

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA
ESCUELA DE POST GRADO “JOSÉ TORRES VASQUEZ”
Sección de Post Grado Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA



TESIS

**“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE
LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA SECUNDARIA
“ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY” DE IQUITOS, 2012”**

AUTOR:

Lic. VALCARCEL DAHUA, LIZ JANINA
Lic. ARRIAGA PIÑA JOYSSI DEL ROSARIO

ASESOR

Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO

Para optar el grado académico de Magíster en Gestión Educativa

San Juan Perú

2012

JURADO EVALUADOR Y DICTAMINADOR

.....
Dr. LUIS ENRIQUE TORRES GARCÍA
Presidente

.....
Mgr. DORIS SANCHEZ BARDALES
Miembro

.....
Mgr. EMILIO AUGUSTO MONTANI RÍOS
Miembro

DEDICATORIA

A mis padres Josefita y Sinecio que siempre están a mi lado, dándome la fuerza que necesito para seguir adelante; a mis hermanos y hermana que son un estímulo para mi superación.

A mis hijos, fuente permanente de energía en mi trabajo diario; a mis padres; a mi esposo; a mis maestros, colegas y alumnos, por ser un estímulo para mi superación.

AGRADECIMIENTO

i

- A mi asesor Dr. Ronald Rucoba Del Castillo, por sus valiosos conocimientos, por su acertada dirección profesional y sobre todo por su apoyo incondicional que permitieron el logro satisfactorio de la presente investigación.
- A mis amigos y compañeros, por sus alcances y sugerencias para la elaboración y validación del contenido del instrumento; así como los estadígrafos sugeridos para la prueba de hipótesis.
- A los miembros del jurado Dr. Luis Enrique Torres García, Mgr. Doris Sanchez Bardales, y al Mgr. Emilio Augusto Montani Ríos, por su profesionalismo al demostrar poseer competencias necesarias en el tema de estudio y su invalorable apoyo
- A mis hermanos la por el apoyo constante y permanente en mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	7
ABSTRACT	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. IDENTIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2. JUSTIFICACIÓN	11
1.3. OBJETIVOS	12
1.3.1. Objetivo General	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. ANTECEDENTES	13
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.2.1. La planificación estratégica.....	16
2.2.1.1. Definición.	16
2.2.1.2. Aportes de la planificación estratégica.....	17
2.2.1.3. Evolución histórica de la planificación estratégica.....	19
2.2.1.4. Evolución de la planificación estratégica.	22
2.2.1.5. Planificación estratégica en la Escuela.	23
2.2.2. Gestión estratégica.	24
2.2.3. Desarrollo organizacional.....	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL	29
2.4. HIPÓTESIS	30
2.5. VARIABLES	30
2.5.1. Variable independiente (X)	30
2.5.2. Variable dependiente (Y).....	31
2.6. INDICADORES E ÍNDICES	31

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	32
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.3.1. Población.....	33
3.3.2. Muestra	33
3.4. PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.4.1. Procedimientos de recolección de datos	34
3.4.2. Técnicas de recolección de datos.....	35
3.4.3. Instrumento de recolección de datos	35
3.5. PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.....	35
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	37
4.1. FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	37
4.2. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA	37
4.3. ANÁLISIS UNIVARIADO.....	38
4.3.1. Descripción de la variable planificación estratégica	38
4.3.2. Descripción de la variable desarrollo organizacional	38
4.4. ANÁLISIS BIVARIADO.....	38
4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS	39
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	40
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.....	42
CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	48
ANEXO 01. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
ENCUESTA SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA.....	50
ANEXO 02. GRÁFICOS.....	56
ANEXO 03. CUADROS	59
ANEXO 04. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	67

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01. Alfa de cronbach de la variable planificación por item	60
Cuadro N° 02. Alfa de cronbach de la variable desarrollo organizacional por item	62
Cuadro N° 03. Resultados de la prueba de fiabilidad alfa de cronbach	63
Cuadro N° 04. Tabla de contingencia del nivel de desarrollo organizacional, según nivel de planificación estratégica	63
Cuadro N° 05. Resultados de la prueba chi cuadrado	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Distribución de la muestra por cargos.....	57
Gráfico N° 02. Frecuencias de la variable planificación estratégica	57
Gráfico N° 03. Frecuencias de la variable desarrollo organizacional	58

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012. **Materiales y métodos:** Se aplicó un cuestionario estructurado de dos escalas para medir la planificación estratégica y el desarrollo organizacional a una muestra de 27 unidades de análisis, previa validez racional y una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.867 y 0,725 respectivamente. El diseño fue no experimental transversal. Para el análisis estadístico se empleó χ^2 , con un $p < 0,05$. **Se observó:** el resultado $\chi^2 = 27,930 > 3,84$; $p = 0,02 < 0,05$. **Conclusión:** Existe relación estadísticamente significativa entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between strategic planning and organizational development teachers of School Primary Secondary “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012. **Materials and methods:** It was applied A questionnaire was structured in two scales to measure strategic planning and organizational developmenn in a sample of 27 teachers, previous rational validity and reliability Cronbach's alpha of 0.867 and 0,725 respectively. The design was no-experimental. Statistical analysis was used χ^2 ; with $p < 0,05$. **it was observed:** the result $\chi^2 = 12.56 > 3.84$, $P = 0.02 < 0.05$. **Conclusions:** There is a statistically significant relationship between strategic planning and organizational development

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. IDENTIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Es de darse cuenta que las Instituciones Educativas deben tener claro a donde quieren llegar, porque quien no sabe a dónde va, no avanza asimismo; podemos concluir que las Instituciones que se están renovando, la planificación se torna en uno de los instrumentos claves de la tarea educativa. Es decir una Institución que quiera salir adelante no puede seguir funcionando rutinariamente como antes.

Tiene que asumir el reto de cambiar; por lo tanto tiene que repensar cómo organizarse mejor para que los niños/as aprendan; tiene que precisar que función le compete a cada uno de sus miembros y cómo medir cuentas y asumir las consecuencias frente a los resultados. Cuando no existe esta reorganización ocurren por ejemplo: que cuando todos están de acuerdo en la importancia de tener más horas de aprendizaje, pero aumentar el número de horas en una institución educativa que funciona mal serán horas perdidas. Igualmente los directores sugieren que tiene que haber más materiales educativos como libros, textos audiovisuales pero sin embargo todo ello queda empolvado en los armarios. Entonces ¿Cómo hacemos para que las escuelas funcionen, es decir los directores dirijan, los profesores enseñen los alumnos aprendan y los padres colaboren?, ¿qué modelo de gestión permite que cada uno asuma su responsabilidad, la cumpla y rinda cuentas de ella ante los demás?, ¿Por dónde comenzar cuando hay tanto por cambiar? Es por ello que compartimos con el Banco Mundial el mismo que critica el modelo de gestión educativa en el Perú porque los estudiantes ni sus aprendizajes lo tienen como centro de atención. (Helfer, G).

Asimismo según el análisis que determina El Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) ellos mencionan que en los últimos años los diagnósticos de la educación nos vienen mostrando una realidad de catástrofe de la

calidad educativa en nuestro país ante esta problemática ¿Cuál sería la palanca para remover la actual situación?, ¿Qué mueve las voluntades para romper la rutina, la desidia, el conformismo e iniciar dinámicas virtuosas de renovación? ¿Cuáles son los planes de mejora?, todos estos problemas son tan complejos.

En ese sentido la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista también realizó un diagnóstico de la realidad educativa local, encontrándose a su vez con problemas de mala gestión en las Instituciones Educativas tales como: Gestión educativa centralizada y no participativa, ausencia de monitoreo y acompañamiento al trabajo pedagógico en el aula y en la gestión de las mismas, no existe estándares de logros de aprendizajes establecidos, incumplimiento de las funciones de los directores y docentes.

La Planificación estratégica es una herramienta, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas en torno al quehacer y al camino que deben recorrer en el futuro las instituciones educativas, para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr su viabilidad.

Para poder lograr los objetivos institucionales en nuestras instituciones educativas, tenemos que considerar en que tiempos nos tomará lograrlas y que tipo de recursos pondremos a disposición para lograr dichos objetivos que nos guían. Podríamos decir que es la coordinación entrante, entre las diversas unidades participantes en el proceso enseñanza aprendizaje con el objeto de alcanzar los objetivos predeterminados.

Entonces el punto de partida es la Planificación el cual sirve para el mejor manejo y obtención de los objetivos planteados dentro de la institución.

Desde esta perspectiva, se espera que la planificación estratégica cumpla la función de orientar el rumbo deseado.

Se considera que una buena planificación estratégica se da en la medida de cómo las instituciones educativas la utilicen como herramienta que guie nuestros objetivos, a la vez que se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad, permitiendo que la Educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social.

Con todas las bondades descritas de la planificación estratégica, la gran mayoría de las instituciones educativas

A pesar de contar con esa herramienta no la ponen en práctica siendo por cuestiones de tiempo, desconocimiento de conducción de planificación, desidia de los directivos, falta de misión, visión, clima institucional, entre otros, resultando al final del año académico frustración, estancamiento por no haberse cumplido los objetivos trazados.

