

El Docente como Líder Inspirador de la Transformación Social

Fabián Vicente Taris Toalombo¹

vicente.taris@yahoo.es

<https://orcid.org/0009-0001-0420-2318>

José Manuel Rea Hinojoza

josereahinojoza@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-6044-2814>

Segundo Gerardo Quinatoa

Chimborazo

mashigerardo@yahoo.es

<https://orcid.org/0009-0001-4886-775X>

Segundo German Hinojosa Manobanda

germanhinojosa12@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-6857-9943>

RESUMEN

El educador es reflejo de una sociedad en desarrollo de su conciencia cívica; por ello, el ser docente constituye una condición de vida, donde, toda acción acompaña su investidura; estigma, que realza la esencia de la nobleza humana tras concebir la inteligencia como un cimiento, de donde emergen muchas dimensiones y categorías de análisis, que le permite otorgar puntos de vida temporales a todos los que integran su comunidad escolar, promoviendo la necesidad de aprender para la vida, circunscrita en el valor de la identidad personal y realce social; pues, la complejidad activa de la praxis, es un sistema relacional. De esta manera, al ejercer funciones gerenciales, es cardinal que el profesional de la docencia en su intento de pedagogizar la direccionalidad del aprendizaje, puede llegar a convertirlo en un sublime proceso de liderazgo, donde prevalezca lo organizacional desde su noción biótica de interacción. Esta vigencia en términos de identidad determina el camino multiexistencial, por cuanto ha de mover voluntades para ir redescubriendo al sujeto, tomando en cuenta su estructura, emociones y estimación en aras de motivar sus niveles de compromiso y responsabilidad encauzados a un liderazgo inspirador orientado hacia la transformación social. En consecuencia, en el presente artículo se pretende describir el rol del docente desde su capacidad de "influir" favorablemente sobre sus estudiantes, siendo fiel ejemplo de inspiración para transformarlos socialmente, lo cual es reflejo de las mejores prácticas profesionales y las experiencias exitosas de sus estudiantes para que con su ejemplo enseñe. En efecto, la importancia del liderazgo le permite al sistema educativo concatenar el profesionalismo, la formación, el trabajo, la entrega personal y la vocación, como dimensiones que acompañan "la inspiración" del buen maestro.

Palabras clave: Docente; líder; formación; vocación; transformación social.

¹ Autor Principal

The Teacher as an Inspiring Leader of Social Transformation

ABSTRACT

The educator is a reflection of a society in development of its civic conscience; For this reason, being a teacher constitutes a condition of life, where every action accompanies its investiture; stigma, which enhances the essence of human nobility after conceiving intelligence as a foundation, from which many dimensions and categories of analysis emerge, which allows you to grant temporary life points to all those who make up your school community, promoting the need to learn for life, circumscribed in the value of personal identity and social enhancement; Therefore, the active complexion of praxis is a relational system. In this way, when exercising managerial functions, it is cardinal that the teaching professional in his attempt to pedagogize the directionality of learning, can turn it into a sublime leadership process, where the organizational prevails from its biotic notion of interaction. This validity in terms of identity determines the multi-existential path, since it has to move wills to rediscover the subject, taking into account their structure, emotions and esteem in order to motivate their levels of commitment and responsibility channeled towards an inspiring leadership oriented towards the social transformation. Consequently, this article intends to describe the role of the teacher from his ability to favorably "influence" his students, being a faithful example of inspiration to transform them socially, which is a reflection of the best professional practices and the successful experiences of his students, so that by his example, he may teach. In effect, the importance of leadership allows the educational system to concatenate professionalism, training, work, personal dedication and vocation, as dimensions that accompany the "inspiration" of the good teacher.

Keywords: Teacher; leader; training; vocation; social transformation

Artículo recibido 8 marzo 2023

Aceptado para publicación: 8 abril 2023

INTRODUCCIÓN

La gerencia en el contexto educativo, es un sintagma entre la formación, virtud, desarrollo y trascendencia, donde, el docente en función gerencial, integra su realidad laboral, desde una composición de su identidad profesional, lastrando de manera consciente, a los miembros de la organización; no como un hecho abrupto, sino, como un sistema de apreciaciones, disposiciones y valoración al cambio. Por ello, ha de ser uno más del entorno, sin irrumpir en la esencia de interacción.

