

Rasgos subjetivos de intensificación laboral en directores de educación primaria

Subjective characteristics of labor intensification in principals of primary education

Aidé Teresita Ávila Ayala^a

Abstract:

During the previous six-year term (2012-2018), the labor policy for the teaching profession pauperized the working conditions of teachers. Rights and benefits were lost, placing teachers in extreme situations. All the prescriptions implemented in the so-called "Educational Reform" of 2013 corresponded to a neoliberal model of labor flexibility. Thus, phenomena of work intensification, versatility in the functions, job instability and deep wage segmentation were observed. One group of teachers in particular, the principals of primary education, were greatly affected by the new labor rules. The changes imposed in the workplace necessarily impacted on the perception of the subjects as workers, as well as on the conceptualization of their employment. We have been interested, as the main objective, to investigate constitutive elements of their labor subjectivity in this context. Thus, a study of 4 elementary school directors from the Puebla Poniente Region was carried out on the conditions in which they carried out their work, in order to identify such traits of labor subjectivity. This article shows part of the results obtained in said research, related to the flexibility of their work in terms of functions and times, aspects encompassed in the *Work Intensification* construct. This article consists of several sections. First, a contextual theoretical panorama of educational work and work subjectivity is presented; the characteristics of the subjects studied are described below; subsequently, the methodology followed in the research is documented, the results obtained are discussed, and finally a conclusion of the work presented.

Keywords:

Labor flexibility, work intensification, directors of primary education, labor subjectivity.

Resumen:

Durante el sexenio anterior (2012-2018), la política laboral para el magisterio pauperizó las condiciones de trabajo de los profesores. Se perdieron derechos y prestaciones que colocaron a los maestros en situaciones límite. Todas las prescripciones implantadas en la llamada "Reforma Educativa" del 2013, se correspondían con un modelo neoliberal de flexibilización laboral. Así, se observaron fenómenos de intensificación del trabajo, polivalencia en las funciones, inestabilidad en el empleo y una profunda segmentación salarial. Un grupo de profesores en particular, los directores de educación primaria, fueron muy afectados por las nuevas reglas laborales. Los cambios impuestos en el ámbito laboral, necesariamente impactaron en la propia percepción de los sujetos como trabajadores, así como en la conceptualización de su empleo. Nos ha interesado, como principal objetivo, indagar elementos constitutivos de su subjetividad laboral en este contexto. Así, se realizó un estudio de 4 directores del nivel primaria, de la Región Puebla Poniente, en torno a las condiciones en las que desarrollaban su trabajo, con la finalidad de identificar tales rasgos de subjetividad laboral. El presente artículo muestra parte de los resultados que se obtuvieron en dicha investigación, relacionados con la flexibilización de su trabajo cuanto a acciones y tiempos, aspectos englobados en el constructo *Intensificación laboral*. Este artículo consta de varios apartados. Se presenta, en primer lugar, un panorama teórico contextual del trabajo educativo y de la subjetividad laboral; se describen a continuación las características de los sujetos estudiados; posteriormente, se documenta la metodología seguida en la investigación, se plantea la discusión de los resultados obtenidos y finalmente, una conclusión del trabajo presentado.

Palabras Clave:

Flexibilidad laboral, intensificación del trabajo, directores de educación primaria, subjetividad laboral.

^a Universidad Pedagógica Nacional, <https://orcid.org/0000-0002-9276-8062>, Email: aideavilaa@hotmail.com

Introducción

En el mundo laboral contemporáneo, Guadarrama *et al.* (2012), afirman, retomando a Castel (2003) y Paugam (2000) que la precariedad del empleo es el mayor desafío de las sociedades actuales, pues denota el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional sostenido en la inseguridad social. La precariedad "se convierte en la condición y el *sentimiento* de pérdida de seguridad de aquellos sujetos que lograron alguna forma de integración al mundo del trabajo y de algunos que la pretendían y no la lograron" (Guadarrama *et al.*, 2012, p. 215).

