



## LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA FRENTE A LA EVALUACIÓN DE PERMANENCIA

Aidé Teresita Ávila Ayala  
UPN 2II Puebla

Gabriel Ramírez Hernández  
BUAP

---

**Área temática:** A.9 Sujetos de la Educación.

**Línea temática:** 4. Significados, representaciones, prácticas culturales y procesos de socialización en los que participan los actores de la educación.

**Tipo de ponencia:** Reporte parcial de investigación.

---

### **Resumen:**

Este artículo presenta los resultados parciales de una investigación mayor desarrollada en el marco de la Reforma Educativa de 2013. Dicha reforma validó los requerimientos a profesores para conservar su empleo a partir de los resultados obtenidos en una evaluación “de permanencia”, cada cuatro años.

Es esta, una investigación cualitativa en la que se realizaron entrevistas a profundidad a dos directores con más de 30 años de servicio, convocados a presentar la evaluación señalada, con objetivos de indagar cómo afrontan este llamado, cómo se perciben a sí mismos como trabajadores bajo estas circunstancias y cuáles son sus expectativas ocupacionales en el futuro inmediato.

Se presenta inicialmente un recorrido por las condiciones laborales de los profesores. En segundo lugar, se plantean conceptualizaciones de varios autores: Foucault (1984), Anzaldúa (2009), en relación con la subjetividad y los procesos de subjetivación; Jodar y Gómez (2007) y Schvartstein y Lepold (2005), sobre subjetividad laboral en el contexto neoliberal actual. En un tercer momento se ilustra el desarrollo metodológico seguido y finalmente, se presentan los resultados obtenidos.

Entre los hallazgos se documenta que los directores veteranos se han visto francamente vulnerados como sujetos y como trabajadores, al grado de optar por la jubilación, la “renuncia” (Sennet, 2006); o vivir en una permanente angustia, una situación de incertidumbre o “riesgo”. (Beck, 2007), mientras intentan cubrir todas las expectativas que la autoridad educativa les demanda, naturalizando condiciones de intensificación laboral (Hargreaves, 1999; Cornejo, 2009).

**Palabras clave:** subjetividad laboral, directores, evaluación, permanencia, intensificación.

## Introducción

En nuestro país, la Reforma Educativa promulgada en 2013, modificó radicalmente las condiciones laborales de los profesores, vulnerando su estabilidad en el empleo, al validar los requerimientos para conservar su nombramiento y funciones adquiridas a partir de los resultados obtenidos en una evaluación llamada “de permanencia” (Arts.52 y 53, de la Ley General del Servicio Profesional Docente), cada cuatro años.

Así, en 2017 directores con más de 30 años de antigüedad en el servicio, fueron convocados a presentar dicha evaluación. Tal convocatoria fue aleatoria, por lo que sólo algunos profesores, con diversos años de antigüedad, el mismo nombramiento en la función y desarrollo de la misma, fueron seleccionados para presentar el examen y, en función de los resultados obtenidos en éste, podrían permanecer en el empleo.

En este contexto, nos propusimos indagar las manifestaciones de subjetividad laboral que han constituido los directores de educación primaria bajo las circunstancias descritas, por lo que se plantearon las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo se perciben a sí mismos los directores, como trabajadores, ante este requerimiento? ¿Cómo desarrollan su trabajo en la actualidad? ¿Cuáles son sus expectativas laborales en el futuro inmediato?

Nos ha parecido importante visualizar en esta investigación a los directores de educación primaria, dado que este nicho de profesores ha sido poco estudiado y funge un papel muy importante en el desarrollo y funcionamiento de las instituciones educativas.

A continuación se presenta una discusión sobre el trabajo docente en la actualidad y algunas conceptualizaciones sobre subjetividad laboral para, posteriormente, desarrollar los aspectos metodológicos de la investigación realizada.

## Desarrollo

**El trabajo en educación.** El trabajo asalariado, siendo una actividad exclusiva de los seres humanos, constituye no sólo un medio de sobrevivencia en esta organización occidental del mundo, ya que representa también un elemento importante de significación para la propia existencia del hombre que da sentido a la vida (Bauman, 2011); un lugar para expresarse de manera productiva y creativamente (Harvey, 1990) y una razón de reconocimiento por los demás, por lo que se constituye en parte fundamental de la conformación de la propia identidad (Giménez, 2004; Schvarstein, y Leopold, 2005).

No obstante, en estos tiempos caracterizados por consignas neoliberales (Ianni, 2002), el trabajo ha sufrido un conjunto de modificaciones (Beck, 2007) presentando una sistemática pauperización (Estefanía, 2015). Así, las características del trabajo asalariado en los contextos latinoamericanos presentan, entre otros, elementos de precarización laboral: intensificación y flexibilización laboral, pérdida de derechos y segmentación salarial. (Sánchez y Corte, 2012).

