

**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL  
EN LA INSTITUCIÓN PRIVADA MAGISTER. LIMA.**

*STRATEGIC PLANNING AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT  
AT THE MAGISTER PRIVATE INSTITUTION. LIMA.*

*PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL  
NA INSTITUIÇÃO PRIVADA MAGISTER. LIMA.*

---

**Recibido:** 04/03/2026

**Aceptado:** 15/03/2026

**Aprobado:** 25/04/2026

---

*Diodona* **GONZALES GARRO**<sup>1</sup>

*María Emperatriz* **ESCALANTE LÓPEZ**<sup>2</sup>

---

### **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Privada Magíster, Lima. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético-deductivo, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional-descriptivo. La muestra, seleccionada mediante un muestreo probabilístico, fue evaluada mediante instrumentos validados por juicio de tres expertos y cuya confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos obtenidos fueron procesados mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva, buena y estadísticamente significativa entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional ( $Rho = 0,744$ ;  $p = 0,000$ ), lo que permitió concluir que una adecuada planificación estratégica contribuye significativamente al

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos

fortalecimiento del desarrollo organizacional en la institución educativa objeto de estudio.

Palabras clave: planificación estratégica, desarrollo organizacional, gestión institucional, gestión educativa, correlación.

### **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between strategic planning and organizational development at the Magíster Private Educational Institution in Lima. The research followed a quantitative approach using the hypothetical-deductive method, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design. A probabilistic sample was evaluated using instruments validated by three expert judges, and reliability was established through Cronbach's Alpha coefficient. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics, applying Spearman's Rho correlation coefficient. The findings revealed a positive, strong, and statistically significant relationship between strategic planning and organizational development (Spearman's Rho = 0.744;  $p = 0.000$ ). It was concluded that effective strategic planning significantly contributes to strengthening organizational development within the educational institution under study.

Keywords: strategic planning, organizational development, institutional management, educational management, correlation.

### **Introducción**

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) constituye el principal instrumento de gestión estratégica de toda institución educativa, ya que orienta las acciones pedagógicas, administrativas e institucionales hacia el logro de los objetivos propuestos. En el sistema educativo peruano, el PEI establece la identidad institucional, la misión, la visión, los valores, los objetivos estratégicos y las acciones que permiten responder a las necesidades del contexto educativo mediante procesos de mejora continua. Asimismo, integra la planificación institucional con otros documentos de gestión, como el Reglamento Interno (RI), el Plan Anual de Trabajo (PAT) y los instrumentos de monitoreo y evaluación, asegurando la coherencia entre la planificación y la ejecución de las actividades institucionales.

La Institución Educativa Privada Magíster desarrolla su propuesta educativa a través de un Proyecto Educativo Institucional orientado a brindar una formación integral de calidad, promoviendo el desarrollo académico, personal y socioemocional de sus estudiantes. Su modelo educativo incorpora metodologías activas, el uso de tecnologías

de la información y comunicación, el trabajo colaborativo, el aprendizaje basado en proyectos y la formación en valores, con el propósito de desarrollar competencias que permitan a los estudiantes afrontar los retos de una sociedad globalizada. Asimismo, el PEI promueve el fortalecimiento del pensamiento crítico, la creatividad, el liderazgo y la responsabilidad social como ejes fundamentales de la formación estudiantil. Estas características reflejan una orientación estratégica alineada con las tendencias contemporáneas de la gestión educativa.

La propuesta institucional de Magíster se complementa con programas internacionales que fortalecen la calidad educativa, entre ellos la certificación Cambridge Assessment English, el Programa del Diploma del Bachillerato Internacional (IB), la enseñanza del idioma francés mediante convenios con la Alianza Francesa y alianzas con instituciones de educación superior. Estas iniciativas evidencian una visión orientada hacia la internacionalización, la innovación pedagógica y la formación de ciudadanos competentes para desenvolverse en contextos nacionales e internacionales.