Estefanía (2015), plantea que la precarización laboral se puede observar en los fenómenos de flexibilización del mercado de trabajo. Esta flexibilización, afirma, ha dado como resultado una menor diferenciación entre los trabajadores fijos y temporales en sentido inverso al progreso, señalando que los fijos han perdido derechos y seguridades y se han acercado a las condiciones precarias de los temporales en una especie de carrera hacia "¡todos precarios!", por lo que todo el mercado laboral, ha devenido más precario.

La flexibilización laboral ha sido considerada como la principal detonante de la precarización. Pujol (2013), por su parte, afirma que la realidad general de nuestro continente y particularmente de su país de origen, -Argentina-, que ha vivido una situación muy parecida a la realidad mexicana-, no es diferente a lo que podemos observar a nivel global: la gran mayoría de los nuevos empleos son precarios. La flexibilización y la tercerización, asevera, favorecen la desestructuración de los colectivos de trabajo y originan precarización e inseguridad laboral, al reducir el porcentaje de trabajadores con empleo estable y al intervenir en un cambio sustantivo en la organización de las actividades y los oficios, generando una disminución del trabajo típico.

En este marco económico, la escuela como espacio laboral, presenta también modificaciones importantes. Tanto a los maestros como a sus directivos, a la institución como a su funcionamiento y organización, le son demandadas condiciones diferentes (Popkewitz,

1997), a través de reformas a las leyes y a los mecanismos de operación de las escuelas, que propician cambios en la relación de los profesores con los diversos actores sociales y que implican cuestiones de producción y de regulación social.

En el contexto neoliberal descrito, en nuestro país, y en la educación básica, se produjo una drástica reforma al sistema educativo (*Cfr:* LGSPD; LINEE y LGE, 2013), cuyos preceptos giraban en torno a cambios en la política laboral de los profesores, instituyendo una serie de condiciones acordes con una nueva *estructura de gestión*, instalando una desregulación del empleo, no permanencia, competencia constante, etc. Es esta pérdida de derechos laborales de los profesores, una arista importante que documenta el presente estudio, así como su relación con ciertas características de subjetividad laboral, propiciadas por los mismos, en los sujetos estudiados.

Entre los estudios relacionados con la flexibilización del trabajo docente, citamos el trabajo de Sánchez y Corte (2013), quienes, en una investigación documental, compararon la situación laboral de los docentes en México, Brasil, Argentina y Chile, a través de reformas a las condiciones de su trabajo. Sus resultados arrojan cambios significativos impuestos al trabajo de los maestros en educación básica, mismos que se han traducido en la precarización de éste en tres ámbitos de su labor profesional: la intensificación de su trabajo, la diferenciación de sus percepciones salariales y la pérdida de sus derechos laborales.

Nos parece relevante documentar la constitución de elementos de subjetividad laboral, producto del contexto descrito, en los directores de educación primaria.

Para los fines descritos, adoptamos la conceptualización sobre subjetividad laboral que plantea Ruiz (1992), quien afirma, basándose en investigaciones de la vivencia ocupacional de los trabajadores educativos en el contexto neoliberal actual, que el trabajo puede representar el lugar del sufrimiento y de la enfermedad. También puede ser el espacio de contención, sentido y organización de la vida del sujeto, e inclusive, a través de la tarea vehiculizar la realización de deseos y ser motivo de los encuentros más significativos.

Método

Así también, otro aspecto que nos parece sugerente al observar el desempeño del trabajo directivo, es subrayar las características particulares de intensificación laboral que se presentan en estos contextos, ya que este fenómeno constituye otro tipo de flexibilización que, por las manifestaciones particulares en el trabajo docente y directivo, se ha considerado analizarlo como un elemento independiente. Dicho fenómeno se ha definido como el aumento de actividades en el mismo lapso de tiempo, pero en el caso de los maestros, agregamos el alargamiento de los tiempos dedicados al trabajo, situaciones que viven día a día los directivos.

