

Sentido y enfoques del concepto identidad en organizaciones educativas.

Doris C. Jaimes Rivas 

RESUMEN

A lo largo de la historia ha surgido el interés de varios investigadores de analizar el concepto de identidad desde diferentes enfoques; este término se convierte en pieza clave que determina un sentido de pertenencia y arraigo hacia la marca de una entidad organizacional, los centros escolares inclusive.

Este artículo centra su interés en las relaciones entre el concepto identidad y su manejo en los procesos de gestión escolar; pretende realizar una revisión bibliográfica basada en artículos arbitrados referentes al tema a partir de tres temas principales: identidad, identidad organizacional e identidad profesional docente. Se analizan diferentes enfoques teóricos y aportaciones para determinar la importancia de la identidad en las instituciones educativas y su lugar desde el enfoque administrativo.

PALABRAS CLAVE: identidad, organización, identificación, docente.

ABSTRACT

Throughout history has been the interest of several researchers analyzes the concept of identity from different approaches. This term becomes key part that determines a sense of belonging and rooting of the brand of an organizational entity.

This article aims to carry out bibliographic research based on electronic journals indexed and refereed concerning this topic and is structured around three main themes: identity, organizational identity and teaching professional identity. This, through an analysis of the different contributions and approaches previously studied which will contain: concepts, theoretical background as well as elements that make up these topics; in order to determine the importance of this term from the administrative approach.

KEYWORDS: Identity, organizations, identification, teacher.

INTRODUCCIÓN

El ser humano cuenta con rasgos físicos, virtudes, principios, cualidades personales, una historia de vida y manifestaciones peculiares de acuerdo a su temperamento que lo hacen actuar de una forma y de relacionarse con los demás.

Todo lo que hace una organización del modo o nombre que se le otorgue a ésta (empresa, entidad organizacional, comunidad, institución, grupo social, etc.), así como lo que fabrica o vende, lo que construye, lo que dice, escribe o enseña debe contribuir al refuerzo del espíritu y la identidad de la sociedad; la cual tendrá siempre una serie de necesidades que van a condicionar el comportamiento humano dentro de la misma.

En el sector educativo, y ante la constante innovación en este mundo cambiante y globalizado, las instituciones educativas se encuentran en la constante búsqueda del perfeccionamiento continuo y la excelencia así como de la optimización de procesos, lo cual sólo es posible si sus colaboradores se involucran y se motivan más para alcanzar los logros de la organización.

Al revisar en la literatura artículos relacionados con identidad, se encuentran investigaciones realizadas desde distintos enfoques de estudio como lo son: la psicología, pedagogía, sociología, filosofía, administración, entre otras no menos importantes. La mayoría de los autores que han estudiado a fondo este tema, coinciden en observar a la identidad como un proceso de construcción simbólica de identificación y/o diferenciación del individuo dentro de un contexto personal y social.

El término de identidad puede ser campo de estudio en las siguientes modalidades: identidad como sujeto y a nivel cultural, la identidad social, la identidad como percepción del yo al ser parte de un grupo social y el hecho de pertenecer al mismo, y por último, el enfoque del concepto hacia la construcción a través de la participación de un individuo dentro de una unidad o agrupación.

Este documento busca un acercamiento al constructo multidimensional de identidad y presentar la evolución del

*Licenciada en Administración de Empresas egresada de la Universidad Vasconcelos de Oaxaca; candidata a Maestra en Administración Educativa, colaboradora del Bachillerato en la Universidad La Salle Oaxaca, con experiencia de 6 años en educación media y superior, presenta investigación teórica en artículo de revisión bibliográfica.

concepto en una línea del tiempo, donde se resalta a los autores más sobresalientes, así como también distintos conceptos y vertientes del término a analizar conduciendo toda la información hacia el contexto educativo.

En este propósito, contiene una visión desde un enfoque administrativo; presentando al final una discusión sobre los hallazgos encontrados en la literatura y conclusiones propias las temáticas principales, relacionadas con dicho tópico y basado en un análisis de artículos de investigaciones aplicadas de dicho término.

