



Ángel Luis Durán

E-mail: nduranp03@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0944-2764>

Ministerio de Educación, República Dominicana

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Durán, A. L. (2025). Análisis de la capacitación de verano para docentes del distrito educativo 08-09 de Tamboril, República Dominicana. *Portal de la Ciencia*, 6(3), 422-232, DOI: <https://doi.org/10.51247/pdlc.v6i3.586>.

==== o ====

Análisis de la capacitación de verano para docentes del distrito educativo 08-09 de Tamboril, República Dominicana

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la capacitación de verano para docentes del distrito educativo 08-09 de Tamboril, República Dominicana. Se adoptó un enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo. Se utilizó un cuestionario con escala tipo Likert, validado mediante juicio de expertos y prueba piloto, el cual fue completado por una muestra por conveniencia de 94 docentes, quienes valoraron la capacitación según las dimensiones de importancia, desempeño de los facilitadores, organización y logística, e impacto. Se calcularon datos como la suma, la media y la desviación estándar, con el programa SPSS versión 23. Los hallazgos demostraron que, en la dimensión de importancia, la muestra consideró que la información proporcionada es aplicable en el aula, con una media en la escala de acuerdo de 3.96. Asimismo, sobre la dimensión de desempeño de los facilitadores, la muestra señaló que estos eran competentes de acuerdo con la media de 3.96. En cuanto a la organización y logística, la media de 4.41 indicó que la capacitación es más efectiva si se imparte de forma específica para cada área pedagógica. Por último, referente a la dimensión de impacto, se determinó que los docentes han implementado estrategias de enseñanza-aprendizaje aprendidas en la capacitación, siguiendo la media de 3.86. Se concluye que la capacitación resultó positiva para las labores docentes; sin embargo, se debería impartir basándose en un diagnóstico de necesidades formativas.

Palabras clave: Análisis, capacitación docente, diagnóstico, impacto de la capacitación.

==== o ====

Analysis of the summer training for teachers in Tamboril's 08-09 educational district, Dominican Republic.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the summer training for teachers in the 08-09 educational district of Tamboril, Dominican Republic. A descriptive non-experimental

quantitative approach was adopted. A Likert-type questionnaire was used, validated by expert judgment and pilot test, which was completed by a convenience sample of 94 teachers, who rated the training according to the dimensions of importance, facilitators' performance, organization and logistics, and impact. Data were calculated as the sum, mean and standard deviation, using SPSS version 23. The findings showed that, in the importance dimension, the sample considered the information provided to be applicable in the classroom, with a mean on the agreement scale of 3.96. Likewise, on the facilitators' performance dimension, the sample indicated that the facilitators were competent according to the mean of 3.96. Regarding organization and logistics, the mean of 4.41 indicated that training is more effective if it is delivered specifically for each pedagogical area. Finally, regarding the impact dimension, it was determined that teachers have implemented teaching-learning strategies learned in the training, following the mean of 3.86. It is concluded that the training was positive for teachers' work; however, it should be provided based on a training needs assessment.

Key words: Analysis, teacher training, diagnosis, training impact.

==== o =====

Análise da formação de verão dos professores do distrito educativo de Tamboril 08-09, República Dominicana.

RESUMO

O objetivo da investigação foi analisar a formação de verão dos professores do distrito educativo de Tamboril, na República Dominicana, em 08-09. Foi adoptada uma abordagem descritiva, não experimental e quantitativa. Utilizou-se um questionário do tipo Likert, validado por avaliação de peritos e testes-piloto, que foi preenchido por uma amostra de conveniência de 94 professores, que classificaram a formação de acordo com as dimensões de importância, desempenho dos facilitadores, organização e logística, e impacto. Os dados como a soma, a média e o desvio padrão foram calculados utilizando o SPSS versão 23. Os resultados mostraram que, na dimensão da importância, a amostra considerou que a informação fornecida era aplicável na sala de aula, com uma média na escala de concordância de 3,96. Também, na dimensão desempenho dos facilitadores, a amostra indicou que os facilitadores eram competentes, com uma média de 3,96. Relativamente à organização e logística, a média de 4,41 indica que a formação é mais eficaz se for ministrada especificamente para cada área pedagógica. Finalmente, no que respeita à dimensão do impacto, verificou-se que os professores implementaram as estratégias de ensino-aprendizagem aprendidas na formação, de acordo com a média de 3,86. Conclui-se que a formação foi positiva para o trabalho dos professores; no entanto, deve ser ministrada com base numa avaliação das necessidades de formação.

