

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5175 “MANUEL
ARÉVALO CÁCERES”. UGEL 04 – ANCÓN. LIMA 2017.**

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE
TEACHING PERFORMANCE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION N ° 5175
"MANUEL ARÉVALO CÁCERES". UGEL 04 - ANCÓN. LIMA 2017

O CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM O DESEMPENHO
DOCENTE NA INSTITUIÇÃO EDUCATIVA N ° 5175 "MANUEL ARÉVALO
CÁCERES". UGEL 04 - ANCÓN. LIMA 2017

Recibido: 14 de octubre de 2018

Aceptado: 10 de diciembre de 2018

ABRIGO DOMINGUEZ, Eleuterio ; Carlos BARRIGA HERNÁNDEZ

ISSN: 2617-619X

Resumen.- La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional, causal no experimental. Los factores de estudio son dos: El clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017. La población y muestra estuvo conformada por los estudiantes de la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición, también una ficha de observación, entrevista a los estudiantes. La variable clima

organizacional consta de las siguientes dimensiones: estilo gerencial, liderazgo, niveles de comunicación, manejo de conflictos. De igual forma la variable desempeño docente consta de las siguientes dimensiones: estrategias metodológicas, planificación de la enseñanza, uso de medios y materiales educativos, solvencia profesional. La muestra estuvo conformada por 112 estudiantes de la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017.

Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017. Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigada pues se ha encontrado según la correlación de Rho de Spearman de 0,538 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (***) $p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis de investigación:

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017

Palabras Clave: Clima Organizacional –Desempeño Docente – Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres.

Abstract.- The scientific research we have done is basic, correlational, non-experimental causal. The factors of study are two: The organizational climate and the teaching performance of the Educational Institution N ° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima. 2018. The population and sample was conformed by the students of the Educational Institution N ° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres". The design of the research is transectional, correlational, causal, bivariate, transversal. For the collection of data, two structured questionnaires were drawn up as a measurement, as well as an observation form, an interview with the students. The variable organizational climate consists of the following dimensions: management style, leadership, communication levels, conflict management. Similarly, the variable teacher performance consists of the following

dimensions: methodological strategies, planning of teaching, use of educational media and materials, professional solvency. The sample consisted of 112 students of the Educational Institution N ° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lime. 2018

The instruments comply with the qualities of validity and reliability. The study proposes the following research hypothesis: the Organizational Climate is related to the Teaching Performance in the Educational Institution N ° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lime. 2018

The obtained results allow us to reject the null hypothesis and accept the hypothesis investigated since it has been found according to the Spearman's Rho correlation of 0.538 is MODERATE association of the variables and being highly significant. In addition, according to the evidence of independence (***) highly significant, the research hypothesis is accepted:

There is a direct and significant relationship between the Organizational Climate and the Teaching Performance in the Educational Institution N ° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lime. 2018

Keywords: Organizational Climate - Teaching Performance - Educational Institution N ° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres.

Introducción.- Las instituciones educativas, actualmente se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, actualmente las instituciones educativas requieren del establecimiento de un clima organizacional que favorezca la calidad educativa en los actores: administrativos, docentes, estudiantes e instituciones públicas y privadas que la integran y se vinculan directamente con el trabajo educativo.

Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones educativas existan y cumplan su rol primario, en el caso de los docentes, es primordial formar a los estudiantes adecuadamente para el desempeño eficaz en una sociedad competitiva, por ello se

considera que es necesario levantar información sobre el clima organizacional, como primera actividad, que permita conocer la percepción de los docentes que guarda relación de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su formación integral.

Todo lo anterior descrito, hace que sentir impotencia, angustia y por ende fallas en una organización educativa, el docente hasta para levantarse en las mañanas e ir al trabajo, se le hace difícil; cuando falla el entorno organizacional, funcionamos a un nivel de cumplimiento mínimo y se toma vuelo en cualquier oportunidad para buscar nuevos horizontes, nuevos acontecimientos que sean agradable para el maestro(a).