Así, aseveramos con Popkewitz (1997), que las reformas educativas no son meramente una estrategia que describe con objetividad los resultados de la práctica educativa, sino que organizan y confieren valor a ciertos tipos de relaciones sociales, determinadas por aspectos económicos y, consideramos, contribuyen a la conformación de ciertos rasgos subjetivos, a nivel individual.

Es evidente, asevera Ruiz (1992), que la política económica, basada en la salvaje concentración del ingreso, desencadena en la mayoría de las personas, vivencias asociadas a pérdidas, y, por lo tanto, condiciones de riesgo para el sufrimiento asociado al trabajo. Muchos sujetos, por reajustes de personal, son arrojados del sector productivo; otros, tienen que enfrentar cambios y reestructuraciones en su organización, con la consecuente pérdida del proyecto que sustentaba su historia laboral y defensa colectiva.

Desde la perspectiva planteada por Schvarstein (2005), se trata de la salud del sujeto dependiente de su relación con la organización. Así, a pesar de los procesos de precarización, el trabajo sigue siendo suficientemente importante para la mayoría de los habitantes del mundo capitalista, como para sostener que es un espacio de experiencias que, junto a otros, contribuye a la rutinización o reconstitución de subjetividades e identidades.

Se llevó a cabo un estudio de tipo interpretativo, dado que nuestro mayor interés ha girado en torno a la indagación de elementos constitutivos de subjetividad laboral.

En el desarrollo de la investigación, en la primera parte, se conceptualizaron tres temas relacionados con la problemática de nuestro interés: el trabajo en el mundo neoliberal; la subjetividad laboral y los sujetos de estudio: los directores de escuela de educación primaria.

En seguida, se llevó a cabo la construcción del referente empírico, para lo cual se utilizaron instrumentos validados dentro de la perspectiva analítica de la investigación cualitativa: en primer lugar, se aplicó una encuesta sobre datos personales (Tabla 1).

En segundo lugar, se realizaron entrevistas a profundidad, durante el ciclo escolar 2016-2017, a 4 directores seleccionados en función de sus condiciones de contratación en la labor directiva:

- Dos directores que obtuvieron su nombramiento por concurso y que serían evaluados después de 2 años en el cargo y a partir de los resultados que obtuvieran en dicha evaluación, serían ratificados en dicho nombramiento o reubicados en su función docente anterior.
- Dos directores que obtuvieron su nombramiento antes de la institucionalización de los concursos de oposición y que habían sido convocados a evaluación con objetivos de permanencia en el empleo.

Tabla 1.

Datos generales de los sujetos.

| Sujeto | Sexo | Edad | Tiempo en la función | Tipo de nombramiento |
|--------|------|------|----------------------|--|
| S1 | M | 26 | 6 meses | Interino limitado (Por concurso, por dos años) |
| S2 | F | 28 | 10 meses | Interino limitado (Por concurso, por dos años) |
| S3 | M | 55 | 18 años | Definitivo |
| S4 | F | 62 | 16 años | Interino ilimitado |

Fuente: elaboración propia.

La tercera parte se refiere a la interpretación de los datos, que se hizo a partir del análisis de las condiciones laborales de los directores,

desde la categoría de análisis *Intensificación laboral*, considerándose tres indicadores: 1. Desarrollo de la función (actividades, tiempos); 2. Satisfacción general (alimentación, sueño, recreo y convivencia familiar) y 3. Condiciones de salud.

Con la finalidad de seguir un mecanismo riguroso en el tratamiento de los datos, se desarrolló y ajustó un proceso analítico de acuerdo con el esquema general propuesto por Miles y Huberman (1994), tomado de Rodríguez *et al.* (1999). Así, el trabajo analítico se desarrolló en tres momentos: el primero, correspondiente a la reducción de datos, consistió en la transcripción de las entrevistas en su totalidad. En un segundo momento, se organizó la información proporcionada por los sujetos, de acuerdo con los indicadores propuestos, identificando algunos aspectos preliminares a analizar (Cuadro 1).

