

Desarrollo profesional continuo de docentes en los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos: una revisión bibliográfica

Continuous professional development of teachers in Higher Technical and Technological Institutes: a bibliographical review

Fecha de recepción: 2022-07-05 • Fecha de aceptación: 2022-10-18 • Fecha de publicación: 2023-01-10

Diego Bonilla-Jurado¹

Instituto Tecnológico Superior España, Ecuador

diego.bonilla@iste.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4784-7861>

Ruth Narciza Zambrano Pintado²

Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador

ruthzambrano@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4609-4738>

Hugo Luis Moncayo Cueva³

Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador

hugomoncayo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3584-0646>

Resumen

El desarrollo profesional se ha convertido en una parte clave del desarrollo de los recursos humanos en la educación, el liderazgo y la gestión educativa. Por ello, el Desarrollo Profesional Continuo (DPC) implica aquellas actividades que desarrollan las habilidades, el conocimiento, la experiencia y otras características de un individuo como un docente. Se realizó una revisión bibliográfica en Web of Science y Scopus que son las bases de alto impacto mejor reconocidas a nivel mundial y

se añadió la base Eric que es la mayor base especializada en educación disponible en línea, se dividió en categorías donde se sintetizaron los constructos más relevantes del DPC. Se concluyó que, es vital para garantizar que el aprendizaje adicional progrese de una manera estructurada, práctica y relevante, los docentes deben desarrollar activamente una enseñanza técnica continua, a diferencia de la enseñanza teórica con un componente práctico mínimo, se necesita reforzar la práctica, asegurando la construcción colectiva de la cultura de la calidad educativa superior técnica y tecnológica.

Palabras clave: calidad educativa, competencias pedagógicas, docencia técnica y tecnológica, desarrollo profesional continuo (DPC), institutos técnicos y tecnológicos

Abstract

Professional development has become a key part of human resource development in education, leadership and educational management. Therefore, Continuing Professional Development (CPD) implies those activities that develop the skills, knowledge, experience and other characteristics of an individual as a teacher. A bibliographic review was carried out in Web of Science and Scopus, which are the best-recognized high-impact databases worldwide, and the Eric database, which is the largest specialized database in education available online, was added, divided into categories where the constructs were synthesized. most relevant of the DPC. It was concluded that it is vital to ensure that further learning progresses in a structured, practical and relevant way, teachers must actively develop continuous technical teaching, as opposed to theoretical teaching with a minimal practical component, practice needs to be reinforced, ensuring the collective construction of the culture of higher technical and technological educational quality.

Keywords: activity, career development, skills development, teacher, technical school teacher

Introducción

Universalmente es aceptado que el docente es el principal facilitador de todas las actividades educativas que tienen lugar dentro o fuera de la institución. Un docente es una persona en torno a la cual giran todas las actividades y el currículo, en este sentido, la profesión docente tiene una gran importancia en toda sociedad (Mora et al., 2018).

La razón es que la docencia no solo es facilitadora de actividades educativas o curriculares, sino que ayuda a formar personas que se convierten en hacedores de historia para una nación. El docente requiere dos tipos de conocimiento, el de contenido y el pedagógico, también requiere dos tipos de cualidades personales y profesionales (Saleem, 2021). Si un docente combina ambas, en contenido y áreas funcionales, puede lograr sus objetivos y puede llamarse un buen docente o un docente eficaz en el proceso de impartición educativa. La calidad de los docentes es el factor más importante para el aprendizaje de los estudiantes (Martínez et al., 2016). Se acepta globalmente que la enseñanza es una de las profesiones más grandes del mundo en términos de sus miembros. Al igual que otras profesiones, también tiene algunas características especiales.

El desarrollo profesional continuo DPC se refiere a la frecuencia en el cual el docente se va capacitando durante su ejercicio académico. Además, al proceso de seguimiento y documentación de las habilidades, el conocimiento y la experiencia que el docente gana, tanto formal como informalmente mientras trabajan, más allá de cualquier formación inicial. Es un registro de lo que experimentan, aprenden y luego aplican (Srinivasacharlu, 2019). Por lo tanto, el DPC puede definirse de manera integral como el que involucra actividades divergentes en curso (formales, no formales e informales) que apuntan a desarrollar las habilidades intelectuales (dominio cognitivo), la confianza en sí mismo, la actitud, los valores y el interés del formador de docentes (dominio afectivo) y habilidades y competencias (dominio psicomotor) para mejorar la personalidad y desempeñar adecuadamente las responsabilidades de la profesión docente de acuerdo con los tiempos cambiantes y las necesidades de los futuros docentes y la sociedad (Srinivasacharlu, 2019).