Teniendo en cuenta la planificación estratégica este ligado al desarrollo organizacional (docentes, estudiantes, padres de familia), es que se plantea la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”?.

Asimismo se formulan los siguientes problemas específicos:

- a) ¿Cómo es la Planificación Estratégica de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”
- b) ¿Cómo es el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”
- c) ¿Cuál es el tipo de relación entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”

1.2. JUSTIFICACIÓN

Con el presente trabajo de investigación se pretende obtener información de la asociación que debe existir entre la planificación estratégica y la participación de la comunidad educativa, si es que realmente favorece a los logros, objetivos y decisiones políticas de la institución. Servirá para determinar si las prácticas de planificación estratégica es realmente una herramienta que permita la organización y por consiguiente lograr lo trazado que beneficie el centro de la educación que el estudiante.

En ese sentido, desde una perspectiva teórica, la presente investigación aportará información valiosa sobre la planificación estratégica y tratar de determinar el nivel de participación que debe existir con la comunidad educativa para las decisiones políticas.

Desde el punto de vista práctico, se espera que sus resultados puedan servir para que los directos responsables de la educación adopten medidas orientadas a mejorar y poner en práctica la planificación estratégica en sus respectivas instituciones educativas, contribuyendo con ello al mejoramiento de la calidad de gestión educativa y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Desde el punto de vista metodológico, el presente estudio podría servir ppromoviendo desde el método, una intervención progresiva y significativa, el análisis surgido con su implementación y el avance en el proceso, la misma que nos permitirá conseguir perfilar la organización de personas como un constructo de relaciones originado a partir de la comunicación y el intercambio filial solidario, en un escenario que concreta la participación y el sentido de pertenencia e identificación, en la construcción de una comunidad educativa que propulsan el accionar.

Evidentemente, los beneficiarios directos del proyecto serán los directores, docentes, estudiantes e indirectamente los padres de familia de las Instituciones Educativas Publicas de Educación Secundaria del distrito de Iquitos, región Loreto.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Describir la Planificación Estratégica de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”
- b) Describir el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”
- c) Analizar el tipo de relación entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

La revista Fortune (1999), menciona que el “90 por 100 de las organizaciones fracasan en la implantación de la estrategia”, asimismo, pone de manifiesto que nueve de cada diez empresas que cuentan con una estrategia correctamente definida fracasan en su implantación porque la estrategia no llega a ser comprendida por quienes tienen que aplicarla, o porque no se dedican a la implantación, los recursos y los esfuerzos necesarios (La efectividad de la ejecución).

Las barreras que se debe superar para implantar una estrategia son:

Barrera en la Visión: Si bien más del 85 por 100 de las empresas tienen formuladas su misión y visión, solo el 40 por 100 de los mandos intermedios y menos del 7 por 100 de los empleados las entienden.

Barrera en los objetivos/incentivos: Los objetivos de los directivos están relacionados en un 75 por 100 de los casos con el presupuesto y en menos del 50 por 100 a estrategias de largo plazo.

Barrera de operatividad: En más de un 50 por 100 de los casos, la estrategia a largo plazo no se refleja en el presupuesto anual.

Barrera en la gestión: en un 45 por 100 no se dedica ni un minuto al largo plazo en las entrevistas de evaluación. En otro 40 por 100 se dedica menos del 20 por 100 del tiempo.

Por ello se hace necesario definir claramente la razón de existir de la institución, sus señas de identidad, sus valores; de forma que permitan establecer de actuación

comunes a todos los miembros, y formular unas estrategias hacer realidad la cultura de la institución.

Kotler (2000) en su estudio “Impacto de la cultura de la organización en el éxito de la implantación de la estrategia”, en la repercusión de los resultados a medio y largo plazo, y en la creación de valor utilizó una:

Muestra A: Empresas con énfasis cultural en tres factores clave (clientes, accionistas y empleados) y énfasis en el desarrollo del liderazgo. Y una

Muestra B: Empresas sin estas características.

Tras el análisis de la trayectoria de estas empresas durante 10 años, obtuvo los siguientes resultados del estudio comparativo:

Incremento de los ingresos: A=682 por 100, B= 166 por 100

Desarrollo de los empleados: A=282 por 100, B=36 por 100

Incremento en el precio de las acciones: A=901 por 100, B= 74 por 100

Beneficio neto: A=756 por 100, B= 1 por 100

La cultura de una institución es una declaración escrita que contiene la misión, la visión y los valores de la institución. Estando compuesta por todos aquellos elementos que señalan las razones por las que existe la institución, el tipo de institución que se quiere y los valores que regulan su funcionamiento.

Díaz, Y., en su estudio “Desarrollo de la imagen Institucional el colegio Santa María de Matellini de Chorrillos los, a través de la planificación estratégica (período 2001)”, encontró que la Planificación estratégica permitió realizar un diagnóstico organizacional que mida la comunicación interna, externa y la cultura organizacional del Colegio Santa María de Matellini. Primer paso esencial que permitió hallar las fortalezas, debilidades (organización interna), oportunidades y amenazas (entorno); y

así poder crear las estrategias necesarias que faciliten aplicar las medidas correctivas (aprovechando los aspectos positivos) generadores de cambios necesarios, con el objetivo lograr alcanzar una imagen institucional positiva, tan fundamental en el éxito.

Retamozo, P. (2003), en su investigación “Planificación Estratégica de la Automatización. Caso: Oficina de Servicio Social de la Oficina General de Bienestar Universitario de la UNMDSM” determinó que una organización eficiente en la prestación de sus servicios requiere no solo de infraestructura y equipamiento adecuado, sino también en forma especial de un gerenciamiento apoyado por equipos de trabajo motivados y bien capacitados. La aplicación de la Planificación estratégica en la oficina de servicio social a permitido conocer con mayor claridad la fortaleza y debilidad de su realidad interna así como la oportunidad y amenaza de su ámbito externo. Lo cual posibilita plantear estrategias posibles que permitan minimizar las debilidades y amenazas y aprovechar al máximo sus oportunidades y fortalezas.

Álamo, F. (1995) en su investigación ”La planificación estratégica de las universidades: propuesta metodológica y evidencia empírica”, concluye haciendo la contradicción entre la crítica a la planificación en el contexto empresarial por parte de los académicos y el creciente interés por el uso de ésta en las organizaciones en que trabajan, la misma que le animó al autor a preguntarse si los gestores de las universidades obraban correctamente al potenciar el uso de la planificación estratégica en la gestión universitaria: de este modo nace la pregunta origen de la investigación: ¿en qué condiciones, si éstas existen, la planificación estratégica contribuye a que las universidades sean mejores, esto es, más eficaces?. En ese sentido el objetivo de la tesis era definir el sentido de eficacia organizativa para una institución de educación superior, comprobar si la planificación estratégica contribuye a que las organizaciones sean más eficaces, y contrastar hasta qué punto son ciertas las críticas a la planificación estratégica, cuando esta se aplica a la gestión de la actividad académica.

Ríos, J. (2004) al investigar la “Experiencia de Gestión en Investigación educativa”, determinó que la institución educativa trabaja bajo el enfoque pluripersonal tanto en la gerencia estratégica como en la gerencia del servicio. Ello ha permitido construir un Proyecto Educativo Institucional como objetivos estratégicos para ser alcanzados en un periodo de 5 años. La visión y la misión han sido elaboradas por todo el personal docente, administrativo de apoyo y el Consejo Educativo Institucional en talleres y mesas de trabajo para la discusión, conclusiones y redacción de documento final, que está a disposición de todo el personal que labora en la institución. La filosofía de la práctica cotidiana, se sustenta en la investigación – acción, método que acompañado a un proceso de reflexión fundamentalmente objetiva permite establecer evaluación de proceso y resultados, transformando cualitativamente la intervención de la docente en el aula.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La planificación estratégica.

2.2.1.1. Definición.

Fernández, E. (1999), define la planificación estratégica como un sistema abierto que sirve para guiar a una institución a lo largo del tiempo en un entorno cambiante. Supone una conducta proactiva de resolución de problemas para encontrar una posición competitiva favorable.

EDCIP de la universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica (2010), considera que la planificación estratégica de la calidad es el proceso

por el cual una empresa define su razón de ser en el mercado, su estado deseado en el futuro y desarrolla los objetivos y las acciones concretas para llegar a alcanzar el estado deseado. Se refiere, en esencia, al proceso de preparación necesario para alcanzar los objetivos de la calidad.

Son supuestos de la planificación estratégica

- La planificación no es lineal
- La imagen objetivo no se adquiere en un solo paso
- Hay posibilidad de redefinir la imagen objetivo
- La planificación no cesa nunca
- Hay un grado de incertidumbre que no se puede
- La imagen objetivo no se adquiere en un solo paso
- Hay posibilidad de redefinir la imagen objetivo
- La planificación no cesa nunca
- Hay un grado de incertidumbre que no se puede evitar.

2.2.1.2. Aportes de la planificación estratégica.

Los objetivos perseguidos con la Planificación Estratégica de la calidad son (EDCIP):

- Proporcionar un enfoque sistémico
- Fijar objetivos de calidad
- Conseguir los objetivos de calidad
- Orientar a toda la organización
- Válida para cualquier periodo

La planificación Estratégica requiere una participación considerable del equipo directivo ya que éste determina los objetivos; en segundo lugar, proporcionar los recursos oportunos para esas acciones, y, en

tercer lugar, asignar responsabilidades para desarrollar dichas acciones. Los beneficios derivados del proceso de planificación son éstos.