Palavras-chave: Análise, formação de professores, diagnóstico, impacto da formação.

==== o =====

INTRODUCCIÓN

La capacitación docente consiste en un proceso de reflexión donde los profesionales de la educación recapacitan sobre sus quehaceres educativos, detectando áreas de mejora que les permiten fortalecer sus prácticas (Herdoiza, 2004). En consideración a esto, según Vera et

al. (2023), la capacitación debe ser permanente y adaptarse a las necesidades no solo de los docentes, sino del sistema educativo. Además, debe promover la implementación de una metodología que se enfoque en el desarrollo cognitivo y social de los estudiantes.

Tomando en cuenta lo anterior, el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) lleva a cabo todos los años la capacitación de verano, la cual se desarrolla al inicio de cada año escolar en el mes de agosto (Rivera y Núñez, 2017). Dicho proceso suele desarrollarse en una o dos semanas laborales; en este caso, la primera semana, todos los docentes de forma general, y en la segunda, solo los docentes titulares, en horario de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., donde se realizan diversas tareas como análisis curriculares, elaboración de planes didácticos, prácticas de evaluación, ejercicios con los registros de grado, entre otros elementos que buscan fortalecer las prácticas pedagógicas del profesorado (Sarmiento y Tovar, 2007).

Siguiendo las ideas previas, este trabajo se enfocará en la capacitación de verano correspondiente al año escolar 2024-2025. Al respecto, el MINERD (2024), destaca que dicha jornada de capacitación buscaba que los docentes regresaran a las aulas con conocimientos y habilidades que les permitieran contribuir de forma positiva en el aprendizaje de los alumnos.

Un aspecto a destacar es el hecho de que la capacitación mencionada se realiza a nivel nacional; no obstante, el presente trabajo se enfocará en el distrito educativo 08-09 de Tamboril, perteneciente a la regional educativa 08 de Santiago, República Dominicana.

En dicha capacitación participaron todas las áreas y todos los niveles educativos de forma conjunta, es decir, se dividieron los docentes en distintas aulas y se formaron equipos de trabajo considerando todas las áreas del saber; un aspecto que resulta cuestionable, puesto que, si bien se trataron aspectos generales como los registros de grado, cada docente sostiene sus necesidades específicas. Respecto a lo expresado, según Ulferts (2021), los docentes necesitan ser partícipes de un proceso de capacitación, que les proporcione un dominio específico sobre la asignatura que imparten.

Cabe destacar que los docentes son fundamentales para el desarrollo de las competencias de los estudiantes, puesto que son quienes detectan fortalezas y debilidades que impulsan la creación de situaciones de aprendizaje, donde los estudiantes pueden desarrollarse de manera cognitiva y social según sus realidades. En concordancia con esto, según Palacios y Nova (2021), para que los alumnos se formen competentemente, la preparación y trabajo de sus docentes es un aspecto significativo e importante.

Sin embargo, es necesario que los docentes sean capacitados de forma correcta, según las necesidades no solo de un currículo, sino más bien del contexto, un aspecto que no necesariamente se logra manifestar, pues para esto, la capacitación docente requiere sustentarse de un diagnóstico establecido, producto de estudios donde se destaquen necesidades de formación de forma específica y general. En relación con estos planteamientos, autores como Hernández et al. (2021), destacan que la capacitación docente se concibe de manera intencional, es decir, que se planifica y ejecuta según lo que las autoridades correspondientes entienden que se debe cambiar o mejorar, como políticas educativas o programas de asignaturas. No obstante, dichas acciones pueden alejarse de las problemáticas de las aulas, donde se busca no solo desarrollar a un estudiante, sino también a una persona.

Por lo tanto, es importante detectar las necesidades formativas según el área o contexto para implementar un programa de capacitación. Por ejemplo, si se ha detectado que los docentes del distrito educativo (a) necesitan fortalecer la planeación didáctica, mientras que los docentes del distrito educativo (b) requieren mejoras en la evaluación, la capacitación docente debería enfocarse en la debilidad específica de cada distrito. Sustentando tales ideas, según Khoury y Garrido (2021), directivos y maestros están de acuerdo con que la capacitación es importante para la mejora de las prácticas docentes; sin embargo, esta debe responder a necesidades específicas.

