

MAGISTER DOLOROSO, LA IDENTIDAD COLECTIVA DEL PROFESORADO NO UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

DAVID DONCEL⁶³

Introducción

De los 70 a hoy, la temática de la Sociología de la Educación ha transitado por el estudio de la influencia de la clase, el género o la etnia en el sistema educativo. Normalmente, adoptando una perspectiva sistémica más preocupada, la mayoría de las veces, por los *outputs* e *inputs* generados por el sistema escolar, que por los entresijos del mismo; poniendo el punto de atención en lo que entra y en lo que sale del sistema educativo, más que en lo que sucedía en su interior. Una nueva perspectiva a estos planteamientos se ha ido introduciendo desde el campo de la teoría de las organizaciones y el análisis institucional, en concreto nos referimos al denominado *neoinstitucionalismo* (Fernández Enguita 2012).

El nuevo institucionalismo se desarrolla en el mismo sentido que el constructivismo social, la fenomenología y la etnometodología, es decir, poniendo el énfasis en las construcciones cognitivas compartidas que se encuentran fuera del individuo (Coller 2004). Desde aquí, se abordan explicaciones del orden social como efecto de las normas y las formas de entender y construir la realidad, haciendo hincapié en explicaciones de carácter cultural y cognitivo. La importancia dada al componente intersubjetivo se refleja en los elementos tenidos en cuenta a la hora de abordar el análisis de las organizaciones, destacando sobre ellos la relevancia dada al entorno de la propia organización.

Concretamente, para el neoinstitucionalismo, el entorno en el que se ubica una organización no se compone, exclusivamente, del conjunto de organizaciones, recursos,

⁶³ Universidad de Salamanca ddoncel@usal.es

tecnologías, conocimientos, también está conformado por los valores, normas de comportamiento institucionalizadas y las creencias sobre la propia organización (Coller 2004). Por ejemplo, para conocer cómo se conforman las organizaciones hay que tener en cuenta tanto la dependencia de la organización de los recursos como a las expectativas que se tiene sobre la organización con relación a sus valores aceptados (Coller 2004). Este entorno, denominado “campo organizacional”, se articula a partir de la combinación de tres factores claves: la competencia, el Estado y las profesiones. Particularmente, entre los tres elementos, las profesiones juegan un papel social destacado en el mundo de las organizaciones, debido a que éstas son un producto de la acción de los individuos (Rivas 2003), especialmente, las escuelas. Por este motivo fijamos el punto de atención sobre ellas.

En el terreno educativo, para el neoinstitucionalismo las escuelas no son meras organizaciones, tampoco simples empresas. La especificidad de las escuelas se debe a su objeto de operación. A diferencia de cada uno de ellos, las escuelas actúan directamente sobre la conducta. Si nos atenemos a la clasificación de las organizaciones según Perrow (1971), quiere decir que no procesan ni objetos, ni símbolos, sino personas. Este tipo concreto de organización al que pertenecen las escuelas, y que se denomina desde la Sociología de la Educación, instituciones, como se viene argumentando las profesiones, es decir los profesionales, juegan un papel esencial (Fernández Enguita 2012).

Por ejemplo, en las escuelas el núcleo del poder y el núcleo operativo se encuentran constituidos por el mismo conjunto de individuos y, debido a ello, no es posible entender la organización sin comprender a sus miembros. En consecuencia, para entender las escuelas, y aquello que sucede en su interior, es necesario tomar el supuesto de que dichas instituciones son moldeadas, en lo esencial, no por planes más o menos explícitos, como leyes o decretos, ni por fuerzas externas, como el Estado o el mercado, sino por el lento trabajo de quienes trabajan en ellas, especialmente, el de los profesores (Fernández Enguita 2012).

En otras palabras, a diferencia de una empresa de construcción de vehículos cuyo entendimiento pasa por conocer cómo se comporta el mercado, para entender cómo funciona la organización escolar, hay que comprender cómo piensan los profesores. Dando por válidos estos principios teóricos, qué mejor aspecto a tener en cuenta para analizar la organización escolar que conocer la autoimagen que los profesores tienen de sí mismos, pues entendemos que la autoimagen del profesorado condiciona la organización escolar.

