

REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA



ISSN: 2709-4502

Alpha Centauri



Realización profesional en docentes de Lima Este en un contexto de emergencia sanitaria COVID-19



Professional development of teachers in East Lima in a context of health emergency COVID-19

<https://doi.org/10.47422/ac.v1i1.2>

Realización profesional en docentes de Lima Este en un contexto de emergencia sanitaria COVID-19

Professional development of teachers in East Lima in a context of health emergency COVID-19

 DIAZ DUMONT, Jorge Rafael
Universidad Nacional Federico Villarreal EUPG. Perú

 LEDESMA CUADROS, Mildred Jénica
Universidad César Vallejo. Perú

 TITO CÁRDENAS, Julia Victoria
Ministerio de Educación. Perú

 DIAZ TITO, Luis Pablo
Universidad Privada San Juan Bautista. Perú

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar las diferencias que existen en los factores que describen la realización profesional en los docentes de educación primaria en instituciones educativas de Lima Este en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria COVID-19. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental, nivel comparativo, de corte transversal; la población constituida por los docentes quienes son los principales protagonistas; la muestra de 384 y el muestreo probabilístico; siendo el instrumento un cuestionario elaborado en Formulario Google. Los resultados indicaron que se evidencia que en los niveles de satisfacción en los factores que comprende la realización profesional existen diferencias significativas estadísticamente; es decir, la realización personal y la realización en el centro de trabajo, difieren, si se les compara en los niveles alcanzados; siendo que la realización en el centro de trabajo presentó mejor situación en cuanto a la satisfacción.

Palabras clave: profesional, personal, educación, remoto, emergencia.

ABSTRACT

The general objective of the present investigation was to determine the differences that exist in the factors that describe the professional accomplishment in the teachers of primary education in educational institutions of East Lima in a context of non-presential teaching due to the sanitary emergency COVID-19. The research was of quantitative approach, descriptive type, non-experimental design, comparative level, cross-sectional; the population constituted by the teachers who are the main protagonists; the sample of 384 and the probabilistic sampling; being the instrument a questionnaire elaborated in Google Form. The results indicated that there are statistically significant differences in the levels of satisfaction in the factors that comprise professional achievement; that is to say, personal achievement and achievement in the work center differ, if they are compared in the levels reached; being that achievement in the work center presented a better situation as far as satisfaction.

Keywords: professional, personal, education, remote, emergency.

INTRODUCCIÓN

La realización profesional de los docentes en la actualidad constituye una de las problemáticas que aqueja al sector educativo, más aún en esta coyuntura que se vive como producto de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19. En todo el mundo, los programas de formación de profesores se encuentran diseñados para formar docentes calificados, que cuenten con las competencias requeridas en sus carreras profesionales y así puedan realizar un trabajo de calidad (Dilshad, 2019). En la mayoría de los países del mundo, se espera que estos profesionales de la educación continúen aprendiendo y buscando realizarse profesionalmente, adaptándose en forma constante a las necesidades cambiantes que requiere la sociedad actual (Sariyildiz, 2017).

Frente a esta problemática, en el país Ghana se viene realizando programas de preparación continua de los docentes en servicio, buscando la mejora de su desarrollo profesional (Chitiyo, et ál., 2019). Asimismo, los países desarrollados como Canadá, EE.UU., Australia y Japón han destinado en forma continua grandes fondos para el desarrollo y preparación de sus docentes (Ajani, 2020); en los Estados Unidos de Norteamérica a través de la implementación de la Ley “Éxito de Todo Estudiante” (ESSA), los profesores han recibido nuevas responsabilidades relacionadas con el apoyo a las necesidades escolares y de comportamiento de los estudiantes; frente este escenario, todos los docentes deben continuar formándose y buscando su crecimiento profesional hasta lograr realizarse en su ámbito laboral (Nelson & Bohanon 2019).