Se convierte también en una parte clave del desarrollo de los recursos humanos en la educación y la gestión educativa, debido a que beneficia a individuos, instituciones y organizaciones, y redes y sistemas (Popova et al., 2018). Los docentes, los líderes educativos y los responsables de la formulación de políticas desempeñan un papel vital en las actividades educativas y deben ser fundamentales para los procesos de desarrollo profesional en el campo de la educación. La literatura asociada ilustra que, mientras que la investigación sobre el desarrollo profesional entre docentes y profesores ha sido abundante, los estudios sobre desarrollo profesional para gerentes y administradores educativos han sido limitados (Nguyen, 2019).

Se vive en un mundo cada vez más globalizado, donde los países están sujetos a cambios económicos, políticos y tecnológicos masivos. La educación también está experimentando rápidas transformaciones bajo los efectos de la globalización. Sin embargo, a pesar de su importancia en la configuración del futuro, la educación no siempre se analiza de acuerdo con los parámetros que han arrojado resultados de alta calidad en ciertos sistemas educativos (Lay et al., 2020). Las

políticas locales aún prevalecen sobre el conocimiento científico para determinar la dirección de la mayoría de las naciones con respecto a la educación.

Las naciones de todo el mundo están actualmente embarcadas en profundas reformas de sus sistemas educativos (Bautista & Ortega-Ruiz, 2015). Uno de los cambios más sustanciales introducidos se relaciona con la transformación dramática en los tipos y la naturaleza de los resultados de aprendizaje que se esperan de los estudiantes (Popova et al., 2022). En muchos países se han establecido metas de aprendizaje ambiciosas que incluyen resultados, tanto académicos, como no académicos.

El propósito de la educación de hoy no es simplemente brindar conocimientos sobre las asignaturas y preparar a los estudiantes para sus futuras carreras profesionales. El propósito es más bien educar a los ciudadanos del siglo XXI: aprendices activos, autodirigidos, seguros y preocupados, competentes, no solo cognitivamente, sino también emocional, social y tecnológicamente (Popova et al., 2022). También es importante educar a estudiantes que sean capaces de tomar decisiones responsables, equipándolos con las llamadas competencias y habilidades del siglo XXI (capaces de pensar de forma crítica y creativa, de comunicarse y colaborar con otros de manera efectiva, conscientes de los problemas globales y transculturales) (Bautista & Ortega-Ruiz, 2015).

El desarrollo profesional docente se ha conectado muy estrechamente con muchos esfuerzos de mejora escolar en todo el mundo. En los últimos años se ha percibido una necesidad cada vez más urgente de más oportunidades de desarrollo profesional, junto con la garantía de que los programas son de alta calidad y efectivos (Hrastinski, 2021). De hecho, se comprende que si se quiere que las escuelas ofrezcan oportunidades de aprendizaje más poderosas para los estudiantes, deben ofrecer oportunidades de aprendizaje más poderosas para los docentes, oportunidades que se basen en una concepción de aprender a enseñar como un proceso de por vida, aceptado como un esfuerzo y diseñado en torno a un continuo de aprendizaje docente (Borko et al., 2010). Al adoptar esta visión ampliada del aprendizaje docente y la práctica profesional, las reformas educativas en todas las disciplinas y en todos los niveles de grado enfatizan la necesidad de que los educadores participen en programas de desarrollo profesional que aumenten su conocimiento, mejoren su práctica, y, en última instancia, fomenten el aprendizaje de los estudiantes y sus logros.

Hay diferentes maneras de definir el DPC, una de ellas es que podría concebirse como un mecanismo esencial para mejorar el conocimiento y las prácticas de instrucción de los docentes a través de programas cuidadosamente diseñados (Loaiza & Andrade, 2021). De la misma manera, se considera al DPC como un proceso a través del cual los docentes aprenden, aprenden a aprender y transforman sus conocimientos, competencias y habilidades en práctica, con miras a mejorar el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Otros estudios, perciben el desarrollo profesional de los docentes como un vehículo clave a través del cual se mejora la enseñanza, y, por lo tanto, mejora el rendimiento de los estudiantes (Lay et al., 2020).

