trabajo de campo, conforme a las recomendaciones metodológicas planteadas por Hernández Sampieri et al. (2014).

La recolección de datos se llevó a cabo en sesiones previamente programadas, respetando protocolos éticos que garantizaron la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes. Los datos cuantitativos se procesaron con el software SPSS, aplicando estadísticas descriptivas (frecuencia, medias y desviaciones estándar) y técnicas inferenciales: correlación de Pearson, utilizada para explorar la relación entre la frecuencia de capacitación y percepción de impacto en la calidad educativa. Las variables categóricas se analizaron mediante la prueba de Chi-cuadrado, con el propósito de identificar asociaciones entre el tipo de personal y la valoración de la capacitación. Por otra parte, los datos cualitativos se codificaron y analizaron mediante la plataforma ATLAS.ti, utilizando codificación abierta y axial, lo que facilitó la identificación de categorías y patrones emergentes en los testimonios.

Finalmente, la triangulación de datos cualitativos y cuantitativos permitió una comprensión integral del impacto de la capacitación en la calidad educativa. Según Aguilar y Barroso (2015), la combinación de ambos enfoques permite aprovechar sus fortalezas, mitigar limitaciones y garantizar conclusiones respaldadas por evidencias estadísticas y contextuales. El protocolo de triangulación se aplicó integrando los hallazgos de forma secuencial; en primer lugar, se analizaron los resultados cuantitativos para identificar tendencias generales, y posteriormente se compararon con la información cualitativa, lo que permitió validar, complementar y enriquecer la interpretación final.

## **Resultados**

### **Resultados Cuantitativos**

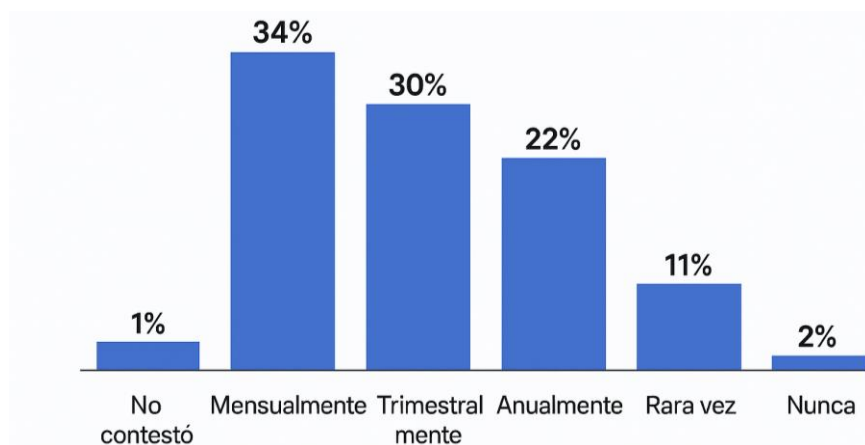
#### ***Cuestionario aplicado a Docentes y Equipo de Gestión***

De acuerdo con los resultados, el 71% de este personal es de sexo femenino, mientras que el 29% corresponde al sexo masculino. En relación con la distribución etaria, el 57% se encuentra en el rango de 20 a 39 años, el 43% tiene 40 años o más. Respecto al nivel académico, se evidencia que el 85% de los encuestados posee estudios de licenciatura; el 2% hizo habilitación docente; el 3% tiene especialidad y 10% cuenta con maestría. Asimismo, el análisis revela que el 2% ocupa el cargo de director, el 7% ejerce como coordinador, el 9% se desempeña como orientador, 80% ocupa el rol de docente y el 2% se encuentra en otros cargos. En cuanto a la experiencia laboral, el 72% del personal cuenta con entre 0 y 9 años, el 22% posee entre 10 y 19 años, mientras que el 6% reporta más de 20 años de experiencia. Finalmente, respecto al estatus laboral, se determinó que el 94%

del personal posee nombramiento, el 1% se encuentra contratado, el 3% está en calidad de sustituto y el 2% no contestó.

**Figura 1**

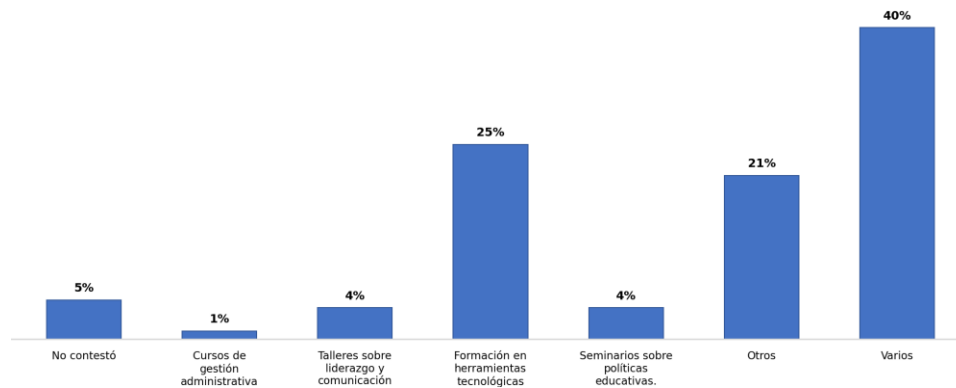
*Frecuencia de Participación del Personal Docente y Gestión en Actividades de Capacitación.*



Se observa una diversidad significativa en cuanto a la participación en actividades de capacitación y desarrollo profesional por parte del personal docente y equipo de gestión. Los datos revelan que el 1% no dio respuesta a esta variable, lo que podría interpretarse como una omisión voluntaria o asociada a factores contextuales. En cuanto a la participación, el 34% reportó que recibe capacitación mensual, lo cual denota un compromiso sostenido con el perfeccionamiento profesional y una cultura institucional que promueve el aprendizaje continuo. El 30% indica que accede a procesos formativos de manera trimestral, evidenciando una periodicidad moderada que, aunque regular, podría estar condicionada por agendas operativas o disponibilidad de recursos. Por su parte, el 22% reporta una frecuencia anual, lo que podría responder a programaciones específicas o intervenciones puntuales. Un 11% manifiesta que recibe capacitación de forma esporádica, sugiriendo la existencia de obstáculos estructurales o limitaciones en la oferta formativa. Finalmente, el 2% declara no participar en actividades de capacitación, lo que resulta preocupante desde una perspectiva de desarrollo institucional, ya que revela vacíos formativos que podrían incidir negativamente en la calidad de los procesos educativos.