Como se observa, la educación durante los últimos años se encuentra en permanente cambio. En forma constante se implementan nuevas normas, expectativas de aprendizaje y evaluación, uso de estrategias innovadoras, entre otras; debido a ello, los docentes están llamados a actualizarse y prepararse para afrontar y asumir estos nuevos retos que demanda la educación actual (Owens, et al., 2018). La realización profesional de los docentes requiere que busquen su formación continua, para alcanzar el desarrollo de sus competencias profesionales que les permita ponerse a la vanguardia de los cambios que se producen en educación y puedan ejercer su praxis de manera óptima (Greshilova et al., 2020).

Actualmente, debido a la coyuntura que se vive como producto de la pandemia producida por el COVID-19 que asola al mundo, los docentes se han visto en la necesidad de buscar estrategias que les permitan atender a sus estudiantes de manera remota; siendo para ello indispensable el uso de sus competencias digitales, por ende, se vieron en la necesidad de prepararse a través de tutoriales, capacitaciones virtuales, asesorías, entre otras. Las capacidades en el uso de TICs en los docentes son indispensables en los tiempos actuales (Greshilova et al., 2020). La calidad de la educación en cualquier país se ve reflejada por la calidad de sus profesores (Ajani, 2020) y ellos tienen que demostrar su preparación. El aprendizaje en línea, frente a este contexto producido por la emergencia sanitaria, es la opción más viable para que los docentes desarrollen su experiencia profesional bajo este sistema remoto (Lee, et al., 2020).

Las diferentes investigaciones realizadas en el contexto mundial, indican que cuando el docente se desarrolla profesionalmente puede realizar un ejercicio adecuado de su labor de enseñanza (Hauge & Wan, 2019). Por otro lado, es esencial que busquen la mejora de su práctica y para lograrlo se requiere su preparación continua (Bozkuş & Bayrak, 2019). El desarrollo de la sociedad y las funciones laborales de los docentes se asocia con la formación continua, es decir con el constante desarrollo de sus habilidades profesionales (Greshilova et al., 2020). El desarrollo profesional de los docentes es la columna vertebral para que mantengan su vida profesional sin detenerse y realicen un buen ejercicio de sus labores (Yurtseven, & Altun, 2018), aun en estos tiempos de trabajo remoto que se vive.

La realización personal de los docentes debe ser puesta en la agenda por las autoridades educativas de los diferentes países, comprendiendo la gran importancia que estos profesionales tienen en la formación de las generaciones actuales y venideras (Karacabey, 2020). Este ejercicio requiere profesionales con un alto compromiso con la educación, asimismo, sean conscientes sobre su responsabilidad social, posean competencias y autonomía en la toma de decisiones, disponibilidad para el cambio, manejo de conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos, cualidades y valores éticos y compromiso con su propio aprendizaje a través de una formación continua (Dilshad et al., 2019; Muñoz & Garay, 2015).

Revisión de la literatura

Realización profesional docente

La realización profesional se refiere a la satisfacción interna que sienten los empleados sobre su experiencia laboral y lo consideran como un éxito (Huizhen & Ming, 2018). La realización profesional de los docentes se define como un proceso a través del cual el profesor siente que cuenta con una formación adecuada y que ha logrado adquirir cualidades profesionales importantes, entre las cuales se encuentran: las comunicativas, motivacionales, reflexivas, educativas, intelectuales, entre otras y además es consciente de su desarrollo profesional (Kovalchuck & Vorotnykova, 2017). Asimismo, la realización profesional es considerada como la capacidad de eficacia de los profesores en la ejecución de las diversas actividades que realiza en su trabajo (Makovec, 2018; Sysko, 2018).

Las nuevas necesidades de aprendizaje como producto de los cambios acelerados, hacen que los docentes busquen crecer profesionalmente, siendo su preparación constante un aspecto muy significativo que debe ser considerada (Sezgin, 2020); uno de elementos fundamentales en la formación de los docentes son los procesos de auto-mejora individual, incremento de sus conocimientos culturales, tecnológicos, pedagógicos y de contenido, desarrollo de habilidades de interacción, entre otras; estas son cualidades muy importantes para que los docentes tengan valores añadidos (Sezgin, 2020). El rol del docente en estos últimos años ha sufrido también

cambios y transformaciones lo cual lo lleva a actualizarse de manera constante (Sysko, 2018).

