

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD POSTGRADO
Escuela de Maestria



**DISEÑO DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LEÓN XIII
AREQUIPA 2015**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro de Magíster en Gestión Educativa

Elaborado por :

GOMEZ LEON MARUJA

CHIMBOTE

2016

Resumen

El trabajo de investigación que se presenta a continuación, es un intento por conocer como escenario gestión organizacional; es decir ¿Cómo participan los docentes y el directivo de la I.E. en la gestión?, ¿qué estrategias se ponen en juego para implantarlo?, ¿cuáles son las tensiones de la gestión que dificultan su aplicación en la práctica?, entre otras, fueron las preguntas que guiaron la investigación hacia el logro de la propuesta del diseño de un programa estratégico de trabajo en equipo para mejorar la gestión organizacional que permitan orientar los esfuerzos por promover una gestión democrática y participativa. Para cumplir nuestro propósito se eligió a la Institución Educativa León XIII del distrito de Cayma, en la provincia de Arequipa, este trabajo permitió comprobar que el liderazgo del director es un factor vital en la promoción del cambio; ya que las relaciones interpersonales se encuentran bastante deterioradas entre docentes, entre estos y el personal directivo de la institución educativa (desgobierno, por su papel paternalista), la comunicación no es la adecuada, todos quieren imponer sus ideas o creen tener la razón, poca participación en la toma de decisiones y solución de problemas mostrando desinterés e indiferencia, trabajo más personal que grupal, formación de grupos de poder; se busca entonces identificar las características de las relaciones interpersonales, la caracterización de la comunicación, reconocer el grado de participación de los docentes en la toma de decisiones y solución de problemas; precisar la labor del trabajo pedagógico de los docentes, determinar las características de la motivación del personal directivo al personal docente. El establecimiento de alianzas implícitas entre director y docentes líderes de la I.E. es un mecanismo facilitador para inducir el cambio, pero a la vez activa un conjunto de fuerzas de resistencia pasiva y acomodamiento en la mayoría de docentes quienes no logran implicarse en la generación y planificación de propuestas de innovación y solución a fin de mejorar el nivel educativo de dicha institución educativa.