En un tercer momento, se analizaron los decires de los sujetos por categoría de análisis. A partir de estos tres momentos, se llevó a cabo la interpretación de resultados.

Cuadro 1.

2ª. Fase de análisis. (Fragmento)

| Desarrollo en la función S3 | a) b) | Comentarios preliminares |
|---|----------|---|
| -¿Cómo vive usted estos cambios? | | |
| -Pues muy difícil, muy difícil, nos piden documentos que antes no existían, yo veo a mis compañeros desvelados, sin dormir, con los ojos hinchados de que no duermen | b | Rasgos de intensificación laboral, así como de profesionalización, pocas horas de sueño |
| -¿Usted no duerme? | | |
| -A veces 3 de la mañana, 4 de la mañana, lo que nos mandan haciendo documentos, el FONE, que es el pase de lista, hay que llevarlo, que lo revisen si ya está aprobado, hay que darle guardar, imprimir, llevarlo personalmente a la CORDE y ese es un solo documento | a, b | Este aumento de horas puede llegar a un agotamiento físico. |
| -¿Usted siente que la carga administrativa es lo más característico del trabajo del director? | | |
| -Pues actualmente sí, y es algo que nos está moviendo, por un lado, nos piden calidad, que estemos vigilando el trabajamos frente a grupo, piden calidad, pero... | | |
| -¿Esa carga administrativa le ha generado descuido de su función? | a | En este comentario, además de constatar el aumento de horas trabajadas, se aprecia la toma de decisiones. |
| -Pues, no diría yo descuido, lo que nosotros lo que tenemos que hacer es cumplir con nuestras funciones, dentro de nuestras posibilidades, ¿cómo es esto? pues, con desvelos, si yo sé que tengo que dejar hechos documentos, para las reuniones que se hacen ahora, reuniones para esto, reuniones para otro, es otra situación que nos va alejando del trabajo docente, pero finalmente, es parte de lo que están pidiendo, sería descuido si finalmente es parte de lo que | | |

están pidiendo, nos obligamos a cumplir en otro, así vengamos en sábado o domingo

-¿Ha venido en sábado o domingo?

-En sábado o domingo ha llegado uno a venir. A veces quedarse más tarde, b Flexibilización en horarios y días a trabajar
como le digo, si no lo pude hacer en la escuela, pues tengo que hacerlo en la casa, en la noche, entonces, como persona, si afecta en la cuestión familiar...

Fuente: elaboración propia.

Resultados

Las actividades englobadas en la función de director de educación primaria siempre han sido muchas y muy variadas. En la política educativa de nuestro país, tales responsabilidades se engloban en la *gestión*, concepto polisémico definido desde varias perspectivas, que incluye cualquier cantidad de actividades, funciones y compromisos que el trabajador debe asumir. Las responsabilidades de los directores escolares incluyen acciones de organización, funcionamiento y *gobierno* de la escuela, acciones que abarcan el ámbito legal, médico, administrativo, nutricional, etc., incluso fuera del ámbito escolar, sin límites de tiempo, o exigidas dentro de un espacio de tiempo acotado, sin considerar su número y dificultad, condiciones claras de flexibilización e intensificación del trabajo.

La demanda laboral para los directores, implica una serie de acciones que deben realizarse incluso de manera simultánea, dados los requerimientos de los diversos actores y situaciones vividas dentro de las escuelas. Así, lo expresa Antúnez (2000), los directores dedican un promedio de 9 minutos a cada situación. Si dentro de ese lapso no se logra concluir o concretar, es probable que se posponga o incluso se abandone, ya que un nuevo requerimiento, o varios, ocupan la atención y acción directivas.