El desarrollo profesional docente comienza con la formación en su facultad y es en ese espacio cuando empieza a crear su identidad profesional, luego pasa por definir y reconocer los diversos papeles que como futuro docente debe tener (Makovec, 2018); a partir de allí, su desarrollo profesional es un proceso continuo de formación, con el objetivo de lograr mejoras en el ejercicio laboral (Valiandes & Neophytou, 2018). El desarrollo profesional se encuentra referido a la participación en actividades que ayuden a los docentes a potencializar su carrera después de haber concluido su formación docente (Sariyildiz, 2017). La eficacia del docente se define como la expectativa de ser capaz de lograr los aprendizajes esperados de sus estudiantes (Horan & Merrigan, 2019).

El propósito de la realización profesional de los docentes que se encuentran en servicio es sentirse cómodos con su carrera y mejorar la calidad de enseñanza en su aula, lo cual, sin lugar a dudas, incrementaría el rendimiento académico de sus alumnos (Ajani, 2020). Los conocimientos que poseen los docentes son esenciales para el logro de las competencias de sus estudiantes. Por ello, es importante que lo usen de manera efectiva, siempre buscando la mejora y la evaluación de su progreso, para hacer juicios sólidos sobre su propia práctica (Clark, et al., 2018); siendo la motivación, responsabilidad y la movilidad académica piezas fundamentales para alcanzar su desarrollo profesional (Sysko, 2018). Los valores profesionales y personales de los docentes afectan

directamente su actitud y comportamiento en el trabajo y en consecuencia afectan a la calidad de la educación (Huizhen & Ming, 2018; Sezgin, 2020).

Para que los docentes se sientan realizados profesionalmente deben tener un desarrollo profesional continuo, lo cual incluye las diferentes prácticas necesarias para realizar su trabajo en el aula (Dilshad et al., 2019); en estas prácticas también deben estar incluidas las actualizaciones de sus conocimientos y habilidades, la reflexión sobre las experiencias y la colaboración con sus pares (Sariyildiz, 2017). Un proceso de aprendizaje que conducen al desarrollo y a una mayor experiencia para los docentes son la comprensión de su propio desarrollo profesional y la puesta en práctica de sus conocimientos, los cuales pueden ser influenciados por diversos factores apoyando o impidiendo cambios en el ejercicio de su práctica docente (Hauge & Wan, 2019).

La realización profesional de los docentes involucra su formación continua (Özdemir, 2019). Esta formación, es considerada como un proceso que necesita del aprendizaje constante y activo del docente a lo largo de su trayectoria profesional (Özdemir, 2019). En consecuencia, el desarrollo profesional de los docentes es un fenómeno importante que permite que se mantengan vigentes a lo largo de su carrera y de su vida profesional desarrollando competencias profesionales y pedagógicas (Makovec, 2018). En los últimos tiempos, los docentes han adoptado una nueva responsabilidad, la cual les permite asumir su nueva identidad respecto al uso adecuado de los recursos que se encuentran disponibles en su medio (Yurtseven & Altun, 2018). Asimismo, el rol del

docente está definido por los eventos culturales, sociales y ambientales e influyen en las diferencias que se producen en los roles que asumen dentro de las diferentes culturas y sociedades (Makovec, 2018).

Dimensiones de realización profesional

Las dimensiones abordadas en esta investigación son: realización personal y Realización en centros de trabajo

Realización personal:

La realización personal es el grado de satisfacción que sienten las personas que logran acercarse de manera considerable a la realización total de sus proyectos o a sus metas planteadas (Recio-Reyes, et al., 2012). Los docentes sienten esa satisfacción cuando logran alcanzar sus objetivos en el ámbito laboral a nivel personal.

Explorar las ideas de los profesores respecto el impacto que tienen en su realización personal, el avance de su carrera, sus potencialidades, crecimiento académico, su propio bienestar, etc. son fundamentales para que obtengan una comprensión completa de su existencia (Tantawy, 2020). Los docentes necesitan ser agentes de cambio y adaptarse a la realidad de su entorno laboral (Biccard, 2019). Asimismo, participar en su trabajo profesional lo lleva a aprender y aplicar nuevas habilidades y conocimientos que mejoren su desarrollo profesional y por consiguiente lo lleven a sentir bienestar (Tantawy, 2020).