IDENTIDAD A TRAVÉS DE DIVERSOS ENFOQUES DE ESTUDIO.

El término de identidad marca antecedentes importantes en su estudio a través de diferentes disciplinas y autores; lo cual nos da como resultado un estudio profundo y complejo de dicho concepto.

La investigación sobre la identidad se instaura como un tema de conocimiento central en la psicología convencional del trabajo desde el encuentro que realizaron el Taylorismo y la Escuela de las Relaciones Humanas a comienzos del Siglo xx.

En los años noventa el término de identidad se constituyó en uno de los aspectos unificadores en ciencias sociales convirtiéndose en un foco de interés para antropólogos, geógrafos, historiadores, politólogos, filósofos, psicólogos y, por supuesto, sociólogos. La definición de este término es sustraída de distintas ciencias haciendo mayor énfasis las Ciencias Sociales y la Filosofía, fundamentalmente de los trabajos de George Herbert Meady desde la Psicología a través de las investigaciones del psicoanalista Erik Erickson (Beijard *et al.*, 2004).

La misma investigación determina que el tema de identidad es visto de distinta manera como resultado de distintas aportaciones de autores que empezaron a profundizar más en el tema, llegando al punto de ver a la identidad no solo como una cuestión individual sino también como social, en lo cual concuerdan distintos autores interesados en el estudio profundo de dicho tema.

Vera y Valenzuela (2012) documentaron el término de identidad como campo de estudio en las siguientes modalidades: identidad como sujeto y a nivel cultural, la identidad social, la identidad como percepción del yo al ser parte de un grupo social y el hecho de pertenecer al mismo, y por último, el enfoque del concepto hacia la construcción a través de la participación de un individuo dentro de una unidad o agrupación. De Tezanos (2012) revisó a distintos autores coinciden en la descripción de la identidad haciendo énfasis en que no solo es un atributo fijo de una persona, sino un fenómeno relacional.

En el ámbito organizacional, este concepto cuenta con una escasa veintena de años, llegando a convertirse actualmente en

uno de los más populares tópicos en la literatura organizativa. Pepe (2011), argumentó los desafíos de los investigadores de la identidad organizacional es desentrañar el proceso de construcción de la identidad y la identificación; así como la cuestión del estudio de la identidad social que se apega a la identidad organizacional, lo cual tiene que ver meramente con el mundo laboral la cual a través de diversos estudios se ha determinado que es un factor esencial dentro de una organización a fin de obtener resultados individuales o en común.

La identidad es uno de los tópicos de investigación que mayor interés tienen aquellos implicados en el desarrollo del ser humano, a pesar de la complejidad que lo reviste, pues la definición misma genera discusiones debido a las diferencias entre modelos y versiones explicativas del mismo (Coyaso *et al.*, 2011).

En el mismo análisis se revisan dos modelos de estudio: el personal y el social. En el primero se hace énfasis a las características y rasgos de propio sujeto para configurar su identidad, el otro modelo de análisis, de corte social, ha sido el más estudiado pues se ha considerado la construcción de la identidad en términos de interacciones sociales.

IDENTIDAD

De los anteriores planteamientos se deduce que la identidad es lo que define al individuo en sí, o en contraparte también poder ser vista como una adhesión del sentido de pertenencia de una cultura originaria. La identidad diferencia a unos de otros, nos hace únicos y diferentes al resto de los seres humanos, incluso, a personas físicamente semejantes.

Ávalos (2009) documenta después de un análisis de distintos puntos de vista en el tema, que la identidad es la cualidad o conjunto de cualidades, con las que una persona o grupo de personas se ven íntimamente conectados, y también señala que la identidad es un discurso o narrativa sobre sí mismo construido en la interacción con otros mediante ese patrón de significados culturales. En dicha investigación, se concreta que la identidad abarca los aspectos más concretos de la experiencia individual la cual surge a través de la interacción así como de los roles y experiencias significativas que tenga el individuo grabados en su historia de vida.