- A línea áreas clave de negocio para conseguir aumentar: la lealtad de clientes, el valor del accionista y la calidad y a su vez una disminución de los costes.
- Fomenta la cooperación entre departamentos.
- Proporciona la participación y el compromiso de los empleados.
- Construye un sistema sensible, flexible y disciplinado.

Kcomt, J. (2004), considera que el planeamiento estratégico en las escuelas se entiende que el inicio y el final de su razón de ser es la formación de la Persona Humana, en su doble dimensión: Corporal y espiritual en la que educamos al hombre integro que tiene que ver con la inteligencia, la formación del carácter, la voluntad, la libertad, los sentimientos, los estados psíquicos, etc. Entonces concebiremos a la Planificación Estratégica como el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir el direccionamiento de la institución hacia el futuro.

Por otra parte, el plan estratégico es un instrumento orientador de la Gestión Institucional, formulado desde una perspectiva temporal mayor al corto plazo, que enuncia la Visión, los Objetivos Estratégicos y las Metas Estratégicas de un presupuesto institucional. Debe detentar las siguientes características técnicas: trasciende el corto plazo (5 años); recoge los fines contemplados en la respectiva

Ley de Creación y/o Ley Orgánica del Sector; surge del consenso institucional; no es un documento acabado sino perfectible.

2.2.1.3. Evolución histórica de la planificación estratégica.

De estrategia (Raíces etimológicas) Griego *strategos* = “Un general” => “ejercito”, *acaudillar*. Verbo griego *strategos* = “planificar la destrucción de los enemigos en razón eficaz de los recursos”.

Sócrates en la Grecia antigua comparó las actividades de un empresario con las de un general al señalar que en toda tarea quienes la ejecutan debidamente tienen que hacer planes y mover recursos para alcanzar los objetivos.

Los primeros estudiosos modernos que ligaron el concepto de estrategia a los negocios fueron Von Neuman y Morgenstern en su obra “la teoría del juego”; “una serie de actos que ejecuta una empresa, los cuales son seleccionados de acuerdo con una situación concreta”.

En 1954 Peter Drucker: “la estrategia requiere que los gerentes analicen su situación presente y que la cambien en caso necesario, saber que recursos tiene la empresa y cuáles debería tener”.

En 1962 Alfred Chandler: “el elemento que determina las metas básicas de la empresa, a largo plazo, así como la adopción de cursos de acción y asignación de recursos para alcanzar las metas” (1ra definición moderna de estrategia “strategy and structure”).

Posteriormente Henry Mintzberg define “el patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo” en su opinión, los objetivos, planes y base de recursos de la empresa, en un momento dado, no son más importantes que todo lo que la empresa ha hecho y en la realidad está haciendo.

Esta concepción enfatiza la acción; las empresas tienen una estrategia, aún cuando hicieran planes. Estrategia Global: Es establecer una estrategia para un negocio a nivel mundial, eligiendo entre varias dimensiones estratégicas. Para cada dimensión, una estrategia multidoméstica busca maximizar el desempeño mundial mediante la masificación de la ventaja competitiva local. Busca maximizar el desempeño mundial a través de la participación y la integración.

Década de los 60': Se comenzó a usar el término; “Planeación a largo plazo” Subsecuentemente se han creado los términos: Planeación corporativa completa, Planeación directiva completa, Planeación general total, Planeación formal, Planeación integrada completa, Planeación corporativa, y Planeación Estratégica.

Una definición más reciente aun de Gerencia Estratégica, se considera que debe describirse desde varios puntos de vista:

- El porvenir de las decisiones actuales
- Proceso
- Filosofía
- Estructura

El porvenir de las decisiones actuales: La PE. Observa las posibles alternativas de los cursos de acción en el futuro, y al escoger unas

alternativas, estas se convierten en la base para tomar decisiones presentes.

Procesos: se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas y desarrollar planes detallados para asegurar la implantación exitosa de las estrategias. Es continuo, tomando en cuenta los cambios en el ambiente.

Filosofía: Es una actitud, una forma de vida; requiere dedicación para actuar con base en la observación del futuro y una determinación para planear constante y sistemáticamente como parte integral de la dirección.

Estructura: Une tres tipos de planes; estratégicos, programas a mediano plazo, presupuestos a corto plazo y planes operativos.

Una interpretación conceptual más reciente tiene como contexto el turbulento ambiente competitivo y altas velocidades en los cambios, por lo que la Planificación Estratégica hoy día se considera uno de los instrumentos más importantes para que las organizaciones puedan proyectar en el tiempo el cumplimiento de sus objetivos de largo plazo mediante el aprovechamiento de sus capacidades para influenciar el entorno y asimilar - hasta crear- las oportunidades del ambiente en beneficio de éstas.

Sin embargo la Planificación Estratégica no es un fin en sí misma, al contrario es el medio para concertar esfuerzos bajo un marco referencial consensado, que motive y movilice a todos los integrantes de la organización.

2.2.1.4. Evolución de la planificación estratégica.

Cuando Aníbal planeaba conquistar Roma se inició con la definición de la misión de su reino, luego formuló las estrategias, analizó los factores del medio ambiente y los comparó y combinó con sus propios recursos para determinar las tácticas, proyectos y pasos a seguir. Esto representa el proceso de Planificación Estratégica que se aplica hoy en día en cualquier empresa.

Ansoff, I. (1980), gran teórico de la estrategia identifica la aparición de la Planificación Estratégica con la década de 1960 y la asocia a los cambios en los impulsos y capacidades estratégicas. Para otros autores, la Planificación Estratégica como sistema de gerencia emerge formalmente en los años setenta, como resultado natural de la evolución del concepto de Planificación: Taylor manifestaba que el papel esencial del "management" exigía la planificación de las tareas que los empleados realizarían, el gerente pensaba el qué, cómo y cuándo ejecutar las tareas y el trabajador hacía.

Esto originó un cambio estructural hacia la multidivisional. La investigación y el desarrollo cobran mayor importancia; el lapso de tiempo entre la inversión de un bien y su introducción al mercado se reduce cada vez más y el ciclo de vida de los productos se acorta; la velocidad de los procesos causa, por una mayor competencia. La Planificación Estratégica la cual constituye un sistema gerencial que desplaza el énfasis en el "qué lograr" (objetivos) al "qué hacer" (estrategias) Con la Planificación Estratégica se busca concentrarse en sólo, aquellos objetivos factibles de lograr y en qué negocio o área competir, en correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno.

Hace falta impulsar el desarrollo cultural, esto significa que todas las personas relacionadas con la organización se desarrollen en su saber, en sus expectativas, en sus necesidades, y en sus formas de relacionarse y de enfrentar al mundo presente y futuro, esencialmente dinámico. En la década de los sesenta, el término planeación a largo plazo "se usó para describir el sistema. El proceso de Planificación Estratégica se comenzó a experimentar a mediados de los años setenta. En Venezuela se comienza algo más tarde.

2.2.1.5. Planificación estratégica en la Escuela.

Es el modo de concebir y desarrollar estrategias escolares que se distinguen de las demás por la activa participación de los diferentes factores de la comunidad educativa, caracterizada por una concepción sistémica que toma en consideración la interacción de los diferentes elementos del sistema (factores internos) y de éstos con el entorno (factores externos), y su orientación prospectiva hacia el futuro; proceso que se realiza bajo la conducción de los máximos directivos de la institución.

Características propias de la Escuela

Antúnez, S. (2010), mencionan las siguientes características propias de la escuela

- Las metas y objetivos son ambiguos
- Posee una cultura no uniforme
- La articulación es débil
- La organización educativa es vulnerable al contexto
- La organización escolar es una realidad compleja y multidimensional
- Tiene una autonomía limitada

- Inestabilidad del personal
- Recursos externos más ligados a las decisiones políticas que a las necesidades internas.
- Falta de tiempos para la gestión

2.2.2. Gestión estratégica.

Con el paso del tiempo la mayoría de los sistemas de gestión se han ido modificando para poder facilitar el desarrollo de los sistemas organizativos que son tan complejos y que a su vez son adoptados cada vez con mucha más frecuencia.

En el caso en particular de la gestión estratégica, es muy importante que los sistemas sean llevados a cabo con total eficiencia ya que el mismo depende enteramente de la precisión con que los factores claves del éxito de la empresa son identificados.

La gestión estratégica es la encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado, lo que implica que la misma debe influir directamente en el cumplimiento de los objetivos establecidos, y esta dirección que tomará la gestión estratégica debe contar con toda la información necesaria para que las decisiones correspondientes puedan ser tomadas precisamente con respecto a la actitud y postura que la gestión estratégica asumirá ante cualquier situación.

