

Estilo de liderazgo y su relación con la gestión pedagógica de una institución pública

Leadership style and its relationship with the pedagogical management of a public institution

Everth Sánchez ^{1,2 *}

1 Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.

2 Universidad los Andes (UPLA), Lima, Perú.

*Autor correspondiente: everth_sd@hotmail.com (E. Sánchez).

Fecha de recepción: 03 04 2021. Fecha de aceptación: 10 05 2021.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la gestión institucional ejercida por el director de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" del distrito de Carabaylo, durante el periodo lectivo 2020. La población estuvo conformada por 27 docentes y 680 estudiantes; donde se tomó como muestra a todos los docentes y 252 estudiantes elegidos aleatoriamente. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios que fueron aplicados tanto a los docentes como a estudiantes, también se utilizó cuadros de frecuencia y la prueba estadística chi cuadrado. Se concluye que existe una relación significativa entre los estilos de Liderazgo ejercido por el director y la Gestión Institucional solo a nivel de estudiantes ($\chi^2 = 511,095$, $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,005$), pero no de docentes.

Palabras clave: liderazgo; Gestión Institucional; director; estudiantes; Nivel Secundaria.

ABSTRACT

The objective of this work was to determine the relationship between the leadership style and the institutional management exercised by the director of the Educational Institution "Raúl Porras Barrenechea" of the Carabaylo district, during the 2020 school period. The population was made up of 27 teachers and 680 students, where all the teachers and 252 randomly chosen students were taken as a sample. Data collection was carried out through questionnaires that were applied to both teachers and students, frequency tables and the chi-square statistical test were also used. It is concluded that there is a significant relationship between the styles of Leadership exercised by the director and Institutional Management only at the student level ($\chi^2 = 511.095$, $p - \text{value} = 0.000 < \alpha = 0.005$), but not of teachers.

Keywords: leadership; institutional management; director; students; secondary Level.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo educativo y la gestión requieren de personas que asuman las funciones de planificar, organizar, dirigir, controlar actividades y coordinar el uso de recursos humanos, financieros y físicos para alcanzar los fines perseguidos por una organización (Valencia, 2017, Álava, 2007). Los roles de la gerencia y los gestores se agrupan en torno a la toma de decisiones, el manejo de la información y las relaciones con las personas vinculadas a la organización (Pérez y Coutín, 2005; Solano, 2003; Prieto y Martínez, 2004).

Un gerente debe desarrollar habilidades de tipo conceptual que le permitan percibir tanto el todo como las partes, de tipo humanístico para lograr adecuada cooperación de las personas y de carácter técnico relativo a las formas de trabajo (García, Boom y Molina, 2017; Reyes, 2016). También debe desarrollar habilidades relacionadas con la valoración propia y ajena, el manejo del tiempo, la delegación de funciones,

la comunicación y la creatividad (Licas, 2017; Ferrer y Clemenza, 2006; Estaba, 2008).

Los gerentes educativos, en su carácter de líderes, deben ejecutar funciones dos funciones: académicas y administrativas, estas implican roles como asignar las labores del grupo, recalcar la importancia del desempeño y el cumplimiento de los plazos de la planificación escolar, orientar el proceso de aprendizaje, diseñar las políticas institucionales, promover las relaciones interpersonales, siempre teniendo en cuenta que las instituciones educativas deben ser las protagonistas (Ospina, Burgos y Madera, 2017; Palacio, 2019; Alvarez, 2014; Ramírez, 2004). Los gerentes educativos también se deben adaptar a las limitaciones que existen para mejorar el aprendizaje en los estudiantes y garantizar una educación inclusiva y equitativa (Bolívar, 2010; Bolívar et al., 2013).

El surgimiento del liderazgo en el desarrollo de la humanidad, como por medio de él, ha podido

alcanzar grandes logros en beneficio de las diversas áreas del conocimiento y sobre todo en el fortalecimiento de ideales, principios y valores (Estrada, 2007; Gómez, 2008).

Ante ello, es importante investigar los beneficios de poner en práctica un liderazgo educativo en la gestión institucional, que infunda libertad y entusiasmo para cambiar un mundo que se nutre en la indolencia, la corrupción y la insuficiencia de conocimientos.

Por estos motivos, el objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la gestión institucional, utilizando como estudio de caso la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea", del distrito de Carabayllo, Lima, Perú.