A partir de la Reforma educativa que nos ocupa, las acciones que los directores debían cumplir y que se sometían a evaluación, se publicaban y cambiaban año con año. Además de considerar otros aspectos, en función de los criterios establecidos cada año, se llevaba a cabo la evaluación tanto de permanencia como de asignación de plaza.

En el caso del ciclo escolar 2016-2017, se establecieron 5 dimensiones, 18 parámetros y 63 indicadores para el trabajo directivo (SEP, SDP, 2016-2017).

En el caso que nos ocupa, los hallazgos indican que los sujetos entrevistados le dedican a su labor el tiempo que consideran necesario para cumplir con sus obligaciones, alargando consciente y "voluntariamente" su jornada laboral. S1 se presenta a las 7:30 de la mañana y en ocasiones se retira hasta las 6 pm., comentando que tiene hora de entrada, pero no de salida. S3 asiste a la escuela incluso los sábados, cuando precisa realizar algunas actividades:

- *Casi de cajón a las 2 de la tarde (salgo del trabajo). A veces nos hemos ido a las 5; a veces pues cuando amerita y urge algún documento, venimos en sábado, de 9 a 2 de la tarde.*

Por su parte, S2 afirma:

- *Antes me dedicaba a hacer proyectos sociales; todavía cuando fui docente lo hacía y me iban a buscar para darles asesoría, pero ahora ya lo dejé, porque no me da tiempo [...] además, como yo propuse el curso de inglés que es todos los días de una a dos, también por eso me quedo, para ver que funcione bien.*

S4, en cambio, al no disponer de mucho tiempo (o no desear hacerlo), puesto que acude a su empleo vespertino, prefiere llegar muy temprano y organizar las actividades de un día para otro:

- *Llego todos los días a las 7 y media de la mañana. Soy la primera en llegar [...] me voy a las 2 y media de la tarde, porque me gusta dejar preparado el trabajo para el día siguiente.*

S4 es un buen ejemplo de los profesores que perciben su desempeño desde una perspectiva de responsabilidad y eficiencia. En cambio, una manifestación explícita de insatisfacción por sus condiciones laborales, es lo expresado por S3:

- *Es un mar de documentos (...) Actualmente siento que lo más característico del trabajo del director es la carga administrativa, y eso es algo que nos está moviendo, por un lado, nos piden calidad, que estemos vigilando el trabajo frente a grupo, piden calidad, pero (...) manejo más o menos la computadora, lejos de que se convierta en ayuda, lo han diversificado tanto, que se ha vuelto tan complejo que finalmente, lejos de que nos facilite el trabajo, nos lo ha complicado más.*

De los cuatro sujetos entrevistados, sólo S3 expresó sentirse abrumado por la cantidad de trabajo, así como poco reconocido y su esfuerzo poco valorado, tanto por los padres de familia como por la autoridad educativa.

- *Lo que tenemos que hacer, es cumplir con nuestras funciones dentro de nuestras posibilidades, ¿cómo es esto? pues, con desvelos, si yo sé que tengo que dejar documentos, reuniones que se hacen ahora, reuniones para esto, reuniones para otro, es otra situación que nos va alejando del trabajo docente, pero finalmente, es parte de lo que*

están pidiendo [...], nos obligamos a cumplir en esto o lo otro...

En cuanto al tiempo dedicado a apoyar al maestro para que se mejoren los aprendizajes, refiere:

- *Prácticamente es el mínimo; si (fuera) una hora, es mucho, porque el trabajo (administrativo) nos rebasa.*

En cambio, los tres directores restantes expresan que afrontan una gran cantidad de trabajo pero que éste es *normal*, como lo expresa S1:

- *Pues, de todos modos, el trabajo de dirección, tenemos que dar más de nuestro tiempo, aunque yo saliera a la una de la tarde, en horario normal tendría que seguir trabajando [...] y es pues laborioso, pero no es complicado...*

S2, por una parte, asevera:

- *No es una labor difícil, es cuestión de organizarse. El trabajo va saliendo, sólo en algunos momentos, como los tiempos para entregar la documentación estadística, sí es más pesado.*

Por otro lado, S4 sigue una rígida rutina diaria que le permite acudir todos los días a las 7:30 de la mañana y retirarse alrededor de las 14:30 hrs., como se señaló con anterioridad, a excepción de los momentos en los que se “carga” el trabajo:

- *Me reúno con mi gente (los docentes) y no nos vamos hasta que el trabajo esté terminado.*

Discusión

Aunque existe un acuerdo sobre la proporción de los cambios en el trabajo de los profesores, en este caso de los directores, el sentido y significación de estos cambios son discutibles, ya que se puede aludir a dos explicaciones opuestas: la *profesionalización* y la de la *intensificación* (Hargreaves, 1999). En relación con la primera, se insiste en la lucha por una mayor profesionalidad del trabajador y llevarla a la práctica mediante la ampliación de su rol.

En el caso de los directores, nos remitimos nuevamente al concepto de gestión, en el que se engloban las expectativas para un buen trabajador desde la perspectiva de la eficiencia y la eficacia, a través de

indicadores de desempeño, desdeñando aspectos relativos al control y el poder subyacentes.

Desmore (s/f, citado por Hargreaves, 1999), reporta que, partiendo del sentido de la dedicación profesional, los maestros se ofrecen a asumir responsabilidades adicionales, incluyendo actividades posteriores al final de la jornada escolar y nocturnas; situación que se observa en los directores entrevistados, sobre todo en S1 y S3, quienes ofrecen más tiempo del estipulado para la función e incluso, acuden en días inhábiles para continuar desempeñando las actividades “pendientes”.

En este sentido, Apple (1995) señala que el uso de criterios técnicos y de pruebas hace que los docentes, en este caso los directores, se sientan más profesionales y les estimula a aceptar el mayor número de horas y la intensificación que acompaña la introducción de tales criterios, elaborados desde fuera de la escuela e impuestos desde el exterior, como la rendición de cuentas y tecnologías de gestión; condiciones que se explicitan en el trabajo de estos directivos.

González *et al.* (2018), al aseverar que la Reforma del 2013 ha tenido como centro de atención la reconfiguración del Sistema Educativo Nacional (SEN), señalan que se pretendía la formación de un nuevo sujeto que fuera altamente competitivo, emprendedor y flexible para el trabajo, con “libertad y autonomía” para desarrollarlo. Los autores también han aseverado que se buscaba que el profesor interiorizara a la empresa, la SEP, en este caso, para hacerla suya y su productividad pudiera ser cada vez más eficiente y eficaz; lograr un sujeto trabajador sumiso y gobernado por sí mismo sin necesidad de la coerción y la fuerza física para garantizar su máximo de producción y reducción de ganancia salarial.

Se pretende, entonces, afirman González *et al.* (2018), que este nuevo trabajador se forme socio afectivamente para soportar y salir adelante a pesar de la precariedad laboral que todo este esfuerzo implica. Para todo ello, en el ámbito educativo, con cada nueva reforma, y más explícitamente con la del 2013, la escuela se equiparó a la empresa y los parámetros que se establecieron, se ajustaron totalmente con esta perspectiva gerencial. Los directivos entrevistados presentan altos niveles de productividad, pero no como resultado de hacer “suya” la empresa, sino en función de los premios y/o castigos que están contenidos en la misma dinámica de su trabajo y las reglas instituidas por la Reforma señalada.

Conclusiones

Como se ha documentado, los directores estudiados tienen una carga laboral excesiva, pero la perciben como parte de su trabajo. No se describen como trabajadores explotados, ni consideran sus salarios injustos en función de la demanda laboral. Están dispuestos a demostrar que son *buenos* directores. El tránsito de los sujetos veteranos a los novatos, no ha vulnerado la percepción de las responsabilidades que implica el trabajo de director. Para todos ellos, sus esfuerzos laborales tienen objetivos de **profesionalización**.