Debemos tener en cuenta que el término gestión implica una inducción continua de los resultados, que se basan en las relaciones de dependencia que suelen haber entre los diferentes factores de éxito de la organización. Cuando una empresa u organización viaja a ciegas hacia su futuro debe siempre contar

con un plan que se encuentre muy bien concebido, lo que implica que se debe realizar un análisis previo de todas las situaciones en las que la empresa se pueda llegar a encontrar y es fundamental que toda empresa cuente con todas las herramientas necesarias para poder traducir su estrategia con hechos concretos. Es por ello que en muchas ocasiones, las empresas sostienen que los cuadros de mando integral, representan todo un sistema de gestión estratégica en una empresa, y no solo se limita a ser a ser un instrumento de control. La gestión estratégica se especializa en impulsar el desarrollo de los elementos de causa y efecto de la empresa.

ya que la estrategia planteada se encarga de que todos los factores que se encuentre relacionados entre sí, sean capaces de coordinarse en función de todos los movimientos que se produzcan en el entorno de la empresa para de esta manera ser capaces de obtener y mantener resultados favorables. Es importante tener en cuenta que estas relaciones que se producen entre los factores de éxito que se manifiesta dentro de las perspectivas que comprende la gestión estratégica, representan aquellas situaciones, positivas y negativas, por las que suele atravesar toda empresa en algún momento de su camino.

Es importante que se tenga en consideración que la gestión estratégica en una empresa es la clave para que la misma pueda lograr un nivel de éxito en su entorno competitivo, lo que nos lleva a deducir que la misma es una herramienta fundamental en la gestión y administración de empresas. Cada estrategia que se presente deberá ser aprobada por los ejecutivos correspondientes, y una vez que se ponga en marcha es importante que se alcancen los objetivos que la misma plantea. En este sentido también debemos remarcar que la gestión estratégica no se limite al alcance de los objetivos de la empresa ya que una vez que estas metas se hayan alcanzado, la gestión estratégica pasara a tener la responsabilidad de mantener el éxito alcanzado.

2.2.3. Desarrollo organizacional

Argyris, C. (1990) menciona que uno de los principales problemas que se presenta para los individuos que interactúan en las organizaciones reside en que éstas últimas no facilitan la auto-realización de sus miembros organizacionales. No debe escapar a aquellas personas que han estado involucradas en cambio y desarrollo organizacional que usualmente las mejoras en eficiencia y efectividad organizacional se basan en fortalecer día a día una característica que tienen las empresas: la de parametrizar el comportamiento de los individuos. Es sabido que la creciente robotización y automatización ha superado con creces lo que hoy sería una primitiva línea de montaje como la puesta en marcha por Henry Ford hace casi 100 años atrás, y a ello debemos agregar los desarrollos en materia de software – con su hardware respectivo – que han parametrizado no sólo los compartimientos de los miembros organizacionales sino también el de sus proveedores y Clientes.

Ante esta nueva forma de operar dentro de las empresas la forma de interactuar se ha vuelto bastante infantil y esto impacta sobre una baja competencia interpersonal. Esta baja competencia interpersonal se encuentra en casi todos los arreglos organizacionales independientemente de su orientación, como ser escuelas, universidades, hospitales, empresas, etc. Una relación sincera y abierta en confianza con otros es prácticamente inexistente dentro del ámbito de empresas. Escuchan poco de lo que otros le dicen; se manejan con intrigas y desconfianza, no se manejan en forma abierta, tienen un horizonte corto en sus proyectos, los sentimientos son racionalizados, se encuentran cómodos repitiendo lo que están haciendo, prefieren no oír críticas respecto de lo que hacen y dicen, en el caso que estén de acuerdo con una crítica puede ser que en el mejor de los casos sea escuchada pero no se modifican conductas a partir de dicha crítica, lo que hace que las personas tengan una apariencia de salud que sólo es una falsa imagen. Todas estas

características se encuentran dentro de una cultura organizacional formal-racional, donde las tareas se reducen a un mínimo en sub-tareas lo que conlleva una alta especialización que tanto en términos de acciones como de resultados y recompensas promueve una visión parcial de la entidad donde los distintos sectores compiten entre sí alejándose de los objetivos organizacionales. Poco a poco se empiezan a sentir cómodos en lo que hacen, el sistema refuerza los comportamientos rutinarios y se castiga a aquellos que toman riesgos cuando fracasan en alguna misión heroica que nadie jamás se atrevió a emprender.

Kcomt, J. (2004), menciona que la estructura organizacional deberá plantearse para percibir de forma clara el medio ambiente, de modo que cada cual sepa quién ha de hacer cada cosa y quien es el responsable por el resultado; quitar los obstáculos que a causa de confusión o incertidumbres en la asignación de responsabilidades impiden la ejecución y proporcionan una red de comunicación para la toma de decisiones que refleje y dé apoyo a los objetivos de la organización. Entonces la herramienta que permite configurar una estructura dentro de una institución educativa es el organigrama, que viene a ser dentro de la misma organización un reflejo gráfico. Una estructura si es adecuada, flexible y ágil es de hecho uno de los elementos o ejes esenciales para el buen hacer y buena marcha de una institución. En definitiva la función de organizar un colegio no queda reducida al simple hecho de estructurar los cargos, sino que también contempla la configuración dinámica de ellos, a fin de que en forma participativa y en acción comunitaria, logren alcanzar sus propios objetivos y los de la institución.

Antecedentes del Desarrollo organizacional

Candela, R. (2009) menciona que el Desarrollo Organizacional (en adelante DO), nace en estados unidos como resultado de la iniciativa de 3

investigadores que buscaban hallar un modelo excelente de organización. Al realizar un estudio descubren dos cosas:

- La eficiencia del trabajo de una persona se resiente cuando trabaja en equipo
- Cuando se habla con un gerente general siempre buscaba cambiar cosas: precios, maquinaria, a su secretaria.

Su trabajo era manejar los cambios. Pero no usaba ningún modelo para poder gestionarlo.

El resultado, teorizaron sobre cómo se administra el cambio y que hacemos cuando una organización quiere cambiar.

Las empresas privadas del país han superado a la capacidad política. Se ha invertido en tecnología, han desarrollado ejecutivos. Una empresa fuerte prepara a sus ejecutivos entre 8 y 10 años. El conocimiento es notable en cuanto a las empresas, tiene otro nivel, y esta gente no desea entrar al sector público porque es regresar en el tiempo 15 años atrás. Sentarse en un escritorio para que te digan que eso no lo puedes hacer.... Ese es un problema.

Características del Desarrollo Organizacional

Según Newstrom y David (1993), citado en “7 características...”, son siete las características del desarrollo organizacional:

- Valores humanísticos. Creencias positivas sobre el potencial de los empleados
- Orientación a los sistemas. Todas las partes de la organización, esto incluye la estructura, tecnología, las personas deben trabajar en conjunto

- Aprendizaje a través de experiencias. Los aprendizajes a través de experiencias, en el ambiente de entrenamiento, deben ser iguales a los que los individuos encuentran en el trabajo. El entrenamiento no debe ser enteramente teóricos y leído.
- Resolución de problemas. Los problemas son identificados, os datos recopilados, se toman acciones correctivas, el evalua el progreso y los ajustes en el proceso de resolución de problemas son necesarios.
- Orientación hacia la contingencia. Las acciones se seleccionan y se adaptan para que respondan a las necesidades
- Agente del cambio. Se estimula, facilita y coordina el cambio
- Niveles de intervención. Los problemas pueden ocurrir en las de un nivel de la organización así que la estrategia requerirá una o varias intervenciones.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Administrativa**

Refiere a las formas en que se administra y se coordina la escuela, constituye la sistematización de las actividades sustantivas y el conocimiento del marco normativo que regula el servicio educativo (Lazo, V., 1998).

- **Planificación**

Es el proceso de definir el curso de acción y los procedimientos requeridos para alcanzar los objetivos y metas. El plan establece lo que hay que hacer para llegar al estado final deseado" (Cortés, 1998)

- **Planificación estratégica**

Es la planificación global que permite la buena administración de un proceso. Además proporciona un esquema de lo que estás haciendo y dónde vas a llegar

- **Desarrollo organizacional**

El Desarrollo Organizacional es la disciplina de ver a las organizaciones y a los grupos como sistemas y de diseñar sistemas y procesos para mejorar su productividad, efectividad y resultados.

2.4. HIPÓTESIS

H_i : Existe relación estadísticamente significativa entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2011.

H₀ : No existe relación estadísticamente significativa entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2011

2.5. VARIABLES

2.5.1. Variable independiente (X)

Planificación estratégica. Es un instrumento orientador de la Gestión Institucional, formulado desde una perspectiva temporal mayor al corto plazo,

que enuncia la Visión, los Objetivos Estratégicos y las Metas Estratégicas de un presupuesto institucional. Debe detentar las siguientes características técnicas: trasciende el corto plazo; recoge los fines contemplados en la respectiva Ley de Creación y/o Ley Orgánica del Sector; surge del consenso institucional; no es un documento acabado sino perfectible

2.5.2. Variable dependiente (Y)

Desarrollo organizacional. Es una técnica especializada orientada a efectuar cambios organizacionales planificados que consiste en un programa educacional a largo plazo, tendente a mejorar los procesos de solución de problemas y de cambios en una organización, con la asistencia de un agente de cambio (consultor externo o interno) y con el uso de las teorías y técnicas inherentes a las ciencias del comportamiento.