Es por eso que algunos de los indicadores del mal clima en las escuelas, son el ausentismo y la alta rotación del personal

En mi práctica docente he podido observar que en las instituciones educativas se percibe un clima organizacional desfavorable en los docentes, ya que las decisiones que se toman son autoritarias e impositivas por parte de los directivos, algunas veces esta decisión está en función de grupos allegados; se evidencia la ausencia de una comunicación eficiente, no se expresa la capacidad de saber escuchar a los demás ya que muchas veces las opiniones de los docentes no son consideradas; se planifican las actividades institucionales a último momento, no hay un espacio de integración y coordinación; las relaciones interpersonales no son buenas ni altruistas ya que existen conflictos entre docentes y directivos; no hay motivación ni estímulos para el personal, hay poco trabajo en equipo y una escasa identificación del personal con la institución. Todo esto repercute en el desempeño de los docentes causando una desmotivación laboral lo cual hace que no se esfuercen por preparar y mejorar sus clases, capacitarse; planificar, ejecutar sus actividades y elaborar sus materiales didácticos para la enseñanza. Asimismo, existe una escasa participación de las actividades extracurriculares que realiza la institución como: talleres académicos o de formación espiritual, participación en campeonatos deportivos, aniversarios, festividades culturales o religiosas, no hay participación en los desfiles escolares entre otros. Además, existe poca participación en proyectos educativos y

propuestas de innovación pedagógica así como el apoyo en la solución de problemas institucionales.

Con esto se busca que sean los propios actores quienes puedan elaborar sus planes de mejora, si así lo estimasen; y a partir de esta experiencia elaborar propuestas de política en educación a nivel comunal.

Considerando éstos planteamientos, surge el propósito del presente estudio dirigido a analizar la relación del clima organizacional en el desempeño de los docentes de las Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017, esto con la finalidad de abordar lo significativo que es que se revise esta relación considerando que la calidad del desempeño como docente es vital cuando el clima organizacional se muestra aparente a la realidad de la escuela.

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 – Ancón. Lima 2017.

Es una investigación científica con enfoque cuantitativo, con un diseño de tipo descriptivo correlativo. No Experimental.

Arteaga Beatriz (2005), ejecutó una investigación titulada Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes de la escuela bolivariana Acatuto, municipio Piritú, estado Falcón, Universidad Santa María. Estableció como objetivo general: Establecer relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional señalando la importancia entre estos tres elementos en una organización.

En otro orden de ideas Medina, Meralda (2008). Realizó un estudio para optar a magister gerencia educativa, titulado cultura y clima en las organizaciones educativas, universidad pedagógica libertador. Estableció como objetivo general: Analizar la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal docente en organizaciones educativas. Este metodológicamente se correspondió con una investigación cuantitativa, documental, es por ello que la población y muestra no es

humana sino que se utilizaron diferentes fuentes bibliográficas. Esta investigación fue sustentada bajo la teoría de sistema y del desarrollo organizacional.

Asimismo, MESCUA (2010), Realizó su tesis “El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010”, para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la Mención de Gestión Educacional.

El propósito de esta investigación fue estudiar a través de un diseño descriptivo correlacional el clima organizacional y el desempeño docente. Los sujetos que formaron parte de la investigación estuvieron conformados por 60 personas entre directivos, subdirectores y docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del distrito de Pichanaqui.

Por otra parte, Guevara, Ricardo (2011). Realizó un trabajo de investigación a nivel de postgrado para optar el título de magister en administración de la educación en el instituto educativo Pedro A, Labarte de Lima-Perú; el mismo lleva por título Relación entre clima organizacional e institucional, él se planteó como objetivo general: Analizar la relación entre clima organizacional e institucional. El investigador realizó esta investigación bajo el paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo transversal. Sustentando bajo la teoría humanista de Carl Roger, la teoría de jerarquización de necesidades de Maslow y por último la teoría de Mc Clelland.

Guevara (2011), recolecto los datos a través de la técnica del cuestionario, tipo encuesta. El diseño del cuestionario fue diferente para el docente, el alumno y el personal administrativo, puesto que los datos iban dirigidos a cada uno de los roles, importante hacer mención que en ella se utilizaron escalas.

Los resultado obtenido, arrojaron que el clima organizacional no solamente influye en el desarrollo de gestión pedagógica y administrativa sino también en el proceso de aprendizaje-enseñanza de la institución. Al mismo tiempo, el ambiente laboral repercute en los estudiantes y también que el personal directivo debe brindar facilidades para crear un ambiente adecuado al personal.