En este mismo sentido, podemos entonces esclarecer que el sentido de identidad es inherente a cada ser humano, y va ligada desde nuestro nacimiento o muy cercano a este hecho, ya que se nos asigna un nombre, con el que somos reconocidos e identificados legítima y jurídicamente.

Cabe agregar que los vínculos de identidad pueden ser múltiples respecto a una misma persona, de acuerdo a la diversidad de roles e interacciones en que participe el ser humano y se puede clasificar como individual y social. La primera abarca identidades primarias como la estimulación y necesidades

primarias que nos llevarán a la socialización, y todo lo referente a aspectos interiorizados, y la social lo cual se convierte en un proceso de desarrollo posterior en los que el individuo conoce nuevos sectores de la sociedad y la adquisición del conocimiento específico de modelos.

Precisando de una vez, el individuo se complementa con una serie de elementos sociales que comienzan en la familia, y posteriormente se enriquece con las distintas interacciones sociales que forman parte de nuestra vida como lo son: los hábitos, costumbres, educación, obligaciones y responsabilidades que contraemos y desarrollamos desde pequeños. Estos elementos ayudan a que cada persona se reconozca y sea reconocida en su individualidad, y a diferenciarse del otro.

Dado lo anterior, se define el término de identidad como una construcción del ser que se va moldeando a través del tiempo, algunas características permanecen, otras desaparecen o se modifican en el proceso de crecimiento y madurez personal.

IDENTIDAD ORGANIZACIONAL

La identidad es una particularidad de cada ser humano así como de una organización, no importando el tipo, dimensión o giro que esta sea, lo cual hace que se caracterice y distinga una de la otra. En términos generales, en este sentido se refiere a lo que los miembros perciben, sienten y piensan acerca de sus organizaciones; así como la interpretación resultante de una opinión colectiva, comúnmente compartida de las características y valores distintivos de una entidad organizacional.

El concepto anterior descrito deriva al de identidad entendida como elemento sustancial de la cultura organizacional en la que el individuo se apropia de los símbolos, valores, fines, objetivos y metas de la organización a la que pertenece, de tal manera que dan sentido a la interrelación de individuos y grupos en torno a los procesos y se logra la adaptación colectiva entre los intereses particulares y los organizacionales.

Duque y Carvajal (2015) analizaron el concepto de identidad en el contexto organizacional, precisando que en ese ámbito, se concibe como la identificación relativa, central, distintiva y duradera acerca de una organización; incluso la señalan como la personalidad de la compañía resultado de la suma de las características que la distinguen de otras. En el mismo tenor, concretan la identidad organizacional como un conjunto de estructuras cognitivas compartidas de los miembros de una entidad organizacional. De este modo, el término de identidad se convierte prácticamente en un instrumento encargado de generar la imagen que se está buscando desde la organización misma.

Ante la situación planteada, se puede percibir a la identidad como una construcción que emerge fuertemente desde

el espacio social, y al trabajo como el lugar donde el sujeto pasa la mayor parte de su tiempo; lo que hace énfasis a que el ámbito laboral se constituye como espacio fundamental de la construcción dinámica de identidad, a partir del valor adquirido como principal mecanismo de integración social.

La identidad organizacional exclusivamente en este análisis se teoriza como la propiedad de un grupo social, el carácter central, distintivo y duradero de la empresa, que se expresa a través de símbolos, comportamientos y comunicaciones, internas y externas, de la empresa y sus miembros.

En relación con esto último, podemos entender a la identidad como elemento clave para el buen funcionamiento y sanidad de una entidad organizacional y lo que hace que todas las acciones estén encaminadas al mejoramiento y a la calidad, pues los excelentes resultados serán motivo de orgullo y las falencias que se presenten, serán oportunidades de mejoramiento, dentro de un ambiente donde todos los colaboradores son tenidos en cuenta como actores imprescindibles para la organización.

La identidad, imagen y reputación de la empresa son tres de los pilares fundamentales que define la perspectiva del marketing corporativo (Pérez y Rodríguez, 2014), lo anterior se compagina con el concepto de Orozco (2012), el cual determina que la triple conjunción entre identidad-imagen-reputación forma parte de la nueva fuerza que sustenta la marca y lo que representa una construcción simbólica de los productos o servicios de una organización.