**Figura 2**

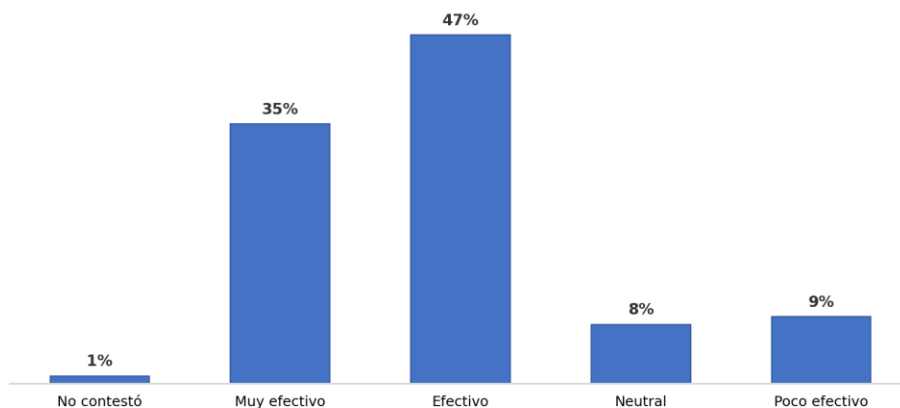
*Capacitación Recibida por el Personal Docente y Equipo de Gestión.*



Según las respuestas proporcionadas por el personal docente y de gestión, se observa una distribución temática diversa en relación con la capacitación recibida en los últimos dos años. El 5% de los participantes no ofreció información relativa a esta variable, posiblemente por desconocimiento o ausencia de experiencia formativa reciente; el 1% reveló haber participado exclusivamente en cursos de gestión administrativa, lo que evidencia una limitada incursión en programas orientados al fortalecimiento de las funciones organizativas y directivas. Asimismo, el 4% manifestó haber recibido formación vinculada al desarrollo de competencias de liderazgo, comunicación y políticas educativas; mientras que el 25% indicó haber sido capacitado en el uso y dominio de herramientas tecnológicas, lo cual pone de manifiesto una clara orientación hacia la incorporación de recursos digitales y pedagógicos emergentes en el quehacer educativo. Por su parte, el 21% aludió a procesos formativos en áreas temáticas diversas no especificadas en los ítems propuestos. Finalmente, el 40% informó haber recibido capacitación en más de una de las áreas mencionadas, lo que refleja una trayectoria formativa más amplia y multidimensional.

**Figura 3**

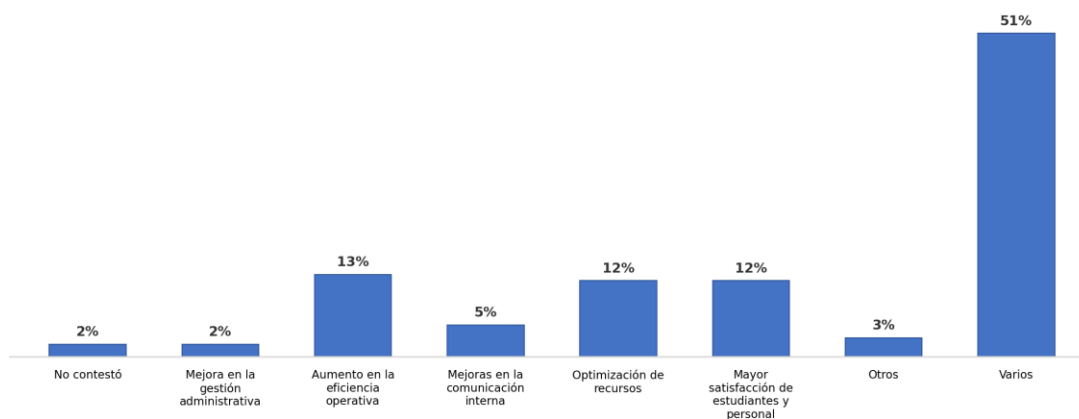
*Capacitación Docente y del Equipo de Gestión y su Impacto en la Calidad Educativa.*



Las valoraciones expresadas por el personal docente y directivo respecto al impacto de la capacitación recibida en la mejora de la calidad educativa y la efectividad de los procesos de gestión institucional revelan percepciones diversas. Un 35% de los encuestados considera que este impacto es muy efectivo, mientras que un 47% lo califica como efectivo, evidenciando que la mayoría reconoce aportes sustantivos derivados de la formación profesional en el fortalecimiento de las prácticas escolares y directivas. En contraste, el 8% adopta una postura neutral, lo que podría denotar incertidumbre o insuficiencia de evidencias concretas sobre los efectos de la capacitación en el entorno institucional. Por otro lado, un 9% percibe el impacto como poco efectivo, sugiriendo la existencia de brechas en la pertinencia, calidad o aplicabilidad de los procesos formativos ofrecidos. Finalmente, el 1% restante no proporcionó respuesta a esta variable. Esta distribución porcentual revela la necesidad de continuar consolidando esquemas de formación que respondan de manera integral a las exigencias contextuales y promuevan mejoras tangibles en la gestión educativa y los resultados escolares.

#### Figura 4

*Principales Beneficios en la Calidad Educativa como Resultado de la Capacitación.*



Los resultados evidencian una multiplicidad de beneficios percibidos en la calidad educativa como consecuencia directa de los procesos de capacitación y desarrollo profesional recibidos en los últimos años. Un 2% de los encuestados identificó como principal beneficio una mejora significativa en la gestión administrativa, mientras que el 13% señaló un incremento en la eficiencia operativa institucional. Por otro lado, el 5% destacó avances en los procesos de comunicación interna, lo que podría estar vinculado al fortalecimiento de dinámicas colaborativas y de articulación organizacional. Asimismo, un 12% manifestó observar una mayor satisfacción entre estudiantes y personal, así como una optimización de recursos. Un 3% clasificó los beneficios bajo la categoría otros, sin especificación concreta, y el 51% indicó haber experimentado múltiples beneficios simultáneos entre las opciones planteadas, lo que sugiere una percepción integral sobre el impacto formativo. Finalmente, cabe destacar que un 2% de los participantes no proporcionó una respuesta a esta variable. Esta distribución apunta a una valoración positiva de los procesos de

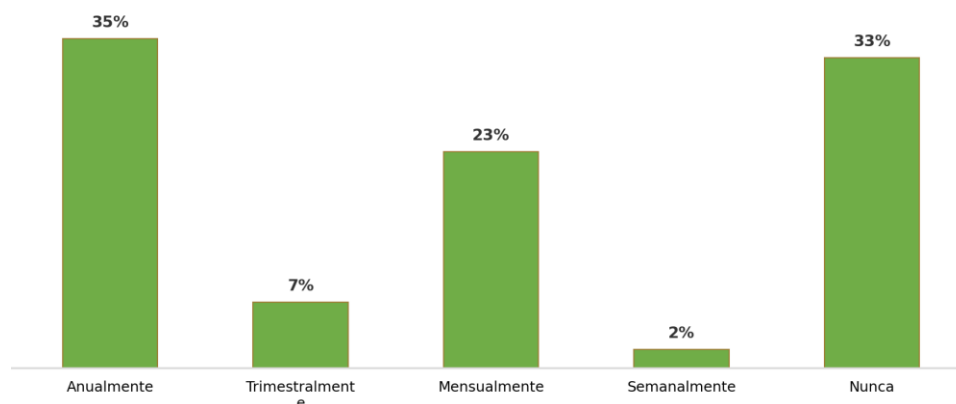
formación, con énfasis en sus efectos sobre la gestión institucional y las condiciones que favorecen la mejora continua de la calidad educativa.