El presente trabajo es producto del interés y curiosidad del autor sobre la capacitación de verano 2024-2025, de forma específica, en el distrito educativo 08-09 de Tamboril. En este sentido, el estudio se centró en conocer la percepción de los docentes y analizar la capacitación mediante distintos aspectos como la importancia, el desempeño de los facilitadores¹, la organización y la logística, así como el impacto.

De forma más clara, se buscó determinar si los aprendizajes y conocimientos construidos por los docentes eran importantes para sus labores educativas antes de iniciar el año escolar. Asimismo, si el personal encargado de impartir la capacitación era competente. También, se buscó determinar si la organización (distribución de docentes según sus grupos de trabajo) y la logística (duración, recesos e insumos) fueron elementos adecuados para un desarrollo significativo y beneficioso. En última instancia, se buscó comprobar si los docentes consideraban que la capacitación de verano tendría algún impacto positivo en los estudiantes.

Después de tratar los aspectos mencionados previamente, la investigación se planteó como objetivo analizar la capacitación de verano 2024-2025 para docentes del distrito educativo 08-09 de Tamboril.

Metodología

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se centró en la recolección y análisis de cantidades numéricas. Para esto, se utilizó la estadística descriptiva, mediante la suma, la media y la desviación estándar.

El diseño consistió en un estudio no experimental, pues en este no se manipularon las variables, sino que se estudiaron según su naturaleza. Coincidiendo con esto, Alan y Cortez (2018), destacan que en un diseño no experimental los investigadores estudian e interpretan las variables sin producir cambios en las mismas.

El tipo de estudio fue descriptivo de corte transversal, debido a que se describieron aspectos como opiniones de los docentes en un momento determinado, sin buscar efecto a lo largo del tiempo y sin establecer relación causal entre las variables estudiadas.

Población y muestra

El total de sujetos posibles en este estudio fueron 291 docentes pertenecientes al distrito educativo 08-09 de Tamboril, República Dominicana. A su vez, conformaban el grupo de WhatsApp "Los representantes genuinos del magisterio", medio por el cual se compartió el instrumento de recolección de datos. Se obtuvo una muestra no probabilística por

¹ Se refiere al personal encargado de impartir la capacitación; técnicos docentes del distrito educativo.

conveniencia, ya que solo 94 docentes estuvieron dispuestos a participar mediante consentimiento escrito y llenado del instrumento.

A pesar de solo contar con la participación del 32% de la población total, se optó por utilizar dicho porcentaje como muestra definitiva, considerando que se reenvió el cuestionario y se agotó un periodo de dos semanas y no se obtuvieron más respuestas. Al respecto, Fan y Yan (2010), citados en Utzet y Martín (2020), sostuvieron que los cuestionarios online se convirtieron en herramientas populares en el campo de la investigación por generar respuestas rápidas; no obstante, en muchos casos de muestras pequeñas. De modo que, en concordancia con Del Carmen (2019), en este estudio el investigador seleccionó a los participantes según las limitaciones presentadas.

El instrumento fue creado por el investigador y validado mediante juicio de expertos y prueba piloto. Al respecto, de acuerdo con autores como Medina et al. (2023), el cuestionario es un instrumento de recolección de datos que se utiliza comúnmente en distintos campos como la investigación y la educación. En este estudio, se compuso de 15 ítems que buscaban recolectar información sobre la percepción de los docentes mediante las dimensiones ya mencionadas: "importancia, desempeño de los facilitadores, organización y logística, e impacto" (Ver Tabla 1).

Tabla 1.
Dimensiones e ítems del cuestionario

Importancia	Desempeño de los facilitadores	Organización y logística	y Impacto
1. La información proporcionada en la capacitación es aplicable en su aula.	6. Los facilitadores demuestran dominio de los temas tratados.	9. La duración de una a dos semanas laborales es suficiente para tratar los temas en profundidad.	12. La capacitación ha mejorado su comprensión de los temas educativos.
2. Los temas abordados en la capacitación son relevantes para su práctica docente.	7. Los facilitadores utilizan estrategias efectivas para impartir los contenidos.	10. Crees que separar a los docentes según sus áreas de especialización es más conveniente.	13. Ha implementado estrategias y metodologías aprendidas en la capacitación.
3. Las estrategias y metodologías presentadas son útiles para mejorar su enseñanza.	8. Los facilitadores están abiertos a preguntas y retroalimentación.	11. Las instalaciones y recursos utilizados son adecuados para el desarrollo de la capacitación.	14. La capacitación ha tenido un impacto positivo en el aprendizaje de sus alumnos.
4. Los temas tratados en la capacitación no son redundantes.			15. En general, está satisfecho con la capacitación de verano.
5. La capacitación se diseña a partir de un diagnóstico previo de las necesidades de los docentes.			