METODOLOGÍA

Para determinar la relación entre Estilo de Liderazgo del director y Gestión Institucional se tomaron en cuenta siete aspectos: Estilo de Liderazgo del director, la Percepción sobre el director; las Relaciones Interpersonales en la I. E., la planeación estratégica, la toma de decisiones y el clima institucional. Se utilizó como instrumento una encuesta (Anexo 1 y 2) y una ficha de observación, que fueron validadas previamente mediante la aplicación de una "Encuesta Piloto" al 10% de la muestra, con la finalidad de corregir posibles deficiencias que se pudiesen dar durante el trabajo de campo y para calcular el tiempo promedio en que emitirán sus respuestas. Se utilizó el programa Excel para la elaboración de cuadros de frecuencias. También se utilizó el estadístico de Chi-cuadrado (estudiantes y docentes), para buscar la existencia de la asociación entre el Estilo de Liderazgo del director y la Gestión Institucional.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Sobre el Estilo de Liderazgo del director aplicada mediante encuesta a los estudiantes y docentes de la I.E. "Raúl Porras Barrenechea" se determinó, tal como se muestra en la Figura 1, que la mayoría (45,3%) opina que es regular, pero si se compara la opinión de los estudiantes con la de los docentes, resulta que el 50,4% de los estudiantes opina que es regular, mientras que el 79,1% de los docentes opina que es malo.

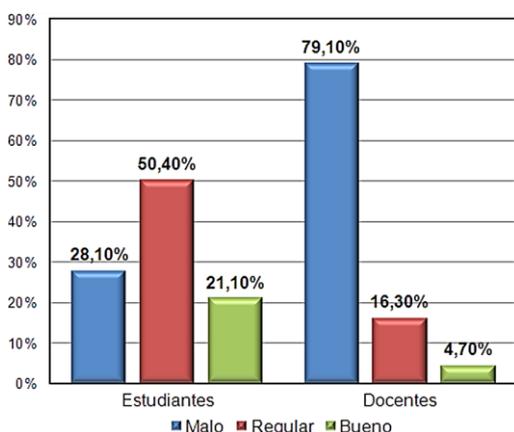


Figura 1. Estilo de Liderazgo del Director en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea".

En general estos resultados son similares a los determinados por Flores (2010), quien determinó que ante un estilo de comunicación asertiva de los docentes, estudiantes y personal administrativo existe una relación significativa con el estilo de liderazgo democrático del director. Pero si se toma por separado el resultado de los docentes y alumnos, se puede decir que la opinión de los docentes se debe a un estilo de liderazgo autoritario por parte del director (Flores, 2010).

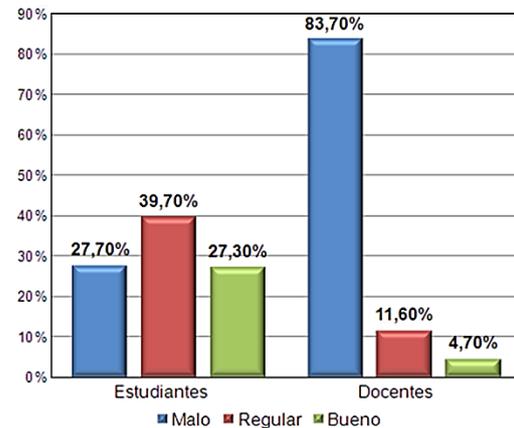


Figura 2. La Percepción sobre el director en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea".

En la Figura 2 se evidencia un descontento por parte de la mayoría de los docentes (83,70%), quienes opinan que la percepción sobre el director es mala, mientras que los estudiantes (39,70%) manifiestan que es regular. Por parte de los alumnos pueden estar viendo en el director un tipo de líder con tendencia positiva, de estilo democrático (Jiménez y Villanueva, 2018).

En la Figura 3 se aprecia que la mayoría opina que las relaciones interpersonales (43,5%) es regular, tanto para docentes (42,1%) como para alumnos (51,2%). Estos resultados concuerdan con Pérez (2019) quien manifiesta que buenas habilidades directivas dan como resultado buenas relaciones interpersonales, y una mala influencia de liderazgo puede desencadenar un ambiente laboral no muy agradable a pesar de que el director pueda tomar acciones correctivas no siempre se hacen de la manera adecuada y puede llegar incluso a generar discriminación en docentes (Mesías, 2013).