### ***Cuestionario aplicado al Personal Administrativo y de Apoyo***

De acuerdo con los resultados, el 67% del personal administrativo y de apoyo es de sexo femenino, mientras que el 33% corresponde al sexo masculino. En relación con la distribución etaria, el 47% se encuentra en el rango de 20 a 39 años, el 51% tiene 40 años o más, y un 2% no proporcionó dicha información. Respecto al nivel educativo, se evidencia que el 23% de los encuestados posee estudios primarios; el 35% cuenta con estudios secundarios y el 42% declaró haber cursado otros niveles de formación. Asimismo, el análisis revela que el 26% ocupa el cargo de secretaria, el 7% ejerce como mayordomo, el 42% se desempeña como conserje, 9% ocupa el rol de portero y el 16% se encuentra en otros cargos; en cuanto a la experiencia laboral, el 74% del personal cuenta con entre 0 y 9 años de antigüedad, el 19% posee entre 10 y 19 años, mientras que el 7% reporta más de 20 años de experiencia. Finalmente, respecto al estatus laboral, se determinó que el 93% del personal posee nombramiento, el 2% se encuentra contratado y el 5% está en calidad de sustituto.

#### **Figura 5**

*Frecuencia de Participación en Actividades de Capacitación.*

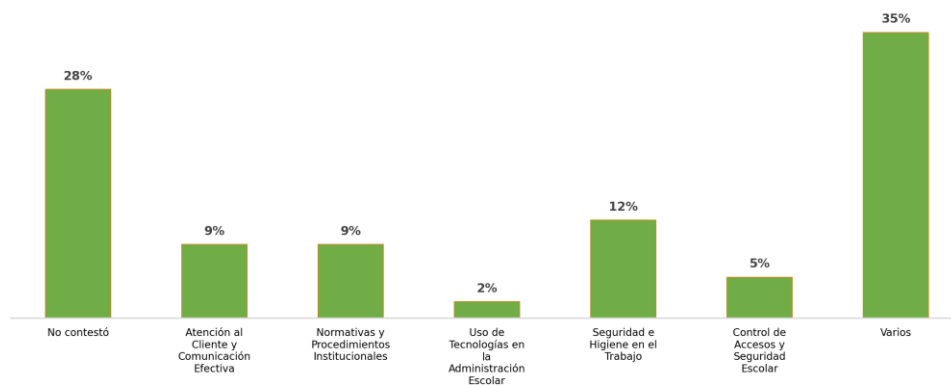


Los resultados revelan que la participación en actividades de capacitación del personal administrativo y de apoyo presenta una frecuencia considerablemente baja. En este sentido, los resultados muestran que solo un 35% de los encuestados ha tenido acceso a procesos formativos de manera anual, lo que denota una periodicidad insuficiente frente a las demandas dinámicas de sus roles, mientras que, el 7% participa en programas de formación trimestral. Además, el 23% recibe capacitaciones mensuales y únicamente el 2% recibe formación semanal. Por otra parte, resulta preocupante que un 33% del personal no ha participado en ningún tipo de programa de

capacitación, lo cual podría impactar negativamente tanto en la eficiencia operativa como en la calidad de los servicios administrativos ofrecidos.

**Figura 6**

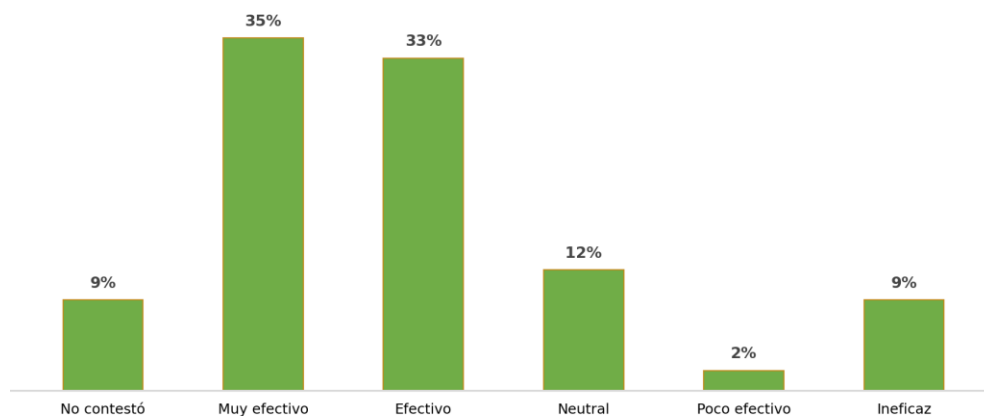
*Tipo de Capacitación Recibida.*



En los últimos dos años, el personal administrativo y de apoyo ha participado en distintas acciones formativas. No obstante, el 28% de los encuestados no reportó información al respecto. Solo el 9% ha recibido capacitación en áreas estratégicas como atención al cliente y comunicación efectiva, competencias clave para optimizar los canales de interlocución institucional. Este mismo porcentaje fue instruido en normativas y procedimientos administrativos, contribuyendo a la estandarización operativa y al fortalecimiento del cumplimiento normativo. Por otro lado, apenas el 2% fue capacitado en tecnologías aplicadas a la administración escolar, lo que refleja una escasa penetración de procesos de digitalización en este segmento. En materia de seguridad e higiene laboral, el 12% recibió formación específica, lo cual denota un compromiso institucional con la mejora de las condiciones laborales. Un 5 % fue instruido en control de accesos y seguridad escolar, evidenciando la necesidad de robustecer las capacidades asociadas a la gestión del entorno físico y la protección de la comunidad educativa. Finalmente, el 35 % participó en capacitaciones sobre temáticas diversas, lo que revela una oferta formativa amplia, pero poco focalizada.