No obstante, la realidad educativa no es tan sencilla como reconocer la labor docente y su importancia como pieza clave del sistema educativo. Nos encontramos ante un grupo más heterogéneo que el que puede conformar los miembros de una Consejería de Educación. Si nos atenemos a las reglas de los grandes números, el hecho de que en el año 2009 la plantilla del profesorado total para todo el territorio español estuviera conformada por 648.976 docentes (IFIIE 2010), nos permite afirmar, al menos, de la existencia de pluralidad entre sus miembros. Variabilidad que ofrece múltiples aristas de las que nosotros sólo analizaremos una importante al objeto de estudio. Para concretar cuál es la autoimagen o identidad colectiva de maestros/as y profesores/as se analiza la imagen del cuerpo docente que se transmite por parte de las organizaciones sindicales más relevantes a nivel estatal.

Los motivos de la conveniencia de la selección de la imagen sindical son dos. El primero de ellos se fundamenta en la implicación y el reconocimiento que trae consigo estar afiliado a uno u otro sindicato. Como organizaciones necesitan definir unos estatutos donde articular

cuáles son sus intereses, valores, estructura interna, etc. Por ejemplo, si se definen como sindicato independiente de otras instituciones y solo se centran por defender los derechos puramente profesionales, o si bien se perfilan acordes a otros intereses además de los profesionales o de clase como pueden ser la defensa de posturas nacionalistas, etc. En este sentido el apoyo, cualquiera que sea, a estas organizaciones implica aceptar los ideales y objetivos marcados por los sindicatos.

El segundo motivo tiene que ver con la tasas de sindicalización, que en el sector educativo pasan por ser muy elevadas. Entre los trabajadores de la educación el porcentaje de afiliados era de un 26,65%, en el año 2009⁶⁴.

La conjunción de estos dos factores predispone al análisis de la construcción de la identidad colectiva de la profesión docente promovida por los sindicatos como un aspecto importante a tener en cuenta para conocer los procesos de organización del sistema educativo; de la negociación colectiva en términos generales, y del funcionamiento de las escuelas en términos particulares, al ofrecer una de las autoimagen predominantes entre los docentes.

1. Identidad colectiva sindical del profesorado

Se parte del axioma de que la identidad colectiva se construye, es el resultado de una dinámica (Melucci 2001). Además, es un concepto de difícil concreción. Por un lado, se manifiesta como un fenómeno social formalmente dotado de múltiples dimensiones, que determina la pertenencia de los individuos a un colectivo. Por otro, como la confirmación de la existencia de relaciones entre individuos como integrantes de un colectivo. Teniendo en cuenta estas dificultades, definimos la identidad colectiva como elemento que asemeja a individuos sobre la base de una forma de organización cultural. Pero no sólo esto también es necesario para que cuaje la identidad distinguible de otras del mismo orden que los individuos se identifiquen a sí mismos y que sean identificados por otros como partes de ese colectivo particularizado. Cuando los colectivos se conforman en este sentido de organización, cuando los actores utilizan la pertenencia a unos valores, normas o creencias, para categorizarse a sí mismos y a los otros con fines de interacción, establecen identidades colectivas de (Barth 1976).

El proceso de construcción de las identidades colectivas se puede articular, *grosso modo*, en dos momentos concretos. El primero, cuando da lugar un proceso de adscripción subjetiva. En esta fase de la dinámica identitaria los individuos se consideran a sí mismos o son considerados miembros de un colectivo, delimitando las fronteras entre el endogrupo y el exogrupo. Y, el segundo, con la elección de aquellos elementos culturales con capacidad de singularizar al grupo.

A partir de estas consideraciones teóricas, la identidad docente sindical es entendida como un fenómeno social construido, conformado por el conjunto de intereses, valores y

⁶⁴ Dato consultado el 21 de enero de 2011, en: www.magistnet.com.

percepciones compartidos por los miembros de las organizaciones sindicales del sector educativo, que les permiten verse y ser visto como colectivo singular.

2. Metodología

En gran medida, la pertinencia de este trabajo se justifica por la constatación de que la mayor parte de la investigación educativa ha dejado a un lado la cultura profesional para conocer el funcionamiento de la institución, excepto cuando se ha tratado de estudiar aspectos muy concretos de aquélla (Fernández Enguita 2012). De esta advertencia, que no disminuye el interés por la relevancia de la cultura docente como problema de estudio, deriva la necesidad de analizar la autoimagen de los docentes como elemento explicativo del funcionamiento de las escuelas.