Objetivo General

- Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 - Ancón. Lima 2017.

Objetivos Específicos

- 1 Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 - Ancón. Lima 2017.
- 2 Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 - Ancón. Lima 2017.
- 3 Determinar la relación entre el proceso de motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 - Ancón. Lima 2017.

Justificación.- Esta investigación tiene como propósito profundizar el estudio sobre las variables de Clima Organizacional y Desempeño Docente; ya que en estos últimos tiempos el Clima Organizacional ha tomado una especial y fundamental importancia en toda organización, razón por la cual, toda institución educativa debe conocer la importancia de desarrollar un buen clima organizacional; factor determinante que influye en el comportamiento de todos los miembros de la organización y que condicionan los niveles de motivación laboral; constituyéndose como insumo fundamental para aportar un trabajo colectivo institucional que permita la mejora de la calidad de servicio que brinda la institución.

Los resultados obtenidos de la presente investigación permitirá conocer y analizar si el clima actual, en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 - Ancón. Lima 2017, es la más apropiada para favorecer el buen desempeño de los docentes.

De esta manera, permitirá a las instituciones educativas intervenir certeramente adaptando e implementando medidas necesarias para mantener un clima organizacional adecuado que favorezca la motivación, las relaciones interpersonales, comunicación, el liderazgo y la identidad institucional; elementos importantes para fortalecer el desempeño de los docentes y por ende brindar un servicio de calidad a los estudiantes y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en nuestro país.

Por otro lado, la información obtenida en la presente investigación servirá como base y antecedente de futuros trabajos relacionados con el tema de estudio. Asimismo, los logros de este estudio permitirá generar conciencia en el papel que cumple el Liderazgo, la estructura organizacional, la Motivación, la planificación curricular, las estrategias didácticas y los medios y materiales didácticos de cada centro educativo, para que todos en conjunto apuesten por un proyecto institucional; basado en un clima organizacional de armonía entre sus miembros y solo así cada institución logrará encaminar hacia un nuevo cambio educativo buscando el bienestar de toda la comunidad educativa.

En este sentido, esta investigación se justifica por cuanto hasta el presente no se ha realizado un estudio sistemático la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres”. UGEL 04 - Ancón. Lima, sobre la relación del clima organizacional en el desempeño docente. Importante hacer mención que estas instituciones se encuentra en una zona urbana, de pocos recursos económicos, habitada por personas humildes, grandes de alma y corazón. En cuanto estas instituciones educativas cuentan con una adecuada estructura física.

Esta investigación será trabajada bajo el paradigma cuantitativo de tipo descriptiva correlacional.

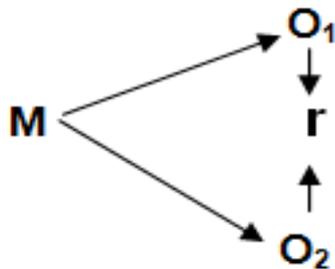
Desde el punto de vista pedagógico también se justifica por cuanto las relaciones interpersonales son fundamentales en el contexto educativo, ya que juega un papel fundamental en el desarrollo integral de los estudiantes. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. Cabe destacar, que esta investigación es de gran importancia; dado que contará con información relevante sobre el ser y el deber ser de las relaciones interpersonales, y enriquecerlos en los círculos de estudio de acción docentes en función del mejoramiento de la praxis pedagógica para fortalecer el desarrollo integral de los educandos.

Material y Método.- De acuerdo al Dr. Mejía Mejía, Elías (2008), en su libro sobre: “La investigación científica en Educación”, tipifica la investigación de la siguiente manera:

Según el tipo de conocimiento previo en la investigación, la investigación es científica; Por la naturaleza del objeto de estudio, es factual o empírica; Como el tipo de pregunta planteada en el problema, es investigación teórica explicativa; El método de contrastación de las hipótesis es de efecto a la causa o también llamado ex post facto; El método de estudio de las variables es cuantitativas; El número de variables es bivariadas; Según el ambiente en que se realiza es bibliográfica y de campo; En tanto el tipo de datos que producen es secundario; Según el enfoque utilitario predominante es teoréticas o especulativas; La profundidad con que se trata el tema es estudios previos, piloto, exploratorio, o survey.