Desde una perspectiva teórica, Michael Fullan (2020) sostiene que las instituciones educativas alcanzan mejores niveles de desempeño cuando su proyecto institucional articula una visión compartida, liderazgo pedagógico, trabajo colaborativo y mejora continua. Para este autor, la planificación estratégica debe trascender el ámbito administrativo y convertirse en un proceso permanente que movilice a toda la comunidad educativa hacia el logro de objetivos comunes.

En el mismo sentido, Andy Hargreaves (2021) afirma que las organizaciones educativas exitosas desarrollan proyectos institucionales capaces de integrar innovación, aprendizaje organizacional y liderazgo sostenible. Según este autor, el PEI debe constituirse en una herramienta dinámica que permita adaptar la institución a los cambios sociales, tecnológicos y educativos, fortaleciendo la capacidad de respuesta frente a los nuevos desafíos de la educación.

Por su parte, Linda Darling-Hammond (2023) destaca que los proyectos educativos deben centrarse en el desarrollo integral de los estudiantes mediante propuestas curriculares flexibles, metodologías activas, inclusión, equidad y bienestar socioemocional. En consecuencia, el PEI debe orientar la gestión institucional hacia la construcción de ambientes de aprendizaje que favorezcan el desarrollo de competencias para la vida y el aprendizaje permanente.

Asimismo, la UNESCO (2021) señala que las instituciones educativas requieren proyectos institucionales que promuevan sistemas educativos resilientes, inclusivos e innovadores, fortaleciendo las capacidades de estudiantes, docentes y directivos para

enfrentar los cambios derivados de la transformación digital y los nuevos escenarios educativos. Bajo esta perspectiva, el PEI se convierte en un instrumento estratégico para impulsar procesos de innovación, calidad y mejora continua.

En el caso de la Institución Educativa Privada Magíster, el Proyecto Educativo Institucional constituye el eje articulador de la planificación estratégica y del desarrollo organizacional, debido a que orienta la gestión administrativa, académica y pedagógica mediante objetivos claramente definidos, políticas institucionales y estrategias de mejora. Esta articulación favorece el fortalecimiento del liderazgo directivo, la participación de la comunidad educativa y la consolidación de una cultura organizacional orientada al logro de resultados, aspecto que guarda coherencia con los hallazgos de la presente investigación, en la que se evidenció una relación positiva y significativa entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional.

Según Casassus (2000), los modelos de gestión y planificación utilizados en América Latina ahora enfrentan una crisis y necesitan modelos correspondientes que reflejen las nuevas realidades de una sociedad global. No vemos las instituciones educativas de nuestro país que funcionen sin este tipo de planificación estratégica; han incluido la planificación estratégica en su trabajo de planificación. A diferencia de la Planificación Tradicional, la Planificación Estratégica es un rol para la alta dirección y su equipo.

La planificación estratégica es tan antigua como la historia misma, y ha progresado muchas veces desde entonces hasta cierto punto, de tal manera que hoy en día es crítica para el desarrollo empresarial.

En este rol, el diálogo permanente y la formación de grupos no solo permiten la contemplación de temas desde otras perspectivas, sino que también armonizan, mejoran la responsabilidad social, la devoción y la participación en la implementación de la estrategia. Además, debe definirse como una herramienta perfecta ya que es la estructura conceptual para facilitar la determinación de tomar acciones hacia los cambios requeridos para lograr la visión futura merecida por el establecimiento educativo y todos. La ausencia de directrices organizacionales ha impactado negativamente a los docentes y al personal administrativo en general, con el personal sintiéndose típicamente desmotivado ya que su trabajo no puede ser supervisado.

Los planes se mantienen en archivos que la administración no monitoreará, y a veces las solicitudes de materiales para el aprendizaje de los estudiantes no pueden cumplirse debido a que la administración tiene que llevar a cabo el plan, a menudo porque los costos son prohibitivos.