2.6. INDICADORES E ÍNDICES

Variables	Indicadores	Índices
Variable independiente Planificación estratégica	Pedagogía Currículo Participación social Sustentable	Bueno Regular Malo
Variable dependiente Desarrollo organizacional	Organizativo Administrativo	Bueno Regular Malo

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

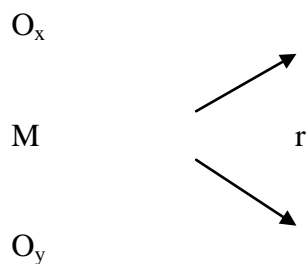
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es una investigación de tipo relacional, porque describirá una realidad objetiva y las interrelaciones que se dan en las variables de estudio, que son la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El Diseño de la presente investigación es No Experimental de carácter Transversal - Correlacional, especificado bajo el sistema de objetivos, son definidas como “diseños que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”.

Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores” (Guevara Torres, 2006) con el siguiente esquema:



Donde:

M = Representa la muestra con la que se realiza el estudio.

O_x, O_y = Representa las observaciones obtenidas de cada una de las variables.

r = Representa la posible relación existente entre las variables de estudio.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población por examinar estará constituida por los docentes de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012.

3.3.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p N}{E^2 (N-1) + Z^2 p^2}$$

Especificaciones:

n = ?

Z = Nivel de Confianza 95% (1.96)

p = Proporción (0.5)

E = Error 5% (0.05)

N = 60

Reemplazando: Obtuvimos el tamaño de la muestra de veinte (20) profesores. Para ello se empleó el muestreo probabilístico de tipo

estratificado con afijación proporcional ya que los estratos muestrales de las I.E., secundarias son de diferentes tamaños.

La muestra se distribuyó de la siguiente manera a través de la siguiente fórmula:

N_h

$$N = \frac{N_h}{N} \times n$$

N

Marco muestral

Institución Educativa	Directivos	Docentes	Auxiliares de educación	Personal Adm.	Total
ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY	5	20	0	2	27

3.4. PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos se tendrá en cuenta los procedimientos siguientes:

- Solicitar la autorización a los Directores de las Instituciones Educativas.
- Realizar reuniones de coordinación con los Presidentes de las Asociaciones de Padres de Familia para la ejecución de la investigación.
- La duración de la ejecución del estudio será aproximadamente de Cinco (05) meses.

3.4.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se empleará en el estudio será la encuesta, que servirá para recolectar información sobre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas.

3.4.3. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizará para la recolección de datos serán dos (02) cuestionarios, Uno (01) que se utilizará para recolectar información sobre la Planificación Estratégica y el otro para recolectar información sobre el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas secundarias de la zona urbana de Iquitos.

3.5. PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

El procesamiento de datos se realizó mediante:

- Clasificación por categorías: respuestas y alternativas.
- En la planificación estratégica la codificación de los datos:
 - E = 5 si estamos con el nivel de planificación muy de acuerdo.
 - D = 4 si estamos con el nivel de planificación de acuerdo.
 - C = 3 si estamos con el nivel de planificación ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 - B = 2 si estamos con el nivel de planificación en desacuerdo
 - E = 1 si estamos con el nivel de planificación muy en desacuerdo

Planificación estratégica adecuada:

Cuando alcanza más de 06 – 16 puntos (60%)

Planificación estratégica no adecuada:

Cuando alcanza de 0 – 5 puntos (40%)

- En el desarrollo organizacional codificación de los datos:

E = 5 si estamos con el desarrollo organizacional muy de acuerdo.

D = 4 si estamos con el desarrollo organizacional de acuerdo.

C = 3 si estamos con desarrollo organizacional ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

B = 2 si estamos con desarrollo organizacional en desacuerdo

E = 1 si estamos con el desarrollo organizacional muy en desacuerdo

.

Desarrollo organizacional bueno:

Cuando alcanza entre 25 – 48 puntos.

Desarrollo organizacional malo:

Cuando alcanza entre 0 - 24 puntos

- Con el apoyo de la computadora se realizó el procesamiento de la información utilizando el Software SPSS Versión 20.0.
- El uso de herramientas estadísticas (diagrama de barra, análisis de pareto, etc.) Utilizando algunos programas estadísticos se aplicará la Prueba No Paramétrica del Chi Cuadrado con un $\alpha = 0.05$.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En cuanto al instrumento, consta de dos partes, cada una de ellas mide una variable, en el caso de la variable planificación estratégica, la eliminación de cualquiera de los ítems no afecta de manera significativa el alfa de cronbach total (Cuadro N° 01); semejante situación de muestra en los ítems de la medición del desarrollo organizacional (Cuadro N° 02), en el que al eliminar alguno de los ítems, el valor alfa de cronbach total disminuiría.

Por otra parte el alfa de cronbach total del instrumento que mide la variable planificación estratégica e de 0,867, lo que le da una fiabilidad muy alta al instrumento. En el caso del instrumento que mide la variable desarrollo organizacional, el alfa es de 0,725; si bien este valor no lo considera como un instrumento de muy alta fiabilidad, se encuentra dentro del rango alto (Cuadro N° 03).

Estos resultados permitieron la aprobación del instrumento para la recolección de datos en el presente estudio

4.2. DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

La muestra, según distribución por cargos, estuvo mayormente los docentes, donde se encuentra el 74,07% de la población; seguido por los administrativos con 18,52%;; finalmente, la menor proporción se encuentra en los directivos, con 7,407% (Gráfico N° 01).

4.3. ANÁLISIS UNIVARIADO

4.3.1. Descripción de la variable planificación estratégica

La variable planificación estratégica se calificó como bueno, regular y malo, de los cuales, el 44,44% de consideran que la planificación estratégica tiene un nivel bueno, el 29,63%, un nivel regular, y el 25, 93% un nivel malo (Gráfico N° 02)

4.3.2. Descripción de la variable desarrollo organizacional

En el análisis descriptivo de la variable desarrollo organizacional, se encontró que el 40,74% lo considera bueno, el 29,63% regular, y el 29, 63% malo (Gráfico N° 03).

4.4. ANÁLISIS BIVARIADO

Sobre el nivel de planificación estratégica y desarrollo organizacional, de las 27 (100%) unidades de análisis que formaron parte de la muestra, se observa que de los 12 miembros que consideran bueno el nivel de planificación estratégica, 9 (75,00%) perciben un nivel de desarrollo organizacional bueno, 3 (25,00%) lo consideran regular, y ninguno lo considera malo. De las 8 unidades de análisis que consideran regular el nivel de planificación estratégica, 2 (25,00%) perciben el nivel de desarrollo organizacional como bueno, 5 (62,5%) lo consideran regular, y 1 (12,5%) lo considera malo. Finalmente, de las 7 unidades de análisis que consideran malo el nivel de planificación estratégica, ninguno percibe el nivel de desarrollo organizacional como bueno ni como regular y 7 (100,00%) lo considera malo (Cuadro N° 04).

De acuerdo a los datos encontrados, se puede apreciar que existe relación entre el nivel de planificación estratégica y el nivel de desarrollo organizacional, ya que a un nivel bueno e planificación estratégica, le corresponde un porcentaje elevado de desarrollo organizacional.

4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para verificar la relación observada entre el nivel de planificación estratégica y el desarrollo organizacional, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de libre distribución Chi Cuadrada de Pearson, nivel de confianza del 95% y nivel de significancia para contrastar las hipótesis planteadas de $p < 0,05$ la misma que dio resultados significativos ($p = 0,000 < 0.05$). Se encontró $X^2 = 27,930$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, asumiendo que el la planificación estratégica y el desarrollo organizacional están relacionados significativamente (Cuadro N° 05).

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Las gestiones sea cual fuere su objeto de aplicación, requiere de una determinada planificación, con los cuales se desarrolle el proceso educativo, en especial de los docentes; sin embargo, según la revista Fortune (1999) el 90 por 100 de las instituciones fracasan en la implantación de la estrategia; sin embargo, este estudio no delimita de manera precisa los ámbitos de aplicación de la estrategia, pues ésta no es comprendida por el ente ejecutor, en este caso serían los docentes, de la IE Rosa Agustina Donayre de Morey, este requerimiento se hace más evidente, ya que se trabaja con la acción de una adecuada planificación, por ello es necesario la utilización de estrategia sí, pero con una debida planificación, agrupados entre dimensiones como *pedagogía curricular, comunitaria y de participación y sustentable*; los cuales desarrollan acciones que tienden a disminuir ese factor de 9/10; es decir superar las barreras de *visión, objetivos/incentivos, operatividad y gestión*. Se asume que la planificación estratégica debidamente dimensionada y aplicada interactúa con ciertos factores del desarrollo en la organización

De acuerdo al párrafo anterior, entonces los resultados se sustentan además con lo encontrado por Kotler (2000), donde afirma que la cultura de una organización, genera el éxito de la implantación de una estrategia.

En relación al desarrollo organizacional, los resultados encontrados muestran que por lo general esto se da a través de la planificación estratégica, tal como lo demuestra Díaz; sin embargo, el estudio en mención sólo considera dimensiones sobre comunicación interna y externa, permitiéndose así desarrollar un análisis de *fortalezas, oportunidades, debilidades* y amenazas, en cambio en la presente investigación sólo se consideró dimensiones tales como organización y administración; ya que según Retamozo el estudio de una organización no sólo debe considerar infraestructura y equipamiento, sino de manera especial las características del gerenciamiento, que se asume como un factor semejante a la planificación estratégica.