Este sentido de dirigir los medios educativos, es un claro proceso de apertura a la sociabilidad, donde, el liderazgo surge sin inhibición; sino, naturalmente ante la preminencia organizacional. Para tal fin, se debe trascender la dirección por el liderazgo, creando alianzas estratégicas de apoyo, permitiendo una convergencia entre todos, hacia una meta común de desarrollo. Aquí, el cemento lo constituye un equipo consciente de su trabajo, albergando una disposición de progreso integral. Para ello, se debe establecer una sinergia entre la inteligencia emocional y las habilidades blandas, gestando una acción congruente en la manifestación holística de la institucionalidad.

Realidad sinérgica, implicadora del carácter de promoción general, la cual, trasciende las barreras infraestructurales y de aula, para ubicarse en lo cotidiano. Aquí, el entorno, proporciona la vigencia relacional. Desde este sentido, la gerencia en los contextos de educación básica general de Ecuador, ha de socializar los procesos administrativos y educativos, pedagogizando los sistemas de gestión, lucubrando, momentos de cambio como agentes sociales del entorno situacional. Partiendo de un empoderamiento lucubrado en la escuela.

EL DOCENTE Y SU CONTEXTO LABORAL

El docente es un ente activo, agente de cambio y formador de actitudes; en él, se reconoce el deseo de educar, crear nuevas expectativas para el aprendizaje, está sujeto a las necesidades e intereses de la escuela, por lo que su conducta debe regular la enseñanza como entereza proactiva. Implicando lo cognitivo, cuan rizoma medular de disposición, desarrollo y compromiso. Considerando el aprendizaje, no como un medio ajeno a la realidad social, sino que, por el contrario, se incluye en la

participación familiar y comunitaria como un medio adicional en la consolidación de las competencias escolares integrales.

En este sentido, la educación debe asegurar que los conocimientos satisfagan las necesidades de las niñas y los niños en todo el potencial de sus competencias, y para ello, debe crear escenarios de aprendizaje agradables en los que los alumnos se sientan identificados. De esta forma, la familia y entorno comunitario, deben ser incluidos deliberadamente en el proceso educativo, con el objetivo de hacer de la enseñanza, un medio de aprendizaje significativo; más allá de la utilidad del conocimiento, pues al identificar la función socioemocional de la enseñanza, será posible extrapolar los aprendizajes, integrados en la extrapolación de situaciones cotidianas.

En el marco de su competencia, según Corbetta (2017), los docentes deben promover una enseñanza que promueva la inclusión y la participación sociocomunitaria, de modo que el trabajo conjunto entre la escuela y los representantes y/o líderes involucrados en los aspectos sociales, determinen el carácter especial de la educación basada en la responsabilidad compartida. Una persona percibe e interpreta su identidad en relación con sus pensamientos y sistemas socioculturales antes de interactuar con su entorno inmediato, por lo que, todo el reconocimiento que un sujeto puede dar no es un proceso aislado, es sin duda, un sistema integrado en una red simbiótica; donde, el individuo, la sociedad, la cultura, la familia forman su propia matriz de significancia global.

Sugerir que todas las acciones están unidas por necesidades, intereses y sentimientos, determina que, “toda acción tiene valor para quien la realiza” (Corbetta, ob. cit.: 65); se convierte en un ideograma en el que el individuo es un nodo único no universal, adquiriendo significado para unos, pues, las personas dan sentido a todo aquello que se le signa valor e interés personal. Aquí las identidades subjetivas se convierten en un universo de relaciones. Henríquez (2016) describe al respecto:

El significado se refiere a formas de interpretación que construyen y reconstruyen la experiencia del sujeto de la dinámica social de acuerdo con los recursos cognitivos y afectivos del sujeto.