El profesionalismo de los docentes se encuentra profundamente entrelazado con su identidad profesional y creencias, valorando así la profesión que eligió (Tantawy, 2020). En el marco del aprendizaje profesional, los docentes deben ser reflexivos y tener la capacidad de evaluar si los cambios en su práctica tienen el efecto deseado, de ser así continuar con su ejercicio profesional (Valiandes & Neophytou, 2018).

El crecimiento académico de los docentes constituye otro de los aspectos que marcan la carrera profesional ya que son llamados a desarrollar y mejorar sus competencias. Es importante que el docente busque oportunidades de aprendizaje a través de medios formales como conferencias, talleres y capacitación de cursos de manera continua (Tantawy, 2020); la preparación académica constituye un intento cognitivo y personal que requiere comprometerse con nuevas ideas, probar nuevos enfoques, mejorando así la práctica pedagógica y el aspecto emocional del docente (Tantawy, 2020).

La realización personal requiere que el docente se adapte a los cambios de la nueva docencia. Por ello, es necesario que en forma constante innove y actualice sus estrategias de enseñanza, las cuales le permitirán realizar un trabajo eficiente, desarrollando en sus estudiantes habilidades de autonomía, reflexión y pensamiento crítico (Tantawy, 2020). La continuidad de la educación no sólo implica la asimilación del conocimiento, sino también la adquisición de habilidades, destrezas y métodos de actividad apropiados, que le permitan ejercer su docencia con optimismo (Greshilova et al., 2020).

Existen cursos diseñados de forma distintiva en función al nivel y/o especialidad de los docentes, muchos de ellos realizados en forma presencial y otros a través de la tecnología, en la cual incorporan elementos de un enfoque de aprendizaje a distancia (Krasnova & Shurygin, 2019). Debido a la pandemia, durante este año solamente se vienen realizando cursos a distancia a fin de que los docentes continúen mejorando sus competencias profesionales y se sientan realizados profesionalmente.

Los docentes tienen mucha responsabilidad con sus estudiantes, por ser las personas a quienes enseña; con los padres de familia, ya que son quienes le encomendaron la educación de sus hijos y con la sociedad, ya que los estudiantes que forma se insertarán en ella (Biccard, 2019). De igual manera, necesitan una cercanía con sus estudiantes padres de familia y colegas demostrando el aprecio, respeto mutuo y apertura (Newberry, et al., 2018). Es importante el dominio personal del docente el cual incluye su autoconocimiento, creencias y actitudes. (Lee, et al. 2020). La realización personal se ve nutrida en gran medida cuando las competencias y la confianza en sí mismo se encuentran fuertemente asociadas con la eficiencia de los docentes en su ámbito laboral (Horan & Merrigan, 2019).

Realización en centros de trabajo

La realización en el centro de trabajo se encuentra interrelacionado con la motivación que presenta el empleado en su ámbito laboral; es decir, a la satisfacción que siente de sí mismo, de sus logros y

al reconocimiento que le otorga su institución (Recio-Reyes, et al., 2012).

La realización en su centro de trabajo se encuentra interrelacionado al desarrollo profesional de los docentes; es decir a la manera como aprenden y cómo aplican sus nuevos conocimientos dentro de su entorno laboral (Hauge & Wan, 2019). Es necesario que estos profesionales tengan en cuenta las prioridades de la educación permanente y busquen su formación continua ya que este es un componente obligatorio en estos tiempos donde la gestión del conocimiento se encuentra a la vanguardia (Greshilova et al., 2020).