Para la consecución de la meta planteada se ha diseñado un procedimiento metodológico que pasamos a detallar.

Objeto

El objeto de estudio es la dinámica de construcción de la identidad colectiva docente desde una óptica sindical.

Método

El método seleccionado responde a una planificación acorde a un modelo comparativo de caso. Esta se caracteriza porque se puede desarrollar con un número pequeño de casos. La ventaja de esta estrategia consiste en que permite comprobar la existencia de convergencias entre los diferentes casos. Además, porque aporta el valor añadido de la posibilidad de desarrollar toda la gama de técnicas necesarias para llevar a cabo el trabajo de investigación.

Con este planteamiento pretendemos aproximarnos al rigor experimental mediante la identificación de los efectos comparables de un fenómeno y de las similitudes entre ellos (Cañs 1997). Cabe resaltar, que nos centramos en las convergencias entre los casos de estudio, es decir, buscamos encontrar, en la medida de lo posible, un *isomorfismo* identitario, entendido como una identidad colectiva común compartida entre los casos de estudio. En otras palabras, el interés fijado estriba en comprobar si las organizaciones sindicales comparten una misma imagen de la profesión docente.

Casos de estudio

Una vez determinada la estrategia, la selección adecuada de los casos se realiza siguiendo un criterio que coherente con el objetivo de la investigación. En esta ocasión los sindicatos seleccionados son aquellos que cuentan con mayor presencia territorial en el Estado español. Según el criterio fijado éstos son: Comisiones Obreras (CC.OO), Unión General de Trabajadores: Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Sindicato Independiente ANPE y Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza (STES-I).

Hipótesis:

La hipótesis de partida sostiene la premisa de que se ha producido un paso de la autopercepción como grupo dotado de un elevado status a grupo con escasa visibilidad.

Objetivo:

Se propone comenzar por registrar, para luego analizar, la imagen de la profesión docente, singularmente en:

- La visión de la profesión por sí misma.

Al hacerlo, se pretende analizar en especial el papel de procesos y factores como:

- El logro de unas condiciones laborales y salariales atractivas.

Técnica de análisis

La técnica de análisis seleccionada es el análisis documental. La fuente de información son los documentos sindicales relacionados con la organización del sistema educativo. La importancia de estos reside en que son las vías de expresión de los principales organismos de reivindicación del cuerpo docente. A través de sus medios de expresión comunican cuáles son sus intereses, los derechos que reclaman, los requisitos para ejercer la profesión docente que en cada Comunidad Autónoma se demandan, etc. Aún con esto, no es el único valor añadido, que sea el material oficial de los sindicatos permite controlar los principales errores parciales metodológicos que presenta este tipo de análisis cualitativo, a saber:

- La *autenticidad*. Estos documentos elaborados por los sindicatos se determina con precisión exacta quién es su autor, al igual que la publicación del mismo a través de un canal público, resuelve el problema de ubicación temporal del texto.
- La *disponibilidad y credibilidad*. La accesibilidad a los documentos es alta a través de las páginas webs oficiales de los sindicatos.
- *Muestra*. Debido a las características detalladas en los dos puntos anteriores la situación de partida es excelente, pues se cuenta fuentes con buena accesibilidad. Los criterios seguidos para seleccionar los documentos han respondido a dos criterios. Por un lado, ha establecido un marco temporal y, por otro, de etapa analizando aquella normativa que afecta a la Educación Secundaria Obligatoria. El total de documentos examinados es de $n = 30$.

La muestra se componen de una amplia variedad de documentos: estatutos de los sindicatos, revistas, comunicados de prensa, panfletos informativos, acuerdos, las, propuestas normativas, entrevistas, actas de congresos, etc.

Siguiendo una línea congruente con las fuentes de información y la técnica seleccionada, la estrategia analítica consiste en la indagación preliminar. De este modo, se inspecciona la información en busca de categorías, entendidas como aspectos relevantes del sistema educativo, a las que se les adjuntan anotaciones. La labor se desarrolla con el programa de análisis cualitativo ATLAS.ti. Detalladamente, se establecen los siguientes pasos:

- 1º. Lectura de las transcripciones, subrayando sobre los párrafos las referencias a cada uno de los temas tratados.