Después de crear, revisar y corregir de manera particular, el cuestionario fue enviado a dos expertos, quienes evaluaron los ítems considerando criterios como; buena redacción, claridad, coherencia, y pertenencia con el objetivo de determinar la percepción de los docentes sobre la capacitación de verano 2024-2025.

Se utilizó el SPSS versión 23 para calcular la estadística descriptiva: suma, media y desviación estándar. Del mismo modo, para calcular el coeficiente Kappa de Cohen (k) y el Alfa de Cronbach. En este sentido, se utilizó el juicio de expertos según la concordancia de

los pares evaluadores en una escala tipo Likert, desde 1. Totalmente en desacuerdo hasta el 4. Totalmente de acuerdo. Los resultados indicaron una concordancia moderada en la primera ronda ($k = 0.634$ (Altman, 1991)).

Como se ha expresado, la concordancia entre los evaluadores fue moderada, lo que indicó un nivel de acuerdo que sugirió ajustes o mejoras que se tomaron en cuenta según la recomendación en el ítem 9: “especificar tiempo de duración de la capacitación” y en el ítem 10: “mejorar redacción”. Después de fortalecer los ítems, el cuestionario fue evaluado nuevamente por los evaluadores, donde se obtuvo un acuerdo perfecto.

Posterior a los procesos descritos, se procedió con una prueba piloto. Para esto, se envió el cuestionario en formato de Documento de Google vía WhatsApp, donde se obtuvo un total de 38 respuestas de un grupo de docentes del distrito educativo 06-06 de Moca, República Dominicana. Se obtuvo una alta confiabilidad de la prueba mediante el Alfa de Cronbach 0.870.

De tal forma, los procesos mencionados en los párrafos anteriores describen la validez del instrumento, lo que garantizó que este recolectara los datos de forma precisa, coherente y confiable. En este plano, siguiendo a Medina et al. (2023), la validez de los instrumentos de investigación representa la confianza y precisión de las informaciones, es decir, la capacidad que tiene una herramienta para generar resultados éticos y confiables.

RESULTADOS

A continuación, se presentarán los hallazgos del estudio mediante distintas tablas que representan las variables estudiadas. La escala de valoración tipo Likert abarcó un rango de 1 a 4, donde a mayor número, mejor acuerdo. De modo que se colocó el número correspondiente a cada ítem según las respuestas de cada sujeto y se utilizaron estos datos para calcular la suma, la media, y la desviación estándar.

Asimismo, se comprobó la fiabilidad de los datos mediante el Alfa de Cronbach, en general 0.862, lo que indica una alta confiabilidad. Por dimensiones, la dimensión organización y logística (ítems 9-11), con un resultado de 0.345, es el aspecto donde la muestra mostró mayor variabilidad, mientras que la dimensión impacto (ítems 12-15), con un resultado de 0.875, es donde la muestra mostró mayor acuerdo (Ver Tabla 2).

Tabla 2.
Resultados del Alfa de Cronbach

Dimensiones	Ítems	N de casos válidos	Alfa de Cronbach
Importancia	1-5	94	0.595
Desempeño de los facilitadores	6-8	94	0.818
Organización y logística	9-11	94	0.345
Impacto	12-15	94	0.875
Total general	15	94	0.862

En este orden, la tabla 3 expone los resultados de la primera dimensión, en la que se refleja que el ítem mejor valorado por la muestra $n = 94$ fue el ítem 1: “La información proporcionada en la capacitación es aplicable en su aula”, con una suma de 372 puntos, una media de 3.96 y una desviación estándar de 1.252. Por otro lado, se destaca que el ítem menos valorado fue el ítem 5: “La capacitación se diseña a partir de un diagnóstico previo de las necesidades de los docentes”, con una suma de 276 puntos, una media de 2.94 y una desviación estándar de 1.413 (Ver Tabla 3).

Tabla 3.