La mayoría de las instituciones educativas no tienen una planificación estratégica actualizada y conducen la organización de acuerdo con planes operativos anuales, dificultando las gestiones de su principal actividad, incluyendo la financiación del MINEDU para el desarrollo de infraestructuras, formación de docentes en innovación pedagógica, equipos audiovisuales y tecnológicos, etc.

Las dificultades y deficiencias en este sentido han llevado a malestar en sus niveles administrativos, pedagógicos y organizacionales entre todos los actores educativos.

De ahí la importancia de esta investigación que se desarrolló en cuatro capítulos claramente establecidos cómo: 1. La situación problemática, 2.

el marco teórico, 3. La metodología y 4. Los resultados y discusión, además de las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos pertinentes. De ahí la importancia del estudio.

### **Situación Problemática**

La planificación estratégica es tan antigua como la historia misma, y ha progresado muchas veces desde entonces hasta cierto punto, de tal manera que hoy en día es crítica para el desarrollo empresarial. El mundo se vuelve más turbulento e inestable con el tiempo, porque los cambios continuos interrumpen varios procesos de producción de las instituciones. Por lo tanto, necesitamos estudiar los elementos del comportamiento organizacional, tanto internos como externos, para poder predecir problemas en el futuro. Los líderes senior deben ser capaces de reconocer los eventos o fuerzas positivas y negativas que podrían materializarse. La planificación estratégica es el primer paso para ayudar a una organización a tener éxito. En América Latina, los problemas de gestión educativa están estrechamente relacionados con la gestión y la planificación.

Según Casassus (2000), los modelos de gestión y planificación utilizados en América Latina ahora enfrentan una crisis y necesitan modelos correspondientes que reflejen las nuevas realidades de una sociedad global. No vemos las instituciones educativas de nuestro país que funcionen sin este tipo de planificación estratégica; han incluido la planificación estratégica en su trabajo de planificación. A diferencia de la Planificación Tradicional, la Planificación Estratégica es un rol para la alta dirección y su equipo.

En este rol, el diálogo permanente y la formación de grupos no solo permiten la contemplación de temas desde otras perspectivas, sino que también armonizan, mejoran la responsabilidad social, la devoción y la participación en la implementación

de la estrategia. Además, debe definirse como una herramienta perfecta ya que es la estructura conceptual para facilitar la determinación de tomar acciones hacia los cambios requeridos para lograr la visión futura merecida por el establecimiento educativo y todos. La ausencia de directrices organizacionales ha impactado negativamente a los docentes y al personal administrativo en general, con el personal sintiéndose típicamente desmotivado ya que su trabajo no puede ser supervisado.

Los planes se mantienen en archivos que la administración no monitoreará, y a veces las solicitudes de materiales para el aprendizaje de los estudiantes no pueden cumplirse debido a que la administración tiene que llevar a cabo el plan, a menudo porque los costos son prohibitivos. La mayoría de las instituciones educativas no tienen una planificación estratégica actualizada y conducen la organización de acuerdo con un plan operativo anual, lo que dificulta la gestión de algunas de las principales actividades, incluyendo la financiación del Ministerio de Educación para el desarrollo de infraestructura, la formación docente en innovación pedagógica, equipos audiovisuales y tecnológicos, etc.

Las dificultades y deficiencias en este sentido han llevado a malestar en sus niveles administrativos, pedagógicos y organizacionales entre todos los actores educativos.