**Figura 7**

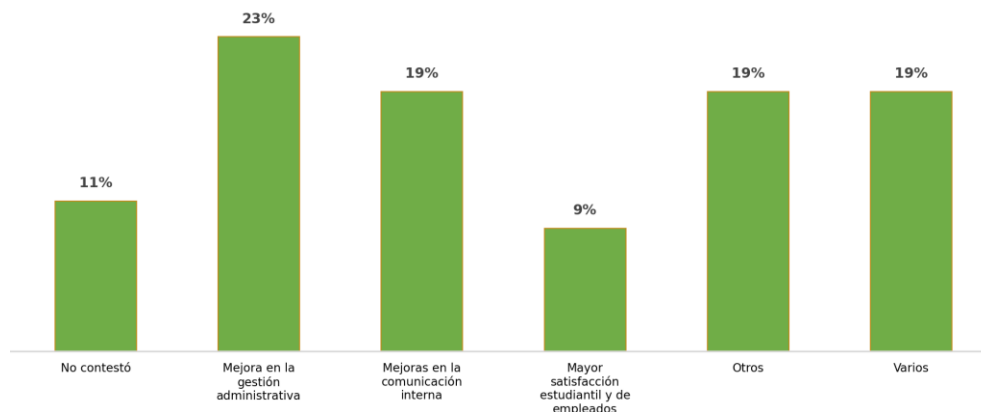
*Impacto de la Capacitación en la Calidad Educativa y la Efectividad de los Procesos Administrativos.*



Los datos obtenidos revelan percepciones diversas respecto al impacto de la capacitación en la mejora de la calidad educativa y la efectividad de los procesos administrativos. El 35% de los encuestados considera que la formación ha tenido un impacto muy efectivo, y el 33% la califica como efectiva, configurando una valoración predominantemente positiva. En contraste, el 12% adopta una postura neutral, un 2% la percibe como poco efectiva y el 9% de los participantes considera la capacitación como ineficaz, y un porcentaje igual no proporcionó respuesta a esta variable, lo que podría indicar debilidades en el seguimiento institucional o una baja apropiación de los procesos de desarrollo profesional. Estos resultados sugieren una tendencia general de reconocimiento al valor de la capacitación, aunque persiste la necesidad de robustecer los mecanismos de evaluación y asegurar una mayor coherencia entre la oferta formativa y los objetivos estratégicos institucionales.

**Figura 8**

*Beneficios en la Calidad Educativa como Resultado de la Capacitación y Desarrollo Profesional.*



Los resultados obtenidos reflejan una variedad de percepciones respecto a los principales beneficios observados en la calidad educativa como resultado de la capacitación y el desarrollo profesional del personal administrativo y de apoyo. Un 23% de los encuestados identificó como principal beneficio una mejora significativa en la gestión administrativa, mientras que un 19% destacó avances en la comunicación interna. Por otra parte, un 9% indicó un incremento en la satisfacción tanto de los estudiantes como del personal, reflejando un impacto positivo en el clima institucional. Asimismo, un 19% clasificó los beneficios bajo la categoría otros, mientras que un porcentaje similar incluyó varias opciones. Finalmente, cabe destacar que un 11% de los participantes no proporcionó una respuesta sobre esta variable.

### **Análisis inferencial**

A continuación, se presentan los hallazgos derivados de la correlación de Pearson y la prueba de Chi-cuadrado.

**Tabla 1**

*Correlación de Pearson – Relación frecuencia de la capacitación y percepción de impacto en la C. E.*

Variade relacionadas	r (Pearson)	p-valor
Participación en capacitación – Percepción de impacto	0.313	0.041
Participación en capacitación – Tipo de capacitación	-0.424	0.005
Percepción de mejora en calidad – Beneficios de capacitación	0.347	0.022

*Nota.* Se presentan únicamente las correlaciones de Pearson que resultaron estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ).

El análisis de correlación de Pearson evidenció relaciones significativas entre las variables estudiadas. En particular, se encontró una correlación positiva y significativa entre la participación

en actividades de capacitación y la percepción de impacto en la calidad educativa ( $r = 0.313$ ,  $p = 0.041$ ). Asimismo, se observó una correlación negativa entre la participación en capacitación y el tipo de capacitaciones recibidas ( $r = -0.424$ ,  $p = 0.005$ ), lo que sugiere que, a mayor frecuencia de participación, menor diversidad en los tipos de capacitación reportados. Finalmente, se identificó una correlación positiva entre la percepción de mejora en la calidad educativa y los beneficios de la capacitación ( $r = 0.347$ ,  $p = 0.022$ ), indicando que quienes valoran la capacitación como mejora de la calidad también reconocen beneficios concretos en la gestión institucional.

**Tabla 2**

*Prueba de Chi-cuadrado - Asociación entre tipo de personal y valoración de la capacitación.*

Tipo de personal	Muy efectiva	Efectiva	Neutral	Poco efectiva	No contesto	Ineficaz	total
Docentes y Equipo de Gestión	37	50	9	10	1	0	107
Personal Administrativo y de Apoyo	15	14	5	1	4	4	43
<b>Total</b>	52	64	14	11	5	4	150

*Nota.* Se aplicó la prueba de Chi-cuadrado para contrastar la asociación entre el tipo de personal y la valoración de la capacitación.

Para examinar la relación entre el tipo de personal y la valoración de la capacitación se aplicó la prueba de Chi-cuadrado de independencia. Los resultados mostraron una asociación estadísticamente significativa ( $\chi^2 = 20.24$ ,  $gl = 5$ ,  $p < 0.001$ ,  $\alpha = 0.05$ ), lo que confirma que la percepción de la efectividad de los procesos formativos difiere según su rol en la institución. Los docentes y el equipo de gestión tienden a considerar que la capacitación es “muy efectiva” o “efectiva”; en contraste, el personal administrativo y de apoyo tiene opiniones más variadas. Una proporción considerable de este grupo calificó la capacitación como ‘ineficaz’ o se abstuvo de responder. Este hallazgo refuerza la idea de que la posición ocupada dentro de la organización condiciona la manera en que se interpreta la pertinencia y el impacto de las acciones de capacitación

### **Resultados Cualitativos**

Con el propósito de ampliar y poner en contexto los hallazgos obtenidos en la fase cuantitativa, se llevó a cabo un análisis cualitativo sustentado en la revisión de documentos institucionales y en la observación no participante. Este acercamiento permitió identificar patrones, tensiones y dinámicas implícitas en los entornos educativos, así como dimensiones estructurales y simbólicas que no emergen fácilmente a través de los datos numéricos. De este modo, se enriqueció la comprensión del fenómeno estudiado desde una perspectiva más integral, situada y crítica.