Estadística descriptiva de la dimensión importancia

Ítems	N	Suma	Media	Desviación estándar
1	94	372	3.96	1.252
2	94	369	3.93	1.203
3	94	362	3.85	1.057
4	94	342	3.64	1.234
5	94	276	2.94	1.413
N válido (por lista)	94			

La tabla 4 expone que el ítem mejor valorado por la muestra fue el ítem 6: "Los facilitadores demuestran dominio de los temas tratados", con una suma de 372 puntos, una media de 3.96 y una desviación estándar de 0.983. En otro sentido, el ítem 7: "Los facilitadores utilizan estrategias efectivas para impartir los contenidos" fue el menos valorado, sumando 346 puntos, con una media de 3.68 y una desviación estándar de 1.018, lo que sugiere un alejamiento considerable respecto al resto de la muestra (Ver Tabla 4).

Tabla 4.

Estadística descriptiva de la dimensión desempeño de los facilitadores

Ítems	N	Suma	Media	Desviación estándar
6	94	372	3.96	.983
7	94	346	3.68	1.018
8	94	396	4.21	.828
N válido (por lista)	94			

La tabla 5 evidencia las respuestas de la muestra respecto a la organización y logística de la capacitación de verano, en este sentido, se destaca que el ítem mejor valorado fue el ítem 10: "Crees que separar a los docentes según sus áreas de especialización es más conveniente", sumando 415 puntos, con una media de 4.41 y una desviación estándar de 0.860, indicando menos variabilidad en las respuestas. Por otro lado, el ítem 9: "La duración de una a dos semanas laborales es suficiente para tratar los temas en profundidad" fue el menos valorado con una suma de 263 puntos, una media de 2.80 y una desviación estándar de 1.456, indicando una gran variabilidad en las respuestas (Ver Tabla 5).

Tabla 5.

Estadística descriptiva de la dimensión organización y logística

Ítems	N	Suma	Media	Desviación estándar
9	94	263	2.80	1.456
10	94	415	4.41	.860
11	94	292	3.11	1.418
N válido (por lista)	94			

La tabla 6 expone los hallazgos del impacto de la capacitación, donde se destaca que el ítem mejor valorado fue el 13: "Ha implementado estrategias y metodologías aprendidas en la capacitación", sumando 363 puntos, una media de 3.86, y una desviación estándar de

1.001. En cuanto al ítem 15: “En general, está satisfecho con la capacitación de verano”, este fue el ítem menos valorado con una suma de 300 puntos, una media de 3.19 y la desviación estándar más alta de 1.289, lo que sugiere una alta variabilidad en las respuestas (Ver Tabla 6).

Tabla 6
Estadística descriptiva de la dimensión impacto

Ítems	N	Suma	Media	Desviación estándar
12	94	356	3.79	.949
13	94	363	3.86	1.001
14	94	332	3.53	1.054
15	94	300	3.19	1.289
N válido (por lista)	94			

DISCUSIÓN

En este apartado se comparan los hallazgos con otros estudios sobre la capacitación docente. En este tenor, el estudio de González (2021), realizado en México, utilizó cuestionarios con escala tipo Likert: 0 = nulo, 1 = bajo, 2 = bueno, 3 = muy bueno, 4 = excelente, determinando que 337 docentes de secundaria evidenciaban ciertas áreas de mejora en aspectos tecnológicos como el uso de herramientas para gestionar clases o metodologías de enseñanza. Respecto al uso de Google Drive, se obtuvo una media de 2.31, lo que indica que en su mayoría los docentes consideraron su dominio como bueno. Por otro lado, según la media de 2.19, consideraron que su dominio de la evaluación en línea también fue bueno. Respecto a la gamificación y a los cursos en línea, estos aspectos reflejaron un mejor dominio de los docentes según las medias de 3.16 y 3.14, respectivamente.

Los datos expuestos del estudio anterior, reflejan áreas de mejora que pueden sustentar un diagnóstico previo a la capacitación de los docentes; un elemento que se contrapone con la presente investigación, ya que se refiere a un área específica y, además, en este caso, no se cuenta con evidencia sobre las necesidades formativas que impulsaron la capacitación de verano 2024-2025 en el distrito educativo 08-09 de Tamboril, República Dominicana.