Es importante que el DPC se aplique en los departamentos de educación continua por parte de los ITT agrupando las políticas internas en lo referente a la vinculación con sociedad y la elaboración

de mallas curriculares, utilizando la metodología triple hélice fomentada por el gobierno desde el año 2013, etc. El ente regulador de que se cumplan todas estas disposiciones es el IES (Instituciones de Educación Superior) permitiendo la recategorización universitaria A y B. (Bonilla-Jurado et al., 2019)

Existen estudios (Arroba et al., 2022) que brindan instrumentos que ayudaran a medir el las capacidades digitales y como las habilidades de los estudiantes de ITT, así corroborar si ellos están preparados para los retos y profesiones tecnológicas que en el futuro los estudiantes se encontrarán en su camino académico. Todo parte de una reestructuración curricular (Bonilla-Jurado et al., 2018) cuando realizo un estudio del ABP (Aprendizaje Basado en Problemas) para medir el nivel de satisfacción de los estudiantes, al visualizar la correlación de Spearman encontró que todas las planificaciones de los docentes debían ser replanteadas y reformuladas, si se quería desarrollar procesos cognitivos estimulantes para los estudiantes.

En general, se acepta entre los formadores de docentes, académicos e investigadores que el desarrollo profesional docente es un componente importante para el éxito de cualquier reforma prevista para un sistema educativo (Loaiza & Andrade, 2021). Todos los países del mundo tienen formas de DPC. La razón de tener tal iniciativa es que los docentes enfrentan desafíos derivados de los cambios que se están produciendo en los sistemas educativos (Ruè, 2015). Los cambios van desde el conocimiento de la materia y los enfoques pedagógicos, hasta el uso de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje. Por lo tanto, los docentes deben desarrollarse continuamente para mantenerlos actualizados sobre las tendencias educativas nacionales e internacionales. En tal sentido, el objetivo de estudio es describir las necesidades e importancia del desarrollo profesional continuo.

Metodología

En el presente estudio se aplicó una revisión integradora de literatura en donde sintetizaron publicaciones sobre un tema para describir perspectivas. Esta revisión proporciona una mejor comprensión de las necesidades e importancia del desarrollo profesional continuo.

La búsqueda bibliográfica para la revisión se realizó en diciembre de 2021, se realizó una búsqueda bibliográfica amplia, no limitada a determinadas fuentes de publicación o años, por lo que se obtuvo una muestra de 24 documentos aplicados en la investigación. La búsqueda se centró en artículos de revistas, porque estos suelen ser de alta calidad y porque son rigurosamente revisados por pares. La búsqueda bibliográfica se realizó en las bases de datos Web of Science, Scopus y Eric (ProQuest). La razón para elegir estas bases de datos fue que tienen como objetivo mantener la calidad de la investigación. También se complementan, porque Web of Science y Scopus tienen una cobertura más amplia, mientras que Eric se centra en la educación.

Se formuló a su vez una cadena de búsqueda que combinaba los términos profesores/docentes de lecciones con términos técnicos, es decir, desarrollo profesional, desarrollo profesional continuo (DPC), actividades del DPC y programas del DPC. Se buscó en títulos, resúmenes y palabras clave. La búsqueda en la base de datos arrojó una lista de 52 artículos. Las razones para excluir publicaciones fueron que (1) se mencionó un término técnico, pero no fue el enfoque del artículo

y (2) el artículo no estaba disponible en texto completo. En algunos casos, los resúmenes no proporcionaron suficientes detalles, por lo que fue necesario tomar la decisión final con base en el texto completo. A través de este proceso, 20 artículos fueron seleccionados.

Resultados

La profesión docente en el siglo XXI ve un cambio radical significativo gracias a muchos factores de diferentes matices y al advenimiento de las herramientas digitales como las redes sociales, plataformas educativas (Moodle, mil aulas), blogs de aulas, Apps y softwares. Será un grave error que los formadores de docentes ignoren estos desarrollos y su impacto en la enseñanza. Por lo tanto, se requiere que los docentes se actualicen continuamente y se equipen con habilidades y competencias cada vez mayores para permanecer siempre en la cima de su profesión. Esto puede ser posible, solo si pueden asumir DPC. Por lo tanto, el DPC garantiza los siguientes aspectos:

- a. DPC prepara a los docentes una y otra vez para mantenerse al tanto de los últimos avances;
- b. La profesionalidad de los docentes puede reforzarse mediante una mayor experiencia continua y la formación continua;
- c. Reorienta a los docentes con conocimientos actualizados y los últimos avances en el campo de la educación; y,
- d. Equipa a los docentes con habilidades y competencias digitales cada vez mayores para administrar un entorno de conocimiento hiperconectado (Srinivasacharlu, 2019).