Una actividad significativa es una actividad social en la que la identidad personal se establece en el intercambio social para que el sujeto pueda identificarse y diferenciarse de los demás y así establecerse como un ser único. (p. 47)

Es una realidad humana envuelta en una riqueza de interacción y relación, hecho que la convierte en una realidad múltiple y, la interpretación es el medio de su validez colectiva, ya que su sistema integrado define una realidad sujeta a ciertos modos de interpretación, donde, la premisa personal y constructiva, genera un hecho identitario que se construye en toda matriz de pensamiento según necesidades, intereses; todo ello, determina lo que la realidad significa para el individuo. Puesto en contexto, la idea de cómo podría ser la educación en Ecuador, es un hecho social que para muchas personas puede crear un enorme valor o impacto general, al centrarse en gestar nuevas disposiciones o estrategias surgidas desde las tendencias globales; pero para otros, la información en las redes sociales puede distorsionar el valor, creando una matriz increíble de percepciones, las cuales, según su naturaleza e identidad, se asume una composición conductual de dirección.

La situación debe manejarse con una autenticidad aceptada para evitar caer en el juego del control mediático, que exige respetar los principios de honestidad, conciencia y control emocional para una construcción realista de la situación. Promover un escenario social ordenado, civilizado, renovado. Al respecto, Moskovici (1986) afirma que, la representación social se refiere a una forma específica de conocimiento, es decir, el conocimiento sensible, cuyo contenido encarna la operación de procesos generativos y funcionales con propiedades sociales. En términos generales, se refiere a una forma social de pensar. Las representaciones sociales son formas prácticas de pensar que tienen como objetivo comunicar, comprender y dominar entornos sociales, físicos e ideales. De esta forma, muestra características específicas en cuanto a la organización del contenido, el funcionamiento psicológico y la lógica.

Aunque las representaciones sociales son entidades individuales del sujeto, requieren estructuras que trascienden la esencia de la existencia, y la comprensión del significado emerge de la interacción dialógica. Por lo tanto, es necesario hacer del liderazgo educativo, un entorno de integralidad sentida, donde todos se vean reflejados en las políticas institucionales, posibilitando un sistema de interacción y desarrollo socioeducativo, donde, lo comunitario avive la vigencia pedagógica de la gestión.

LA GERENCIA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO

La gerencia no es un acto de gobernabilidad y coerción, sino un proceso democrático, consciente, integral e integrado. Por tanto, las estructuras de gobierno deben asumir el papel de gestores abiertos, flexibles y comprometidos. Al respecto, Drucker (2000) afirma que “las habilidades de liderazgo de un supervisor implican esencialmente su capacidad para influir en las creencias, actitudes y desempeño de sus supervisados” (p. 20). De hecho, este poder es evidente cuando el estilo de liderazgo es compartido y democrático.

Desde esta perspectiva, los gerentes se preocupan tanto por sus empleados como por su trabajo. Comparten el poder con aquellos a quienes supervisan o lideran para lograr objetivos comunes y, se reservan la decisión final sobre todos los asuntos importantes. Estos reguladores delegan, pero no abdican. Por lo tanto, en las actividades educativas, los líderes deben adoptar una actitud de co-liderazgo, integrando a todos los participantes, docentes, administradores, estudiantes y actores comunitarios, facilitando así, la toma de decisiones, creando soluciones y siendo deliberados en sus acciones. Porque “un buen gestor no sólo lidera, sino que crea mecanismos de participación y gestión de todos sus miembros institucionales” (Torres, 2000: 23).

Para alcanzar la calidad de la educación, es necesario desarrollar escenarios que garanticen el cumplimiento de la labor del pedagogo, pues este aspecto es el principal indicador del desarrollo formativo, lo que promoverá acciones orientadas a la demanda de la práctica y los intereses de la escuela; gestando desde una imbricación socioeducativa, aprendizajes significativos y útiles para los estudiantes, así como, de entornos motivacionales de enseñanza para los docentes, donde el trabajo se vea asistido por el compromiso y reconocimiento gerencial.