### **Objetivo General**

Identificar la relación entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

### **Objetivos específicos**

Determinar el diagnóstico en el planeamiento estratégico se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

Establecer la relación entre la formulación de estrategias en el planeamiento estratégico y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

Determinar si existe relación entre la aplicación de estrategias en el planeamiento estratégico y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

Identificar si existe relación entre el seguimiento y evaluación en el planeamiento estratégico y la Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

## **Planeamiento estratégico**

### **Definición de Planeamiento estratégico**

Ogliastri (2009) argumenta que la planificación estratégica se refiere a una combinación de contribuciones diseñadas para orientar de modo habitual las empresas, que ejercieron notables en los 70 popularizando las planificaciones estratégicas como ámbitos de labor más extensa en la empresa. Estas escuelas también se originaron en los campos del marketing y las finanzas, que proporcionaron ideas como el ciclo de vida del producto y la cartera de inversión equilibrada para la formulación y análisis de la estrategia. La planificación estratégica esencialmente tiene como objetivo el logro de ventajas competitivas sostenibles en la distancia. George (2000) la llama un fragmento de la toma de decisiones que involucra aquella acción que se lleva a cabo basada en anticipar el medio necesario que facilite el logro del objetivo, asegurando que se realice de modo que de otra manera no podría ocurrir. Guevara (2009) define la planificación estratégica como el proceso continuo, como un aspecto básico del trabajo administrativo, que mira hacia el futuro para abordar problemas inherentes de mejora. Sánchez (2011) explica el proceso general de planificación estratégica como la declaración de la visión y misión, el análisis de las circunstancias externas e internas, la definición de objetivos generales y la formulación de la estrategia y plan estratégico para lograr este objetivo.

### **Características de la planificación estratégica**

Testa (2012) argumenta que planificaciones estratégicas tienen sus adecuadas particularidades que se derivan de contextos geográficos insertados, las cuales son relevantes para la característica general de las planificaciones estratégicas:

- a) La planificación estratégica es un instrumento que sirve a colectivos humanos y lograr éxitos desde sus contextos socioculturales;
- b) Los conjuntos involucrados deben favorecerse de los planes;
- c) Los planes deben ser únicos y contextualizados;
- d) Deben abarcar a las mayorías de funcionarios de los territorios de modo consensuado;
- e) Es una acción integrada que promueve beneficios, cohesión social, coordinación y la autoestima del grupo;
- f) Los planes deben tener corolarios que se conocerán a medida que se logren; entre otros (p. 43).

Austral (2011) reconoce que:

Las propiedades particulares y las visiones del camino correcto de las planificaciones estratégicas, que se convierten en gestiones efectivas de la institución, son:

Actuar "estratégicamente", con juicio y soporte, en la diferente situación y problemas que afecten la visión de los centros educativos. Familiaridad con el modelo conceptual y esquema de analizar la estrategia general y específica del centro educativo (p. 87).

### **Dimensiones de la variable**

#### **Dimensión 1: Diagnóstico situacional**

Diagnósticos estratégicos son el paso inicial en todo el proceso de planificación estratégica. Según Maldonado (2014), es necesario que las organizaciones primero comprendan los eventos que ocurren en el macro y micro entorno y cómo se manifiestan. Este conocimiento ayudará a los miembros a entender cómo tales eventos influyen en lo valorativo del miembro de las organizaciones y el potencial necesario para cumplir con la misión y alcanzar la visión. (p.149). Guevara (2009) explica que diagnósticos administrativos son estudios sistemáticos, integrales y periódicos realizados con el objetivo de comprender la organización administrativa y el funcionamiento del área bajo estudio. La intención es detectar las causas y efectos de los problemas administrativos de las empresas, para considerar y sugerir alguna solución alternativa viable para erradicarlos.

#### **Dimensión 2: Formulación de estrategias**

En términos de formulación de estrategias (Maldonado, 2014)

- Por un lado, un plan estratégico debe formularse con una lógica que explique clara y específicamente el camino de cómo se obtendrá el objetivo, e igualmente, debe formularse de modo completo.
- Considerarse el interés de las partes interesadas clave y el componente crítico de las organizaciones (p.124).