Es vital que en estos tiempos los docentes busquen su formación continua para estar preparados y abordar los aspectos teóricos y prácticos de la educación (Horan & Merrigan, 2019). Los esfuerzos que realiza para su desarrollo profesional le permitirán transformar las escuelas en comunidades de aprendizaje para todos (Horan & Merrigan, 2019). Asimismo, las capacitaciones y el desarrollo profesional le brindarán oportunidades para acceder a cursos de aprendizaje y desarrollo profesional continuo (Kovalchuck & Vorotnykova, 2017). En consecuencia, el compromiso y la formación rigurosa son fundamentales para los docentes (State et al., 2019). Por otra parte, las interacciones sociales y el entorno se ven como decisivos para el aprendizaje y el desarrollo de los docentes (Hauge & Wan, 2019).

MATERIAL Y MÉTODOS

El presente estudio se realizó en un contexto cuantitativo; siendo el tipo de investigación descriptivo de diseño no experimental, puesto que no se manipuló ninguna variable, haciendo un diagnóstico de las misma en un espacio, tiempo y contexto de desarrollo de las actividades educativas no presenciales por la emergencia sanitaria COVID-19 que se vive en el Perú.

Participantes

La población estuvo constituida por docentes de Instituciones Educativas de Lima Este; siendo la muestra probabilística de 384 docentes y que, por razones éticas, se mantendrá en reserva el nombre de las personas e instituciones involucradas.

Instrumento

El instrumento, un cuestionario en línea alcanzado por invitación Google Formulario; siendo la escala de Realización Profesional (RP), cuya ficha técnica es:

Autor: Diaz Jorge, Ledesma Mildred, Tito Julia y Diaz Luis (2020)

Objetivo: Recopilar en el profesional educador un diagnóstico de su opinión en cuanto a su Realización Profesional, respecto a las dimensiones de Realización Personal y Realización en el Centro Laboral.

Año: 2020

Nº de reactivos: 37

Escala: Likert (Muy poco, Poco, Medio, Bastante y



Mucho)
 Niveles y Rangos: Satisfecho (82-110), Media (52-81), Insatisfecho (22-51)
 Validez constructo y contenido: Juicio de expertos.
 Prueba de concordancia Coeficiente V de Aiken 0.907 (muy aceptable)
 Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.901 (muy alta)

Respecto al análisis de los datos, se tuvo en cuenta que la variable estudiada es estadística cualitativa y ordinal; siendo su baremación en niveles y rangos que se describen en la ficha técnica; se aplicó directamente estadística no paramétrica por la naturaleza de la variable estadística. Luego de tabular los datos, se procedió a la elaboración de tablas y figuras para su respectiva descripción e interpretación. Finalmente, se aplicó la prueba de Wilcoxon; la cual es una prueba no paramétrica en una muestra con dos dimensiones, para determinar la existencia de diferencias entre ellas (Quezada, 2010).

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Como se observa en la tabla y figura 1, la realización profesional en los docentes de educación primaria en instituciones educativas de Lima este, en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria covid-19; el 55.2% se encuentra satisfecho, mientras que el 37.5% se encuentra en una situación media en cuanto a su satisfacción por su realización

profesional; quedando en otro extremo el 7.3%, que no se encuentra satisfecho.

Tabla 1

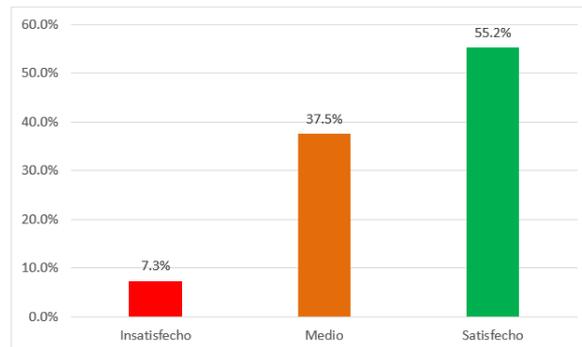
Realización Profesional según los docentes de educación primaria en Instituciones Educativas de Lima Este en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria COVID-19.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	28	7,3
Medio	144	37,5
Satisfecho	212	55,2
Total	384	100,0