Para Edel (2003), “en la vida académica, habilidad y esfuerzo no son sinónimos, el esfuerzo no garantiza el éxito y la habilidad cobra mayor importancia” (p. 02). Esto se debe a que la capacidad cognitiva permite a los profesores, hacer afirmaciones mentales sobre la relación causal entre las percepciones de la capacidad de liderazgo y el esfuerzo. En este sentido, el segundo aspecto, es más valioso que la habilidad en un contexto educativo. En otras palabras, mientras el educador espera que

se reconozca su competencia (que es importante para su dignidad), su esfuerzo es reconocido por la institución. De aquí, según Covington (2000), se derivan tres tipos de docentes:

Los que están orientados al dominio: las personas exitosas se ven a sí mismas como capaces, tienen una alta motivación de logro y una autoconfianza proyectable. Aquellos que aceptan el fracaso: sujetos derrotistas que tenían una imagen de sí mismos debilitada y una sensación de desesperanza aprendida, es decir, habían aprendido que era extremadamente difícil o imposible controlar el entorno, por lo que desistieron de intentarlo. Y los que evitan el fracaso: personas que carecen de un fuerte sentido de competencia y autoestima y tienen poco esfuerzo por lograr; para "proteger" su imagen de un posible fracaso, recurren a tácticas como la mínima participación en la institución. (p. 59)

En esta forma de pensar, el valor juega con la habilidad y el esfuerzo para la organización, porque si se realiza, decir que hay poco o ningún esfuerzo, es un talento, es decir, una identidad de trabajo altamente calificada. Debido al esfuerzo, el verdadero nivel de habilidad no es visible, por lo que el honor o el valor del maestro no se ven comprometidos, y el sentimiento de orgullo y satisfacción es inmenso. Esto significa que, en caso de éxito, no se deteriora la percepción de competencia y esfuerzo, así como el respeto por el profesor y su valor. Pero si las circunstancias son desafortunadas, las cosas pueden cambiar. Hay una sensación de humillación cuando se les dice que la habilidad no es alta. Estos esfuerzos comienzan a convertirse en una espada de doble filo y una amenaza, ya que deben tratar de evitar la oposición de los líderes.

En las instituciones educativas, por otro lado, es necesario crear un ambiente y escenarios idóneos para promover el trabajo en equipo, ya que esto garantiza la empatía y la pertenencia al grupo de trabajo, planteando metas, alternativas comunes. Soluciones que crean intereses apremiantes que justifican la acción conjunta. Así, el trabajo en equipo le da a la organización, una estabilidad en cuanto a su estructura funcional, porque las acciones de cada individuo involucrarán al colectivo de manera coherente y lógica, permitiendo no sólo regular la práctica de los educadores, sino también, determinar un importante curso de acción, apremiante en la extrapolación de la psiquis perceptiva de los estudiantes.

Consecuentemente, Torres (2000) afirma que, “el trabajo en equipo permite un lograr funcional y estructuralmente cualquier organización de individuos” (p. 89). De esta forma, cuando los miembros de la organización se enfocan en sus tareas para el bien colectivo, se crea un sistema de dependencia asintótica, porque las metas son compartidas, las determina cada miembro, pero con una meta común de promover el desarrollo social; coexistiendo, comunicando e integrando eficazmente sus actividades en el sistema socioeducativo. En efecto, según Torres (ob. cit.), quien afirma que “sólo es posible lograr el dominio instrumental y práctico del trabajo en equipo creando condiciones laborales y situacionales apropiadas” (p. 03). Por lo tanto, es imposible que un equipo se relacione y trabaje en equipo si el ambiente de trabajo promueve la hostilidad desde la base misma de la gestión. Por lo tanto, debe comenzar naturalmente con un entorno que inspire el trabajo colectivo y eficiente.

EL LIDERAZGO Y SU CONTINUUM ORGANIZACIONAL

El liderazgo instaurado en una organización, cimentado por una conciencia de conjunto, vislumbrante del desarrollo institucional, consecuente a su realidad comunitaria, posibilita una gestión funcionalmente sistemática y compleja, porque a cada unidad estructural de la institución, se le otorga autonomía en sus procesos con mínima supervisión, pero su estructura de misión, crea un medio común de organización, dirección y control.

Desde esta perspectiva, “se genera un mayor compromiso con las actividades que se desarrollan, ya que promueve una gestión significativa basada en una visión de independencia funcional” (Arriechi, 2011: 89); donde la relevancia de las actividades es determinante, pero las decisiones de desarrollo y participación, respecto a las prioridades escolares, son del equipo institucional. Por cuanto, la gestión del cambio organizacional, es posible solo si va más allá de los conceptos clásicos para no solo consolidar la transformación, generando modificabilidades en la dinámica y comprensión de sus actores.