Coincidiendo con Álamo (1995) se encontró que la planificación estratégica contribuye la eficacia de las organizaciones; en otros términos, al *desarrollo organizacional* especialmente en la actividad académica, como son los docentes de la IE Rosa Agustina Donayre de Morey; sin embargo recomienda preguntarse hasta qué punto se debe hacer críticas a la planificación estratégica, a través de ciertas preguntas que evidencien su eficacia o las condiciones de su aplicación.

Al encontrar la relación significativa de las variables de estudio, es pertinente asumir los resultados semejantes encontrados por Ríos (2004), quien determinó que las instituciones educativas que trabajan bajo una gerencia estratégica les permite construir un proyecto educativo institucional lograble; es decir, alcanzar el desarrollo organizacional.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES

- a) El personal de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, en su mayoría son docentes dedicados al trabajo en aula; seguido de personal administrativo en una cantidad muy menor. Los directivos hacen la menor población
- b) El personal de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey considera que la planificación estratégica aplicada a sus labores y funciones es buena
- c) La planificación estratégica requiere para su cumplimiento óptimo ser tratada en todas sus dimensiones y de una preparación de sus participantes antes de su aplicación
- d) El personal de la Institución Educativa Rosa Agustina, en su mayor proporción considera que el desarrollo organizacional de la institución es bueno
- e) La mayoría considera entre regular y malo el desarrollo organizacional sin embargo, esta cifra no afecta la tendencia de considerar bueno el desarrollo organizacional
- f) El desarrollo organizacional es dependiente de la planificación estratégica; es decir, que cuando la planificación estratégica se cumple considerando sus dimensiones que la componen, el desarrollo de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey será bueno

CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES

- a) Suplir las deficiencias de la percepción de planificación estratégica y el desarrollo organizacional, ya que los porcentajes en ambos casos que no son buenos, alcanzan aproximadamente el 30%, si bien esto no afecta la significancia de la relación entre variables, es recomendable acrecentar los niveles que favorezcan un buen desarrollo organizacional en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey. En ambos casos se alude a capacitaciones sobre gestión educativa
- b) De acuerdo a la tabla de contingencia, realizar las acciones pertinentes a homogeneizar la percepción del desarrollo organizacional, a través de formaciones profesionales adicionales a su labor dentro de la Institución
- c) Evaluar de manera periódica el desarrollo de la organización, con las recomendaciones previas, ya que el esto genera mejor calidad de la institución, proponiendo mejor servicio.
- d) Desarrollar estudios de investigación que incluyan otras variables como factores asociados y causales, para encontrar otros medios que puedan revertir los resultados negativos encontrados anteriormente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álamo, V., Francisca R. (1995) La planificación estratégica de las universidades: propuesta metodológica y evidencia empírica. Tesis. Universidad de Rioja. España
- Ansoff, I (1980) La planeación estratégica.
- Antunez M. (2010), Serafin“La naturaleza y las características de la escuela”.Ensayo. Disponible en internet: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Serafin-Antunez-La-Direccion-Escolar/798267.html>
- Argyris, C. (1990). Overcoming Organizational Defenses. E.U.A. New York. Prentice Hall.
- Candela C., Ricardo (2009)“El desarrollo organizacional en el Perú” . Disponible en internet: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/el-desarrollo-organizacional-en-el-peru.htm>. Consultado y recuperado el 14 de julio del 2012
- Cortés, P. (1998). “Planificación”. Lima - Perú
- Díaz,g., Yasmín (2003) “Desarrollo de la imagen institucional del colegio Santa María de Matellini de Chorrillos, a través de la planificación estratégica (período 2001) (2003)”. Informe Profesional (Lic.)-- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. EAP de Comunicación Social, 2003
- EDCIP. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Diplomado

- Fernández E., Martín (1999) “Gestión de instituciones educativas inteligentes”. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Guevara T., Fernando (2006), “Metodología de la Investigación Científica”. Antología 1ra Edición. Editorial UNAP. Iquitos – Perú 2006, p: 350 pp. 540
- Helfer, G. (2006) “Modelo de Cooperación y Responsabilidad para la Gestión Educativa de Calidad”. Foro Educativo, Primera Edición. Lima- Perú 2006, pp. 73 p: 61.
- Kcomt O., Julio (2004) “Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad”. 1era Edición. Iquitos- Perú pp.169.
- Kotle, P Philip Kotler y Gary Armstrong, (2000) “Fundamentos de Mercadotecnia”, Segunda Edición, p. 93.
- “La efectividad de la ejecución de la dirección estratégica. Las leyes que la garantizan”. Disponible en internet: <http://www.oocities.org/espanol/planydirest/pla/plan28.htm.tmp>. Consultado y recuperado el 210 de julio del 2012.
- Lazo, S. (1998) “Ley de bases de la carrera administrativa.
- Retamozo N., Plácido (2003) “Planificación estratégica de la automatización de procesos administrativos – caso: Oficina de Servicio Social de la Oficina General de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Monografía. Universidad nacional mayor de San Marcos. Lima Perú

- Ríos, G, Josefa (21004). “Experiencia de Gestión en Investigación educativa”. Tesis. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

- Siete características del desarrollo organizacional. Disponible en internet: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7734-7-caracteristicas-del-desarrollo-organizacional.html>. Consultado y recuperado el 05 de julio del 2012.

ANEXOS

ANEXO 01. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA

Con la finalidad de realizar un Trabajo de Investigación, agradeceremos a usted responder el presente cuestionario para evaluar la Planificación Estratégica en las Instituciones Educativas de la Zona Urbana - Iquitos. La información es anónima y será utilizada sólo para fines de investigación.

Instrucciones: **Califica a la respuesta de cada uno de los ítems con el siguiente puntaje:**

Nº	ITEMS	E	D	C	B	A
	Pedagogía Curricular: Califica					
01	1.1. Realizamos un análisis del aprovechamiento escolar (formatos oficiales, REL, concentrados estadísticos, producciones de los alumnos, exámenes, etc.)					
02	1.2. Empleamos los materiales y recursos didácticos necesarios y adecuados para la práctica docente.					
03	1.3. Los directivos y docentes nos preocupamos por capacitarnos y actualizarnos continuamente.					
04	1.4. Los docentes demostramos capacidad de crítica del propio desempeño, trabajo a partir de un concepto positivo de sí mismos y del trabajo.					
05	1.5. Planificamos las clases anticipando alternativas que toman en cuenta la diversidad de los estudiantes.					
06	1.6. Las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de las capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.					
07	1.7. Demostramos a los estudiantes confianza en sus capacidades y estimulamos constantemente sus avances, esfuerzos y logros.					
08	1.8. Qué tanto dominamos y qué tanto sabemos cómo docentes, con respecto a métodos de enseñanza					

09	1.9. Realizamos un análisis del aprovechamiento escolar (formatos oficiales, REL, concentrados estadísticos, producciones de los alumnos, exámenes, etc.)					
10	1.10 Con nuestra práctica docente conseguimos de los alumnos una participación activa, crítica y creativa.					
11	1.11. Abrimos la escuela a la integración de niñas y niños con necesidades educativas especiales.					
12	1.12 Participamos en una evaluación externa y, sobre todo, la utilizamos como una herramienta de mejora y no de sanción.					
13	1.13. En la escuela incentivamos el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y la preservación del medio ambiente..					
14	1.14. Se ha disminuido el índice de reprobación y de deserción					
	Comunitaria y de Participación Social: Califica					
01	1.1 La comunidad escolar se desenvuelve en un ambiente propicio a la práctica de valores universales tales como la solidaridad, la tolerancia, la honestidad y la responsabilidad, en el marco de la formación ciudadana y la cultura de la legalidad.					
02	1.2 El personal, los padres de familia y miembros de la comunidad a la que atiende la escuela participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos y tienen canales abiertos para expresar sus inquietudes y sugerencias.					
03	1.3 La escuela se abre a la sociedad y le rinde cuentas de su desempeño no solo en el caso del ejercicio de los recursos económicos sino además de los resultados de aprovechamiento escolar.					
04	1.4 La relación de la escuela con los padres de familia favorece un clima de colaboración y apoyo.					

05	1.5 En la comunidad escolar se comparte una visión de futuro, se planean sus actividades y estrategias y se cumple con las metas que ella misma se fija.					
	Sustentable: Califica					
01	1.1. Cuanto tiempo se le dedica a la práctica de manejo del agua.					
02	1.2. Se vinculan planes y programas sobre el tema de cuidado y conservación del medio ambiente en prácticas cotidianas.					
03	1.3. Se realizan actividades practicas sobre mantenimiento higiénico de sanitarios y áreas verdes.					
04	1.4. Se realizan actividades de reciclado de materiales de desecho.					
05	1.5. Se realizan actividades de explotación racional de recursos naturales del entorno escolar					
06	1.6. Se realizan prácticas de manejo y conservación de los productos naturales de la comunidad educativa.					
07	1.7. Se realizan tareas con la comunidad de aprovechamiento y conservación de los recursos naturales					
08	1.8. Empleas estrategias para disminuir la contaminación en la comunidad educativa					
09	1.9. Cuanto tiempo se le dedica a la práctica de manejo del agua.					
10	1.10. Se vinculan planes y programas sobre el tema de cuidado y conservación del medio ambiente en prácticas cotidianas.					
11	1.11. Se realizan actividades practicas sobre mantenimiento higiénico de sanitarios y áreas verdes.					