#### **Dimensión 3: Aplicación de estrategias**

Díaz (2003) la implementación de la estrategia: demanda que las empresas establezcan el objetivo anual, proyecten política, motiven al empleado y asignen recurso para que la estrategia formulada pueda realizarse; incluyendo desarrollar culturas que apoyen la estrategia, crear estructuras organizativas efectivas, marketing, presupuesto, sistema de informaciones y motivar para las acciones. (párr.12)

#### **Dimensión 4: Seguimiento y evaluación**

Maldonado (2014) menciona: E gestión estratégica, etapas finales son las evaluaciones y controles de estrategias. De hecho, el factor interno y externo está cambiando constantemente, lo que mantiene todas las estrategias abiertas a futuros cambios. Cuando se trata de estrategia, son las personas encargadas de evaluar y controlar la estrategia quienes determinan si la estrategia seleccionada llevará al logro de los objetivos de la organización. Algunos pasos clave en las evaluaciones y controles de estrategias y son: revisar el factor interno y externo, base de la estrategia actual, medir el rendimiento y decidir alguna acción correctiva. (p.256).

#### **Desarrollo Organizacional**

##### **Concepto Desarrollo Organizacional**

La organización se ha definido como una relación estructurada en la que cada área aporta sus propios objetivos y metas. La organización se ha enmarcado como un sistema en el que la interdependencia de cada uno de los componentes tiene prioridad. Así, investigadores y profesionales que han participado en las ciencias del comportamiento humano han contribuido durante mucho tiempo con conocimientos al futuro del desarrollo organizacional, y todos provienen de disciplinas similares (Bunker, Gindes, Lewicki, Robert Blake, Herbert Shepard). La historia de los desarrollos organizacionales se remonta a 1957, cuando Douglas MacGregor asumió el papel de académico del comportamiento que se propuso implementar programas de desarrollos organizacionales, mientras que Herbert Shepard y Robert Blake, llevaron a cabo programas de capacitación. Comenzó en 1957 cuando estos investigadores de relaciones humanas se convirtieron en inter-consultores y brindaron servicios a personas que estaban en niveles de gestión. Organización "es el diseño de estructura de trabajo formales en una empresa, a través de la formación de una jerarquía de autoridad y la organización de áreas de trabajo por funciones que determinan responsabilidades" (Sergio Hernández, 2021, p. 76). Las organizaciones se definen como entidad dinámica y viva, que cambian continuamente e interactúan continuamente con su entorno. Para que el sistema funcione de manera efectiva y adecuada, necesita personas competentes y comprometida con lo social y componentes de las propias organizaciones (Sergio Hernández, 2021, p. 82).

Es crucial señalar que una planificación estratégica inadecuada es uno de los factores que podría llevar a dificultades financieras. En ausencia de un plan estratégico claro y claramente definido, una organización encontrará difícil constituir algún objetivo

específico y plantear buenas medidas bancarias (Sergio Hernández, 2021, p. 76). Al contrario, dado que la localización de los planes estratégicos en las parroquias (con un enfoque de control administrativo) dificulta el cumplimiento de los objetivos, las consecuencias podrían ser variadas. Las consecuencias son numerosas, incluyendo una mala alineación de los recursos con los objetivos establecidos, una asignación ineficaz de recursos, ausencia de direcciones y coordinaciones, y una pobre capacidad de evaluación y control del logro del objetivo previamente establecido. Esto perjudica el éxito de la capacidad de una organización para cumplir sus objetivos y, en consecuencia, afecta negativamente los rendimientos financieros (Víctor Hugo Vidal Chávez, 2020, p. 17). Es una estrategia deliberada por parte de las organizaciones desde la alta dirección, para mejorar la eficiencia de los niveles inferiores de gestión y lograr el objetivo organizacional. Respuestas a cambios, estrategias educativas complejas que tienen como objetivos el cambio de creencia, actitud, servicios y estructura de la organización, y puedan adaptarse a nuevas tecnologías, mercados y diversos desafíos, incluido el cambio en sí mismo (Víctor Hugo Vidal Chávez, 2020, p. 17).