Nota: Base de datos cuestionario de Realización Profesional y SPSS V.24

Figura 1

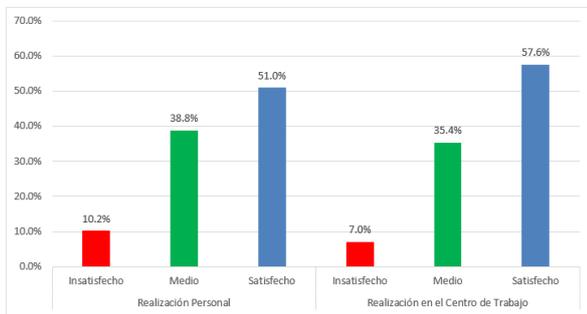
Diagrama de frecuencia Realización Profesional



En la Figura 2, la realización profesional según niveles de la satisfacción alcanzada, se observa mejores resultados en la realización en el centro de trabajo (insatisfecho 7.0%, 35.4% medio y 57.6% satisfecho) en comparación con la realización profesional (Insatisfecho 10.2%, 38.8% Medio y 51.0% Satisfecho)

Figura 2

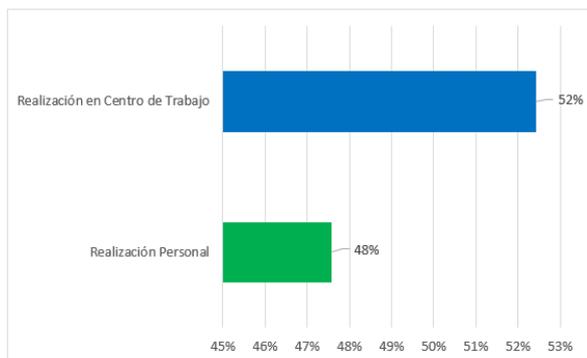
Diagrama de frecuencia Realización Profesional por dimensiones según la satisfacción alcanzada.



En la Figura 3, la realización profesional según la importancia de la satisfacción alcanzada, se observa que la realización en el centro de trabajo alcanza un 52% seguido de la realización personal que representa un 48%.

Figura 3

Diagrama de frecuencia Realización Profesional por dimensiones según la importancia de la satisfacción alcanzada.



Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis

Ha: Existen diferencias significativas en los factores que describen la realización profesional

según los docentes de educación primaria en Instituciones Educativas de Lima Este en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria COVID-19

Ho: No existen diferencias significativas en los factores que describen la realización profesional según los docentes de educación primaria en Instituciones Educativas de Lima Este en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria COVID-19

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

En la Tabla 2, el resultado del p_valor de la prueba de Wilcoxon $p_valor = 0.000 < 0.05$; por tanto, se rechaza la Ho; aceptándose la hipótesis alterna de la variable. Por lo que se puede afirmar que: existen diferencias significativas en los factores que describen la realización profesional según los docentes de educación primaria en Instituciones Educativas de Lima Este en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria COVID-19.

Tabla 2

Prueba de Wilcoxon

Resumen de prueba de hipótesis			
Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1 La mediana de las diferencias entre Realización Personal y Realización en Centro de Trabajo es igual a 0.	Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo de muestras relacionadas	,000	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran las significancias asintóticas. El nivel de significancia es ,05.



Fuente: Base de datos cuestionario de Realización Profesional y SPSS V.24

DISCUSIÓN

La presente investigación respecto al objetivo general, demuestra que existen diferencias significativas en los factores que describen la realización profesional según los docentes de educación primaria en Instituciones Educativas de Lima Este en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria COVID-19; es decir, concretamente existen diferencias significativas ($p_{\text{valor}} < 0.05$) en la realización personal y la realización en el centro de trabajo.

Estos resultados se corroboran en el diagrama de frecuencias la Realización Profesional por dimensiones según la satisfacción alcanzado, en donde se observó mejores resultados en la realización en el centro de trabajo (insatisfecho 7.0%, 37.4% medio y 57.6% satisfecho) en comparación con la realización profesional (insatisfecho 10.2%, 38.8% medio y 51.0% satisfecho); lo que coincide con la importancia de la satisfacción alcanzada, en donde se encontró que la realización en el centro de trabajo alcanzó un 52% seguido de la Realización Personal con un 48%.