ENCUESTA SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Con la finalidad de realzar un Trabajo de Investigación, agradeceremos a usted responder el presente cuestionario para evaluar LA GESTIÓN DE LOS DIRECTORES en las Instituciones Educativas de la Ciudad de Iquitos, Zona Urbana. La información es anónima y será utilizada sólo para fines de investigación.

Instrucciones: **Califica a la respuesta de cada uno de los ítems con el siguiente puntaje:**

Nº	ITEMS	E	D	C	B	A
	ORGANIZACIÓN: Califica					
01	Organización y funcionamiento del Consejo Escolar de Participación Social.					
02	Ceremonias y festivales.					
03	Organización de comités emergentes (seguridad, social y padres de familia, otros).					
04	Organización para la interacción con padres de familia y comunidad.					
05	Organización de tiempo efectivo de enseñanza y aprendizaje.					
06	La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus actividades y estrategias y cumple con las metas que ella misma se fija.					
07	El director ejerce liderazgo académico y social para la transformación de la comunidad escolar.					
08	El personal directivo y de apoyo, trabaja como un equipo integrado, con intereses afines y metas comunes.					
09	Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.					
	ADMINISTRACIÓN: Califica					
10	Se conocen y aplican las normas y estatutos que regulan la prestación del servicio educativo, la					

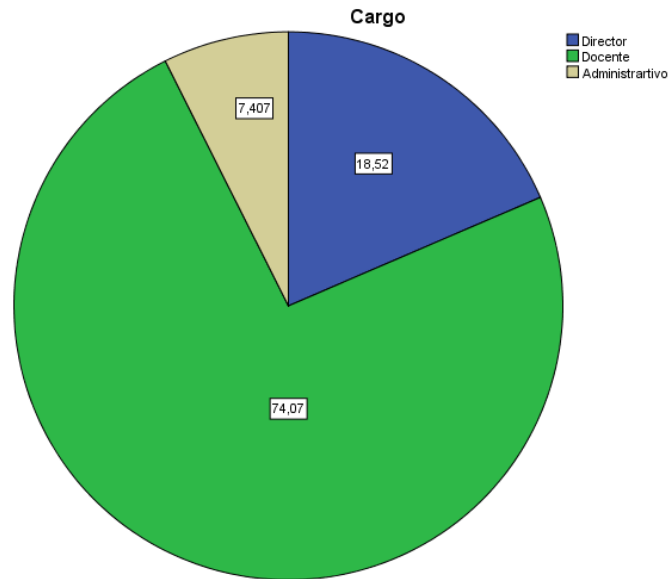
11	Convivencia educativa el funcionamiento escolar y el reglamento interior de la escuela.(Ley General de Educación, Reglamento interior de la SEP. Acuerdos 96, 97, 98 y 200, otros)				
12	Cuánto tiempo se le dedica a la elaboración de documentos oficiales (estadísticas, planes, informes, llenado de formatos, etc).				
13	Se Administran los recursos financieros eficientemente y se informa a la comunidad de su ejercicio (Ley de Transparencia y rendición de cuentas).				
14	Se lleva un control registro de asistencias, rol de entradas y salidas del personal (incidencias cargas de trabajo, permisos, licencias médicas y comisiones).				
15	Cómo se da la relación con la supervisión tanto en los aspectos administrativos como técnico pedagógicos (sistematización, ejecución y seguimiento de las recomendaciones de las visitas)				
16	Se cumple con el calendario escolar, se fomenta la asistencia y puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.				
17	Se identifican las necesidades de mejora en construcción, adecuación y mantenimiento de la infraestructura, para llevar a cabo eficazmente sus labores (aulas en buen estado, mobiliario y equipo adecuado a los procesos modernos de enseñanza-aprendizaje, laboratorios equipados, tecnología educativa, iluminación, seguridad limpieza, así como los recursos didácticos necesarios).				
18	Se conocen y aplican las normas y estatutos que regulan la prestación del servicio educativo, la convivencia educativa el funcionamiento escolar y el reglamento interior de la escuela.(Ley General de Educación, Reglamento interior de la SEP. Acuerdos 96, 97, 98 y 200, otros)				
19	Cuánto tiempo se le dedica a la elaboración de documentos oficiales (estadísticas, planes, informes, llenado de formatos, etc).				

20	Se Administran los recursos financieros eficientemente y se informa a la comunidad de su ejercicio (Ley de Transparencia y rendición de cuentas).					
----	---	--	--	--	--	--

ANEXO 02. GRÁFICOS

Gráfico N° 01

Distribución de la muestra por cargos



Gráfico

variable planificación estratégica

N° 02

Frecuencias de la

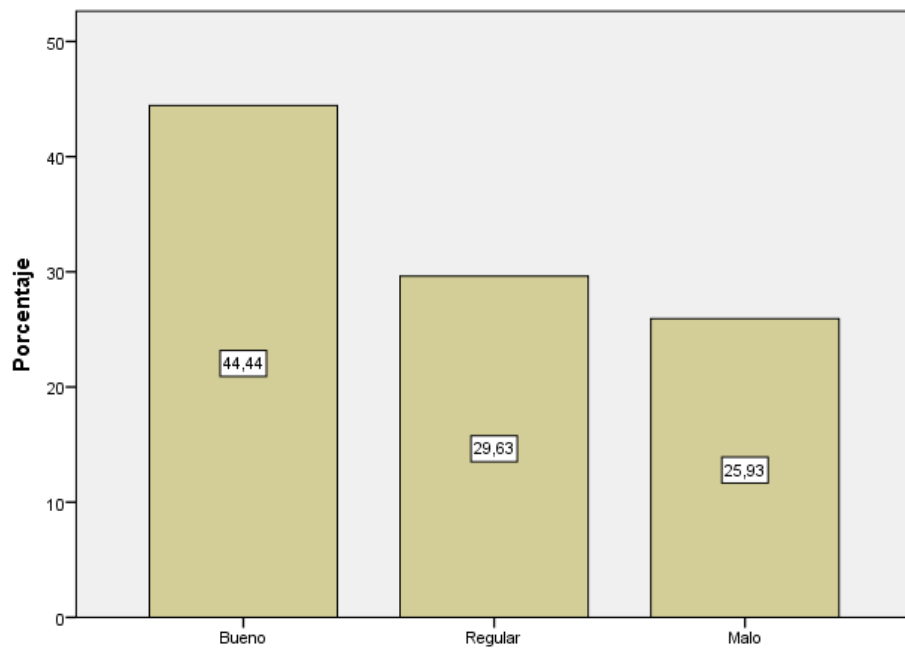
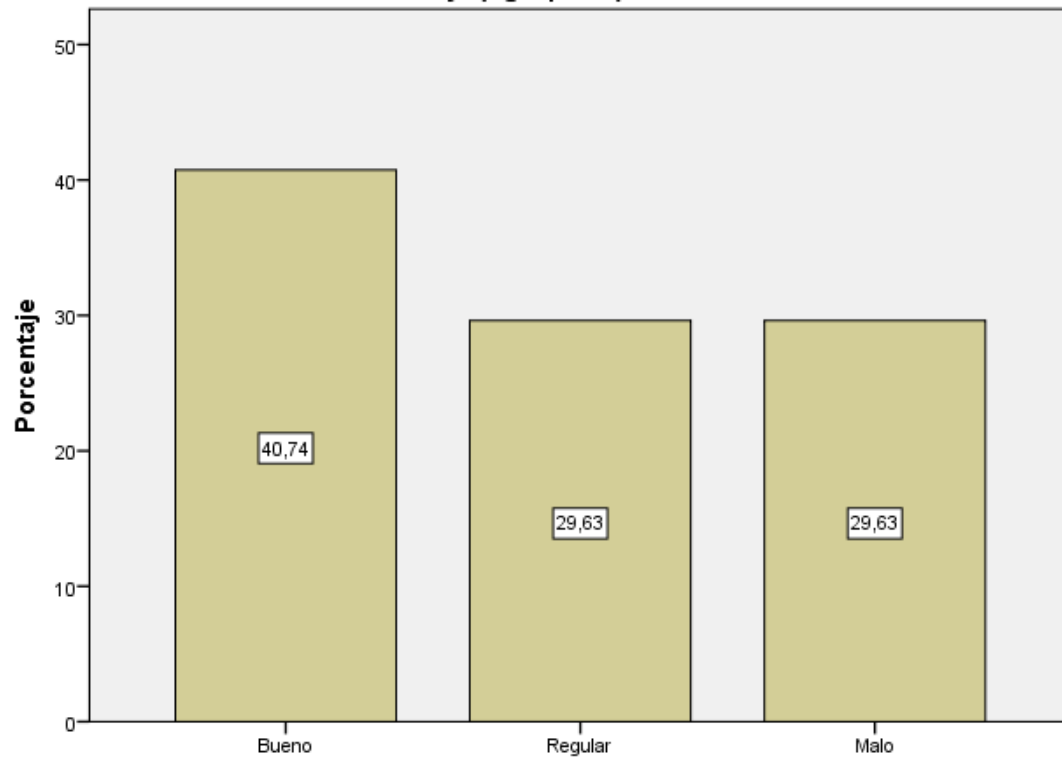