2º. Una vez se realiza la codificación se pasa a relacionar los fragmentos relacionados con cada tema.

3º. Una vez se reúnen los datos en cada sección temática, se procede a interpretarlos mediante un proceso analítico denominado *integración local* (Valle 2000).

4º. Finalmente, se realiza el proceso de *integración local*, se organizan las secciones de modo coherente de acuerdo a un hilo conductivo argumental.

3. Análisis

Tras el escrutinio de los documentos sindicales, la cristalización de la Identidad Colectiva Sindical Docente se realiza vinculándole propiedades simbólicas y reivindicativas a la imagen de la profesión. Es decir, concibiendo la identidad colectiva como un instrumento de legitimación de las demandas sindicales necesaria en el proceso de negociación colectiva. Estas propiedades se resumen en tres sub-códigos: *Instrumento de Negociación*, *Imagen Social Docente* e *Intereses Docentes*. Es necesario recordar que cada sub-código es definido en el trascurso del proceso de codificación y representan cualidades asociadas a la categoría teórica de análisis Identidad Colectiva Sindical Docente.

Instrumento de Negociación

El primer subcódigo denominado *Instrumento de Negociación* pone de manifiesto la vinculación entre la imagen social de los docentes y sus condiciones laborales. De suerte que la asignación de recursos va ligado estrechamente a la imagen social del profesorado.

Trayendo a colación algunos de los fragmentos analizados se observa la percepción de la imagen del docente que cada actor colectivo, sindicato o administración sostiene de esta profesión. Por ejemplo, cuando la medida va en detrimento de las condiciones laborales el sindicato muestra una visión victimizada de la profesión, a unos docentes “despojados” de su autoridad, o recurre a la denuncia irónica cuando se trata de la bajada de sueldo explicada por la imagen social que la Administración tiene de ellos.

P 7: CSIF RECONOCIMIENTO DOCENTE.txt - 7:8 [La realidad es que el profesor..] (70:76) (Super) Codes: [EA interés]

La realidad es que el profesorado ha sido despojado de su autoridad, se encuentra indefenso y sin recursos para solucionar los conflictos en las aulas y empieza a tener muchas dudas de que esto mejore. Los docentes tienen escaso respaldo administrativo en la solución de la violencia en los centros. Esto se traduce en un aumento de bajas por enfermedad (depresión, estados de ansiedad, etc). El malestar docente va cada día en aumento por la falta de recursos para hacer frente a esta situación.

P 2: ANPE VI Congreso.txt - 2:1 [Y como resultado de tanto es-f..] (92:92) (Super)

Codes: [RS imagen]

Y como resultado de tanto esfuerzo, el reconocimiento a la relevancia social de nuestra tarea es una bajada de sueldo

P17: FETE Manifiesto docente.txt - 17:1 [Por ello debemos preocuparnos ..] (39:42)
(Super)

Codes: [RS imagen]

Por ello debemos preocuparnos de mejorar la consideración social de los docentes, su situación laboral y establecer toda una serie de mejoras que faciliten su trabajo. Simplificando procesos administrativos y dándole el respeto que merece gana toda la sociedad.

En suma, lo que estos mensajes reivindicativos dejan entrever es la importancia que juega la imagen la identidad colectiva como instrumento de negociación entre los sindicatos y la Administración. Negociación que se realiza en un contexto de los actores colectivos no se rigen por las reglas de relaciones laborales propias del mercado.

Imagen Social Docente

En el cuadro 1 se muestra los atributos que perfilan la imagen social docente según es sostenida por los sindicatos, así como la percepción que estas mismas organizaciones tiene sobre la versión de la misma imagen transmitida por la Administración. Entre ambas posturas se obtiene una visión del “Nosotros” magisterial.

Comenzando por la imagen del “Nosotros” propiamente potenciada por las organizaciones sindicales, la idea global se resume en la representación de una profesión victimizada. Tan solo hay que examinar en el cuadro 1 los epítetos que se vinculan a la labor docente para comprender esta percepción tan negativa. De entre todos los atributos de singularidad, los más habituales son los destinados a realzar la carencia de autoestima, de motivación y de descrédito social. También se puede comprobar en los siguientes fragmentos:

P18: OBJETIVOS SINDICALES ANPE.txt - 18:2 [* Dignificación social y profe..] (2:2)
(Super) Codes: [Imagen educación]

*Dignificación social y profesional de los docentes.