### **Características del desarrollo organizacional**

Hace hincapié en culturas y proceso en el núcleo y facilitar cooperación entre el líder de las organizaciones y el personal para gestionar la cultura y los procesos. Los equipos son particularmente importantes en los desempeños de labores, centrándose en aspectos humanos y sociales de las organizaciones e interviniendo en el aspecto tecnológico y estructura. Se involucra y apoya la solución del problema y tomar alguna decisión, centrándose en cambiar los sistemas y tratando a la organización como sistema social complejo. El practicante de Desarrollos Organizacionales es facilitador, colaborador y aprendiz dentro de los sistemas de los clientes y adoptan perspectivas de desarrollos que buscan la mejora del individuo como de las organizaciones (Jorge A Hernández, 2021, p. 24). Desarrollos Organizacionales tienen 5 tecnologías: métodos de retroalimentaciones de información; desarrollos de equipo; enriquecimientos y ampliaciones del trabajo; entrenamientos en sensibilidades y consultorías de algún proceso. En cuanto a las fases del Desarrollo Organizacional, Newton y Raña, la correcta finalización y secuencias de tarea implementada por estas propuestas pueden considerarse para lograr un desempeño adecuado a la luz de la obligación y el objetivo previsto (Idalberto Chiavenato, 2017, p. 67).

### **Objetivos del desarrollo organizacional**

(Sarli et al., 2018) Formulan series de objetivo. En el liderazgo de organizaciones líderes, el DO contribuye a lograr estos objetivos que llamamos estratégicos: • Permitir la identificación, utilización y protección de los recursos y capacidades actuales que posee la organización; así como la identificación de sus necesidades en tiempos futuros y potenciar el talento; con el fin de obtener ventajas competitivas sostenibles, a través de diseños de estrategia e implementar algún proceso dinámico y comportamientos organizacionales. • Anexar en el proceso de cambios planificados los cuatro tipos de conocimiento: Saber-Qué, Saber-Por Qué, Saber-Cómo y Saber-Quién. • Optimiza el recurso e incrementa las competitividades mediante desarrollar la organización basada en los conocimientos. • Formaliza aprendizajes a lo largo de la vida mediante el factor humano, organizacional y tecnológico e integrar al equipo de labores comprometido: Auto dirigido, Grupo Dinámico (Grupo caliente) y Replicaciones de Mejor Práctica. (p. 45)."

### **El futuro del desarrollo organizacional**

(Sánchez Ambriz, 2019) discute la creación de OD, basado en el objetivo estratégico en el próximo año, estudia y diseña modelo organizacional que contribuya a desarrollar progresivamente los rendimientos empresariales sostenibles mediante desarrollar inteligencias analíticas empresariales, lo cual ayudará a aumentar la competencia, habilidad y capacidad de la persona en culturas organizacionales que pueda apoyar el cambio y nuevo desafío laboral,; significa que en próximas décadas, la empresa y el líder tendrán que enfrentar desafíos complejos; en los cuales OD actúa como un valor añadido que mejora eficiencias y efectividad y aumentar competitividades y mantener sus competencias. (p. 15). Como afirma Ochoa et al., 2022: En mundos cambiantes se debería ver a OD como herramienta aplicable a largo plazo en lugar de medicinas para una organización enferma. Así como personas se someten cada cierto tiempo a controles hospitalarios y, basado en el resultado, realiza algún cambio dietético y estilos de vida conservarse saludables, se recomienda que la empresa revise en períodos de tiempo sus estados de salud y tome acción en tener condiciones óptimas para su flexibilidad, adecuar y expresar más velozmente al cambio del entorno, mientras asegura la bienandanza y desarrollo del individuo que las componen. Es precisamente aquí donde podemos beneficiarnos de OD. (p. 67).