La identidad organizacional resulta en ser el efecto de la suma de características, rasgos, aprendizajes natos, y demás elementos de todos los individuos que conforman a un organismo social. La identidad organizacional se encuentra inscrita en la manera como la organización se define a sí misma y actúa en un contexto determinado; así como también se enfoca en sus marcos valorativos, en sus repertorios culturales y en sus formas de organización; en sus antecedentes históricos, así como en los elementos que son parte integrante y dan sentido a su existencia (Franco *et. al.*, 2012).

En éste propósito, es importante señalar la sinergia existente en el término de identidad e identidad organizacional, ya que, mientras esta última se encuentra dentro de un nivel de colectividad, está estructurada por la suma de características personales e individuales de quienes son parte de ella.

IDENTIDAD Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

Una vez analizadas distintas aportaciones del concepto de identidad, y en específico la identidad organizacional, surge un cuestionamiento esencial en esta investigación ¿qué relación existe entre dichos términos y una institución educativa?

De las principales definiciones existentes de este término se encuentra la de Díaz (1993) el cual la define meramente como

una organización, la cual es una formación social compleja y plural, compuesta por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que constituyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y de comunicación y articulado por un sistema de significados compartidos en orden a la integración del sistema y a la consecución de objetivos y fines.

De acuerdo a Sandoval y Garro-Gil (2012) la institución educativa es una institución social que se funda en unas raíces antropológicas y sociológicas que exigen un sustento teórico armónico: persona y sociedad. Por lo tanto, la educación se convierte en un fenómeno de la sociedad la cual no es independiente del contexto en que ocurre y de la manera como en él se han generado condiciones particulares para que se produzca la misma. Y es aquí, donde se introduce el concepto de identidad, el cual destaca la importancia de la interacción de los individuos con rasgos particulares que conforman entidad organizacional, teniendo en cuenta que se trabaja de manera colectiva y no únicamente individual hacia el logro de un fin en específico.

La identidad en una organización educativa, cobra mayor fuerza debido a todos los elementos que la componen, desde los directivos, administrativos, docentes, y alumnado en general; todos son parte de dicha entidad organizacional y deben ser considerados como elementos más importantes de la misma, por lo que requiere un trato como un ser humano con necesidades, intereses y/o vivencias únicas, las cuales, deben ser tomadas en cuenta para producir las motivaciones necesarias que llevará al logro de un fin común.

La formación del profesorado es tal vez una de las áreas de mayor búsqueda en la mejora y logro de una calidad educativa en nuestros tiempos. La manera en qué los integrantes de una organización educativa lleven a cabo y/o se sostengan de esta búsqueda se verá reflejado en las aulas de clases en el día a día. La identidad profesional de los futuros docentes a la actividad de aula, sin reparar en las funciones organizativas o administrativas que deberán desempeñar como miembros de una organización, olvidando, el carácter institucional de la profesión (Escudero, 2009).

Es importante destacar que el sentido de pertenencia de las instituciones formadoras a una determinada confesión o ideología no marca la diferencia imprescindible en la construcción del sí mismo de los docentes. La marca tiene que estar dada por el hecho en sí de ser docente, de constituir un sujeto colectivo cuyo fin último es el oficio de enseñar, lo que lo diferenciará del otro o de los otros (De Tezanos, 2012).

La identificación de los docentes con su grupo de trabajo como alternativa a la identificación con categorías más amplias, como la profesión o la organización, podría jugar un papel crucial en la actitud de los participantes hacia otros



ICEUABJO 2016

grupos con los que interactúan en su ambiente laboral (Topa *et al.*, 2008). Lo anterior, se refiere que el docente que es uno de los principales elementos de una organización educativa debe sentirse identificado con su organización, para hacerlo ver de manera directa e indirectamente a los alumnos, los alumnos deben integrarse a la escuela, no solo en cuestión académica sino en el modo de prevalecer las normas, valores, misión, y objetivos de la entidad educativa.