Las investigaciones sobre las necesidades de DPC de los docentes han revelado que, en general, los docentes requieren un desarrollo del conocimiento del contenido pedagógico, aunque también existe una necesidad importante de aprender a hacer frente a los desafíos emergentes en la educación, como la integración de las TIC en la enseñanza y el aprendizaje y la enseñanza de estudiantes con necesidades especiales. (Abakah et al., 2022). Un estudio menciona que el DPC también tiene un impacto positivo en la vida profesional y personal de los docentes, constató que la formación había influido positivamente en la práctica profesional de los docentes y ayuda a los profesores a repensar sus prácticas de trabajo en el aula, mientras tanto, DPC tiene un efecto positivo en las relaciones personales e íntimas y el desarrollo personal (Siregar, 2018).

A través de DPC se espera que los docentes mantengan y mejoren profesionalmente su

conocimientos y habilidades en la organización de procesos de aprendizaje calificados. El DPC se lleva a cabo de acuerdo con la necesidad de lograr el estándar de competencia y/o mejorar la competencia para que los docentes puedan brindar servicios de educación profesional. El logro y la mejora de las competencias a través del DPC contribuirá a la mejora de la profesionalidad de los docentes y tendrá implicaciones en la adquisición de puntos de crédito para el desarrollo de la carrera docente (Sulistyaningrum & Octoria, 2016).

Se cree que participar en actividades de desarrollo profesional tiene un impacto en la capacidad de los docentes para adquirir y desarrollar habilidades, conocimientos e inteligencia emocional que son absolutamente necesarios para un buen pensamiento, planificación y práctica profesional con sus estudiantes y compañeros de trabajo en cada fase de la vida docente (Syariifah et al., 2019). Se conoce que los docentes perciben ganancias inmediatas relacionadas con la reflexión más profunda sobre su práctica, un impacto a más largo plazo en el conocimiento de los docentes, la práctica reflexiva y los logros de los alumnos. El DPC también tiene un impacto positivo en la vida profesional y personal de los docentes. Se constató que la formación ayuda a los profesores a repensar sus prácticas de trabajo en el aula. Por su parte, el DPC tiene un efecto positivo en las relaciones personales e íntimas y el desarrollo personal (Siregar, 2018).

3.1 Reformas educativas

Reconociendo la importancia del DPC en el éxito de las reformas educativas y la implementación del plan de estudios en particular, los Ministerios de Educación de la mayoría de los países han establecido o estaban en proceso de establecer marcos de DPC para docentes y líderes escolares, con el objetivo de mejorar el conocimiento de los docentes con sus habilidades y valores para mejorar los resultados de aprendizaje y la evaluación de los estudiantes (Mwila et al., 2022).

Por lo tanto, el desarrollo del profesorado se centra en el modelo de proceso sistemático para ser un desarrollo profesional docente continuo que incluye 4 técnicas principales como: 1) capacitación para desarrollar el conocimiento y las habilidades en grupo grande, grupo pequeño, e individual, 2) entrenamiento para desarrollar la habilidad de aplicar el conocimiento en grupos pequeños e individual para proporcionar medición y evaluación del logro de aprendizaje en clase basado en el estándar, 3) supervisión para proporcionar sugerencias al individuo para que pueda proporcionar la medición y evaluación basada en el estándar, y 4) tutoría para cuidar y apoyar en grupos pequeños e individuales para poder aplicar el conocimiento y la habilidad para ser útil al sintetizar los enfoques de Bloom (Junpeng & Tungkasamit, 2014).

Por ejemplo, en Ghana existe la política de Gestión y Desarrollo Profesional Docente Pre-Terciario (PTPDM), que se extrajo de la Ley de Educación de 2008 (Ley 774) para proporcionar algunos estándares y pautas para las actividades de desarrollo profesional de los docentes. Entre otras cosas, la política de PTPDM estipula que todos los programas de desarrollo profesional adopten un enfoque basado en competencias, tanto en la especificación, como en la evaluación del programa. Por lo tanto, las actividades de desarrollo profesional docente deben preparar a los docentes para satisfacer las demandas específicas de la profesión docente y la gestión y las responsabilidades que las acompañan.