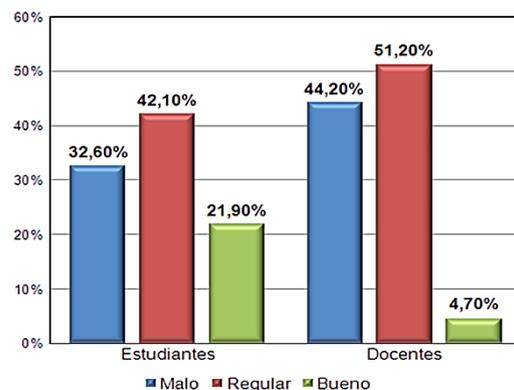


Figura 3. Las Relaciones Interpersonales en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea".

Se determinó que la mayoría opina que la gestión institucional (46,7%) es regular, pero si comparamos la opinión de los estudiantes con la de los docentes, resulta que el 51,7% de los estudiantes opina que es regular, mientras que el 79,1% de los docentes opina que es malo (Figura 4). Existe un contraste en la perspectiva de los alumnos con la de los docentes respecto a la gestión institucional. Esto concuerda con lo manifestado por Elera (2010), quien encuentra que la gestión institucional tiene una correlación positiva, pero en un punto medio con la calidad de servicio educativo.

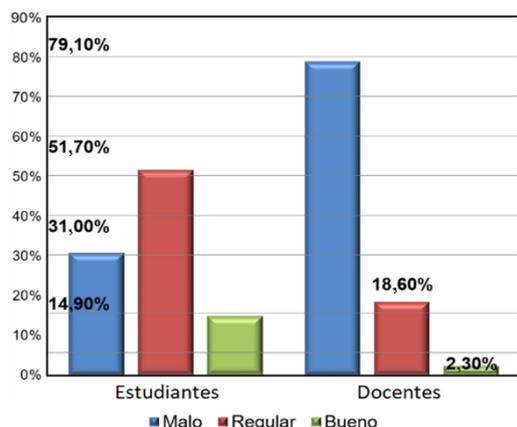


Figura 4. Gestión institucional en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea".

En la Figura 5 se observa que la mayoría opina que la planeación estratégica (38,2%) es buena, pero si comparamos la opinión de los estudiantes con la de los docentes, resulta que el 40,5% de los estudiantes opina que es regular, mientras que el 88,4% de los docentes opina que es buena. Estos resultados difieren del estudio de Elera (2010), quien determinó una relación positiva muy débil, por parte de los docentes, entre la gestión institucional y la calidad de servicio.

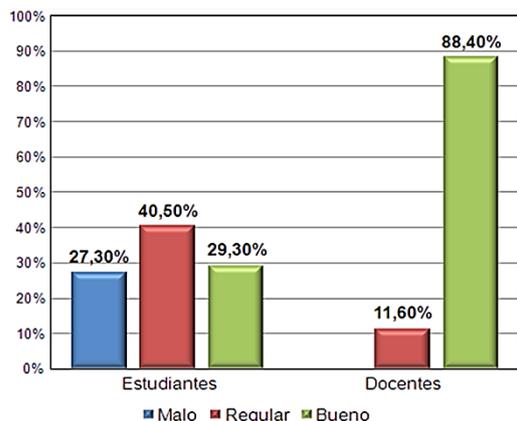


Figura 5. La Planeación Estratégica en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea".

En la Figura 6 se aprecia que la mayoría opina que la toma de decisiones (39,6%) es regular, pero si comparamos la opinión de los estudiantes con la de los docentes, resulta que el 41,3% de los estudiantes opina es regular, mientras que el 69,8% de los docentes opina que buena. Estos resultados son respaldados por Santiago (2017) quien determinó que la toma de decisiones contribuye a una mejor gestión institucional y esto

se ve reflejado en la opinión de los docentes y alumnos.

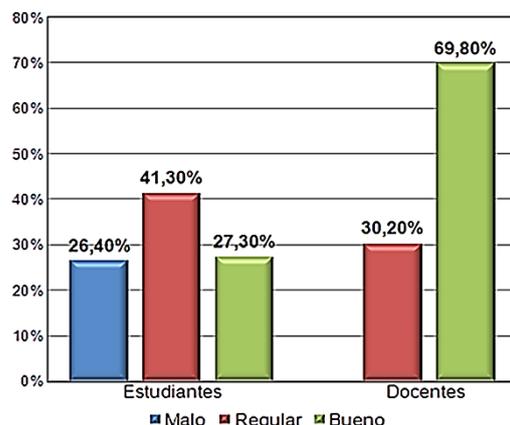


Figura 6. La Toma de Decisiones en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea".