De igual modo, los directivos deben diseñar estrategias de la apropiación de la marca, del sentido de pertenencia y de identidad. Los administrativos por su parte, deberán hacer lo propio, para reflejar el mismo razonamiento. Para el logro de una identidad institucional, no basta con hacerles conocer a los integrantes de una organización estos factores, sino se debe de buscar estrategias para la transcendencia de esta información así como el arraigo de la misma.

En efecto a lo anterior, el lograr un sentido de identidad en una organización educativa dará como resultado el logro de un trabajo colaborativo enfocado a ofrecer un servicio básico distintivo y de calidad, no solo enfocado en la cuestión académica sino en una formación integral, lo que dará como resultado el posicionamiento y prestigio de cualquier entidad organizacional, teniendo en cuenta que los somos parte de una organización educativa podemos contribuir de alguna manera a ofrecer y otorgar un servicio educativo de valor, totalmente necesario en estos tiempos.

IDENTIDAD PROFESIONAL E IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE

Un término en la actualidad muy mencionado es el de identidad profesional e identidad profesional docente. Para poder concebir de mejor manera la relación entre todo lo analizado anteriormente enfocado específicamente estos términos, es necesario analizar las definiciones de ambos conceptos:

La identidad profesional como lo indica Marcelo (2009), tiene que ver con la percepción de cada individuo y el grado de motivación, compromiso y satisfacción laboral que el docente puede adquirir y desarrollar a través de su trayectoria laboral.

El sentido que cada uno atribuye a la formación de la identidad profesional, está relacionado con las motivaciones que lo disponen a aprender e interactuar con otros; este sentido hace que el docente movilice estrategias coherentes con su propia trayectoria profesional y con las motivaciones que lo insertan en la formación, constituyendo el eje central de su proyecto identitario (Gewerc, 2011). Es por ello, que podemos determinar que la identidad profesional está determinada por la conexión a nuestra propia narrativa, y a la manera en que vivimos nuestra vida de acuerdo a ellas.

Por otro lado y siguiendo en el mismo contexto, el término de identidad profesional docente resulta ser un término reciente y en la actualidad de mayor escucha debido a las nuevas reformas en cuanto al tema. La identidad docente es un conjunto heterogéneo de representaciones profesionales que responden a la diferenciación o identificación con otros grupos profesionales de acuerdo a Osuna y Mata (2015). En el mismo tenor, podría definirse como el desarrollo y/o construcción de la percepción acerca de su profesión en su labor diaria y con base a esta percepción se construirá su relación con los demás. El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones macro-políticas, los profesores reconfigurarán los diversos componentes de su tarea profesional y la forma cómo los interpretan (Avalos, 2009).

La consideración del profesor como profesional, como persona y como adulto, hace que su formación de cara al desarrollo profesional sea entendida como un recurso personal a partir de su experiencia docente, por el que es capaz de seguir un proceso de apropiación e integración de esta experiencia, de su saber práctico, de los elementos del contexto institucional en el que se desarrolla y de su universo de significados, de forma coherente con su historia de vida y como proyección de su proyecto de mejora. (Fernández, 2010).

La calidad de la educación y los aprendizajes de los alumnos dependen en gran medida de la calidad del profesorado y sus aprendizajes (Díaz-Serrano *et al.*, 2013). Es por ello, que el docente debe tener la intención de valorar su labor diaria, y en efecto a ello, realizar ajustes en su quehacer, en cuanto al dominio del área pedagógica así como fortalecer el compromiso constante hacia la formación del estudiante.

Una identidad profesional docente óptima debe correlacionar los anteriores conceptos, teniendo en cuenta que uno sería consecuencia del otro. El término de identidad profesional docente forma parte de la identidad social y según se ha citado podemos precisar el concepto de identidad docente como la

manera como un docente se concibe respecto a su desempeño profesional en una organización educativa.

DISCUSIÓN

El presente artículo es producto de la revisión detallada de los conceptos de identidad y sus distintas variantes de estudio, así como de la interrelación y aplicación de dicho concepto que nos remiten hacia un significado similar.