### **Ventajas del desarrollo organizacional**

Las organizaciones deben luchar por el reconocimiento, los productos y servicios, emergiendo exitosamente frente a los esfuerzos del competidor, sobreviviendo en la

recordación del público y construyendo la honradez del cliente. El desafío para las empresas de lo global y las competencias en el mercado es que debe considerar la velocidad y elasticidad del procedimiento, y la relación con el hábitat, como ventaja competitiva a las que pueden sacar el mayor provecho (Lina Torres Salas y María Teresa Gómez, 2013, p. 34). La transformación organizacional ha sido inmensamente impactada por las innovaciones tecnológicas. La Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) se ha constituido con gradualidad en las actividades diarias de la empresa, provocando un cambio estructural en las gestiones del área organizacional. Esta nueva tecnología facilita comunicaciones internas y externas más rápidas, automatizan los procesos empresariales, mejora los accesos para analizar la información, y proporcionan nuevos tipos de colaborar y trabajar en equipo (Lina Torres Salas y María Teresa Gómez, 2013, p. 36).

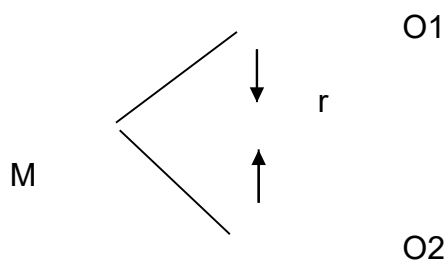
### Tipo y diseño de investigación

Según Fonseca et al. (2014), la colocación de cada variable permiten llevar a cabo el proceso de cuantificar para lo cual se consideró los resultados obtenidos cuando se aplicaron los instrumentos (p.105).

Su diseño es correlacional descriptivo pues cada variable fue contrastada en base a la característica de cada una de ellas, considerar su dimensión, como cita Pino (2018, p. 94).

Corresponde a un diseño no experimental, según Hernández, Mendoza. (2018), la característica estaba interrelacionada de modo estrecho y natural (p.149). Se considera el enfoque transversal, Hernández et al. (2018), describe cada variable en un momento específico (p. 179).

Esquema Correlacional es la que sigue:



Dónde:

- M = Muestra de estudio
- O1= Planificación estratégica
- O2= Desarrollo Organizacional
- r = Relación entre las variables

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magíster. Lima.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y el Desarrollo Organizacional en la IEP Magíster. Lima.

**Tabla 1. Correlaciones Hipótesis general**

			Planificación estratégica	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)		,000
	Desarrollo organizacional	N	43	43
		Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Obtuvimos Rho=0,744, buena, con un valor sig<0,05 con lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Evidenciamos estadísticamente que existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y el Desarrollo Organizacional en la IEP Magíster.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: El diagnóstico en el planeamiento estratégico no se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

H<sub>1</sub>: El diagnóstico en el planeamiento estratégico se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

**Tabla 2. Correlaciones Hipótesis específica 1**

		Diagnóstico	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Diagnóstico		
		1,000	,718**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Desarrollo organizacional			
		,718**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se obtiene un Rho=0,718, con un p valor sig<0,05 por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Evidenciamos la existencia de relaciones entre el diagnóstico y el Desarrollo Organizacional en la IEP Magister. El coeficiente de correlación es buena.

## Hipótesis específica 2

- H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la formulación de estrategias en el planeamiento estratégico y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.
- H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la formulación de estrategias en el planeamiento estratégico y el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

**Tabla Correlaciones Hipótesis específica 2**

		Formulación de estrategias	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Formulación de estrategias	1,000	,636**
	de		,000
	Sig. (bilateral)		
	N	43	43
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	,636**	1,000
	de		.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se alcanza un Rho=0,636, buena, con un valor sig<0,05 por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Evidenciamos por lo tanto que existe relación entre formulación de estrategias y el Desarrollo Organizacional en la IEP Magister.