### **Capacitación y Desarrollo Profesional del Personal Docente, Administrativo y Apoyo**

**Capacitación Documentada.** En los centros educativos estudiados, en el Plan Anual de Centro (PAC) se mencionan de manera general algunas actividades de formación docente; sin embargo, no se detallan aspectos esenciales como los objetivos específicos, el tiempo, los contenidos desarrollados ni evaluación del impacto de dichas capacitaciones. Si bien muchas de estas actividades están vinculadas a iniciativas del Ministerio de Educación, tales como la formación en currículo por competencias, el uso de plataformas digitales o estrategias de inclusión, en varios casos no se documentan de forma clara.

No se evidencia una planificación interna sólida de la formación docente que se base en un diagnóstico previo de las necesidades formativas del personal. Por el contrario, las capacitaciones suelen presentarse como eventos aislados, sin articulación con un plan de desarrollo profesional coherente y continuo. En algunos casos, miembros de los equipos directivos y docentes consideran como capacitaciones actividades tales como reuniones informativas realizadas en el centro, lo que evidencia una conceptualización limitada del desarrollo profesional. A pesar de que algunas instituciones afirman llevar a cabo actividades formativas, no se encontraron registros claros ni sistematizados que respalden dichas acciones, como listas de participantes, cronogramas detallados, contenidos impartidos o mecanismos de seguimiento, lo que dificulta la trazabilidad y evaluación de estas.

Asimismo, las capacitaciones incluidas en el PAC no siempre responden a las debilidades identificadas en los informes de Evaluación del Desempeño Docente ni a los resultados académicos de los estudiantes. Las actividades formativas tienden a ser genéricas y estandarizadas, generalmente impartidas al inicio del año escolar a nivel nacional, sin un diagnóstico previo ni una adecuada contextualización en función del desempeño docente o los indicadores de logro estudiantil. Aunque temas como “Planificación por competencias” o “Uso de TIC en el aula” están presentes, no se abordan áreas críticas como la gestión del aula, la atención a la diversidad o el fortalecimiento de la lectura comprensiva. Además, el personal administrativo y de apoyo; como secretarías y conserjes, no siempre están incluidos en las actividades de formación, lo que limita la posibilidad de construir una cultura institucional de mejora continua que involucre a todos los actores del centro educativo.

**Impacto en Prácticas Docentes.** No se evidencia un progreso claro ni sistemático en las prácticas docentes ni en la gestión institucional como resultado directo de las capacitaciones planificadas en el Plan Anual de Centro (PAC). Esta ausencia de impacto se sustenta en varias limitaciones recurrentes. En primer lugar, las actividades formativas incluidas en los PAC no se fundamentan en un diagnóstico contextualizado de las necesidades de la institución; no consideran las debilidades identificadas en los informes de Evaluación del Desempeño Docente ni los resultados académicos de los estudiantes. Esta desconexión entre la formación ofrecida y las necesidades reales del personal docente dificulta que las capacitaciones generen mejoras significativas en la práctica profesional. Además, la formación tiende a seguir pautas

estandarizadas a nivel nacional, con temáticas generales que no se adaptan a las problemáticas específicas de cada institución. Como consecuencia, áreas críticas como la gestión del aula, la atención a la diversidad o el desarrollo de habilidades lectoras continúan presentando rezagos, sin evidencia de mejoras tras la realización de los procesos formativos.

Se evidencia la ausencia de mecanismos sistemáticos que permitan evaluar en qué medida las capacitaciones se traducen en transformaciones concretas de la práctica pedagógica o en avances en los resultados de aprendizaje. Asimismo, la carencia de documentación que registre las condiciones previas y posteriores a las intervenciones formativas impide medir su impacto real y ajustar las estrategias de manera informada. Otro factor limitante es que las actividades de capacitación se centran exclusivamente en el personal docente, excluyendo al equipo administrativo y al personal de apoyo; esta exclusión restringe la posibilidad de desarrollar una cultura institucional de mejora continua, puesto que no se promueve una formación integral de todos los actores que intervienen en el funcionamiento del centro educativo.

**Evaluación de Resultados Académicos.** En los centros educativos objeto de estudio, los Registros de Grado están presentes y completos en términos administrativos; con sus respectivas calificaciones acumuladas por asignatura. Sin embargo, no se evidencia un análisis comparativo que permita identificar avances o retrocesos en el rendimiento académico de los estudiantes entre períodos o ciclos escolares. Aunque las calificaciones están consignadas, no se evidencian mecanismos de monitoreo continuo del rendimiento, como gráficos de evolución, alertas tempranas, ni reportes de intervención pedagógica para estudiantes con bajo rendimiento. Los Registros de Grado suelen cumplir una función más administrativa que formativa. Por lo tanto, en la mayoría de los centros educativos no se utiliza esta información como insumo para la toma de decisiones pedagógicas o el diseño de estrategias de mejora.

En los casos revisados, no se encontró una correlación sistemática entre las notas de los registros de grado y los resultados de otras evaluaciones externas o diagnósticas aplicadas por el MINERD, como las Pruebas Nacionales, evaluaciones diagnósticas, o pruebas piloto de desempeño. Además, en algunas instituciones se observaron inconsistencias en la forma de documentar las calificaciones, lo que pudiera estar asociado a la poca supervisión o a la falta de compromiso. No obstante, en dos centros educativos se presentaron evidencias de los trabajos que respaldan las calificaciones asignadas a los estudiantes.

**Seguimiento a la Capacitación.** Las acciones formativas realizadas en los centros educativos estuvieron dirigidas únicamente al personal docente, sin incluir al personal administrativo ni de apoyo. Esta exclusión limita la posibilidad de generar mejoras integrales en la gestión escolar y la cultura institucional.

El seguimiento posterior a la capacitación es llevado a cabo, en la mayoría de los casos, por el coordinador pedagógico, aunque en ocasiones por los técnicos de área, a través de observaciones puntuales en el aula y revisiones de planificaciones. Para esto, se utilizan fichas

estandarizadas de acompañamiento en donde se plasman las observaciones, acuerdos y compromisos. No se aplican evaluaciones de desempeño específicamente relacionadas con la formación recibida. El seguimiento se basa en criterios generales.

Al cierre del año escolar, se realiza una estadística de promoción y repitencia del estudiantado. Aunque este indicador podría reflejar ciertos cambios en la práctica docente, no se realiza un análisis que relacione directamente estos resultados con las capacitaciones impartidas, por lo que el impacto real de la formación no puede ser determinado con claridad.