Dentro de este panorama, el trabajo del docente y la escuela como espacio laboral también han sufrido importantes modificaciones. La organización y división del trabajo, asevera Inchaustegui (2014) toma forma en la manera en que se estructura este servicio en las escuelas y es importante subrayar que el modelo neoliberal ha tomado el control del proceso educativo con la finalidad de “incrementar la productividad y eficiencia”. El autor asevera que esto se ha buscado estableciendo reformas tales como la contratación provisional, pago por horas, bajos salarios, sobrecarga de trabajo e inseguridad laboral. Ejemplo palpable ha sido la reforma que estamos analizando.

Entre los aspectos más significativos de precarización del trabajo docente, ya desde hace 20 años, Hargreaves ha aseverado que la idea de que el carácter y las exigencias del trabajo han cambiado profundamente. Las responsabilidades de los profesores, se han vuelto más amplias y sus papeles más difusos. En este marco, el autor señala el concepto de intensificación, que se deriva de las teorías generales del proceso de trabajo. (Hargreaves, 1999). Este concepto refiere a un aumento en la cantidad de responsabilidades y actividades exigidas al trabajador, durante la misma duración de su jornada laboral, lo que le obliga a realizarlas de manera más rápida, o de manera simultánea.

El autor señala que la intensificación hace notar el deterioro y la desprofesionalización del trabajo de los docentes, constituyéndose en una escalada burocrática de presiones, expectativas y controles en relación con lo que hacen y con lo que deberían hacer en el transcurso de una jornada escolar. (Hargreaves, 1999:144)

A este propósito, Cornejo (2009) asevera que la intensificación laboral docente, a la luz de un conjunto de transformaciones en la organización del trabajo en América Latina, ha significado nuevas demandas laborales básicamente por el cambio en los enfoques pedagógicos deseados, la presión por los rendimientos estandarizados, el aumento en las brechas de desigualdad socioeducativa, la introducción de la lógica gerencial en la escuela, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo desde instituciones externas a la escuela, la desvalorización social de la profesión, así como la construcción de nuevos imaginarios desde los que los profesores definen opciones y compromisos.

Otro aspecto muy importante de precarización laboral en el ámbito educativo, lo han constituido los mecanismos de competitividad y eficiencia (Sánchez y Corte, 2013) instituidos mediante el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB, 1993), que estableció el programa de Carrera Magisterial (CM).

A partir de la institucionalización de CM, se han normalizado procesos de evaluación dentro del magisterio, culminando con la última expedición de leyes en la Reforma Educativa del 2013: La evaluación “de permanencia” (LGSPD, 2013).

Los procesos de evaluación propician condiciones de inestabilidad en el empleo, fenómeno al que también se ha designado como subocupación: el trabajador es contratado por un tiempo definido, después del cual,

no tiene asegurada la permanencia en el empleo; se encuentra en la incertidumbre. Al respecto Beck (2007) señala que como consecuencia de las actuales condiciones laborales, mientras más relaciones laborales se “desregularizan” y “flexibilizan”, más rápidamente se transforma la sociedad laboral en lo que denomina una sociedad de riesgo, y afirma: “hay una cosa bien clara: la inseguridad endémica será el rasgo distintivo que caracterice en el futuro el modo de vida de la mayoría de los humanos...” (Beck, 2007:12).

Los fenómenos de precariedad laboral y flexibilización productiva en los contextos educativos han sido abordados por estudios sobre las condiciones de trabajo en el ámbito educativo en la actualidad. Sánchez y Corte (2013), realizan una investigación documental comparando las condiciones laborales de los docentes en cuatro países latinoamericanos: México, Brasil, Argentina y Chile. Los autores señalan que uno de los principales efectos de las nuevas políticas laborales impuestas a los maestros ha sido el establecimiento de la flexibilidad en el trabajo docente, que se ha 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.

Otra investigación que aborda las condiciones de trabajo de los profesores, estableciendo el concepto de “docentes efímeros” ([www.educacionyculturaaz](http://www.educacionyculturaaz)), señala que “en las escuelas más vulnerables, donde las dificultades se multiplican, la falta de acompañamiento material y pedagógico específico por parte del Estado atenta contra la estabilidad de los docentes y la de los propios directivos” (Mezzadra y Veleda, 2014:77).

**La subjetividad laboral.** Dentro de las definiciones de sujeto y subjetividad, para Anzaldúa (2009, citado por Sánchez y Corte, 2014), la subjetividad es el conjunto de procesos que permiten constituir al sujeto, procesos que se configuran en una red de significaciones imaginarias e identificaciones vinculadas a los deseos y, en general, a todo aquello que constituye al sujeto y que permite estructurar y dar forma a su identidad.