En resumen, la Realización Profesional en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas de Lima Este, en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria COVID-19; el 55.2% se encontró satisfecho, mientras que el 37.5% se encontró en una situación media en cuanto a su

satisfacción por su Realización profesional; quedando en el otro extremo el 7.3%, que no se encuentra satisfecho.

CONCLUSIONES

La investigación evidencia que en los niveles de satisfacción en los factores que comprende la realización profesional existen diferencias significativas estadísticamente; es decir, la realización personal y la realización en el centro de trabajo, difieren si se les compara en los niveles alcanzados; siendo que la realización en el centro de trabajo presentó mejor situación en cuanto a la satisfacción. Ello está explicado por una serie políticas públicas que se han implementado en los últimos años en el sector de la educación básica, concretamente la educación inicial, ello por la carrera magisterial, las escalas o niveles con remuneraciones diferenciadas y oportunidades de ascensos entre otras situaciones.

En el caso de la realización personal, en el sector educación muchas veces ocurre que algunos docentes ingresaron a la carrera magisterial por situaciones coyunturales y se quedaron en el sector, guardando para sí su realización profesional en otros espacios; sin embargo, es un grupo mínimo, como lo demuestran las estadísticas de insatisfacción en este estudio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajani, O. A. (2020). Investigating the Quality and Nature of Teachers' Professional Development in South Africa and Nigeria. *Gender & Behaviour, 18*(2), 15813–15823.
- Biccard, P. (2019). The professional development of primary school mathematics teachers through a design - based research methodology. *Pythagoras, 40*(1), 515. <https://doi.org/10.4102/>
- Bozkuş, K. & Bayrak, C. (2019). The Application of the Dynamic Teacher Professional Development Through Experimental Action Research. *International Electronic Journal of Elementary Education, 11*(4), 335–352. <https://doi.org/10.26822/iejee.2019450792>
- Chitiyo, M., Kumedzro, F. K., Hughes, E. M. & Ahmed, S. (2019). Teachers' Professional Development Needs Regarding Inclusive Education in Ghana. *International Journal of Whole Schooling, 15*(2), 53–79.
- Clark, S. K., Schoepf, S. & Hatch, L. (2018). Exploring the use of personalised professional development to enhance teacher knowledge and reading instruction in the upper elementary grades. *Journal of Research in Reading, 41*, 30–47. <https://doi.org/10.1111/1467-9817.12130>
- Dilshad, M., Hussain, B. & Batool, H. (2019). Continuous Professional Development of Teachers: A Case of Public Universities in Pakistan. *Bulletin of Education & Research, 41*(3), 119–130.
- Greshilova, I. A., Kimova, S. Z. & Dambaeva, B. B. (2020). Designing the Model of Professional Development of Teachers Taking into Account Axiological Imperatives of Continuing Education. *Euromentor, 11*(1), 101–125.
- Hauge, K. & Wan, P. (2019). Teachers' collective professional development in school: A review study. *Cogent Education, 6*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1619223>
- Horan, M. & Merrigan, C. (2019). Teachers' perceptions of the effect of professional development on their efficacy to teach pupils with ASD in special classes. *Reach, 32*(1), 34–49.
- Huizhen, Z. & Ming, C. (2018). Study on the Influence of Organizational Justice on College Teachers' Sense of Professional Achievement. *Educational Sciences: Theory & Practice, 18*(5), 2283–2294. <https://doi.org/10.12738/estp.2018.5.127>
- Karacabey, M. F. (2020). Perceptions of School Administrators on Their Contributions to Teacher Professional Development. *Journal of Theoretical Educational Science / Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi, 13*(1), 78–90. <https://doi.org/10.30831/akukeg.541053>
- Kovalchuck, V. & Vorotnykova, I. (2017). E-Coaching, E-Mentoring for Lifelong Professional Development of Teachers within the System of Post-Graduate Pedagogical Education. *Turkish Online Journal of Distance Education, 18*(3). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?dire>