**Satisfacción del Personal Capacitado.** En los centros educativos no se aplican encuestas ni instrumentos formales para recoger la opinión del personal docente sobre la calidad, utilidad o pertinencia de las capacitaciones recibidas. Como consecuencia, la satisfacción del personal no se registra ni se incorpora al Plan de Mejora Escolar, lo que limita la retroalimentación sistemática en el diseño de futuras acciones formativas. Algunas instituciones recogen comentarios o valoraciones orales por parte de los docentes durante reuniones pedagógicas o de coordinación. Sin embargo, estas apreciaciones no se documentan ni se sistematizan, por lo que no constituyen evaluaciones de satisfacción estructuradas ni permiten un análisis riguroso. Por lo tanto, el Plan de Mejora tiende a centrarse en los resultados académicos o en las directrices establecidas por instancias superiores, sin considerar la percepción del personal docente respecto a la utilidad de las capacitaciones para su desempeño profesional. Esta omisión impide que las experiencias y necesidades reales del personal influyan en la planificación formativa.

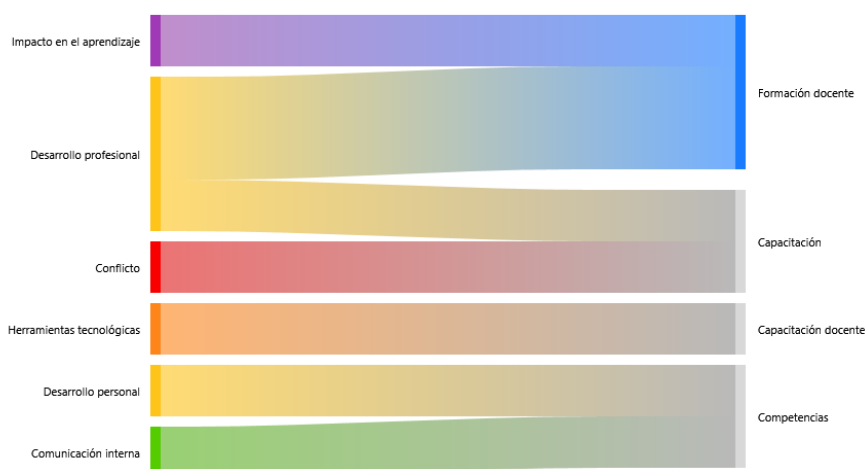
En complemento a estos resultados, la visualización obtenida a partir del procesamiento de los datos cualitativos evidencia que, para generar un impacto positivo en la calidad educativa, se requiere capacitación en áreas como las materias básicas, formación de familias, herramientas tecnológicas, liderazgo, comunicación, manejo de las TIC, desarrollo de competencias en estudiantes, estrategias para lograr mejores resultados académicos y capacitación continua. Se recomienda reforzar el área curricular, implementar talleres de lectura, escritura, gestión emocional, planificación, evaluación, políticas educativas, liderazgo, gestión administrativa, entre otros. Es fundamental integrar la tecnología, mejorar la comunicación interna, capacitar al personal administrativo, trabajar en equipo y enfocarse en la formación humana para obtener mejores resultados en la educación.

De acuerdo con la Figura 9, resulta inminente que la formación docente está estrechamente vinculada con el impacto en el aprendizaje y el desarrollo profesional. A su vez, el desarrollo profesional coocurre con la capacitación y la formación docente, lo que indica una relación cíclica entre estos elementos. Además, se observa que una mayor capacitación contribuye a la reducción de conflictos, lo que, a su vez, favorece un mejor desarrollo profesional. Por otro lado, las herramientas tecnológicas desempeñan un papel clave en la capacitación docente, reforzando las competencias y optimizando los procesos de enseñanza. Finalmente, el desarrollo personal y la

comunicación interna también están correlacionados con el fortalecimiento de las competencias profesionales, subrayando la importancia de un enfoque integral en la formación.

### Figura 9

*Análisis Cualitativo – Coocurrencia de códigos de Capacitación.*



## Discusión

Se ha evidenciado que los procesos de capacitación y desarrollo profesional dirigidos al personal docente, administrativo y de apoyo ejercen una influencia significativa en la mejora de la calidad educativa en los centros de modalidad académica pertenecientes al Distrito Educativo 16-04. Esta relación no solo valida la importancia de invertir en el fortalecimiento de los actores escolares, sino que también revela el compromiso institucional con el crecimiento profesional como vía para transformar las prácticas educativas. Sin embargo, el análisis también pone de relieve la persistencia de limitaciones estructurales y operativas que, en la práctica, restringen el alcance y la efectividad de dichos procesos formativos, diluyendo en parte su potencial impacto.

Desde una mirada cuantitativa, los datos revelan que el 82 % del personal docente y de gestión percibe la capacitación recibida como efectiva o muy efectiva en términos de mejora de la calidad educativa. Esta valoración positiva sugiere que los procesos formativos han logrado conectar con las necesidades reales del entorno escolar, generando transformaciones tangibles en las prácticas institucionales. En esa misma línea, el 51 % de los participantes identifica beneficios múltiples y simultáneos derivados de la formación, entre los que destacan el fortalecimiento de la gestión administrativa, una mayor eficiencia en el uso de los recursos disponibles y un incremento en la satisfacción institucional. No obstante, también emerge una voz crítica: el 9 % considera que el impacto ha sido poco efectivo, lo que pone en evidencia la coexistencia de trayectorias formativas dispares. Este hallazgo subraya la necesidad de revisar con mayor profundidad la pertinencia,

coherencia y sistematización de los programas de capacitación, a fin de garantizar que su alcance sea equitativo y transformador.

El análisis inferencial corrobora que la capacitación incide de manera significativa en la percepción de calidad educativa, pues quienes participan con mayor frecuencia tienden a valorar positivamente su impacto y a reconocer beneficios concretos en la gestión institucional. Sin embargo, la concentración temática de los programas y las diferencias en la valoración según el rol desempeñado, más favorable en docentes y directivos, y más heterogénea en el personal administrativo y de apoyo, evidencian la necesidad de diversificar y contextualizar la oferta formativa, de modo que responda de manera integral a las demandas específicas de cada grupo y fortalezca la cohesión institucional.