P 6: Csif autoridad pública.txt - 6:2 [Moreno ha concretado que los r..] (46:50) (Super)
Codes: [RS imagen]

Moreno ha concretado que los retos actuales del sistema educativo son la desmotivación del profesorado –cifrando en un 50% los docentes que han perdido el interés por la profesión-,

P 3: Autoestima docente CSIF.txt - 3:5 [El consejero destacó que pese ..] (24:28)
(Super)

Codes: [Autoestima] [RS interés]

...sin embargo "esto no basta", existe el malestar docente, es decir, aspectos que influyen en la falta de motivación y de autoestima.

Pero no sólo se resume a estos adjetivos, el grado de victimización aumente según avanzado cronológicamente la actual crisis económica en la que actualmente se encuentra sumergida la sociedad española y los recortes presupuestarios en materia educativa. Desde considerar que la situación es "excepcionalmente grave" o que son los profesionales "peor tratados", hasta que es un colectivo atacado y olvidado. Este conjunto de rasgos seleccionados, y que dan cuerpo a la imagen de la profesión, no tiene otra función que la de consolidar una imagen doliente.

P 7: CSIF RECONOCIMIENTO DOCENTE.txt - 7:7 [Así, reconocemos en el futuro ..] (58:68) (Super)Codes: [EA imagen]

Así, reconocemos en el futuro Estatuto Docente el referente de la profesión y una de las condiciones necesarias para la mejora de la calidad de la enseñanza en el futuro inmediato. Esto pasa por reconocer las necesarias inversiones para la formación del profesorado, reconocimiento social a su labor, intentar volver a

motivarlo para el ejercicio de la docencia en las mejores condiciones de libertad y seguridad. Sin embargo, ahora mismo, nos sentimos olvidados, poco respaldados y prácticamente solos frente a la marea de críticas que continuamente recibimos.

P 2: ANPE VI Congreso.txt - 2:2 [La administración pública nos ..] (98:98) (Super)

Codes: [RS imagen]

La administración pública nos enfrenta a la sociedad civil, a los padres de nuestros alumnos, al presentarnos como colectivo privilegiado, olvidando que hemos superado pruebas de acceso exhaustivas y que ya padecemos un fuerte descrédito social. Este desprecio merece la forma de protesta más severa.

P14: Estatuto docente CCOO.txt - 14:1 [Los profesionales de la enseñanza..] (51:51) (Super) Codes: [EA imagen]

Las Administraciones deben reconocer la importancia de la labor docente y proponer y acordar actuaciones que contribuyan a la motivación, al respeto y al reconocimiento social de la labor de los profesionales de la enseñanza

Continuando ahora con la percepción que las organizaciones sindicales sostienen sobre cuál es la imagen de los docentes según la Administración, comprobamos que se mantiene la misma tendencia. Desde la visión administrativa el "Nosotros" es concebido como un grupo privilegiado, con las connotaciones que el concepto trae consigo. Es decir, se les considera como un colectivo que goza de ventajas exclusivas y generosas, a saber, que cobran mucho y trabajan poco. Esta imagen, propuesta por el "Otro", en esta ocasión el actor opuesto en el proceso de negociación colectiva, la Administración, es considerada peyorativa, redundando de nuevo en una visión negativa de la imagen docente.

Cuadro 1. Imagen docente. Percepción del “Nosotros”. Año 2000-2011.

Imagen Docente	¿Cuál es la imagen docente según los sindicatos?	Negativa	Descrédito social.
			Falta de motivación y autoestima.
			Profesión de riesgo.
			Situación excepcionalmente grave.
			Difamados.
			Pérdida de autoridad.
	Funcionarios peor tratados.		
	Positivo	Los docentes como profesión absolutamente esencial y clave del desarrollo económico.	
		Profesionales entregados a su profesión.	
Servidores públicos más importantes que tiene la sociedad.			
¿Cuál es la percepción de los sindicatos de la imagen docente de la Administración?	Negativa	Colectivo privilegiado.	