La composición de los cambios organizacionales es necesaria no solo para enfocarse en los derivados internos y externos, desarrollando las competencias de los gerentes para convertirse en líderes, las cuales, deben ubicarse en los aspectos culturales, teniendo en cuenta el entorno, valores, habilidades, tradiciones y contradicciones del significado organizacional de los docentes. Al mismo tiempo, “debe

integrar los procesos de gestión con las nuevas tecnologías para lograr mejoras significativas, que sean compatibles con su entorno de sociabilización, necesidades e intereses escolares, concatenando las políticas organizacionales y ambientes de trabajo” (Arriechi, ob. cit. 105).

El éxito de un programa de cambio organizacional, dependerá directamente de las habilidades de liderazgo, ya que, son estas competencias personales las que un gerente debe desarrollar con eficacia y eficiencia. Esto significa que deben ser consciente de las dificultades que surgen en tu entorno, como actitudes o grupos de oposición. En estas situaciones, según Torres, (2000), dichas personas suelen mostrar resistencia ante situaciones que cambian su status quo, porque les obliga a cambiar lo que normalmente hacen. También, para cambiar su forma de pensar y su convivencia en las organizaciones.

Por ello, los directivos deben clasificar dos dimensiones estructurales en el proceso de cambio; sobre estas consideraciones, Arriechi (2011), alude como primera, la adaptación al cambio, entendida como la transformación del contexto de la vida cotidiana, la transformación de la estructura de la empresa, de sus funciones, de su razón de ser. El otro, entendido como cambio tecnológico, el movimiento de trabajadores que cambian de trabajo se basa en la derivación del cambio. Esta integración del gerente al entorno organizacional le permite humanizar el proceso de gestión para lograr un progreso óptimo, por lo que gerente, debe adoptar un enfoque más convergente de la cultura, los intereses, las necesidades y los intereses colectivos.

Para Coutu, Dutton, Bennis y Frost (2002), existe un verdadero arte de improvisación, porque el proceso organizativo en una iniciativa de cambio no es una receta, dado que, cada realidad determina una dinámica, así, como acciones específicas adaptadas a la situación. El problema que surge, se presenta en los experimentos de ruptura de la cotidianidad, aquí es donde el gerente pone suficiente atención para intervenir, resolviendo o neutralizando el evento suscitado; no como un cambio tecnológico, sino como una adaptación. Sin embargo, también es posible lo contrario, siempre que una política equilibrada ayude a tomar decisiones empresariales.

Esto se debe a que ningún cambio se puede diseñar solo, lo cual no es razonable, porque la organización depende de sus miembros. Por lo tanto, el gerente debe organizar su equipo de trabajo

para consolidar una toma de decisiones integral, consistente en el tiempo y contexto. A su vez, debe incentivar las acciones de cada miembro para desarrollar una política de cambio colectivo que, reduzca la resistencia al cambio. La actitud habitual en cualquier situación, cuando se pierde el equilibrio de la naturaleza, crea desesperanza a partir de la incertidumbre. Para ello, como complemento a la delegación y división de tareas, el líder debe adoptar una actitud de empatía, para que sus compañeros vean que sabe lo que se están perdiendo, pero al mismo tiempo debe llamar a que se hagan cambios para el bien común.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO

Una persona es un organismo completo, dinámico, determinado no sólo por la racionalidad y las necesidades básicas, sino también por los sistemas emocionales que regulan su comportamiento, convirtiéndolos en individuos únicos y con capacidades especiales. Estas características hacen que el espacio habitable sea accesible para algunas personas. Por lo tanto, las emociones son un factor muy importante en el funcionamiento del cuerpo porque, según Brack y Gerry (2007), “pueden cambiar o influir en las estructuras cerebrales superiores, cambiar los procesos de pensamiento e incluso los instintos básicos” (p. 36).