Los programas de DPC también deben estar diseñados para reflejar los fines y objetivos de la educación en Ghana (Abakah et al., 2022). Con su implementación, el sistema de promoción docente existente que se basa en años de experiencia docente será suplantado con evidencia de las actividades de desarrollo profesional de los docentes. La participación en actividades de desarrollo profesional debe vincularse al avance profesional de los docentes y la evidencia de crecimiento y logros profesionales para formar la base de la progresión profesional y los premios.

3.2 Diseño de actividades y programas del DPC

El diseño de estos programas de DPC debe basarse en un análisis eficaz de las necesidades que se derive de los currículos, instrucción, contenido y las bases de conocimientos pedagógicos de los docentes, que son marcos conceptuales sobre los que debe basarse el desarrollo profesional. Las investigaciones muestran que los docentes se desempeñan mejor en los programas de desarrollo profesional de cuyo diseño forman parte del desarrollo profesional (Mwila et al., 2022).

Para garantizar que el DPC sea efectivo para tener cambios positivos sostenidos en las prácticas, actividades o programas de los docentes en el aula, es necesario que sean relevantes para las necesidades de los docentes y sus alumnos. Los docentes obtienen conocimientos y comprensión fundamentales durante su formación previa al servicio; sin embargo, tienen necesidades de aprendizaje continuas que se desarrollan en cada etapa de su carrera. Esto hace que sea prudente que las iniciativas de desarrollo profesional apunten a las necesidades específicas de desarrollo de los docentes (Abakah et al., 2022).

Lo que es evidente en tales actividades es que la atención a las necesidades de DPC tiene el potencial de mejorar las prácticas docentes exitosas. Otras necesidades en esta categoría (es decir, necesidades de conocimiento pedagógico) son el deseo de los docentes de promover su conocimiento de la pedagogía crítica, cómo mejorar las habilidades de pensamiento de los estudiantes y las habilidades de evaluación en general (Derakhshan et al., 2020). Además, es necesario resaltar que para que los docentes persistan en su DPC, deben mantenerse actualizados con respecto a la teoría y la práctica en educación. Parece que el hecho de que los docentes mantengan su base de conocimientos actualizada es vital para su desarrollo y el éxito profesional, puede verse facilitado por la inclinación de los docentes hacia diversas formas de investigación y su participación en ellas.

3.3 Importancia del Desarrollo Profesional Continuo

Las habilidades adquiridas se refuerzan en los cursos en servicio junto con los nuevos, por esto, el DPC es importante para mejorar la calidad de la enseñanza. En su trabajo seminal, Joyce y Showers en 1980 encontraron que los maestros podían adquirir nuevos conocimientos y habilidades y usarlos en su práctica educativa cuando se les brindaban las oportunidades adecuadas para aprender (Dornally, 2019). Pese a esto, la incorporación de nuevas ideas que los profesores han aprendido en los programas de DPC puede plantear algunos problemas, ya que los que están en servicio ya han desarrollado sus sistemas de práctica que creen que resolverán de manera óptima los desafíos que enfrentan y a los que están acostumbrados (Peerthy, 2018).

Incluso cuando los futuros docentes reciben una preparación docente de la más alta calidad, no es suficiente, porque el mundo de la enseñanza está cambiando y los entornos en los que trabajan los docentes y las demandas que la sociedad les impone son cada vez más exigentes. Además, se espera que los alumnos se conviertan en aprendices más autónomos y asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje (Omar, 2015). En consecuencia, la educación y el desarrollo profesional de todos los docentes deben verse como una tarea de toda la vida y deben estructurarse y dotarse de recursos en consecuencia.

En muchos países europeos, el DPC se considera un deber profesional de los docentes. Los informes de Encuesta Internacional sobre Docencia y Aprendizaje revelaron que los docentes que reciben más DPC creen que trabajan de manera más eficaz (Peerthy, 2018). Además, DPC tiene como objetivo ayudar a los maestros a mejorar lo que hacen en clase mientras enseñan, no solo lo que saben. De hecho, cuando los maestros hayan adquirido una experiencia y habilidades razonables, estarán adecuadamente equipados para mejorar la calidad de la enseñanza y convertirse en mejores maestros. Brindan claridad sobre las intenciones de aprendizaje y saben cuándo el aprendizaje es correcto o incorrecto (Omar, 2015).