Este recurso al agravio, desde un punto de vista de la construcción de identidades colectivas suele ser comúnmente utilizado, dada su función cohesionadora del colectivo. No hay nada mejor para agregar con sentido a un número dado de individuos que tener algo por qué luchar y un enemigo a quién derrotar. Por ejemplo, Álvarez Junco en su relevante obra “Mater Dolorosa” (2001), muestra como a principios de siglo XX comienza a surgir la idea de una identidad española doliente y dolorosa, percepción que será el baluarte del nacionalismo español de principios de siglo. En este sentido se podría colegir que los sindicatos muestran un “magister doloroso”.

Intereses Docentes

El último sub-código se refiere a la otra parte del tándem que se ha ido configurando en este proceso de construcción de la identidad colectiva conformado. Por un lado, hemos analizado por la percepción de la imagen docente tratado hasta ahora y ahora toca, por otro, atender a las reivindicaciones materiales, por decirlo de algún modo, del profesorado.

Pero antes de detallar cuáles son los intereses defendidos por los sindicatos, pues la propia elección de los mimos define la identidad del colectivo. Es necesario recuperar la idea de la necesaria posesión por parte del sindicato de un instrumento útil como elemento legitimador de las reivindicaciones sindicales. Ya hemos apuntado que ese instrumento es la cristalización de una imagen doliente de la profesión docente, la cual debe de ser resarcida con mejoras laborales. Es importante recordar este supuesto, pues es necesario justificar por qué debe ser resarcida la profesión.

En este punto, centrados en el análisis de los intereses sindicales, observamos que recurren a mostrar una visión positiva de la profesión destacando la centralidad de la figura docente tanto en el ámbito educativo como social cuando a la hora de pedir se trata. Si el lector vuelve al cuadro 1 comprobará, que a pesar de lo argumentado hasta hora, también hay cabida

para ensalzar esta profesión como esencial para el desarrollo económico del país, a la par de percibirla como aquella que desempeñan los servidores más importantes que tiene la sociedad. Sin dejar pasar de largo, que la postulan cómo la pieza clave para solucionar los principales problemas actuales por los que atraviesa el sistema educativo español, el fracaso o la violencia escolar. A modo ilustrativo se muestra los siguientes fragmentos:

P20: Propuesta FETE para el pacto por la educación.txt - 20:10 [Igualmente, es fundamental que..] (158:159) (Super) Codes: [RS imagen]

Igualmente, es fundamental que la sociedad sea consciente de la importancia de la figura del docente.

P 3: Autoestima docente CSIF.txt - 3:1 [Álvarez de la Chica resalta en..] (4:5) (Super) Codes: [Autoestima]

Álvarez de la Chica resalta en unas jornadas sindicales que los profesores son los servidores públicos más importantes de la sociedad, que está en deuda con ellos.

En el cuadro 2, se muestran las peticiones en las que hemos encontrado mayor convergencia entre los sindicatos. Éstas se pueden agrupar en tres dimensiones, a la que se vinculan peticiones específicas, a saber: familia, alumnado y profesorado.

Cuadro 2. Reivindicaciones sindicales. Año 2000-2011.

Demandas Docentes	Familia	Mayor implicación familiar en la responsabilidad educativa.
		Promover cultura del esfuerzo entre las familias.
	Alumnado	Mayor esfuerzo individual de los alumnos.
		Seleccionar los estudiantes más destacados para la función docente.
	Profesorado	Aumento de la plantilla del profesorado.
		Aumento de las tasas en la etapa de Infantil.
		Aumento de un año el Bachillerato.
		Aumento de retribuciones: niveles de destino y complementos por acción tutorial.
		Promoción profesional retributiva.
		Reducción de la jornada lectiva. (15 h Secun. y 18 h. Inf y Prim.)
		Reducción jornada lectiva por tutoría o por edad de 55 (voluntaria)
		Supresión horas extraordinarias.
		Autoridad moral.
		Autoridad académica.
		Autoridad pública de ley.
Recuperación de de las competencias técnico profesionales del claustro.		
Año sabático sin reducción retributiva.		
Reducir ratio alumno profesor. (Como máx. 20 alumnos)		
Reducir las tareas administrativas.		
Jubilación LOGSE.		