De esta manera, es necesario poder controlar la expresión de las emociones, para controlar por completo el comportamiento de una forma predeterminada. Con esto no se refiere sólo al hecho de que “el hombre es un individuo socialmente dado” (Savater, 2005: 57). Considerando que, es un tema emocionalmente complejo, el concepto tuvo que ser complementado a nivel emocional. En relación a lo anterior, se asume que cada persona u organización, necesita mejorar sus habilidades e inteligencia emocional, para poder elevar la satisfacción del orden individual al orden colectivo, debido a que toda acción se llevará a cabo en un contexto social, por lo tanto, determina el comportamiento y esto a su vez, establece el entorno, porque la forma en que trata a los demás lo afecta a sí mismo.

En este sentido, las escuelas deben formar a sus empleados en inteligencia emocional para “controlar las emociones, resolver conflictos y mejorar las relaciones interpersonales desde el sentido común desde una visión compartida” (Berrocal, 2004: 55). En esencia, al crear una dependencia de las

capacidades emocionales para el desempeño, la eficiencia y el desempeño laboral, todos aprenden a vivir y convivir entre sí. Por ello, la especialización de la inteligencia emocional debe reorientarse en la medida de lo posible, en la formación académica, extrapolable al ámbito social y laboral, no aceptando en este caso, únicamente el intelectualismo en todas las condiciones del funcionamiento humano.

Según Mclean (2003), la educación debe ser humanizada y orientada al sujeto “como parte integral del instinto, la emoción y la razón” (p. 13). Formando, una trinidad de orden lógico en la que todas las estructuras cerebrales intervienen en la conducta. Teniendo en cuenta lo anterior, Goleman (2002) describe que “la inteligencia académica, brinda poca preparación para los obstáculos u oportunidades de la vida” (p. 56) y que “cuanto mayor es el coeficiente intelectual, menor es la inteligencia emocional” (Goleman, Cit. Cita: 17). De esta forma, se debe capacitar para que los profesionales puedan seguir oportunamente todas las situaciones que se presenten en la vida social, familiar, personal y laboral, enfrentándolas desde el control emocional como son, quienes deciden socializar con los demás y los factores relacionados con ellos.

En efecto, si la formación común de emociones formara parte esencial de la vida académica, habría profesionales fortaleciendo las organizaciones de trabajo controlando y regulando sus emociones. Esto incide en la satisfacción laboral, pues no se trata solo de mejorar el desempeño de la organización en cuanto a indicadores de productividad, sino que, Gil (2000) aconseja: “se comenzará por mejorar el estado emocional de cada persona, donde logren sentirse bien y confiados” (p. 84).

Las personas que integran la organización se convierten en el ser vivo de la propia institución, la cual depende de su fuerza de trabajo integrada, así como de las capacidades de desarrollo individual y de producción colectiva; considerar el trabajo como un entorno estimulante y anónimo capaz de activar el potencial y el potencial oculto de las personas. Por lo tanto, los gerentes deben capacitarse en las áreas de sus habilidades blandas, emocionales y obligatorias dentro de sus competencias, para que puedan identificarlas entre sus pares laborales.

Entendiéndose, según Jordán (2020) Como habilidades blandas, un conjunto de habilidades sociales que facilitan que las personas se comuniquen con sus compañeros. Si bien están íntimamente

relacionados con la personalidad del sujeto, son desarrollables y, a pesar de su intangibilidad, son muy valorados en las organizaciones modernas por su presencia en indicadores de productividad y motivación personal. Comprender la totalidad del trabajo social no es una cuestión sencilla, sino algo complejo, cambiante y reconfigurable. Estas habilidades incluyen inteligencia emocional, gestión del cambio, pensamiento divergente, crítico y habilidades de diálogo. Su refuerzo es un sistema de reactivación para apoyar un ambiente de trabajo cómodo y productivo. Aquí, la ergonomía promueve la estructura, el bienestar como condiciones de trabajo, pero se enfoca en la integridad del ser, sus fortalezas y debilidades, donde estas últimas no son percibidas como un problema, sino como una oportunidad de mejora continua.