No experimental

Descriptivo correlacional.



Donde:

M = Muestra

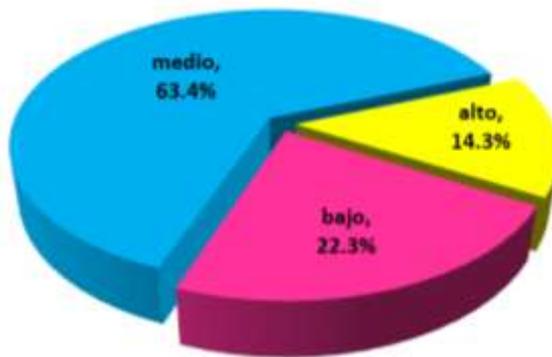
O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Resultados y Discusión:

Figura 1

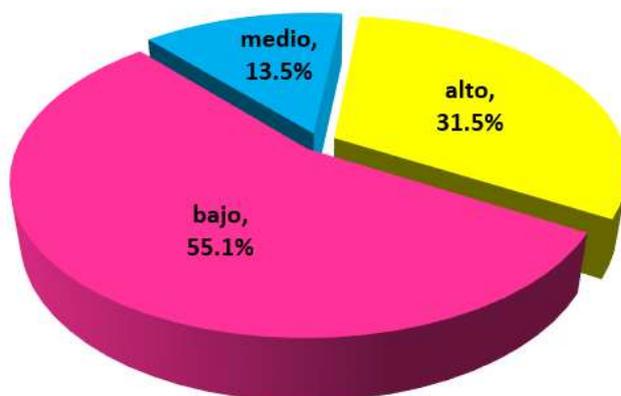


Variable Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia

En la variable Clima organizacional en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017., se puede señalar que 25 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 22,3%, 71 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 63,4% de la muestra y por ultimo 16 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 14, 3% de la muestra.

Figura 2



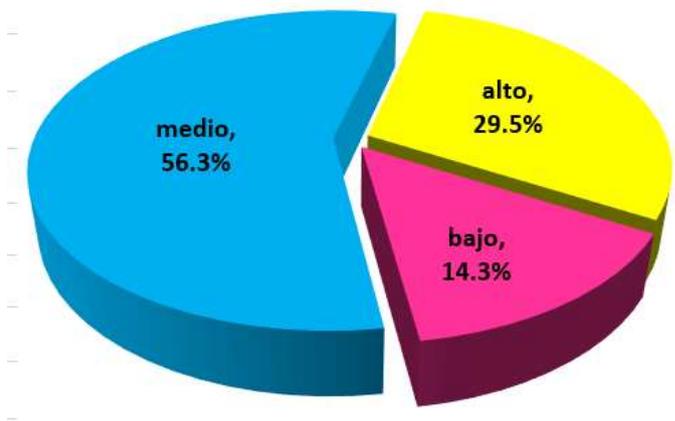
Frecuencia Del Desempeño Docente

Fuente: Elaboración propia

En la variable Desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017, se puede señalar que 49 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 55,1%, 12 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 13,5% de la muestra y por ultimo 28 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 31,5% de la muestra.

Figura 3

Dimensión Estilo De Gerencia

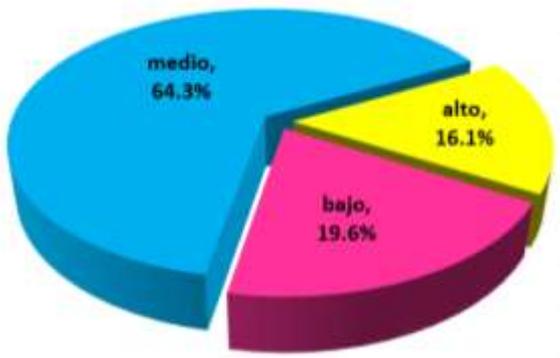


Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Estilo de Gerencia en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017, se puede señalar que 16 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 14,3%, 63 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 56,3% de la muestra y por ultimo 33 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 29,5% de la muestra.