Por partes, a la familia se le demanda mayor implicación el proceso educativo, tarea que consideran ha sido derivada al profesorado, sobrecargándolo con múltiples labores a realizar, como se ilustra en el siguiente texto extraído de los documentos analizados:

P 7: CSIF RECONOCIMIENTO DOCENTE.txt - 7:3 [La sociedad, y mas concretamen..] (29:32) (Super)Codes: [RS interés]

La sociedad, y más concretamente los padres, están cargando sobre los profesores la responsabilidad educativa de los alumnos, eludiendo de este modo sus obligaciones como padres. Se está imponiendo en la sociedad unos valores culturales que desprecian la cultura del esfuerzo.

Con relación al alumnado, los sindicatos demandan un cambio de valores, encomendado a la necesidad de un mayor esfuerzo individual por parte de los estudiantes como solución para el fracaso escolar. Entiende que en esta medida beneficiaría la labor docente.

P 2: ANPE VI Congreso.txt - 2:8 [El modelo ac-tual ha producido..] (275:275) (Super)Codes: [RS interés]

El modelo ac-tual ha producido un índice de fracaso y abandono escolar insostenible. Debemos otorgar una mayor importancia al esfuerzo individual de los alumnos.

Las peticiones para el profesorado se resumen en dos grades temas: el aumento de la plantilla y en la mejora de las condiciones laborales. Se pide el aumento de la tasa de escolarización en Infantil, el aumento de años del Bachillerato dos a tres y la bajada de la ratio profesor alumno en las etapas de Primaria y Secundaria. Asimismo entre en el paquete la reducción de las jornadas lectivas, la supresión de las horas extraordinarias y la posibilidad de jubilación anticipada voluntaria A esto hay que añadirle la petición de la posibilidad de disfrute de un año sabático sin reducción retributiva. El denominador común de todas estas medidas no es otra que generar la necesidad de contratación docente por los cuatro costados del sistema educativo.

Del lado de las condiciones laborales, se reivindica el aumento de las retribuciones. O bien pidiendo el reconocimiento de nuevos complementos de destino, o bien estableciendo una promoción profesional retributiva. A lo que se le acompaña una reducción de las tareas administrativas.

P 7: CSIF RECONOCIMIENTO DOCENTE.txt - 7:6 [CSI-CSIF tiene como uno de sus..] (49:56) (Super) Codes: [RS interés]

CSI-CSIF tiene como uno de sus pilares básicos de actuación, la defensa de una mejora de las condiciones labores de los docentes porque creemos que una educación de calidad pasa primero por valorar a los docentes como unos profesionales que dedican todos sus esfuerzos y sabiduría a la formación de sus alumnos. Esto sucede al apostar por la mejora de las condiciones laborales de los profesionales de la educación, para que se sientan respaldados y considerados por la sociedad, ya que el futuro de ésta misma está en juego.

Poniendo el punto de mira en a aquellas demandas vinculadas directamente con la imagen social de los docentes, no dudan en solicitar el reconocimiento como autoridad moral, académica y pública. Es decir, un reconocimiento social máximo, equiparándose en cada ámbito de autoridad a profesores universitarios o jueces.

En suma, analizadas las demandas sindicales se colige que la mejora del sistema educativo, es decir, mejorar la imagen social docente y los problemas de abandono y fracaso escolar, pasan por solicitar un mayor esfuerzo a familias y alumnado, junto a la creación de más empleo docente y la mejora de sus condiciones laborales. En otras palabras, muestran una imagen atrincherada en sí misma.

Conclusiones y discusión

Con el presente trabajo se ha puesto en valor la importancia para la comprensión de la profesión docente y del funcionamiento de la escuela, en el nivel no universitario, el abordaje desde una aproximación de la cultura del colectivo. Desde este enfoque se ha propuesto refutar la hipótesis sobre el cambio de la autopercepción de la profesión hacia una visión pesimista. Para poner a prueba la hipótesis se ha analizado el proceso de construcción de la identidad colectiva desde la óptica del sindicalismo. A la luz de los datos, afirmamos que nos es una premisa falsa, es decir, una vez analizados la muestra de documentos sindicales producidos a lo largo de la última década, se observa que se transmite actualmente una imagen del profesorado con escaso reconocimiento social, doliente. Bien es verdad, que no hemos comprobado qué autoimagen tenían antes de este lapso de tiempo, aunque sí se puede afirmar, por sus expresiones nostálgicas, que antes la imagen era diferente, y mejor, por lo que deducimos que se ha producido un cambio.