La Figura 7 muestra que la mayoría opina que el clima institucional (36,1%) es regular, pero si comparamos la opinión de los estudiantes con la de los docentes, resulta que el 39,3% de los estudiantes opina que es regular, mientras que el 81,4% de los docentes opina que es buena. La opinión de los docentes concuerda con Calcina (2014), quien determina que el clima institucional tiene relación con el desempeño docente y las relaciones humanas y de esta manera permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, aunque no en un nivel óptimo que se requiere y eso puede ser el reflejo en la opinión de los alumnos (Llacta y Sánchez, 2015; Aguado, 2012).

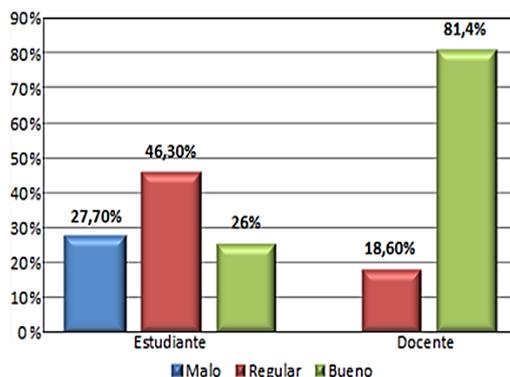


Figura 7. El Clima Institucional en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea".

Respecto a la relación que existe entre los estilos de Liderazgo y la Gestión Institucional ejercida por el director de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" del distrito de Carabayllo, se aplicó la prueba de Chi-cuadrado y se obtuvo que el valor Chi-cuadrado fue alto (511,095) a nivel de estudiantes encuestados y es significativa al 95% ($p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,005$); siendo no así a nivel de docentes, donde el valor Chi-cuadrado es muy bajo (0,341). Luego, considerando el nivel de significancia, se concluye que, si existe asociación a nivel de estudiantes, pero no hay una relación a nivel de docentes.

En el caso del Estilo de Liderazgo y la Planificación Estratégica de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" del Distrito de Carabayllo se

aplicó la prueba de Chi-cuadrado y se obtuvo que el valor Chi-cuadrado fue alto (417,025) a nivel de estudiantes encuestados es significativa al 95% ($p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,005$); siendo no así a nivel de docentes, donde el valor Chi-cuadrado es muy bajo (0,307). Luego, considerando el nivel de significancia, se concluye que, si existe asociación a nivel de estudiantes, pero no hay una relación a nivel de docentes.

En el Estilo de Liderazgo y el Clima Institucional de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" del Distrito de Carabayllo, se aplicó la prueba de Chi-cuadrado y se obtuvo que el valor Chi-cuadrado fue alto (617,025) a nivel de estudiantes encuestados y es significativa al 95% ($p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,005$); siendo no así a nivel de docentes, donde el valor Chi-cuadrado es muy bajo (0,161). Luego, considerando el nivel de significancia, se concluye que, si existe asociación a nivel de estudiantes, pero no hay una relación a nivel de docentes.

Para el Estilo de Liderazgo y la Toma de Decisiones en la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" del distrito de Carabayllo se aplicó la prueba de Chi-cuadrado y se obtuvo que el valor Chi-cuadrado fue alto (536,186) y es significativa al 95% ($p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,005$). A nivel de estudiantes encuestados; no así a nivel de docentes, donde el valor Chi - cuadrado es muy bajo (0,127). Luego, considerando el nivel de significancia, se concluye que, si existe asociación a nivel de estudiantes, pero no hay una relación a nivel de docentes.

Se puede resaltar de los resultados que los docentes y estudiantes de la I.E. "Raúl Porras Barrenechea" de Carabayllo, el Estilo del Liderazgo del Director (45,3%) es regular, pero si se compara la opinión de los estudiantes con la de los docentes, resulta que el 50,4% de los estudiantes opina que es regular, mientras que el 79,1% de los docentes opina que es malo. En cuanto a la Gestión Institucional opinan (46,7%) que es regular, pero si comparamos la opinión de los estudiantes con la de los docentes, resulta que el 51,7% de los estudiantes opina que es regular, mientras que el 79,1% de los docentes opina que es malo. En estos resultados podemos notar que la percepción del estudiante es diferente a la de los docentes y si bien es entendido que los docentes forman parte de la gestión de una institución y muchas veces en la toma de decisiones, debe tomarse en cuenta la opinión de los estudiantes ya que son los usuarios finales de todo servicio brindado.

Las dimensiones de la Gestión institucional son relevantes y determinante, pero vale destacar en esta contexto y realidad que el Clima Institucional se encuentra significativamente mucha más relacionado con el Estilo de Liderazgo del director a nivel de estudiantes encuestados. Pero a nivel de docentes no se encontró relación de ninguna dimensión de la gestión institucional con los estilos de liderazgo del director de la I.E. "Raúl Porras Barrenechea" de Carabayllo. Lima, Perú. Lussier y Achua (2007) argumentan que el liderazgo transformacional identifica el factor de consideración individualizada, que caracterizan la conducta de un líder. Estos resultados confirman que la perspectiva y punto de vista de los estudiantes es diferente a lo que piensan los profesores.

CONCLUSIONES

Existe una relación significativa entre los estilos de Liderazgo ejercido por el director y la Gestión Institucional en la I. E. "Raúl Porras Barrenechea" del Distrito de Carabayllo, Lima, Perú, solo a nivel de estudiantes y no de docentes.

También se determinó que el Estilo de Liderazgo ejercido por el director relacionado con la Planificación Estratégica, el Clima Institucional, y la Toma de Decisiones en la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" del Distrito de Carabayllo, Lima, Perú, se relacionan significativamente, solo a nivel de estudiantes y no a nivel de docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Álava, J (2007). Los tipos de poder y liderazgo de la administración y la calidad en las Instituciones educativas públicas del nivel primario de menores de la UGEL – Ventanilla de la Región Callao en el periodo 2006 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" La Cantuta.
- Alvarez, R. (2014). Gerencia educativa con enfoque estratégico para la promoción de un clima organizacional efectivo (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo.
- Bolívar, A. (2010). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
- Bolívar, A., López, J., Murillo, F. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas: una revisión de líneas de investigación. Universidad Autónoma de Madrid.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *COMUNICACIÓN*, 5(1), 22-29.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración (5a. ed.), México, D. F: McGRAW-HILL INTERAMERICA.
- Elera, R. (2010). Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Estaba, R. (2008). Habilidades comunicacionales del gerente contemporáneo. *Telos*, 10(1), 139-153.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica* 13(34), 343-348.
- Flores, E. (2010). El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes" DRE-Ayacucho, 2010 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- García, F., Boom, E., Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento Del Cesar – Colombia. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21 (2), 1-21.
- Gil, A; Muñoz, M & Delgado, A. (2008). El Liderazgo Transformativo en el Ambito Escolar: Un esfuerzo de investigación en acción y cooperación entre instituciones de Educación Superior. *Sapiens Revista Universitaria de Investigación*, año 9, Numero 1.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & Gestión*, (24), 157-194.
- GVirtz, S. (2007). Mejorar la Dirección directiva en la escuela. 1era. Ed. Buenos Aires: GRANICA.
- Llacta, A., y Sánchez, C. (2015). Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED 12

- de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2012 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Ferrer, J. y Clemenza, C. (2006). Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica venezolana. *Tendencias*, 7(1), 81-100.
- Jiménez, A., y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión joven*, 18), 183-195.
- León, P (2007). El Estilo de Liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de la Perla, Callao, en el año 2006 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle" La Cantuta.
- Licas, J. (2017). Habilidades directivas y la toma de decisiones de los administradores en las estaciones de servicio y Tiendas Listo Ferrero La Molina Perú, 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Lussier, R., Achua, H., Christopher, F. (2007). Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades (2a. ed.), México, D. F.: Thomson.
- Mesias, F. (2013). Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del cantón pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012 (Tesis de licenciatura). Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Nuño, P. (2009). Proyecto Educativo de Centro (PEC). Tegucigalpa, Honduras. Escuela Normal Mixta.
- Ospina, D., Burgos, S., Madera, J. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Diálogos de saberes*, (46), 187-200.
- Palacio, C. A. (2019). Rol del Gerente Educativo y su Interacción Comunitaria: Una Perspectiva Sociocrítica. *Revista Científica*, 4(11), 82-102.
- Pérez, G. (2019). Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez, Y. y Coutín, A. (2005). La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. *Acimed*, 13(6), 1-74.
- Prieto, A., Martínez, M. (2004). Sistemas de información en las organizaciones: Una alternativa para mejorar la productividad gerencial en las pequeñas y medianas empresas *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* X(2), 322-337.
- Ramírez, L. (2004). Los nuevos desafíos de la gerencia educativa. *Educación y Educadores*, (7), 113-136.
- Reyes, K. (2016). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango) (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar.
- Santiago, M. (2017). Gestión institucional y toma de decisiones en la institución educativa N° 0027 San Antonio de Jicamarca del distrito de Lurigancho 2017 (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Solano, A. (2003). Toma de decisiones gerenciales. *Tecnología en Marcha*, 16(3), 44-51.
- Valencia, E. (2017). La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Anexo 1.