A lo largo de los planteamientos expuestos en este trabajo, el término identidad es amplio en su estudio, se encuentra intrínsecamente relacionado con el enfoque y/o disciplina que se desea resaltar, para derivado a ello se adopte una definición acorde a donde al contexto específico. Lo anterior permitió establecer una serie de conceptos entrelazados a través de la revisión de autores que han dedicado varios de sus escritos a plasmar la conceptualización de ese término.

La importancia del tema de identidad no permite estar sujeta a discusión, sin embargo al analizar de fondo este tema, surgen diversas interrogantes con un mayor número de respuestas por parte de diferentes estudios de campo. De acuerdo al enfoque en que se pretenda analizar, es seguro encontrar una respuesta acertada acerca de dicho término. Comprender los elementos que constituyen la identidad, deriva en la distinción de las particularidades individuales y colectivas, entre lo ya existente y lo propio.

El sentido de identidad se liga al sentido de pertenencia, lo cual se basa en sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución, esto tiene su origen en la familia ya que es el primer grupo al que pertenecemos. Es importante mencionar la sinergia existente en el término de identidad e identidad organizacional, ya que, mientras esta última se encuentra dentro de un nivel de colectividad, está estructurada sobre la suma de características personales e individuales de quienes son parte de ella.

La persona que pertenece a cualquier tipo de comunidad, organización, sociedad o grupo semejante y debe ser considerado como su elemento más importante, por lo que requiere se le trate o como un ser humano con necesidades, intereses, vivencias únicas, las cuales deben ser tomadas en cuenta para producir las motivaciones necesarias que llevarán al logro de un fin común.

Hoy en día, la mayoría de quienes formamos parte del mundo laboral invertimos más tiempo en una oficina que en el hogar, por lo tanto al compartir una mayor cantidad de tiempo con los compañeros que con nuestros familiares, resultaría sumamente beneficioso tanto para los trabajadores como para las organizaciones, procurar una sana relación entre la entidad organizacional y la identidad individual. Cada uno de nosotros debe cuidar todo lo que representa la institución ya que, tiene un significado importante, una filosofía, valores,

una misión de la cual formamos; el sentir orgullo no das valor como personas.

Una organización con sentido de identidad sano, genera asociaciones inconscientes y conscientes, recuerdos, valores y atributos, que forman actitudes favorables o negativas, considerando que una imagen favorable estimula el interés y constituye un poder de motivación. Al serle fiel al grupo y siguiendo sus normas se da una identidad y una seguridad, mientras más segura se sienta la persona, más elevado será su sentimiento comunitario y estará más dispuesta a seguir normas de convivencia.

En cualquier situación, toda entidad organizacional debe preocuparse por generar estrategias adecuadas para que sus colaboradores creen el sentido de identidad, a fin de poner en alto el grado de significatividad a la organización y a su talento humano así como crear lazos de identidad, sentimientos de arraigo y de compromisos. Lo anterior, considerando que la organización debe establecer las condiciones necesarias ape­gándose siempre a su visión, misión y valores particulares, con el fin de lograr un sentido de identidad y pertenencia.

El desarrollo del individuo está relacionado con el entorno y situación del contexto en donde interactúa, de manera tal que el aprendizaje adaptativo de las personas cambia a las organizaciones y la transformación de las organizaciones llega a retroalimentar ese aprendizaje y por ende puede modificar el comportamiento de las personas. La relación entre el individuo y organización debe verse como un todo. El impacto de esta interacción puede influir ya sea de manera positiva o negativa para el éxito o fracaso de cualquier entidad organizacional.

Lograr que cada integrante de la organización se identifique y apropiarse de ella, redundará que el trabajador brinde un servicio de calidad que cumplirá con las necesidades de la sociedad, la cual la reconocerá por el alto prestigio que se pueda lograr y mostrar. Todo colaborador que se sienta parte o mejor dicho identificado con su institución, será una persona que cumpla gustosa su función, que quiera y cuide su trabajo y además, se preocupe por el mínimo detalle en cada uno de sus oficios.