Finalmente, el DPC mejora el conocimiento del contenido pedagógico y los profesores se benefician al pensar en la enseñanza y el aprendizaje en la práctica real (Peerthy, 2018). El conocimiento del contenido pedagógico trata sobre la selección de temas, formas útiles de presentación, analogías, ilustraciones, ejemplos, explicaciones y demostraciones. Eso está en línea con la visión de Kennedy sobre el problema al que se enfrentan los profesores a la hora de transmitir el contenido a los alumnos. Sin embargo, es probable que dependa demasiado de la orientación y el apoyo de expertos, como para dejarlo en manos del personal escolar (Parra, 2014).

Conclusiones

Como conclusión final es necesario que todo docente participe en algún programa de DPC o a la misma vez que cree uno. Esto fortalecerá un nuevo proceso de aprendizaje dual, que será colaborativo para fomentar el crecimiento del docente considerando que se alcancen las destrezas, habilidades y comprensión dándole realce a la practica mas que a la teoría. Participar en actividades DPC tiene un impacto en la capacidad de los docentes para adquirir y desarrollar habilidades, conocimientos e inteligencia emocional que son absolutamente necesarios para un buen pensamiento, planificación y práctica profesional con sus alumnos y compañeros de trabajo en cada fase de la vida docente.

Además, el docente debe articular al DPC con la investigación, el conocimiento y su vinculación con la sociedad basada en tres ejes que son “la internacionalización e institucionalización de la educación dual considerada como el motor esencial del cambio de la matriz productiva a través de centros de investigación, desarrollo e innovación y la articulación de la triple hélice, que es la universidad, la empresa y el Estado.

Finalmente, los docentes deben desarrollar activamente una profesionalidad continua, que se enfoca particularmente en el segundo elemento, que es la publicación científica, a partir de los informes de resultados de investigación. Al realizar el DPC, los docentes tienen la oportunidad de explorar su capacidad para buscar y formular problemas de aprendizaje, encontrar soluciones e implementar las acciones requeridas, así como informar los resultados en forma de artículo científico, lo que finalmente mejorará su competencia pedagógica y profesionalismo.



Referencias

- Abakah, E., Widin, J., & Ameyaw, E. (2022). Continuing Professional Development (CPD) Practices Among Basic School Teachers in the Central Region of Ghana. *SAGE Open*, 12(2). <https://doi.org/10.1177/21582440221094597>
- Bautista, A., & Ortega-Ruiz, R. (2015). Teacher professional development: International perspectives and approaches. *Psychology, Society and Education*, 7(3), 343–355. <https://doi.org/10.25115/psyse.v7i3.514>
- Arroba-Freire, E., Bonilla-Jurado, D., Guevara, C., & Ramírez-Casco, A. (2022). An Application of the Digital Competencies Questionnaire in Students of the Business Administration Career of the Instituto Tecnológico Superior España (ISTE). *Journal of Higher Education Theory and Practice*. <https://articlegateway.com/index.php/JHETP/article/view/5711/5417>
- Bonilla-Jurado, D. M., Sampedro Ocampo, C. L., Escobar Camacho, M. A., & MoralePinos, G. J. (2019). Estudio legal y estrategias sobre vinculación universitaria con Icolectividad, Caso Ecuador. *Killkana Sociales*. https://doi.org/https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i2.465
- Bonilla-Jurado, D., Lara, A., Lara, G., & Lara, N. (2018). APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS COMO ESTRATEGIA SIGNIFICATIVA EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA. *Universidad Ciencia y Tecnología*. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/60>
- Borko, H., Jacobs, J., & Koellner, K. (2010). Contemporary approaches to teacher professional development. *International Encyclopedia of Education*, 548–556. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00654-0>
- Derakhshan, A., Coombe, C., Zhaleh, K., & Tabatabaeian, M. (2020). Examining the roles of continuing professional development needs and views of research in english language teachers' success. *Test-Ej*, 24(3), 1–27. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1275848.pdf>
- Dornally, D. (2019). *Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators (TEs) within the ecological environment of the island territories of the Organisation of Eastern Caribbean States (OECS)* [Tesis doctoral, University of Liverpool]. https://livrepository.liverpool.ac.uk/3071939/1/200979596_Sept2019.pdf
- Hrastinski, S. (2021). Digital tools to support teacher professional development in lesson studies: a systematic literature review. *International Journal for Lesson and Learning Studies*, 10(2), 138–149. <https://doi.org/10.1108/IJLLS-09-2020-0062>
- Junpeng, P., & Tungkasamit, A. (2014). The Continuing Professional Development of the Assessment through Research-based Learning in Higher Education of Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 143, 737–742. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.474>