- ct=true&db=eric&AN=EJ1147624&lang=e
s&site=eds-live
- Krasnova, L. & Shurygin, V. (2019). Blended Learning of Physics in the Context of the Professional Development of Teachers. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(23), 17–32. <https://doi.org/10.3991/ijet.v14i23.11084>
- Lee, H. S., Mojica, G. F. & Lovett, J. N. (2020). Examining How Online Professional Development Impacts Teachers' Beliefs About Teaching Statistics. *Online Learning*, 24(1), 5–27. <https://doi.org/10.24059/olj.v24i1.1992>
- Makovec, D. (2018). The Teacher's Role and Professional Development. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering & Education (IJCRSEE)*, 6(2), 33–45. <https://doi.org/10.5937/ijcrsee1802033M>
- Muñoz, M. & Garay, F. (2015). La investigación como forma de desarrollo profesional docente: Retos y perspectivas. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(2), 389-399. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000200023>
- Nelson, J. & Bohanon, H. (2019). Blue Ocean Shift: Evidence-Based Practice in the Professional Development of Teachers. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 12(2), 4–20. <https://doi.org/10.3991/ijac.v12i2.10688>
- Newberry, M., Sanchez, L. O. & Clark, S. K. (2018). Interactional Dimensions of Teacher Change: A Case Study of the Evolution of Professional and Personal Relationships. *Teacher Education Quarterly*, 45(4), 29–50.
- Owens, D. C., Sadler, T. D., Murakami, C. D. & Tsai, C. (2018). Teachers' views on and preferences for meeting their professional development needs in STEM. *School Science & Mathematics*, 118(8), 370–384. <https://doi.org/10.1111/ssm.12306>
- Özdemir, S. M. (2019). Implementation of the Lesson Study as a Tool to Improve Students' Learning and Professional Development of Teachers. *Participatory Educational Research*, 6(1), 36–53.
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación-Estadística aplicada a la Investigación*. Lima, Perú: Editora Macro.
- Recio-Reyes, R. G., Gómez-Sánchez, D., López-Gama, H. & Oviedo-Marín, R. (2012). "Autorrealización de los empleados de la presidencia municipal de Rioverde, San Luis Potosí, México". *CienciaUAT*, 6(3), 14-19
- Sariyildiz, G. (2017). "Novice and Experienced Teachers' Perceptions Towards Self-Initiated Professional Development, Professional Development Activities and Possible Hindering Factors". *International Journal of Language Academy*, 5, 248–260. <https://doi.org/10.18033/ijla.3648>
- Sezgin, S. (2020). Teacher education MOOCs: Rethinking professional development of teachers according to the MOOC experiences of preservice teachers and teacher trainers. *Ilkogretim Online*, 19(4), 2484–2502.

<https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.764616>

Education, 33(1), 207–228.

<https://doi.org/10.16986/HUJE.2017030461>

State, T. M., Simonsen, B., Hirn, R. G. & Wills, H. (2019). Bridging the Research-to-Practice Gap Through Effective Professional Development for Teachers Working With Students With Emotional and Behavioral Disorders. *Behavioral Disorders*, 44(2), 107–116.

<https://doi.org/10.1177/0198742918816447>

Sysko, N. (2018). Professional Development of Teachers under the Conditions Lifelong Learning: Foreign Experience. *Comparative Professional Pedagogy*, 8(2), 67–75.

<https://doi.org/10.2478/rpp-2018-0021>

Tantawy, N. (2020). Investigating Teachers' Perceptions of the Influence of Professional Development on Teachers' Performance and Career Progression. *Arab World English Journal*, 11(1), 181–194.

<https://doi.org/10.24093/awej/vol11no1.15>

Valiandes, S. & Neophytou, L. (2018). Teachers' professional development for differentiated instruction in mixed-ability classrooms: investigating the impact of a development program on teachers' professional learning and on students' achievement. *Teacher Development*, 22(1), 123–138.

<https://doi.org/10.1080/13664530.2017.1338196>

Yurtseven, N. & Altun, S. (2018). Role of Self-Reflection and Peer Review in Curriculum-focused Professional Development for Teachers. *Hacettepe University Journal of*

CORRESPONDENCIA:

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
jorge.diazdu@ciplima.org.pe