Convertir nuestro trabajo en una prioridad depende de la institución en la cual trabajamos así como de nosotros, y ello a su vez implica involucrarnos a grado de sentirnos parte de un equipo, lo cual también mejora nuestra perspectiva de vida al ser parte de una institución con un buen clima laboral, pues es agradable ir al trabajo todos los días y hacer lo mejor que cada uno pueda dar.

En el ramo de la educación, resulta imprescindible comprender que la identidad docente comienza a forjarse incluso antes de iniciar los estudios de profesorado, debido a la propia experiencia como estudiantes, a la influencia del imaginario socio cultural en torno a la escuela y a la actividad docente,

entre otros factores. Zabalza (2011), resalta cómo la construcción social del profesorado no puede ser ajena al momento y al contexto en el que se encuentre inmerso.

Una organización con sentido de identidad sano, genera asociaciones inconscientes y conscientes, recuerdos, valores y atributos, que forman actitudes favorables o negativas, considerando que una imagen favorable estimula el interés y constituye un poder de motivación...

Ante lo anterior, la incorporación de mecanismos de formación y evaluación, así como todos los procesos sistemáticos e intencionales para mejorar la práctica laboral, las creencias y conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente constituyen parte fundamental del desarrollo profesional y por lo tanto, de la identidad docente (Caballero y Bolívar, 2015). Es por ello que se debe formar al docente más allá de su profesión, lo que quiere decir, que la organización educativa será factor importante para desarrollar habilidades extraacadémicas de los profesores, basados en valores, y trabajo colaborativo, así como la preocupación e intención de formar a los alumnos no solo académicamente sino en todos los sentidos para que sean capaces de enfrentarse a los retos del futuro.

Por lo expuesto, las instituciones educativas hoy en día requieren programas que incluyan la formación de profesores y demás operadores educativos, que lleven a cabo los cambios necesarios para el mejoramiento de los aprendizajes así como de la implementación de estrategias para propiciar el cumplimiento del compromiso social que las organizaciones educativas tienen con la sociedad.

Para incrementar la calidad educativa, es importante poner la mirada precisa en el capital humano, empezando por los docentes, administrativos y/o directivos, en una misma sintonía y hacia un objetivo colectivo que genere favorables consecuencias para toda la organización así como para cada una de las personas que la conforman.

Esto apuntará al logro del posicionamiento y/o enaltecimiento de la organización educativa, lo cual se verá reflejado en la calidad del servicio, lo que actualmente es de vital importancia y de profunda necesidad para el desarrollo socioeconómico de nuestro estado. Toda vez que el logro de los objetivos educativos dentro de las instituciones, se reflejará en la conducta de los alumnos que actuarán conforme a los valores, capacidades y habilidades en el proceso de aprendizaje facilitado por un operador plenamente identificado con su institución. ❧

FUENTES DE CONSULTA:

- Ávalos, B. (2009) "La inserción profesional de los docentes," en *Profesorado: Revista de Currículum y formación del profesorado* (España), Vol. XIII, No.1.
- Branda, S. y Porta, L. (2012). "Maestros que marcan. Biografía personal e identidad profesional en docentes memorables" en *Profesorado: Revista de currículum y formación de profesorado* (España), Vol. vi, No. 3.
- Caballero, K. y Bolívar, A. (2015). "El profesorado universitario como docente: profesional que integre docencia e investigación", en *Revista de Docencia Universitaria*. 13(1), 57-77.
- Coyaso, J. y Alvarado, J. (2011). "Identidad e identidad profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea", en *Revista CES Psicología* (Colombia), Vol. iv, No.2, 2011.
- De Tezanos, Araceli (2012). "¿Identidad y/o tradición docente? Apuntes para una discusión", en *Revista Perspectiva Educativa*, vol. 51, no 1, p. 1-28. 2012,
- Díaz Barriga, Frida (2006), enseñanza situada. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Díaz Serrano, J., Alfageme González, M. y SerranoPastor, F. (2013). "Identidad profesional de los docentes en formación de ciencias sociales", en *Enseñanza de las Ciencias Sociales*. 12, 77-89.
- Escudero J. M., (2009 "La formación del profesorado de Educación Secundaria: contenidos de aprendizajes docentes," en *Revista de Educación* (España) vol. 350, septiembre-diciembre.
- Fernández C. (2010). "Aproximación biográfico-narrativa a la investigación sobre formación docente" en *Profesorado: Revista del Currículum y La Formación Del Profesorado* (España), Vol. xiv, No 3
- Franco, Fabiola de Jesús (2015). "De la teoría a la práctica: ejercicio de fortalecimiento de la identidad universitaria desde las fronteras interdisciplinarias del cambio organizacional", en *Revista Forum Doctora* (Colombia). No. 6, Enero- junio 2015.
- García, C. (2010). "La identidad docente: constantes y desafíos" en *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP* (Colombia), Vol. III, No. 1. 2010.
- García de la Torre, C. (2011). "Estudios sobre la identidad y la cultura en las organizaciones en américa latina" en *Revista Cuadernos de Administración* (España), Vol. xxiii, No. 38, Julio-Diciembre.
- Gewere, A. (2011). "Identidad profesional y trayectoria en la universidad", en *Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado* (España), Vol., No.2, 2001.
- Marcelo, C. (2009) "Los comienzos en la docencia: un profesorado con buenos principios" en *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado* (España), Vol. XIII, no. 1
- Martín, A. (2014). "La identidad profesional docente del profesorado novel universitario" en *Redu: Revista de docencia universitaria* (España), Vol. XII, No. 4, Septiembre-diciembre 2014.
- Oliva, E. y Prieto, L. (2015). "La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica" en *Revista Suma de Negocios* (Colombia) , Vol. VI, No. 13, julio-diciembre 2015.
- Orozco Toro, J. y Ferré Pavia, C. (2013). "El ADN de la marca. La concepción de sus valores intangibles en un contexto dialogado. Signo y Pensamiento", en *Revista Jeveriana* (Portugal), Vol. 31(61), 56-71, 2013.
- Osuna, F. (2015). "Identidad profesional docente: ¿qué significa ser profesor?", en *Revista European Scientific Journal*, 2015, vol. 11, no 32.
- Pepe, A. (2011). "Identidad e imagen organizacional. Un recorrido por los artículos anglosajones más relevantes de los últimos veinte años" en *Revista Dixit* (Uruguay), Vol. XIV
- Rodríguez, I. y Pérez, A. (2014). "Identidad, imagen y reputación de la empresa: integración de propuestas teóricas para una gestión exitosa", en *Revista Cuadernos de Gestión* (España), Vol. 14, N° 1,2014.
- Sandoval, Luz (2012). "La sociología relacional: una propuesta de fundamentación sociológica para la institución educativa", en *Revista Educación y educadores* (Colombia) 2012, vol. 15, no 2, p. 247-262.
- Serrano, D. (2015). "Creencias e identidad profesional de los futuros docentes de ciencias sociales de Educación Secundaria", en *Revista CIAIQ2014 Investigación cualitativa de investigación* (Portugal). Vol. 1, 2015
- Serrano, R. (2006). "Nueva percepción de la identidad profesional del docente universitario ante la convergencia europea", en *Revista Electrónica de Investigación Educativa* (España), Vol. VIII 8, No.1, 2006
- Topa, G. (2008). "Identidad social y apoyo percibido en las organizaciones" en *Revista Interamerican Journal of Psychology* (España), Vol. 42, No. 2, 2008.
- Vera, N. (2012). "El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones" en *Revista Psicología & Sociedade* (Brasil) Vol. 24 24, No. 2, 2012.
- Zabalza, M. (2011). "Formación del profesorado universitario: mejorar a los docentes para mejorar la docencia" en *Revista Educação*, (Brasil) Vol. 36, No.3
- Zarzar, C. (2003). "Diseño de estrategias para el aprendizaje grupal. Una experiencia de trabajo", en *Revista Perfiles Educativos* (México), Vol. 1, abril/mayo/junio