IMPLICACIÓN DEL LIDERAZGO EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Utilizar las proposiciones anteriores como marco de comprensión puede facilitar la comprensión del concepto de "mundo viviente". Habermas (1994), reinterpreta este concepto en términos pragmático-formales, que parte de un conjunto de interacciones existentes en el mundo, para determinar su racionalidad comunicativa. Aquí presenta un escenario triádico que consiste en la interacción entre lo objetivo, social y subjetivo. El primer elemento es auténtico, holístico, según el cual se puede considerar el hecho gerencial, con el que se pueden conocer, mantener y actualizar culturalmente las tradiciones y los saberes; la segunda, la sociedad, está dotada de relaciones humanas legalmente reguladas, que pugnan por la estabilidad de las relaciones de grupo, pues sus requisitos son la integridad, la moralidad y, finalmente, la situación subjetiva, como conjunto de experiencias a las que cada individuo tiene derecho y en las que hay modelos mentales que afirman verdad y forman la "personalidad" del individuo (Habermas, ob. cit.).

En el mundo vivo, la realidad se construye y transforma a través de acciones facilitadas por la interacción entre el hablante y la realidad circundante. Esto es apoyado por Jiménez (2010), quienes argumentan: "lo que aprendemos del giro lingüístico es que el descubrimiento del mundo de la vida en el que construimos la sociedad permanece anónimo cuando se usa como un medio para dar sentido" (p. 200). Una persona no se forma en la individualidad, sino en la interacción del mundo viviente.

Por cuanto, el comportamiento humano en el mundo viviente tiene diferentes modelos, y estos modelos permiten la interacción entre diferentes dimensiones. Para Retxer (2015), una acción es... una acción humana que uno o más agentes asocian con un significado subjetivo. Es decir, hay una intención en la mente del agente. De esta manera, asocia el significado con las opiniones e intenciones de los actores que eran percibidos como sujetos aislados en relación con los demás.

De esta manera, es totalmente síncrono, establecer una implicación entre el liderazgo y la transformación social, pues, “toda acción gerencia concurrida desde este enfoque, determina cambios consistentes en el gestor, sus compañeros y su rizoma comunal” (Retxer, ob. cit.). Es así, que desde la acción gerencial, se genera una disposición consciente y socializadora del entorno inmediato, implicándolo, pero a la vez, nutriéndose de su repositorio cultural, para avivar los sistemas formativos, labores y administrativos con significado socioeducativo.

CONCLUSIONES

El hombre es en esencia, un ser socialmente activo, cuya composición interactiva posibilita acuerdos relacionales productivos, liberando percepciones de la propiedad de sombra que corrompe todo comportamiento honesto. Por eso, con la pulsación del sujeto, aparecen los conceptos de conducta social, ética y liderazgo, reforzando tendencias productivas que se limitan a la nobleza del bien, proclamando el bienestar y las buenas costumbres, cuyas realidades alternativas, que emergen del diálogo concéntrico; impregnada en la gestión gerencial, donde los medios han de ser redituables, compuestos de acciones dirigidas desde una conciencia axiológica, cuya probidad, sume un equipo capaz de seguir a un líder.

Tales características que han de consolidar el liderazgo en las organizaciones de la educación básica general de Ecuador, donde las actividades estéticas, dialógicas, reconstructivas, morales y neuronales conduzcan a metas concretas asociadas a la productividad intelectual, gestión del conocimiento, valoración personal y transformación social. Allí, la escuela, establecida según el orden social, consolida elementos caracterizadores, cuyo fin último es velar por el bien colectivo; jamás en su contra. En efecto, los medios utilizados para lograr tales objetivos deben garantizar la integridad del bienestar de todos los involucrados.

Por cuanto, se concreta el rol del docente como líder inspirador de la transformación social, siendo éste agente del cambio integral, socializador de garantías institucionales y comunitarias; pues implica desde su acción gerencial, sistemas relacionales de la virtud laboral, cuya gestión, constituye un escenario armónico de trabajo transferible al desarrollo de las competencias integrales escolares; su vigencia, se logra al articular la realidad contextual inmediata, con el sintagma de relaciones organizacionales. Con ello, se alcanza una imbricación entre las acciones, logros y avances situacionales, donde la interacción de sus organizaciones crea aspectos de gran significancia y utilidad de la formación, así como la pedagogía, entrelaza el liderazgo como una entidad humanizadora, donde prevalece el ser.