Gráfico N° 03

Frecuencias de la variable desarrollo organizacional



ANEXO 03. CUADROS

Cuadro N° 01**Alfa de cronbach de la variable planificación por ítem**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Realizamos un análisis del aprovechamiento escolar (formatos oficiales, REL, concentrados estadísticos, producciones de los alumnos, exámenes, etc.	86,44	,866
Empleamos los materiales y recursos didácticos necesarios y adecuados para la práctica docente	86,81	,867
Los directivos y docentes nos preocupamos por capacitarnos y actualizarnos continuamente	87,07	,869
Los docentes demostramos capacidad de crítica del propio desempeño, trabajo a partir de un concepto positivo de sí mismos y del trabajo	86,89	,866
Planificamos las clases anticipando alternativas que toman en cuenta la diversidad de los estudiantes	86,78	,862
Las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de las capacidades, aptitudes, estilos y ritmos	86,70	,860
Demostramos a los estudiantes confianza en sus capacidades y estimulamos constantemente sus avances, esfuerzos y logros	86,48	,853
Qué tanto dominamos y qué tanto sabemos cómo docentes, con respecto a métodos de enseñanza	86,74	,863
Realizamos un análisis del aprovechamiento escolar (formatos oficiales, REL, concentrados estadísticos, producciones de los alumnos, exámenes, etc	86,85	,864

Con nuestra práctica docente conseguimos de los alumnos una participación activa, crítica y creativa	87,04	,866
Abrimos la escuela a la integración de niñas y niños con necesidades educativas especiales	86,93	,863
Participamos en una evaluación externa y, sobre todo, la utilizamos como una herramienta de mejora y no de sanción.	87,04	,860
En la escuela incentivamos el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y la preservación del medio ambiente.	87,19	,868
Se ha disminuido el índice de reprobación y de deserción.	87,26	,863
La comunidad escolar se desenvuelve en un ambiente propicio a la práctica de valores universales tales como la solidaridad, la tolerancia, la honestidad y la responsabilidad, en el marco de la formación ciudadana y la cultura de la legalidad.	86,93	,863
El personal, los padres de familia y miembros de la comunidad a la que atiende la escuela participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos y tienen canales abiertos para expr	87,15	,859
La escuela se abre a la sociedad y le rinde cuentas de su desempeño no solo en el caso del ejercicio de los recursos económicos sino además de los resultados de aprovechamiento escolar.	86,96	,857
La relación de la escuela con los padres de familia favorece un clima de colaboración y apoyo.	87,15	,866
En la comunidad escolar se comparte una visión de futuro, se planean sus actividades y estrategias y se cumple con las metas que ella misma se fija.	87,22	,863

Cuanto tiempo se le dedica a la práctica de manejo del agua.	86,96	,859
Se vinculan planes y programas sobre el tema de cuidado y conservación del medio ambiente en prácticas cotidianas.	86,74	,854
Se realizan actividades practicas sobre mantenimiento higiénico de sanitarios y áreas verdes.	86,93	,861
Se realizan actividades de reciclado de materiales de desecho.	87,00	,858
Se realizan actividades de explotación racional de recursos naturales del entorno escolar.	86,78	,853
Se realizan prácticas de manejo y conservación de los productos naturales de la comunidad educativa.	86,93	,861
Se realizan tareas con la comunidad de aprovechamiento y conservación de los recursos naturales.	87,26	,864
Empleas estrategias para disminuir la contaminación en la comunidad educativa.	86,96	,866
Cuanto tiempo se le dedica a la práctica de manejo del agua.	87,07	,865
Se vinculan planes y programas sobre el tema de cuidado y conservación del medio ambiente en prácticas cotidianas.	87,33	,865
Se realizan actividades practicas sobre mantenimiento higiénico de sanitarios y áreas verdes.	87,33	,872

Cuadro N° 02**Alfa de cronbach de la variable desarrollo organizacional por item**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Organización y funcionamiento del Consejo Escolar de Participación Social.	63,26	,709
Ceremonias y festivales.	63,89	,731
Organización de comités emergentes (seguridad, social y padres de familia, otros).	63,63	,741
Organización para la interacción con padres de familia y comunidad.	64,00	,688
Organización de tiempo efectivo de enseñanza y aprendizaje.	63,70	,734
La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus actividades y estrategias y cumple con las metas que ella misma se fija.	63,81	,724
El director ejerce liderazgo académico y social para la transformación de la comunidad escolar.	63,85	,706
El personal directivo y de apoyo, trabaja como un equipo integrado, con intereses afines y metas comunes.	63,59	,727
Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.	63,78	,722
Se conocen y aplican las normas y estatutos que regulan la prestación del servicio educativo.	63,70	,704
Convivencia educativa el funcionamiento escolar y el reglamento interior de la escuela.(Ley General de Educación, Reglamento interior de la SEP. Acuerdos 96, 97, 98 y 200, otros).	63,59	,691

Cuánto tiempo se le dedica a la elaboración de documentos oficiales (estadísticas, planes, informes, llenado de formatos, etc).	64,07	,704
Se Administran los recursos financieros eficientemente y se informa a la comunidad de su ejercicio (Ley de Transparencia y rendición de cuentas).	63,74	,684
Se lleva un control registro de asistencias, rol de entradas y salidas del personal (incidencias cargas de trabajo, permisos, licencias médicas y comisiones).	63,81	,730
Cómo se da la relación con la supervisión tanto en los aspectos administrativos como técnico pedagógicos (sistematización, ejecución y seguimiento de las recomendaciones de las visitas).	63,81	,729
Se cumple con el calendario escolar, se fomenta la asistencia y puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.	63,85	,709
Se identifican las necesidades de mejora en construcción, adecuación y mantenimiento de la infraestructura, para llevar a cabo eficazmente sus labores (aulas en buen estado, mobiliario y equipo adecuado a los procesos modernos de enseñanza-aprendizaje, la	63,96	,718
Se conocen y aplican las normas y estatutos que regulan la prestación del servicio educativo, la convivencia educativa el funcionamiento escolar y el reglamento interior de la escuela.(Ley General de Educación, Reglamento interior de la SEP. Acuerdos 96,	63,56	,687
Cuánto tiempo se le dedica a la elaboración de documentos oficiales (estadísticas, planes, informes, llenado de formatos, etc).	64,00	,723

Se Administran los recursos financieros eficientemente y se informa a la comunidad de su ejercicio (Ley de Transparencia y rendición de cuentas).	63,48	,707
---	-------	------

Cuadro N° 03

Resultados de la prueba de fiabilidad alfa de cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Planificación estratégica	,867	30
Desarrollo organizacional	,725	20

Cuadro N° 04

Tabla de contingencia del nivel de desarrollo organizacional, según nivel de planificación estratégica

			nivel de planificación estratégica			Total
			Malo	Regular	Bueno	
nivel de desarrollo organizacional	Malo	Recuento	7	1	0	8
		%	100,0%	12,5%	0,0%	29,6%
	Regular	Recuento	0	5	3	8
		%	0,0%	62,5%	25,0%	29,6%
	Bueno	Recuento	0	2	9	11
		%	0,0%	25,0%	75,0%	40,7%
Total		Recuento	7	8	12	27
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Cuadro N° 05
Resultados de la prueba chi cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,920	4	,000
Razón de verosimilitudes	30,779	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,382	1	,000
N de casos válidos	27		

ANEXO 04. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Planificación estratégica y desarrollo organizacional de los docentes en la Institución Educativa “Rosa Agustina Donayre de Morey” de Iquitos, 2012”.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Métodos
<p>➤ Problema general</p> <p>¿Existe relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”?</p> <p>➤ Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cómo es la Planificación Estratégica de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”</p> <p>b) ¿Cómo es el desarrollo</p>	<p>➤ Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012.</p> <p>➤ Objetivos específicos</p> <p>a) Describir la Planificación Estratégica de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”</p> <p>b) Describir el desarrollo</p>	<p>H_i : Existe relación estadísticamente significativa entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2011</p> <p>H_o : No existe relación estadísticamente significativa entre la Planificación Estratégica y el</p>	<p>Variable independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> · Planificación estratégica <p>Variable dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> · Desarrollo organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Descriptivo - relacional • Diseño No Experimental • Población Docentes de la IE Rosa Agustina Donayre de Morey, 2012 • Muestra 20 • Técnica de recolección de datos Encuesta • Instrumento de

<p>organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”</p> <p>c) ¿Cuál es el tipo de relación entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”</p>	<p>organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”</p> <p>c) Analizar el tipo de relación entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2012”</p>	<p>Desarrollo Organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey” Iquitos. 2011</p>		<p>recolección de datos</p> <p>Cuestionarios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesamiento de datos <ul style="list-style-type: none"> - Alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento. - Estadística descriptiva para la descripción de la muestra - χ^2 de independencia
--	--	---	--	---