Los datos cualitativos enriquecen la interpretación de los hallazgos al aportar matices que permiten comprender con mayor profundidad las dinámicas formativas en los centros educativos. Aunque el Plan Anual de Centro (PAC) contemple actividades de capacitación, se evidencia que estas carecen de una base diagnóstica rigurosa y no se articulan de manera sistemática con los resultados académicos ni con los informes de evaluación del desempeño docente. Esta desconexión limita su capacidad de incidir de forma estratégica en la mejora educativa. Las acciones formativas, en su mayoría, se presentan como propuestas genéricas, estandarizadas y escasamente contextualizadas, lo que reduce su potencial transformador en los entornos escolares. A ello se suma una exclusión persistente del personal administrativo y de apoyo, quienes, pese a desempeñar funciones clave en el funcionamiento institucional, son marginados de los procesos de formación. Esta omisión obstaculiza la construcción de una cultura de mejora continua que convoque de manera genuina a todos los actores escolares y promueva su desarrollo colectivo.

Se reconoce ampliamente que la formación profesional constituye un eje estratégico para el fortalecimiento de la calidad educativa; en ese sentido, diversos autores coinciden en destacar su papel transformador en las prácticas pedagógicas y en la gestión institucional. Casanova (2021) plantea que la capacitación continua no solo potencia la creatividad del profesorado, sino que también cultiva su capacidad reflexiva, lo que permite una práctica docente más contextualizada y sensible a las necesidades reales del estudiantado. En esa misma línea, Núñez (2023) subraya la importancia de que los procesos formativos se mantengan en sintonía con los cambios sociales, científicos y tecnológicos, advirtiendo que ello demanda una redefinición urgente de las políticas de profesionalización docente en el país. Matos (2023), por su parte, llama la atención sobre el rol de las universidades dominicanas, instándolas a rediseñar sus programas de formación bajo un enfoque por competencias. Esta transformación implica no solo una revisión profunda del currículo, sino también una renovación en la formación de quienes tienen la responsabilidad de formar a los futuros educadores.

Se reconoce el papel estratégico que desempeña el personal administrativo y de apoyo en la construcción de entornos escolares seguros, inclusivos y funcionales. De ahí que, lejos de

desempeñar funciones meramente operativas, estos actores contribuyen de manera sustantiva al clima institucional y al desarrollo de una cultura organizacional orientada a la mejora. Pont, Nusche y Moorman (2018) sostienen que el liderazgo administrativo guarda una relación directa con el logro académico, lo que subraya la necesidad de fortalecer sus capacidades desde una perspectiva formativa. En esa misma línea, Leithwood, Harris y Hopkins (2020) afirman que los líderes escolares que han sido formados en gestión efectiva tienden a promover culturas institucionales de alto rendimiento, caracterizadas por la colaboración, la innovación y el compromiso colectivo. Simón, Giné y Echeita (2016) complementan esta visión al señalar que la formación debe convocar a toda la comunidad escolar, sin exclusiones, si se aspira a construir escuelas más justas, inclusivas y democráticas. Esta perspectiva invita a repensar los procesos formativos como espacios integradores, capaces de potenciar el desarrollo profesional de todos los actores que inciden en la vida escolar.

Los datos del estudio permiten constatar que, en los centros analizados, la capacitación del personal administrativo y de apoyo es escasa, fragmentada y poco sistematizada. Esta situación se refleja en cifras preocupantes: el 33 % de estos actores no ha participado en ningún tipo de programa formativo en los últimos dos años, y apenas un 2 % ha recibido capacitación en tecnologías aplicadas a la gestión escolar. Más allá de lo cuantitativo, estos vacíos formativos tienen implicaciones profundas: restringen la eficiencia operativa, debilitan la calidad de los servicios institucionales y reducen la capacidad de respuesta ante los desafíos que plantea un entorno educativo cada vez más complejo y demandante. La ausencia de una estrategia formativa integral para este segmento del personal escolar no solo limita su desarrollo profesional, sino que compromete la posibilidad de construir comunidades educativas cohesionadas, competentes y orientadas a la mejora continua.

Asimismo, se evidencia una carencia significativa de mecanismos sistemáticos que permitan valorar el impacto real de la capacitación en las prácticas profesionales cotidianas. En los centros analizados no se aplican encuestas de satisfacción ni se registran de manera estructurada los cambios en el desempeño institucional atribuibles a los procesos formativos. Esta omisión metodológica restringe la generación de aprendizajes organizacionales, limita la retroalimentación efectiva de los planes de mejora y dificulta el ajuste estratégico de las acciones formativas con base en evidencias empíricas. En consecuencia, se desaprovecha la oportunidad de convertir la capacitación en un instrumento dinámico de transformación. Tal como advierten Díaz y Marrero (2021), la ausencia de una evaluación sistemática del impacto formativo constituye una barrera para la mejora continua y la toma de decisiones estratégicas en el ámbito educativo.

En síntesis, esta investigación ha permitido realizar una evaluación crítica y situada del impacto que tienen la capacitación y el desarrollo profesional en la calidad educativa. Se ha identificado una relación cíclica entre la capacitación, el desarrollo profesional y la mejora de los procesos educativos. En ese sentido, la formación continua no solo incide en el desempeño

individual de los actores involucrados, sino que también repercute directamente la dinámica institucional. Tal como señalan Estupiñán et al. (2025), los programas formativos fortalecen de manera simultánea las competencias profesionales y la calidad educativa en su conjunto. Sin embargo, la limitada apropiación crítica de algunos participantes revela la necesidad de revisar la pertinencia y coherencia de los programas para asegurar su efectividad. De este modo, los beneficios de la capacitación se evidencian en múltiples dimensiones, entre ellas la mejora de la gestión administrativa, el fortalecimiento de la comunicación interna, la optimización de los recursos y el incremento de la satisfacción tanto del personal como de los estudiantes. Se subraya la necesidad de ampliar los procesos formativos hacia áreas estratégicas como el currículo, la evaluación educativa, el liderazgo académico y la gestión socioemocional; además, la formación no debe circunscribirse únicamente al perfeccionamiento técnico, sino que requiere un enfoque integral que contemple el desarrollo humano y el trabajo colaborativo, con el propósito de generar un impacto más profundo y sostenible en la calidad educativa. Tal como sostienen Cáceres-Mori et al. (2025), la adopción de un modelo holístico constituye una estrategia pedagógica para superar las limitaciones de los enfoques fragmentados y potenciar las competencias para la vida en contextos educativos diversos.

## **Conclusiones**

La capacitación constituye un eje fundamental para el mejoramiento de la calidad educativa, ya que el desarrollo profesional del personal docente, administrativo y de apoyo no solo fortalece competencias individuales, sino que incide directamente en la eficacia del proceso institucional. El presente estudio confirmó una correlación positiva y significativa ( $r = 0.313$ ,  $p = 0.041$ ) entre la participación en actividades de capacitación y la percepción de impacto en la calidad educativa. No obstante, este potencial transformador enfrenta barreras estructurales; la falta de sistematización y la escasa articulación con los planes estratégicos institucionales generan una percepción de ineficacia que limita el desempeño profesional. Tal como plantea Núñez (2023), la formación docente debe ser continua, sistemática y contextualizada, orientada a la mejora de la práctica pedagógica y vinculada estrechamente a los procesos de planificación, evaluación y transformación institucional, para garantizar una educación dinámica, pertinente y de calidad.