- Lay, C. D., Allman, B., Cutri, R. M., & Kimmons, R. (2020). Examining a Decade of Research in Online Teacher Professional Development. *Frontiers in Education*, 5. <https://doi.org/10.3389/educ.2020.573129>
- Loaiza, M., & Andrade, P. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 63, 161–195. <https://doi.org/10.35575/rvucl.n63a7>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Mora, E., Bonilla, D., Nuñez, A., & Sarmiento, C. (2018). Inadaptabilidad de los docentes al manejo de plataformas virtuales: Caso EDUCARECUADOR. *Revista Conrado*, 14(62), 39–43. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n62/rc066218.pdf>
- Mwila, K., Namuchana, M., Lufungulo, E. S., Chinemerem, O. G., Mudenda, S., Mangwatu, D., Nangandu, C., & Hikaambo. (2022). Teachers' Continuous Professional Development (Cpd) in Southern African Development Community (Sadc): a Review of Policies, Approaches and Implementation Strategies in Enhancing Teacher Competences. *International Journal of Education Humanities and Social Science*, 5(1), 104–124. <https://doi.org/10.54922/ijehss.2022.0349>
- Nguyen, H. C. (2019). An investigation of professional development among educational policy-makers, institutional leaders and teachers. *Management in Education*, 33(1), 32–36. <https://doi.org/10.1177/0892020618781678>
- Omar, B. (2015). *Developing continuing professional development (CPD) leadership in further education (FE)* [School of Education Edgbaston]. <https://core.ac.uk/download/pdf/33528484.pdf>
- Parra, K. (2014). El docente y el uso de la mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de Investigación*, 38(83), 155–180. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376140398009.pdf>
- Peerthy, P. (2018). *Continuing professional development and quality of teaching : a case study of State Secondary Schools in Mauritius* [Tesis doctoral, University College London]. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10062531/>
- Popova, A., Evans, D., Breeding, M., & Arancibia, V. (2018). *Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice*. World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-8572>
- Popova, A., Evans, D., Breeding, M., & Arancibia, V. (2022). Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice. *World Bank Research Observer*, 37(1), 107–136. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkab006>
- Ruè, J. (2015). El desarrollo profesional docente en educación superior : agenda, referentes y propuestas para su adopción. *Revista de Docencia Universitaria REDU*, 13, 217–236.

- Saleem, A. (2021). Effectiveness Of Continuous Professional Development Program As Perceived By Primary Level Teachers. *İlköğretim Online*, 20(3), 53–72. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.06>
- Siregar, H. (2018). Continuing Professional Development (CPD) for Teachers of English. *Lingua, Jurnal Bahasa & Sastra*, 18(2), 134–140.
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in 21st Century. *Shanlax International Journal of Education*, 7(4), 29–33. <https://doi.org/10.34293/education.v7i4.624>
- Sulistyaningrum, C., & Octoria, D. (2016). Continuous professional development to improve the teachers' competencies. *The 2nd International Conference On Teacher Training and Education Sebelas Maret University*, 2(1), 656–663. <https://jurnal.uns.ac.id/ictte/article/viewFile/7204/6404>
- Syariifah, A., Juniardi, Y., & Syafrizal. (2019). Continuing Professional Development (CPD) Program for English Teachers' Professional Competence in Secondary Subject' Forum of Serang Regency. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 367, 203–206. <https://doi.org/10.2991/icdesa-19.2019.41>

Copyright (2023) © Diego Bonilla-Jurado, Ruth Narciza Zambrano Pintado y Hugo Luis
Moncayo Cueva



Este texto está protegido bajo una licencia internacional [Creative Commons](#) 4.0.

Usted es libre para Compartir—copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato — y Adaptar el documento — remezclar, transformar y crear a partir del material—para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla las condiciones de Atribución. Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)