¿Pero la situación es realmente así? Si traemos a colación datos citados en estos mismos documentos, los profesores españoles son los que más cobran de toda la Unión Europea al inicio de su carrera profesional. Es decir, en términos comparativos son los mejores situados de salida en términos retributivos. Asimismo, según el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) del mes de mayo de 2012, un 77,5% de la población encuestada confía mucho en los maestros y profesores del nivel no universitario. Entonces, a qué se debe esta autopercepción. Como se ha ido avanzando anteriormente, a que es entendida como un instrumento útil de legitimación de las reivindicaciones.

Unas peticiones sindicales que responden a un modelo de negociación donde confluyen dos tipos de racionalidad inconsistentes. De un lado, se basan en una racionalidad sustancial a la hora de legitimarse, apelando a la identidad es decir a la pasión, pero formal maximalista a la hora de pedir. Esta inconsistencia, en la que no se reflexiona sobre las consecuencia de unas demandas materiales legitimadas mediante argumentos sustanciales termina generando una dinámica muy cara para el Estado. Pues se solicitan más salario, menos horas más profesores, etc. porque hay que mejorar la imagen de la profesión, no porque se producen mayores beneficios.

Este hecho en un principio no sería cuestionable porque entraría en la racionalidad de las propia organización, sino fuera porque desde el neoinstitucionalismo se plantea el principio teórico de que los intereses de los miembros de la organización terminan convirtiéndose en los intereses de la organización, que traducido al sistema educativo significa que el interés de los sindicatos, en particular, terminan convirtiéndose en el interés del sistema educativo en general, influyendo a todos. En consecuencia la escuela, como organización, terminaría persiguiendo

unos objetivos egoístas propios de otra organización. En consecuencia, se deberían fijar otras demandas sindicales, lo que fomentaría un mayor reconocimiento social.

Referencias bibliográficas

Álvarez Junco, J. (2001): *Mater dolorosa: la idea de España en el siglo XIX* (Madrid, Santillana de Ediciones).

Barth, F. (1976): *Los grupos étnicos y sus fronteras* (México, Ed. Fondo de cultura económica).

Caïs, J. (2002): *Metodología del análisis comparativo*, 2ª edición. (Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas).

Coller, X. y Garvía, R. (2004): *Análisis organizacionales* (Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas).

Doncel, D. (2008) Construcción de identidades colectivas culturales a través del sistema educativo: Comunidades autónomas y LOGSE, *Revista Española de Educación Comparada*, nº 14: 207-241.

Fernández Enguita, M. (1999): *La profesión docente y la comunidad escolar: crónica de un desencuentro* (Madrid, Morata)

Fernández Enguita, M. (2012), “La evolución de la cultural profesional del docente en España” financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. Memoria proyecto de I+D+i titulado Con referencia: CSO2008-06194/SOCI.

Instituto de Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa (2010). *El Sistema educativo español* (Madrid, Ed. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).

Melucci, A. (2001): *Vivencia y convivencia: teoría social para una era de la información*. Edición de Jesús Casquete (Madrid, Trotta).

Perrow, C. (1971): *Sociología de las organizaciones* (Madrid Mc Graw-Hill Interamericana).

Rivas, J. (2003) *El Neoinstitucionalismo y la revalorización de las instituciones*. [Versión electrónica]. *Reflexión política*, junio 2003, nº 9 37-46.

Valles, M. (2000), *Técnicas cualitativas de investigación social*, Síntesis Sociológica, Madrid.

Fuentes: bases de datos institucionales y sindicales

Comisiones Obreras – Federación de Enseñanza (CC.OO.): <http://www.fe.ccoo.es/ensenanza/>

Central Sindical Independiente y de Funcionarios de la Enseñanza (CSI-CSIF): <http://www.csif.es/sector/ensenanza/ambito/nacional>

Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT): <http://www.feteugt.es/>

Sindicato Independiente ANPE: <http://www.anpe.es/>

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza (STES): <http://www.stea.es/>

Fecha de recepción: 01/09/2012. Fecha de evaluación: 15/09/2011. Fecha de publicación: 30/09/2012