De manera complementaria, se concluye que la capacitación del personal administrativo y de apoyo es un factor determinante, aunque frecuentemente invisibilizado en las políticas de formación. Los resultados revelaron una brecha de equidad preocupante: el 33% de este personal no ha participado en ningún programa formativo en los últimos dos años. Asimismo, la prueba de Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 20.24$ ,  $p < 0.001$ ) validó que la valoración de la efectividad varía significativamente según el rol, siendo el personal de apoyo el que percibe una mayor desconexión con los programas ofrecidos. Su formación en temas de convivencia, comunicación y seguridad es

vital, pues como sostienen Simón, Giné y Echeita (2016), toda la comunidad escolar debe ser parte del proceso formativo si se aspira a construir escuelas más justas, inclusivas y democráticas.

En este mismo sentido, la investigación identificó que el impacto de la formación se ve restringido al no fundamentarse en diagnósticos reales de necesidades, operando frecuentemente como eventos aislados sin mecanismos de seguimiento sistemático. Si bien la incorporación de herramientas tecnológicas representa un componente estratégico para fortalecer la gestión educativa, persisten desafíos sustanciales en cuanto a la equidad en el acceso y la pertinencia de los contenidos. En este sentido, programas especializados en gestión educativa promueven habilidades de liderazgo, planificación y toma de decisiones, esenciales para la ejecución de políticas coherentes y la administración eficiente de los recursos (Pont, Nusche y Moorman, 2018). Por ello, la formación debe trascender los aspectos meramente técnicos, promoviendo el sentido de comunidad y consolidando una cultura organizacional basada en la cooperación y la innovación.

Finalmente, este estudio reafirma la importancia de una formación continua e integral como estrategia clave para garantizar una educación de calidad. La articulación entre mejora pedagógica, fortalecimiento institucional y desarrollo humano debe constituir el núcleo de las políticas educativas, orientadas a promover sistemas más inclusivos, eficientes y comprometidos con la excelencia.

### **Conflicto de Intereses y Agradecimientos**

No tenemos conflictos de intereses que reportar.

### **Referencias**

- Aguilar Gavira, S., & Barroso Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (47), 73-88.
- Balderas S, A. V., Cruz N, C., Zapata G, N., & Salazar M, J. M. (2022). La validación por juicio de expertos como estrategia para medir la confiabilidad de un instrumento. *TECTZAPIC Revista Académico-Científica*, 8(1), 9–18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9593530>
- Cáceres-Mori, E. M. R., Yépez-Salvatierra, P. N., Punto-Noriega, E. A., & Rondón-Morel, R. O. (2025). Modelo Holístico: Implicancias en la Educación Actual. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 18(1), 291-300. <https://doi.org/10.37843/rted.v18i1.617>
- Casanova, M<sup>a</sup> Antonia. (2021). Gestionar la Autonomía Pedagógica: Un Factor de Calidad Reconocido. *REICE*, 19(2), 9-22. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.2.001>
- Chamorro M, C. S. (2024). La higiene escolar en educación inicial desde un enfoque de derechos. Guía para docentes. [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana sede Quito]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27505/1/TTQ1520.pdf>
- Díaz L, C. A. & Marrero F, C. E. (2021). La evaluación del impacto de la capacitación: retos y beneficios para las organizaciones actuales. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 28-38.

- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000600028&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600028&lng=es&tlng=es)
- Duran-Llaro, K. L. (2025). Reimaginando la formación de docentes: Hacia una profesión más resiliente y adaptable. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 8(esp1), 1-3. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2665-02822025000300001](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02822025000300001)
- Estupiñán G, J. F., Heredia Q, F. M., Sánchez M, M. E., & Castillo M, C. R. (2025). Formación Docente Continua y su Impacto en el Rendimiento Académico. *Revista Scientific*, 10(Ed. Esp. 2), 45-65. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.E2.2.45-65>
- Fernández-Bringas, T. & Bardales-Mendoza, O. (2024). La experiencia de la investigación cualitativa, 1ª ed. Colombia: Fondo Editorial Cayetano.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, 1ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven Strong Claims About Successful School Leadership Revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Manotoa, H., Pimbo-Tibán, A. G., Tibán-Chaza, S. Y., & Pinos-Miranda, M. M. (2025). Tecnología educativa y aprendizaje significativo: impacto de los recursos infopedagógicos en la capacitación docente. *Revista Científica UISRAEL*, 12(1), 73-100. <https://doi.org/10.35290/rcui.v12n1.2025.1234>
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.
- Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., López-Ramírez, E., & Manzanilla-Granados, H. M. (2020). Calidad Educativa: Un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(1), 233-258. <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>
- Matos LI, P. (2023). La formación de docentes en la República Dominicana: un reto para las Instituciones de Educación Superior. *AULA Revista De Humanidades Y Ciencias Sociales*, 61(1). <https://doi.org/10.33413/aulahcs.2017.61i1.77>
- Miguel Ángel. (2023, septiembre 19). *Funciones del personal administrativo en un centro educativo. Drones en las aulas*. <https://dronesenlasaulas.es/educacion/funciones-del-personal-administrativo-de-un-centro-educativo/>
- Murillo, F.J. (2008). Hacia un modelo de eficacia escolar. Estudio multinivel sobre los factores de eficacia en las escuelas españolas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6 (1), 4-28.
- Narváez, M. (s.f.). *Técnicas de recolección de datos: Qué son y cuáles existen*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/tecnicas-de-recoleccion-de-datos/>

- Núñez B, A. A. (2023). El mejoramiento de la formación docente: una necesidad social en el contexto dominicano actual. *Varona. Revista Científico-Metodológica*, (77).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1992-82382023000200019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382023000200019)
- Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-22
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2018). *Improving School Leadership*, Volume 1: Policy and Practice. OECD Publishing. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/improving-school-leadership\\_9789264044715-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/improving-school-leadership_9789264044715-en)
- Simón, C., Giné, C., & Echeita, G. (2016). Escuela, Familia y Comunidad: Construyendo Alianzas para Promover la Inclusión. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 10(1), 25-42.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000100003>
- UNESCO. (2004). Educación para todos: El imperativo de la calidad. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2005, resumen. Paris: UNESCO. Disponible en [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137334\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137334_spa)