Figura 4

Dimensión Liderazgo

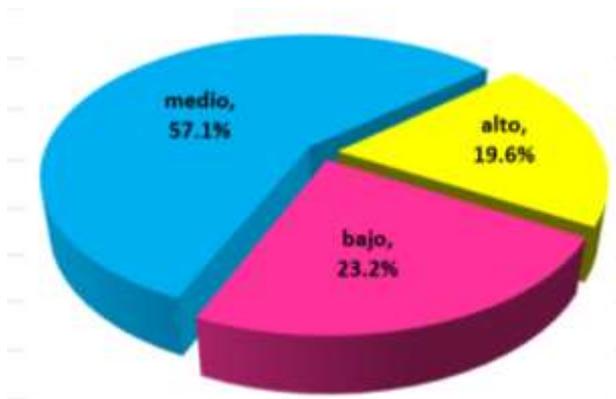


Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Liderazgo en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017, se puede señalar que 22 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 19,6%, 72 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 64,3% de la muestra y por ultimo 18 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 16,1% de la muestra.

Figura 5

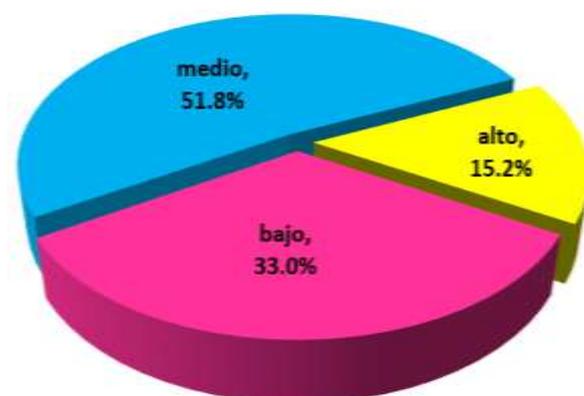
Dimensión Niveles De Comunicación



Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Niveles de comunicación en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017, se puede señalar que 26 personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 23,2%, 64 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 57,1% de la muestra y por ultimo 22 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 19,6% de la muestra.

Figura 6



Dimensión Manejo De Conflictos

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión Manejo de conflictos en la Institución Educativa N° 5175 “Manuel Arévalo Cáceres” UGEL 04- Ancón. Lima 2017, se puede señalar que 37

personas de la muestra se encuentran en un nivel bajo lo cual equivale al 33%, 58 personas se encuentran en un nivel medio lo cual equivale en 51,8% de la muestra y por ultimo 17 personas de la muestra se ubican en el nivel alto con un equivalente de 15,2% de la muestra.

Conclusiones:

1. Se ha demostrado que el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017, según la correlación de Rho de Spearman de 0,538 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017.
2. El Estilo de Gerencia se relaciona con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017, según la correlación de Rho de Spearman de 0,43 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el estilo de gerencia con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017.
3. Se concluye que el Liderazgo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017, según la correlación de Rho de Spearman de 0,402 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017.
4. El estudio demuestra que los Niveles de Comunicación se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón.

Lima 2017, según la correlación de Rho de Spearman de 0,264 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre los niveles de comunicación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017.

5. Concluimos que el Manejo de Conflictos se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017, según la correlación de Rho de Spearman de 0,186 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre manejo de conflictos comunicación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 5175 "Manuel Arévalo Cáceres" UGEL 04- Ancón. Lima 2017.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. España: Pearson - Prentice Hall.
- Alcalá, E. (2011). *El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*. (Tesis de licenciatura inédita, Universidad de Papaloapan, México). Recuperada de: http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.pdf.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. Libros en Red. Recuperado de:
- Arteaga, B. (2005) *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes de la escuela bolivariana Acatuto, municipio Piritú*. Universidad Santa María.
- Beltran, M. (2009), *La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista electrónica de investigación Educativa. REDIE. Vol11,Nº2, Ensenada Noviembre 2009
- Brunet, L. (2002). *El Clima del trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. Mexico.

- Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría General de la Administración*. 7ª Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Mescua, M. (2010). *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010*. (Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Tesis/1286155.html>.
- Peña, A, M. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito. No. 11-02 de Puerto Plata*. <http://www.oei.es/> (consulta 12 de Junio 2013).
- Valdés Héctor (2009), *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes*. Consejo nacional de Educación del Perú, Perú
- Valdés, Héctor (2000). *En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores* Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo.