

Camacho, Sorange

**Sorange Camacho R. es profesora adscrita al M.P.P. E. y profesora invitada en el Programa de Profesionalización Docente de la Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela, su correo electrónico es: unesmerida.sorangecamacho@gmail.com. Recibido: septiembre 2018 Revisado: noviembre 2018 Aceptado: diciembre 2018.*

Resumen

El presente ensayo reflexivo tiene como objetivo integrar los conceptos lenguaje, comunicación, cultura e identidad como posibles características distintivas de los Buenos Directores de Educación Media General. Es importante resaltar, que el ensayo reflexivo se construirá mediante un análisis documental a revistas indexadas y la lectura exhaustiva de distintos libros y literatura vinculada a la administración educativa y la gerencia. Es necesario acotar que no solo es la inmensa postura teórica encontrada del tema, se suman además, las primeras observaciones y percepciones del trabajo de campo emanada del Proyecto de Investigación.

Palabras clave

Lenguaje, Comunicación Efectiva, Cultura, Identidad Profesional, Administración Educativa, Director Escolar, Manejo de Conflictos.

Lenguaje, comunicación, cultura e identidad: Características distintivas en el Buen Director de Educación Media General

Abstract

The goal of this reflexive essay is to integrate the concepts of language, communication, culture and identity as possible distinguishing characteristics of a Good Principal of High-School Education. It is important to highlight that the reflexive essay will be constructed through documentary analysis of indexed journals and the exhaustive reading of different books and literature related to the educational administration and management. It is necessary to note that it is not only the immense theoretical position found on the subject, but also the first observations and perceptions of the field work emanating from the Research Project.

Key words

Language, Effective Communication, Culture, Professional Identity, Educational Administration, School Principal, Conflict Management.

Justificación

Es importante dejar claro que el presente ensayo surge a raíz de la participación en un Seminario doctoral titulado “Educación y Cultura” orientado a la discusión y el análisis profundo de la relación entre Lengua y Cultura y sus implicaciones, así como la comprensión de las diversas maneras cómo la lengua molda la percepción de nuestra realidad. Aunado a ello, el Seminario propuso, en uno de sus objetivos específicos, implementar dentro del proyecto de investigación, o en otros estudios, la relación lengua y cultura. Es por esta razón, que el curso permitió considerar la importancia de estos conceptos en la escuela, específicamente, en el campo administrativo, esto a propósito del Proyecto de indagación que estoy promoviendo en este momento acerca del Buen Director en Educación Media General.

La cimentación de la identidad y la personalidad están fundadas en procesos comunicacionales de orden social y cultural, siendo el desarrollo del lenguaje la condición para que estos puedan efectuarse. Con esta premisa, Amodio (2005) comienza una investigación interesante concerniente a cultura, comunicación, lenguaje e identidad donde sostiene que la formación del pensamiento, que del lenguaje depende, capacita a las personas para percibir su entorno, relacionarse con los demás integrantes del grupo, alcanzar saberes tradicionales y producir otros propios en el contexto de su horizonte cultural. En este sentido, podemos entender el lenguaje como un instrumento, como una bisagra inevitable para acoplarnos con el mundo externo y con nuestro mundo interior. Tanto la realidad subjetiva como la que está por fuera de los individuos, solo tiene un significado concreto y real cuando es abstraída y atraída por el lenguaje.

Para Cortón (2006), la escuela, representada por el director escolar, es un espacio de cruce de culturas, una institución y un contexto donde se relacionan dialécticamente la cultura humana y la cultura nacional bajo la forma de culturas específicas (familiar, comunitaria, escolar y administrativa) y de todos los sujetos que interactúan en la misma.

En lo que atañe a identidad, el director escolar presumiblemente la va conformando por la mirada y opinión que otros van haciendo de él. En cuanto a identidad, Gee (2000) y Sfar y Prusak (2005) la definen como un concepto que permite la exploración de múltiples y diversos fenómenos y procesos humanos, así como acceder a patrones ocultos del mundo social y entender sus conexiones. En otras palabras, la identidad se ha convertido en una herramienta para el estudio de una amplia variedad de fenómenos como las relaciones de poder, la división y la cohesión social, la relación entre los procesos emocionales y cognitivos, el lugar que ocupan los individuos en los grupos, los patrones y las tendencias discursivas, la sensación de ser parecido o de ser distinto, el reconocimiento social y, lo que no es menos importante, el sentido de pertenencia en los contextos educativos del director escolar.

El Buen Director pareciera tener ciertas cualidades resaltantes que giran en torno a su forma de ser y actuar, aunado a ello, algunos muestran genialidades peculiares relacionadas a conceptos enmarcados en lo social que pudieran girar en torno al lenguaje, la comunicación, la cultura, y la identidad. Pareciera que el director, dentro de sus competencias personales y profesionales, tiene una relación distintiva con la cultura comunitaria, al interactuar no solo con la cultura de la comunidad con la que comparten el espacio geográfico, sino además con la cultura de las diversas comunidades de las que proceden

sus estudiantes, profesores y otros trabajadores que acompañan el espacio social, aunado a ello, pareciera que el Buen Director demuestra poseer habilidades comunicativas, e identidad profesional con el cargo que ocupa.

Partiendo de estas premisas, el presente ensayo reflexivo tiene como objetivo integrar los conceptos lenguaje, comunicación, cultura e identidad como posibles características distintivas de los Buenos Directores de Educación Media General. Es importante resaltar, que el ensayo reflexivo se construirá mediante análisis documental en revistas indexadas y la lectura exhaustiva en distintos libros y literatura vinculada a la administración educativa. Es necesario acotar que no solo es la basta postura teórica encontrada del tema, se suman además, las primeras observaciones y percepciones del trabajo de campo emanada del Proyecto de Investigación.

En base a todo lo mencionado, comenzamos el presente escrito con la conceptualización que hace del término lenguaje Echeverría (2005), quien manifiesta que desde los tiempos de Sócrates, el lenguaje no había sido una temática de reflexión filosófica relevante. Ello cambia durante la segunda mitad del siglo XX con el nacimiento de la filosofía del lenguaje que cuestiona la interpretación imperante del rol solo descriptivo y pasivo del lenguaje. El mismo autor plantea que el lenguaje además de describir y constatar lo que ya existe es capaz de generar nuevas realidades, es decir, construimos futuro y transformamos el mundo a través del lenguaje. El lenguaje es sobre otras cosas lo que hace de los seres humanos el tipo particular de seres que somos.

El lenguaje no solo nos permite hablar sobre las cosas, hace que ellas sucedan. Por lo tanto, el lenguaje es acción, es generativo: crea realidades. El filósofo norteamericano

John Searle (1964) sostuvo que, sin importar el idioma que hablemos, siempre ejecutamos el mismo número restringido de actos lingüísticos: los seres humanos, al hablar, hacemos declaraciones, afirmaciones, promesas, pedidos, ofertas. Estas acciones son universales. No sólo actuamos de acuerdo a cómo somos, también somos según actuamos.

El lenguaje ha sido visto como una de las joyas más valoradas que dejó la vida del hombre en sociedad. Él mismo con su artífice, ha desempeñado un importantísimo papel en todo el quehacer humano, en la formación del individuo y de su pensamiento. Es vital señalar, que en la medida que se desarrolle el lenguaje en la familia, en la escuela, y la sociedad mayor será la capacidad del individuo para construir conceptos, adquirir conocimientos y elaborar significados. El lenguaje está vigente en todas las dimensiones del ser humano, tanto en actividades propias de su intelecto, como en las de interacción con los seres del entorno; pudiéndose llamar, entonces, facultad humana por excelencia.

Partiendo del postulado principal del funcionalismo de Halliday (citado en Beuchot, 1986) que dice “el lenguaje depende del contexto social en que se usa y su evolución depende de las demandas sociales” (p. 1), resulta vital afirmar que el lenguaje es fruto del contexto social y se describe como un sistema semántico codificado, es decir, una red de significados que permite caracterizar el discurso como elemento integrante de la cultura. En tal sentido, resulta primordial aseverar que el lenguaje es lo que nos hace humanos, es el instrumento que nos habilita como seres sociales, conscientes y pensantes, además, ninguna otra habilidad, como la música, las artes, las ciencias y las religiones, o toda la organización social, serían posibles sin él.

En el caso de la Administración Educativa, el lenguaje es un medio fundamental para el soporte y la realización de la disciplina. Este se ve presente en la interacción de los miembros de la institución, en entrevistas, encuestas, conversaciones formales e informales, en otras palabras, toda la atmósfera pedagógica, se ve envuelta por él. Ante esta situación, el lenguaje genera gran preocupación, tanto de lingüistas y otros profesionales de disciplinas relacionadas, como de docentes y administradores del servicio formativo. Los primeros porque lo ven como un objeto de estudio con naturaleza tan compleja y multifacética que resiste miradas desde diferentes dimensiones, y los segundos porque lo consideran pieza clave para la estructuración intelectual del estudiante y, por lo tanto, inclusión en los ámbitos académico y laboral por un lado, y familiar y social por el otro.

Para los administradores educativos el lenguaje y la comunicación resultan verdaderos desafíos por el uso y los constantes cambios que experimenta la sociedad, esto afecta los canales de comunicación, específicamente, dentro de la organización escolar. El lenguaje y la comunicación en los centros educativos instituyen un elemento esencial para su correcto funcionamiento. Para Miller (1968), Arrugo (2001) y Robbins (2004) la comunicación puede concebirse como el proceso dinámico que fundamenta la existencia, progreso, cambios y comportamientos de todos los sistemas vivientes, individuos y organizaciones. Es la esencia de la cultura, de la empresa y de la vida misma.

En consecuencia, la comunicación es la base esencial en el desarrollo de cualquier organización, es a través de ella que se forman los grupos de individuos que generan éxito organizacional. Por esta razón, es el pilar fundamental para que el director escolar no

obvie los objetivos y metas a lograr en la institución la cual dirige, ya que sin el lenguaje y la comunicación sería imposible interactuar unos con otros.

En correspondencia con lo anterior, los administradores educativos no solo se preocupan del lenguaje y la comunicación, también se inquietan por conocer la cultura de su institución. Cuando hablamos de cultura en una organización nos referimos, no solo al entorno social donde se encuentra el establecimiento, sino a la cultura que la propia organización ha ido construyendo a lo largo de la historia: sus creencias, valores, el modo en que percibe e interpreta la realidad y las normas que identifican a los miembros del grupo. Esta cultura condicionará el proceder de sus miembros, señalará cómo debe ser su comportamiento y decidirá qué tendrá importancia y qué no. Por lo tanto, la cultura es la responsable tanto de lo mejor de una organización como de lo peor.

Por tal razón, distintos autores como Malinowski (1984), Geertz (1973), Morin (1986) y Atencio (1976) especifican que la cultura es todo lo que el hombre hace, es el resultado de su acción creadora. La cultura es el incremento que hace el mundo que no fue construido por él, es el resultado de su trabajo, de su esfuerzo creador y recreador. La cultura es lo propio de la sociedad humana, esta organizada y se establece mediante el lenguaje, partiendo de los conocimientos adquiridos, del saber y del hacer aprendido, de las experiencias vividas, de la memoria histórica, de las creencias míticas de una sociedad. La cultura se define como un sistema complejo que funciona con determinada integridad y dinamismo, esta incluye un conjunto de diversos subsistemas, los cuales desempeñan un papel esencial en la creación y difusión de los valores espirituales. Buena parte de los subsistemas de la cultura tienen que ver con los

códigos lingüísticos que circulan, gracias a las interacciones comunicativas entre los usuarios pertenecientes a una cultura determinada. En esta dinámica, la comunidad crea sus sentidos culturales y difunde así mismo sus valores sociales.

Asumiendo los conceptos de lenguaje, comunicación y cultura, existe la necesidad de reconocer los hilos funcionales que los trascienden de manera recíproca. Es decir, el lenguaje como subsistema del sistema cultural, portador de sentidos e instrumento, a la vez, de la comunicación de los valores sociales de una comunidad.

Ante ello, la identidad podría considerarse, como producto de la relación funcional entre lenguaje y cultura, o bien como el grado de intervención de los individuos en este proceso. El vocablo identidad ha sido discutido, desde muy variados modos, por autores pertenecientes a una misma disciplina pero abordado desde disímiles posturas onto-epistemológicas y políticas. Algunos autores que encontramos posicionados en este último planteamiento son: Bourdieu (1993) y Dubet (1987) quienes, desde el terreno de la sociología, han hecho patente la necesidad de revisar la noción de identidad por ser un término que ya no designa el significado con el que fue creado. Esto, por supuesto, se debe a la emergencia del posestructuralismo que plantea que no existe un único significado para un significante, sino que la relación entre el significante y el significado es contextual e histórica (Saussure, 1986). Así, por ejemplo, Dubet considera que debemos plantear el problema de la identidad en términos nuevos para tratar de ver qué tipo de mutaciones explica mejor el mismo éxito de esta noción.

Dubet (1987) sostiene que la idea de identidad es polisémica, ante tal situación se pregunta si todavía mantiene algún beneficio

o utilidad. Este autor hace una diferenciación entre dos identidades del sujeto: la social y la personal. La primera describe “a la manera en cómo el actor interioriza los roles y estatus que le son impuestos o que ha adquirido y a los cuales somete a su personalidad social”, y la segunda “es inherente de las identificaciones colectivas que dibujan los estereotipos sociales” (p. 120). Si bien es cierto que la identidad social es producto de la historia y del contexto, también lo es que la acción social del sujeto no se agota en la integración, porque el actor puede manipular su identidad sin ser totalmente tragado por ella.

En tal sentido, para el autor antes mencionado, la identidad del sujeto no está establecida por la sociedad en la que se inserta, sino que existe ya una cultura, un *modus vivendi*, y el sujeto con sus fortalezas decide, reflexiva o irreflexivamente, qué añadir de su contexto a su proceso de constitución identitaria. Dubet señala que el sujeto erige su identidad a partir de la asunción de distintas posiciones, roles o polos identitarios: un sujeto a lo largo de su historia de vida puede ser, padre de familia, político, deportista, etc., e ir reconstruyendo la identidad constantemente por la adquisición de nuevas posiciones y por las resignificaciones que hace cada sujeto de ellas; nuestro ser en el mundo lo conformamos por tantas identidades como nos constituyamos, decisoriamente o no.

Es por ello que la identidad se hace necesaria, para los sujetos, instituciones, grupos sociales, porque demandamos de una que nos identifique, que nos dé una posición, un lugar en el mundo social, que nos permita nombrarnos, ser nombrados y que nos distinga de los demás, de los otros, todo ello bajo la lógica de que no sería posible una identidad que no postule al mismo tiempo una alteridad.

Por todo lo mencionado, el administrador escolar no solo se preocupa por el lenguaje,

la comunicación y la cultura, a este también le interesa la identidad. El concepto de identidad es complejo, porque no es una realidad objetiva ni es igual que un rol, sino una construcción discursiva y mental que los individuos emplean para expresar un determinado modo de verse y sentirse en relación con su medio. En el caso del presente escrito, me enfocaré, especialmente, en la identidad profesional, para referirme al caso exclusivo de los directores escolares. En relación a ello, Bolívar (2006) señala: “la identidad profesional desde una conceptualización interaccionista de la profesión, es una dimensión dialógica, alejada del modo funcionalista de entender las profesiones” (p. 46). En otras palabras, la identidad se construye en un proceso y en el espacio relacional que es, a la vez, una construcción subjetiva y una inscripción social. Es común, por lo tanto, distinguir dos dimensiones de la identidad: identidad para sí, e identidad para otros. La identidad profesional puede ser conceptualizada como resultado de la interacción entre las experiencias personales (dimensión de trayectoria biográfica) y el entorno social, cultural e institucional en que ejerce sus funciones cotidianamente.

Tal y como señala Bustos (2007), los directores, como responsables de la organización escolar, tienen que poseer ciertas competencias y características de eficiencia y eficacia. Es muy probable que aunado a estas particularidades, los directores tengan que mostrar aptitudes enfiladas en el uso de un buen lenguaje, comunicación efectiva, identidad profesional con el cargo que ocupa y el conocimiento interno y externo de la cultura del centro y el contexto en que se encuentra ubicado, ya que sin estas peculiaridades les costaría mucho desarrollar su trabajo e influir sobre la misma en pro del cambio y la mejora a la que tienen que dar respuesta.

Por tal razón, el presente ensayo trata de instituir un discurso reflexivo en relación al lenguaje, la comunicación, cultura e identidad como posibles características distintivas del Buen Director en Educación Media General.

Es indiscutible afirmar, que el director escolar es una pieza esencial de la cadena comunicativa, ya que él es llamado a comunicarse con todos sus subalternos, si el director no es un buen comunicador las reacciones que esto genere, pueden ser inadecuadas para lograr los objetivos de la organización. En otras palabras, la competencia lingüística es pieza fundamental para mantener una clara o abierta comunicación con todos los miembros de la organización a fin de elevar la motivación, valores, creencias, objetivos, la forma de pensar y la interacción de todos ellos.

Al respecto, Goleman (2002) plantea que la comunicación no consiste solo en la transmisión de mensajes, para este teórico la comunicación se basa en saber escuchar, ya que esta habilidad influye significativamente en la capacidad de comunicarse. En relación a la comunicación, posiblemente existan Directores que demuestren poseer un buen lenguaje, tanto oral, gestual, corporal y escrito. Presumiblemente, encuentre docentes con función directiva, que se dirijan con respeto, tome decisiones coherentes, mantenga relaciones interpersonales de forma positiva. Es importante resaltar, que una adecuada comunicación en las organizaciones es imprescindible para el buen funcionamiento de las instituciones, pues incide directamente en el clima social de las mismas y, en consecuencia, en la integración, evitando los conflictos y motivando a sus trabajadores al logro de la calidad en el desempeño laboral.

Por su parte, Bateman y Snell (2009), señalan que la comunicación efectiva es

un componente fundamental de garantía administrativa para un correcto desempeño en el trabajo. En este sentido, puede ser posible que algunos directores escolares propicien este tipo de comunicación, ya que es el medio principal encargado de las responsabilidades tales como: tomar decisiones de grupo, compartir una visión, coordinar individuos y grupos de trabajo dentro de la estructura u organización.

Indiscutiblemente, en el área educativa se producen de manera permanente, interrelaciones entre los educadores y los directivos de la educación, los cuales tienen la responsabilidad de crear las condiciones institucionales y culturales para que los educandos se formen integralmente como personas, a su vez, el reto de transformar el mundo y la sociedad donde vive.

Por tal motivo, se ha logrado vislumbrar, por medio de entrevistas al Jefe de Supervisión escolar y a los Acompañantes Pedagógicos de un Municipio Escolar, que hay un grupo de directores de Educación Media General que presentan características resaltantes en el modo de ser, actuar y comunicarse. Ellos están cumpliendo una función directiva desde hace aproximadamente tres años consecutivos, algunos están preparados académica y profesionalmente en el área donde se desempeñan, otros simplemente reconocen que hay un bagaje académico en el campo gerencial que deben conocer, sin embargo, poseen destrezas resaltantes en distintos campos, presumiblemente, uno de ellos se encuentra en el campo lingüístico, de tal manera que su gestión técnico-pedagógica está orientada a conducir su institución de manera eficiente.

Es muy posible que su competencia lingüística, la identidad profesional, la cultura, la comunicación efectiva le faciliten, en gran medida, la motivación y el esmero para lograr

una gestión de calidad, por consiguiente, es vital observar dentro de la investigación de campo, cuáles son esas competencias que le permiten a este grupo de directores, catalogados como “buenos”, solventar situaciones internas y externas que puedan afectar la organización educativa, con el propósito de resolver cualquier conflicto y poner en práctica las habilidades de comunicación, ya que sin una comunicación adecuada no puede existir un acuerdo.

Por otra parte, posiblemente, existan dentro de los “Buenos Directores” destrezas para resolver los distintos conflictos que se presentan en las instituciones y, hoy día se perciben más, debido a la crisis social que atraviesa el país, estas situaciones generan dentro de la organización malestar, desmotivación, entre otros.

Para Daft y Marcic (2010) el conflicto es la interacción antagónica en que una de las partes intenta bloquear las intenciones o metas de otras. En tal sentido, el conflicto es parte de la vida de las personas y, en consecuencia, de las organizaciones, es por ello que no se debe asumir como malo o bueno, sino como una diferencia de opiniones e intereses, es importante destacar que el conflicto se presenta en las organizaciones educativas por distintas razones, entre las cuales se destacan: la toma de decisiones, liderazgo y comunicación inadecuada.

La comunicación constituye una herramienta de poder para la sociedad, por un lado, en la cual se interactúa, constantemente, frente a diversas organizaciones, y por otro, de pertenencia e integración del colectivo. Por lo tanto, la comunicación eficaz, será fundamental para cumplir con los objetivos planteados por cada institución. Frente a ello cabe destacar, la relevancia que posee el lenguaje eficaz en las organizaciones sociales. Para Abarca (2004) la importancia del lenguaje y la comunicación es vital para las relaciones interpersonales,

nuestro diario vivir está lleno de una y otra experiencia de comunicación, a través de la comunicación comprendemos a los demás, aprendemos a influir sobre otros, aprendemos más de nosotros mismos y sobre cómo nos ven los demás, en consecuencia, el ser humano necesita del lenguaje, pues crea y configura su realidad.

Para Ramos (2013), en una situación comunicativa debemos considerar las palabras pronunciadas y cómo las perciben las personas. De igual forma, se debe tener en consideración que la comunicación eficaz, no solo se remite en la acción de comunicar, al contrario, interactúan otros factores que influyen en las vías o canales de comunicación. Dentro de la misma lógica, Fullan (2002) plantea que la comunicación es una estructura de interacción diversificada en la que cada miembro de la comunidad desempeña un papel diferente. En el sistema de coordinación del comportamiento, no todos ocupan el mismo lugar ni efectúan las mismas acciones.

El sistema de lenguaje es una estructura de relaciones, y la posición de cada miembro de la comunidad dentro de esta estructura es un aspecto importante a considerar en el proceso de individualización, en la constitución de los individuos conformando organizaciones.

Otra mirada sobre la importancia de la acción comunicativa efectiva, la entrega Echeverría (2001) quien plantea que las habilidades y las estrategias descritas son componentes imprescindibles de ciertos perfiles profesionales en los que el discurso oral y la relación cooperativa con los demás juegan un papel decisivo en la consecución de objetivos. Además, en cualquier discurso el emisor trasmite información sobre sí mismo como persona o como profesional, información que, por extensión, trasmite

parte de la imagen de la institución para la cual trabaja.

De esta manera, la comunicación efectiva es fundamental para el funcionamiento de las organizaciones, pues permite que la acción expresiva, cumpla con los objetivos dentro de la comunidad escolar (cuerpo directivo-profesores-estudiantes-padres). Frente a ello, es de vital importancia el liderazgo que ejercen los directores educativos en la búsqueda por satisfacer objetivos encomendados.

Habermas (1987) en uno de sus planteamientos señala que el lenguaje y la comunicación son necesidades básicas, primordiales de todo ser humano, constituyendo el primer medio universal para el intercambio de ideas entre cualquier persona. Por esta razón, la comunicación puede llevarse a cabo, tanto de forma individual, como de manera colectiva, y así también, tanto de forma verbal, como escrita. El mismo autor establece que la comunicación es la forma que da fuerza y permite a los grupos de trabajo su cohesión, por tanto, forma parte integral directa o indirectamente de toda organización en la sociedad, y hace que se mantenga en un ambiente de correcto funcionamiento. Seguramente, dentro de la investigación es posible encontrar directores que no sólo se expresen bien de manera oral, sino que también demuestren competencias en el lenguaje escrito; como es notorio, los directores escolares deben consignar a diario información escrita a sus superiores inmediatos, a su equipo de trabajo y a distintos entes públicos y privados, ante este requerimiento, es vital que escriban apropiadamente.

Por su parte, Amodio (2006) señala que la comunicación entre seres, es base esencial para su supervivencia, ésta se realiza a través de un sinnúmero de medios, siendo el cuerpo el instrumento fundamental para realizarla.

Así, las expresiones de la cara, de los gestos o de las manos, significan siempre “algo” para la comunidad de pertenencia del individuo. Es muy probable revelar que los Directores de Educación Media General resaltantes posean destrezas comunicativas que le permitan descifrar los distintos lenguajes, no solo del personal que tiene a su cargo, sino también el lenguaje proveniente de los estudiantes descendientes de distintas culturas.

Por todo lo expresado, la vivencia de los individuos se produce y realiza en un ambiente comunicativo donde los mensajes fluyen constantemente en múltiples direcciones enmarcadas en un contexto social y cultural que les da sentido y valor. Resulta prometedor que existan directores que presenten destrezas para traducir los gestos, movimientos, colores, símbolos que pudieran manejarse en las escuelas, como manifestaciones de rebeldía, protesta, desencanto o situaciones de conflicto que pueden desencadenarse en las organizaciones. Seguramente, estas destrezas sean natas en ellos, o posiblemente las hayan adquiridos de la experiencia en el cargo.

Dentro de la escuela se transmiten mensajes estructurados y voluntarios como mensajes espontáneos, cuya existencia y modalidad la pueden conocer los directores escolares. Resulta anticipado afirmar que estos funcionarios pueden tener destrezas para desentrañar las tramas de los lenguajes que no siempre son inmediatamente captados en su profundidad y que, la mayoría de las veces, encierran contenidos implícitos que cumplen funciones diferentes de los que la institución escolar está oficialmente encargada.

Por su parte, Peñate (1983) asevera que la cultura en su concepción más abstracta y general abarca todos los aspectos de la vida y se expresa en la forma de pensar, actuar, sentir

de los individuos. Este investigador resalta que la lengua no es otra cosa que la expresión de la cultura de una sociedad, esta no debe ser entendida como la transmisión de caricaturas o estereotipos, ya que estos en nada reflejan la realidad y el substrato humano en el que la lengua se asienta. La interacción entre lengua y sociedad se manifiesta no solo dentro de la propia lengua y sus hablantes, sino también en los cambios que esta sufre en contacto con otras culturas. Por lo tanto, el Buen Director, se presume, puede contar con habilidades especiales para entender la forma de actuar, pensar y sentir de cada miembro de la institución, sobre todo, puede contar con un amplio bagaje cultural que le permite traducir palabras que en cada región del país, del continente o del mundo puedan tener un sentido diferente, ya que en las aulas de clase coexisten estudiantes de distintos lugares y culturas.

Este mismo autor define la cultura como una serie de hábitos compartidos por los miembros de un grupo que viven en un espacio geográfico, aprendidos, pero condicionados biológicamente, tales como los medios de comunicación, las relaciones sociales a diversos niveles, las diferentes actividades cotidianas. El “Buen Director de Educación Media General”, presuntamente, pudiera tener esta característica distintiva, es decir, no tratará a la cultura como mera instrucción, sino como un conjunto de normas, de pautas de conducta, algo así como un sistema guía para que los miembros de una escuela puedan desenvolverse sin demasiados tropiezos en una sociedad que es ajena y en la cual se verán obligados a desentrañar significados, interpretar actitudes e intenciones o descubrir implícitos lingüísticos o culturales.

Los “Buenos Directores”, presumiblemente, estarán conscientes que lo cultural incluye una serie de fenómenos heterogéneos. Unamuno

(1912) señala que se distinguen tres tipos de significados para la palabra cultura: cultura con mayúsculas, cultura a secas y cultura con k. La “kultura con k” sería la capacidad de identificar social o culturalmente a un interlocutor y actuar lingüísticamente adaptándose a es interlocutor (reconocer el argot juvenil, etc.). Lo que llaman cultura “a secas” sería algo así como un standard cultural, “el conocimiento operativo que los nativos poseen para orientarse en situaciones concretas, para ser actores efectivos en todas las posibles situaciones de comunicación y participar adecuadamente en las prácticas culturales cotidianas. Ante esta aseveración, posiblemente, los Buenos Directores se dirijan a los jóvenes de una manera distinta de cómo lo hacen con otros miembros de la comunidad educativa, además, pudiera encontrar directores que conozcan a cabalidad el argot de los estudiantes de Educación Media General sin problema.

Previsiblemente, existan directores resaltantes que crean conciencia en el personal y estudiantado a su cargo, que la comunicación efectiva requiere descubrir las imágenes condicionadas culturalmente que son evocadas en la mente cuando hablan, actúan y reaccionan en el mundo que les rodea. Es muy probable, que el “Buen Director” demuestre habilidades para comprender el contexto cultural de comunicación, trabaje las actitudes positivas respecto a la diversidad cultural, erradicando prejuicios, aunado a ello, reflexione críticamente sobre la propia cultura a partir de otros marcos de referencia.

En cuanto al concepto de identidad profesional, es posible que el Buen Director de Media General haya configurado su identidad como resultado de la interacción entre las experiencias personales y el entorno social, cultural e institucional en que ejercen sus

funciones cotidianamente. Como bien mostró Dubar (2000) la identidad es el resultado de diversos procesos de socialización que conjuntamente construyen los individuos y definen las instituciones en que trabajan. Es posible, que la construcción de la identidad en el Buen Director implique un proceso dual: identidad para sí e identidad para otros. La identidad para sí, como proceso biográfico reclama complementarse, como proceso social y relacional, con el reconocimiento por los otros. El mismo autor señala que este proceso de construcción identitaria se juega como una transacción entre la identidad atribuida y la identidad aceptada por el individuo concreto. Esto le lleva a definir la identidad como el resultado a la vez estable y provisional, individual y colectivo.

Es muy probable que los Buenos Directores de Media General construyan sus identidades por la mirada del otro. Es posible, que ellos hayan establecido la identidad a través de un proceso continuo de interacción entre él como líder, el profesorado y la comunidad. Dado que las identidades profesionales son múltiples y contextuales, son socialmente negociadas con diversas audiencias en términos de expectativas a confirmar o no las identidades y a desarrollar la confianza y el capital social con los constituyentes. De este modo, los directores/as, cuando interactúan con el profesorado, se ven obligados a negociar identidades no sólo en relación con las expectativas que los otros tienen sobre ellos, sino también de los directivos con los docentes y cómo estiman que son vistos.

Finalmente, el presente ensayo reflexivo permitió reconsiderar la importancia de conceptos como lenguaje, comunicación, cultura e identidad en los Buenos Directores de Educación Media General. Este ensayo,

especialmente, permitió integrar conceptos nuevos a la investigación que estoy llevando a cabo.

A modo de balance, los Buenos Directores, presumiblemente, pudieran presentar en su modo de ser y actuar, características resaltantes que los diferencie de otros directores, estos pueden poseer destrezas, competencias, habilidades incomparables en relación al lenguaje, la comunicación efectiva, la manera cómo resuelven conflictos, la identidad profesional, además, pueden poseer un amplio conocimiento de la cultura, tanto externa, como interna de la institución, en otras palabras, ese “Buen Director”, pudiera no solo estar capacitado en sus funciones, este, presumiblemente, pudiera contar con grandes atributos, en especial, los relacionados al lenguaje, la comunicación eficaz para solucionar conflictos, la cultura interna y externa, y, por último, la identidad profesional.

Referencias

- Abarca, M. (2004). *La educación emocional en la educación primaria: Currículo y práctica*. Disertación doctoral no publicada. Universidad de Barcelona, España.
- Atencio, B. J. (1976). Acerca de la antropología social y la semiología. *Lenguaje*, 7, 24-28.
- Arrugo, M. (2001). *El Fin de la comunicación interna. A Trabajar*. Recuperado el 15 febrero 2002 de: (URL): www.atrabajar.com
- Bateman y Snell. (2009). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va ed.). México: Universidad Iberoamericana.
- Beuchot, M. (1986). La conceptografía y la lógica de Frege. *Elementos, Ciencia y Cultura*, 9,70-75
- Bolívar, A. (2006). *La identidad profesional del profesorado de secundaria: Crisis y reconstrucción*. España: Archidona.
- Bourdieu, P. (1982). La identidad como representación. En G. Giménez, (comp.) *La teoría y el análisis de la cultura*. (México: SEP): Consejo Mexicano de Ciencias Sociales.
- Cortón Romero, B. (2006). *Algunas propuestas teóricas para abordar la cultura comunitaria por la escuela y el maestro*. En CD-R Carrera de Humanidades.
- Daft y Marcic (2010). *Teoría y diseño organizacional*. (10 ed). Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México.
- De Unamuno, M. (1912). Un postulado de sentido común español. *Mundo Gráfico*, II, 55, 3.
- Echeverría, R. (2001). Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*, 91, 31, 35-55.
- Echeverría, R. (2005). *Ontología del lenguaje*. Chile: Ediciones S.A.
- Fullan, M. (2002). El significado del cambio educativo: Un cuarto de siglo de aprendizaje. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1–2), Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto

- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional aplicada a las organizaciones*, Barcelona: Kairos.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.
- Habermas, J. (2001). *Lenguaje, razón y verdad*. Madrid: Marcial Pons.
- Kilmann (1981). *The conflict mode instrument (TKI)* Recuperado de: <http://www.teamtrainingsolutions.com/tki.html>
- Malinowski, B. (1984). *Una teoría científica de la cultura-naturaleza, cultura y poder*. Madrid: Sarpe.
- Miller, G. (1968). *Lenguaje y comunicación*. Buenos Aires-Argentina: Amarroutu Editores.
- Morín, E. (1986). *Cultura, conocimiento, determinismos culturales*. Recuperado de: <http://www.edgarmorin.org/images/publicaciones/edgar-morin-cultura-conocimiento-y-determinismos-culturales.pdf>
- Ortiz N. y Jaramillo, C. (2016). Navegar sin brújula: la gerencia en hiperinflación. *Debates IESA*, vol. XXI, núm. 1. enero-marzo.
- Peñate, M. (1983). *Justificación y tratamiento de lengua, cultura y sociedad*. España: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Ramos, C. (2013). *Comunicación efectiva dentro de la organización escolar*. EDUGLOBAL. Red de servicios para la educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (4º ed.). México: Pearson Educación.
- Saussure, F. (1986). *Curso de lingüística general*. Madrid: Alianza editorial.
- Sorange Camacho Ramos es Licenciada en Lengua y Literatura Hispanoamericanas, Magister en Administración Educativa y cursante del Doctorado en Educación de la Universidad de Los Andes. Actualmente es profesora adscrita al M.P.P. E. y profesora invitada en el Programa de Profesionalización Docente de la Universidad de Los Andes.