Encuesta aplicada a los estudiantes

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

- ¿Sabes que es un líder?
Sí () No ()
- El líder de nuestra Institución Educativa es:
- Autoritario (bravo, mal genio) ()
- Paternalista (igual que papá) ()
- Democrático (siempre nos pregunta para hacer algo) ()
- Permisivo (nos deja hacer lo que uno quiera) ()
- Educativo (pendiente de nuestro aprendizaje) ()
- Transformacional(cambio social u organizacional) ()
- ¿Crees que los líderes son amigos de todas las personas?
Sí () No ()
- ¿Crees que poner en práctica un liderazgo educativo mejora la Institución Educativa?
Sí () No ()
- Considera Ud. que el trabajo que realiza el director (liderazgo educativo) sirve para:
Mejorar la Institución Educativa () Dañar la Institución Educativa () Ni para lo uno ni para lo otro ()

Anexo 2.

Encuesta aplicada a docentes

Marque con una X la respuesta que considere correcta.

- ¿Considera usted que se aplica un Liderazgo Educativo en la Gestión de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea"?
Sí ()
No ()
En parte ()
Especifique sus razones:
.....
.....
- Según su criterio, ¿Qué tipo de liderazgo cree que predomina en la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea"?
- Autoritario ()
- Paternalista ()
- Democrático ()
- Permisivo liberal (Laissez Faire/ dejar hacer, dejar pasar) ()
- Transformacional ()
- Cognoscitivo ()
- Educativo ()
- Considera usted que los líderes:
Nacen () Se hacen () No sabría responder ()
Especifique sus razones:
.....
.....

4. ¿Cree Usted que la inteligencia puede ser una circunstancia favorable para desarrollar un liderazgo educativo?
 Sí ()
 No ()
 En parte ()
 Especifique sus razones:

5. ¿Los líderes consiguen la confianza de sus seguidores por su posición firme y tenaz?
 Sí ()
 No ()
 En parte ()
 Especifique sus razones:

6. ¿Considera usted que la puesta en práctica del liderazgo educativo mejorará la gestión institucional en la formación de los estudiantes de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea"?
 Sí ()
 No ()
 En parte ()
 Especifique sus razones:

7. ¿Considera que la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" dirigida con estrategia institucional mediante el liderazgo educativo potenciará el equipo humano y sistemas innovadores de enseñanza?
 Sí ()
 No ()
 En parte ()
8. ¿Considera usted que la puesta en práctica de un liderazgo educativo ocasiona un impacto en la gestión institucional de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea"?
 Alto () Bajo ()
9. ¿Considera usted que es importante incluir en las unidades didácticas temas sobre liderazgo?
 Sí ()
 No ()
 En parte ()
10. ¿Considera necesario que los maestros de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea" cuenten con una guía de formación de tipos de líderes educativos en la gestión institucional?
 Sí ()
 No ()
 En parte ()
11. El distrito de Carabayllo se vería beneficiada con la formación de niños líderes por parte de la Institución Educativa "Raúl Porras Barrenechea"
 Sí ()
 No ()
 En parte ()
12. ¿Considera usted, que deban plantearse estrategias institucionales de liderazgo educativo para potenciar el equipo humano (docente y personal de servicio) que garanticen la formación (estudiantes) en el proceso de enseñanza como estructura de gestión?
 Sí ()
 No ()
 En parte ()