Otros autores resaltan la capacitación docente como centro de estudio, tal es el caso de Cyrulies y Schamne (2021), quienes realizaron un trabajo sobre la capacitación docente enfocada en el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), una estrategia de enseñanza-aprendizaje comúnmente usada en el contexto educativo. Dicho estudio se desarrolló en un tiempo de 20 horas: 3 encuentros presenciales de 4 horas cada uno y 8 horas no presenciales. Participaron 56 docentes de diferentes áreas y niveles educativos, quienes formaron equipos homogéneos, un aspecto que coincide con esta investigación. En relación con los hallazgos, estos también coinciden, ya que los docentes señalaron que las temáticas tratadas eran apropiadas para aplicarse en las aulas.

En cuanto al personal encargado o facilitadores de la capacitación, se destaca que estos fueron técnicos docentes pertenecientes al distrito educativo, quienes recibieron una preparación previa para capacitar a los maestros y maestras. Teniendo lo anterior en mente, según la valoración de la muestra, los facilitadores de la capacitación fueron competentes. Respecto a esto, lo planteado por Kozjek y Franca (2020), concuerda con tales ideas, ya que

resaltan la importancia de profesionales bien preparados para contribuir con el fortalecimiento de los docentes.

En otra línea, la muestra estudiada indicó que la capacitación resulta impactante para el aprendizaje de los alumnos según la media particular de cada ítem, 12-15 por encima de 3. Lo que sugiere una tendencia más próxima a 4. Totalmente de acuerdo. Sin embargo, estas consideraciones sugieren estudios más profundos donde no solo se contemple la percepción de los docentes, sino también, los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

En relación con lo anterior, Carrillo et al. (2018), citados por Rojas (2024), resaltaron la evaluación de un programa de capacitación docente denominado Programa de Educación Logros de Aprendizaje. Para ello, utilizaron una metodología cuasi experimental basada en el emparejamiento por puntaje de propensión. Es decir, se compararon resultados de grupos de estudiantes que fueron impactados o no por docentes capacitados en sus metodologías de enseñanza.

La muestra del estudio anterior fue de 23,668 estudiantes de distintos centros en Perú. Los resultados mostraron efectos positivos del programa de formación docente según el rendimiento estudiantil, puesto que antes de la implementación el puntaje promedio en comprensión lectora y en matemáticas era bajo, tanto en escuelas multigrado como en escuelas normales.

Los datos expuestos anteriormente sugieren que la capacitación docente fue efectiva según los resultados de aprendizaje de los estudiantes en dos áreas específicas como la comprensión lectora y las matemáticas, un aspecto que no se resalta en el presente trabajo, lo que sugiere un estudio más profundo que involucre los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y así comprobar si la capacitación de verano 2024-2025 para docentes del distrito educativo 08-09 de Tamboril, logró impactar de forma positiva el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CONCLUSIONES

Este trabajo se centró en el análisis de la capacitación de verano para docentes del distrito educativo 08-09 de Tamboril en la República Dominicana, de modo que, después de los resultados y discusión del estudio, se plasman las siguientes conclusiones.

Los docentes encuestados consideraron que la capacitación resultó relevante para sus labores pedagógicas, con ciertas áreas que sugieren mejoras, como la implementación de un diagnóstico previo que produzca programas específicos, un aspecto que coincide con la literatura previa.

Por otro lado, se destacó que los facilitadores dominaban las temáticas tratadas; sin embargo, mostraron algunas debilidades en las metodologías de enseñanza. Adicionalmente, un aspecto que resultó muy impactante fue la baja valoración del tiempo de la capacitación, lo que indica que la mayoría de los docentes no estuvieron conformes con la duración de una a dos semanas, lo que sugiere que, para estos, el tiempo no fue satisfactorio.

De forma general, se concluye que la capacitación de verano fue positiva para los docentes; sin embargo, se necesita más evidencia que sustente tal consideración. Por lo tanto, se recomienda que en futuras investigaciones se incluyan procesos investigativos que resalten los resultados de los estudiantes después de la preparación de los docentes antes del año escolar.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En otra línea, se reconocen ciertas limitaciones que no permitieron la presentación de datos más significativos para el estudio, tal es el caso del tamaño de la muestra y tipo de muestreo, donde solo se obtuvo el 32% de la población total. Sin embargo, los datos obtenidos reflejaron aspectos valiosos sobre la capacitación docente en la muestra estudiada.

RECONOCIMIENTO

Se valora la participación de la muestra de estudio por tener la disposición y completar el cuestionario para este trabajo. Gracias a esto se obtuvo información muy valiosa sobre la capacitación de verano 2024-2025 para docentes del distrito educativo 08-09 de Tamboril, República Dominicana. Los hallazgos expuestos pueden servir de sustento para ampliar investigaciones de tal índole en otros contextos y así obtener datos más impactantes y representativos.