Así, estos sujetos trabajadores que desempeñan cargos directivos en las escuelas primarias, se muestran **autorresponsables**, siempre dispuestos a asumir responsabilidades y cargas, en tiempos, en actividades, en metas, en productos, etc. Es interesante la presencia de esta característica del trabajo docente, no sólo directivo, que ha sido ampliamente documentada.

No obstante, sus motivaciones parecen ser diferentes: tanto S3, como S4, buscan el **reconocimiento social**, tanto de sus autoridades, como de los padres de familia. Los directores nuevos también buscan estos fines, pero con el objetivo de elevar sus éxitos personales y sumar activos para sus aspiraciones profesionales.

Para los directores entrevistados, la demanda constante de actividades diferentes, en tiempos no planeados ni remunerados, no relacionadas con aspectos pedagógicos, es vista como "normal"; la perspectiva ante ello, es acatar disposiciones y cumplir de la mejor manera posible, en los tiempos y formas demandados para ello, mostrándose con mayor énfasis en los directivos noveles, características de **aceptación/disciplinación**.

Un aspecto importante a señalar, es que los nuevos directivos o "personal con funciones de dirección", según la nomenclatura instituida en la LSPD, han integrado como parte de su subjetividad laboral, entre otros constituyentes de dicha subjetividad, la **normalización** de fenómenos como la intensificación de su trabajo.

- propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), abril-junio 2012, 213-243. D.F. México: UNAM
- Hargreaves, A. (1999). *Profesorado, cultura y posmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. Madrid: Morata.
- H. Congreso de la Unión (2013, 11 de septiembre). *Decreto por el que se expide la Ley General de Educación*. DOF.
- H. Congreso de la Unión (2013, 11 de septiembre). *Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*. DOF.
- H. Congreso de la Unión (2013, 11 de septiembre). *Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente*. DOF.
- Popkewitz, T. (1997). *Sociología política de las reformas educativas. El poder/saber en la enseñanza, la formación del profesorado y la investigación*. Madrid: Fundación Paideia.
- Pujol, A. (2013). Trabajo y subjetividad. Trazos para la construcción de una mirada regional. En Pujol, A, y Dall'Asta, C. (Comp.). (2013). *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos*. Córdoba, E- book.
- Rodríguez Gómez G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa* (2ª. ed.) España: Ediciones Aljibe.
- Ruiz, V. Ma. Eugenia (1992 21-23 de octubre), *Subjetividad y trabajo en el mundo actual* (conferencia), Ciclo de conferencias Subjetividad y procesos sociales en el mundo actual, organizado por el área de investigación "Identidad psicosocial e ideología", UAM-X.
- Sánchez, M. y Corte, S. (2013). *La Precariedad del trabajo: un estudio sobre la intensificación del trabajo docente*. VIII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C. México.
- Schvarstein, (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización. En Schvarstein L. y Leopold, L. (Comps.) (2005). *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. (pp. 31-50). Buenos Aires: Paidós.
- SEP, SPD. (2016). *Perfiles, parámetros e indicadores para personal con funciones de dirección, de supervisión y de asesoría técnica pedagógica en Educación Básica*.

Referencias

- Antúnez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares*. ICE. Universitat Barcelona: Horsori.
- Apple, M. (1995). *Trabajo docente y textos: economía política de las relaciones de clase y género*. Buenos Aires: Paidós.
- Estefanía, J. (2015). *Estos tiempos bárbaros*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- González, R., Rivera, L. y Guerra, M. (2018), *Luchas por la reforma educativa en México: notas desde el campo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Xalapa, Veracruz: Portal Insurgencia Magisterial.
- Guadarrama Olivera, Rocío; Hualde Alfaro, Alfredo; López Estrada, Silvia *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una*