### Hipótesis específica 3

- H<sub>0</sub>: La aplicación de estrategias en el planeamiento estratégico no tiene relación significativa con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.
- H<sub>1</sub>: La aplicación de estrategias en el planeamiento estratégico tiene relación significativa con el Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

**Tabla Correlaciones Hipótesis específica 3**

		Aplicación de estrategias	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Aplicación de estrategias	1,000	,702**
			,000
		N	43
	Desarrollo organizacional	,702**	1,000
		,000	.
		N	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se consiguió un coeficiente de correlación de  $r=0,702$ , con un valor  $\text{sig}<0,05$  por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Evidenciamos que existe relación entre Aplicación de estrategias y el Desarrollo Organizacional en la IEP Magister. El Rho de magnitud buena.

#### Hipótesis específica 4

- H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el seguimiento y evaluación en el planeamiento estratégico y la Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.
- H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el seguimiento y evaluación en el planeamiento estratégico y la Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Privada Magister. Lima.

**Tabla Correlaciones Hipótesis específica 4**

		Seguimiento y evaluación	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Seguimiento y evaluación	1,000	,663**
			,000
		43	43
	Desarrollo organizacional	,663**	1,000
		,000	.
		43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se logró un rho=0,663, buena, con un valor sig<0,05 por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Evidenciamos que existe relación entre Seguimiento y evaluación y el Desarrollo Organizacional en la IEP Magíster.

## **Conclusiones**

### **Primera:**

Se determinó que existe una relación positiva, significativa y de magnitud buena entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional en la IEP Magíster ( $r=0,744$ ;  $p<0,05$ ). Este resultado permite concluir que una adecuada planificación estratégica contribuye al fortalecimiento de los procesos organizacionales, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua de la organización.

### **Segunda:**

Se comprobó que existe una relación positiva, significativa y de magnitud buena entre la dimensión diagnóstico y el desarrollo organizacional ( $r=0,718$ ;  $p<0,05$ ). Por lo tanto, la identificación oportuna de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas constituye un elemento fundamental para la toma de decisiones y el mejoramiento del desempeño institucional.

### **Tercera:**

Se evidenció una relación positiva, significativa y de magnitud buena entre la formulación de estrategias y el desarrollo organizacional ( $r=0,636$ ;  $p<0,05$ ). En consecuencia, el diseño de objetivos, metas y acciones estratégicas adecuadamente estructuradas favorece el crecimiento organizacional y la orientación eficiente de los recursos institucionales.

### **Cuarta:**

Se estableció una relación positiva, significativa y de magnitud buena entre la aplicación de estrategias y el desarrollo organizacional ( $r=0,702$ ;  $p<0,05$ ). Esto demuestra que la implementación efectiva de los planes estratégicos permite fortalecer las capacidades organizacionales y optimizar el desempeño de la institución educativa.

### **Quinta:**

Se determinó que existe una relación positiva, significativa y de magnitud buena entre el seguimiento y evaluación de las estrategias y el desarrollo organizacional ( $r=0,663$ ;  $p<0,05$ ). Este hallazgo evidencia que el monitoreo permanente y la evaluación de los resultados permiten realizar ajustes oportunos que favorecen la mejora continua y el logro de los objetivos institucionales.

## **Referencias bibliográficas**

- Chiavenato, I. (2022). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2023). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2023). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
- Darling-Hammond, L. (2023). *The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future*. Teachers College Press.
- Drucker, P. F. (2002). *The Effective Executive*. Harper Business.
- Fullan, M. (2020). *Leading in a Culture of Change* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- George, Y. E., & Odubo, A. (2024). *Strategic Planning Practices and Organizational Resilience: A Conceptual Review*.
- Hargreaves, A. (2021). *Leadership from the Middle: Its Powers and Possibilities*. Routledge.
- López Peña, A. E. (2022). *El planeamiento estratégico como instrumento de gestión*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2024). *Guía metodológica para la elaboración o actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI)*
- Torres Fragoso, J. (2024). *El desarrollo organizacional como estrategia para recuperar la legitimidad del Estado en Latinoamérica*. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 6(11), 379–393. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12702265>
- UNESCO. (2021). *Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación*.