REFERENCIAS

- Alan Neill, D. & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Altman, DG. (1990). *Estadística práctica para la investigación médica* (1.ª ed.). Chapman y Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9780429258589>
- Carrillo, C., van den Brink, H. & Groot, W. (2018). *The Peruvian teacher in-service training program and its effects on student achievement*. Repositorio del Ministerio de Educación del Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5902?show=full>
- Cyruilies, E., & Schamne, M. (2021). El aprendizaje basado en proyectos: una capacitación docente vinculante. *Páginas De Educación*, 14(1), 01-25. <https://doi.org/10.22235/pe.v14i1.2293>
- Del Carmen, S. V. M. (2019). 'Muestra probabilística y no probabilística'. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108928/secme-10911_1.pdf?sequence
- Fan, W. & Yan, Z. (2010) Factores que afectan las tasas de respuesta de las encuestas web: una revisión sistemática. *Computers in Human Behavior*, 26, 132-139. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2009.10.015>
- González Fernández, M. O. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Tecnología, Ciencia y Educación*, 19, 81-102. <https://doi.org/10.51302/tce.2021.614>
- Herdoiza, M. (2004). Capacitación docente. *Strengthenmg Achievement in Basic Education (SABE) Project*. Recuperado de <http://pdf.usaid.gov/pdf/does/PNACG311.pdf>, 1283.

- Hernández Martínez, D., Aroche Carvajal., A., & Fernández Palenzuela, R. (2022). Consideraciones teóricas sobre la capacitación docente en el contexto internacional y nacional (Revisión). *ROCA. Revista Científico-Educacional de la provincia Granma*, 18(2). <https://portal.amelica.org/ameli/journal/440/4402900003/>
- Khoury Peláez, N. & Garrido Ramírez, L. (2021). *Importancia de la capacitación docente en el manejo de necesidades educativas especiales*. [Trabajo de grado, Educación Inicial]. Santo Domingo: Universidad Iberoamericana (UNIBE). Recuperado de: <https://repositorio.unibe.edu.do/jspui/handle/123456789/412>
- Kozjek, T. & Franca, V. (2020). Talent Management in the Public Sector. *Central European Public Administration Review*, 18(2), pp. 53–7. <https://doi.org/10.17573/cepar.2020.2.03>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.08>
- MINERD. (2024). Minerd capacita a miles de docentes en todo el país con miras al próximo año escolar 2024-2025. Recuperado de <https://ministeriodeeducacion.gob.do/comunicaciones/noticias/minerd-capacita-a-miles-de-docentes-en-todo-el-pais-con-miras-al-proximo-ano-escolar-2024-2025>
- Palacios Chová, Y., & Nova Herrera, A. J. (2023). Formación y Desarrollo de las Competencias Docentes: Aporte a la Calidad Educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 2673-2693. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7912
- Rivera Flores, D., & Núñez Hernández, C. (2017). Capacitación Profesional Docente: Realidades de la Educación Inclusiva. *Cuaderno De Pedagogía Universitaria*, 13(26), 15–25. <https://doi.org/10.29197/cpu.v13i26.260>
- Rojas Mendoza, Andrés Eduardo. (2024). *Los efectos de la capacitación docente sobre las prácticas pedagógicas y los aprendizajes de los estudiantes*. <https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bf0eaae0-add5-4f7d-9378-2e52c2cde38e/content>
- Sarmiento, P., & Tovar, M. C. (2007). El análisis documental en el diseño curricular: Un desafío para los docentes. *Colombia Médica*, 38(4), 54-63.
- Ulferts, H. (2021). Teaching as a Knowledge Profession: Studying Pedagogical Knowledge across Education Systems, Educational Research and Innovation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e823ef6e-en>.
- Utzet, M. & Martín, U. (2020). Las encuestas online y la falsa ilusión del gran n. Sobre una encuesta sobre la eutanasia entre los médicos. *Gaceta Sanitaria. Volumen 34, Número 5*. 518-520. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.07.009>
- Vera Arias, M. J., Coba Rojas, J. C., Saldarriaga Vera, A. A., Vera Vera, J. E., & Mendoza Vega, J. A. (2023). Capacitación Docente para Lograr el Reconocimiento en la Innovación Pedagógica. Revisión Bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 796-810. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7769