Como complemento del epílogo del presente abordaje ensayístico, los autores han sentido la necesidad e interés desde su experiencia docente de expresar que dicho documento ha sido desarrollado a la luz de su intencionalidad base para reivindicar el rol de líder del maestro inspirador, como parte medular del sistema educativo en aras de mostrar la importancia de que sus instituciones muestren desde el quehacer pedagógico el concepto de liderazgo, como una práctica constante en la cotidianidad tras abordar temas fundamentales para las organizaciones, donde su formación primordial sea una base sólida para su recorrido en el proceso de consolidación de competencias que trasciendan lo cognitivo y alcancen un aforo donde prevalezca el ser humano en toda su esencia, coadyuvando a que el estudiante en el trascurso de su aprendizaje pueda interactuar de una mejor forma frente a otros escenarios y su equipo de trabajo, siendo exacto en cada uno de los puntos que quiera tratar y de esta forma tenga la oportunidad de ser protagonista de sus propios logros en consonancia con su equipo multidisciplinario.

Cabe destacar, que este artículo representa un valor agregado a las ciencias de la educación, dado que concibe al liderazgo desde un enfoque, en el cual considera al estudiante como núcleo del proceso de enseñanza y aprendizaje; desde su programación que es al nacer, se traza un objetivo fundamental y si no lo desarrolla, mantiene una actitud resiliente y de antifragilidad, hasta poder alcanzarlo, producto de ser consciente desde lo metacognitivo, que él está preconcebido para superar el ámbito académico y fortalecer el área emotivo-social, aportando a la mejora de su organización. Tal

escenario permite hacer la invitación para que los educadores del mañana tiendan por optar por la pedagogía y un liderazgo que supere el enfoque autocrático, como resultado de dar mayor prevalencia al ser sobre la base de un maestro inspirador de su didáctica y de su propio quehacer, lo que le permite perfeccionar el talento de las personas para optimizar los resultados a la hora de mostrar su capacidad dentro de la organización, producto de analizar de forma detallada que si se repite el proceso y se reflexiona al respecto, puede que siempre se mejore en cualquier aspecto y, así, evitar que las falencias ya no se den en los diferentes procesos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriechi, S. (2011). *Administración efectiva en tiempos de cambio*. España: Mc Graw Hill
- Berrocal, R. (2004). *Las emociones*. Barcelona, España: Mc Graw Hill.
- Brack, T. y Jerry, R. (2007). *Claves para la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Mc Graw Hill.
- Corbetta, D. (2017). *Hecho educativo, la esencia educativa*. España: Mc Graw Hill.
- Coutu, D., Dutton, J., Bennis, W. y Frost, P. (2002). *Desarrollar la resistencia de las personas y de las organizaciones*. España: TCR.
- Covington, M. (2000). *El motivo de la autoestima*. New York: Academic Press.
- Drucker, P. (2000). *La gerencia en la sociedad futura*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Edel, R. (2003). *Factores asociados al rendimiento académico*. *Revista Iberoamericana de Educación*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.campus-oei.org/revista/frame_participar.htm. [Consulta: 2023, abril 15].
- Gil, T. (2000). *Inteligencia emocional en las empresas*. México: Tecnoempresa.
- Goleman, D. (2002). *Inteligencia emocional*. España: Kairos.
- Habermass, J. (1994). *Teoría de la acción comunicativa*. España: Tecnos.
- Henríquez, V. (2016). *El sentido y significado personal en la construcción de la identidad personal*. España: Paidós.
- Jiménez, A. (2010). *El arte de comunicar*. Buenos Aires, Argentina: Educar.

- Jordán H. (2020). *Apuntes sobre el Control de Gestión*. Material de estudio del Programa DEADE. Cuba, La Habana.
- Mclean, P. (2003). *Cerebro triuno*. Revista de Neurología NY, Universidad de Yale N° 3455000. Estados Unidos.
- Moscovici, S. (1986). *Representaciones de los fenómenos sociales*. Inglaterra: Ediciones Cambridge.
- Retxer, A. (2015). *El arte de comunicar en la era tecnogerencial*. España: Mc Graw Hill.
- Savater, F. (2005). *Ética para amador*. España: Ariel.
- Torres, M. (2000). *Gerencia educativa*. España: Bahio.