El sujeto en esta perspectiva, es resultado inacabado de un proceso de construcción y organización compleja que se constituye de la relación de éste, los otros y el mundo. La subjetividad, en esta lógica, alude a la constitución del sujeto; es decir, es resultado de la estrecha relación del sujeto con el mundo en el que vive sus experiencias. (Sánchez y Corte, 2014)

Foucault (1984), explicita la *subjetivación* como el proceso por el cual se obtiene la constitución de un sujeto, más exactamente de una subjetividad. El sujeto no es una sustancia, es una forma:

(El sujeto) no es una sustancia; es una forma, y esta forma no es sobre todo ni siempre idéntica a sí misma [...] Existen, sin duda, relaciones e interferencias entre estas diferentes formas de sujeto, pero no estamos ante el mismo tipo de sujeto. En cada caso, se juegan, se establecen respecto a uno mismo formas de relaciones diferentes. Y es precisamente la constitución histórica de estas diferentes formas de sujeto, en relación con los juegos de verdad, lo que me interesa. (Foucault, 1984:102)

Por otra parte, en torno a la constitución de subjetividades en el ámbito laboral, Schvarstein y Leopold (2005) señalan que el trabajo tiene un papel central como organizador y articulador de sentido en los espacios de la vida cotidiana y, al mismo tiempo, brinda una identidad, un lugar social; es constructor de un espacio de pertenencia, real o simbólico. Por tanto, los contenidos necesarios del trabajo humano deben favorecer la posibilidad de relación entre las personas y la creación de formas asociativas entre ellas que permitan aprovechar su capacidad de transformación social.

En el mundo laboral, la asignación de sentido viene dada por la identificación del sujeto con el producto de su trabajo, afirman Schvarstein y Leopold (2005). Esta necesaria, pero cada día menos existente identificación requiere de una red de relaciones significativas entre las personas, que permitan que ellas se conozcan y reconozcan como sujetos con capacidad para transformar la realidad.

Sin embargo, dado que el neoliberalismo tiene como elemento definitorio básico el énfasis en la flexibilización, la desregularización, el mercado y la cultura empresarial, Jódar y Gómez (2007) afirman que estos elementos vienen acompañados de la formación de un nuevo tipo de subjetividad: el sujeto autorresponsable, siempre en curso y “empresario de sí”. (Jódar y Gómez, 2007:383).

Así, en la racionalidad política neoliberal, la subjetividad de los individuos se constituye por prácticas de autogobierno funcionales a los intereses del actual orden social, al que sus deseos, expectativas y conductas se ajustan y responden (Jódar y Gómez, 2007):

Entonces se comprende que, junto con la emergencia del “yo empresarial”, el carácter evasivo, versátil y volátil de las identidades contemporáneas también sea un rasgo central de las subjetividades neoliberales. Según términos de Bauman (2005:115): en el mundo líquido de las identidades fluidas y flexibles es obligatorio el estado de creación perpetua de sí mismo [...] el tipo de individuo exigido en la sociedad posdisciplinaria es el emprendedor, el que se hace cargo de sus propios riesgos y el que está obligado a cultivar el imperativo de la autorresponsabilidad y la permanente autocreación (Jódar y Gómez, 2007:389).

**Los sujetos de estudio.** Se eligieron dos sujetos, un hombre y una mujer, ambos directores de escuelas primarias con grupos numerosos, con varios años de antigüedad en la función directiva y que han sido convocados para presentar una evaluación de “permanencia” al finalizar el ciclo escolar 2016-2017. Sus datos generales se ilustran en el Cuadro No. 1..

**Metodología.** Dado que nuestro principal interés se ha centrado en dilucidar los componentes de subjetividad laboral de los sujetos estudiados, se ha optado por una investigación de tipo cualitativo y, en función de ésta y de las características del objeto de estudio, la técnica que se utilizó fue la entrevista a profundidad.

Inicialmente se procedió a hacer una revisión teórico contextual de las dos temáticas relacionadas con el tema investigado: las características del trabajo docente en la actualidad y las conceptualizaciones

sobre subjetividad laboral. Los instrumentos contruidos fueron: a) un cuestionario, mediante el cual se recabaron datos personales y se seleccionó a los sujetos y b) un guion de entrevista, mismo que orientó los tópicos a indagar en las entrevistas realizadas.

Una vez recabados los datos, se procedió al análisis de los mismos en función de tres categorías de análisis: Demanda laboral (DL), Vulnerabilidad (V) y Expectativas (E). Para el diseño de la estrategia de análisis de los datos, de acuerdo con Maxwell (1996, citado por Borda y cols, 2017), hemos seleccionado la categorización, misma que implica la codificación y el análisis temático.

Así, en un primer momento, se desmenuzaron las entrevistas, seleccionando el contenido de manera preliminar por categoría de análisis. Se ilustra el procedimiento en el Cuadro No. 2.

En un segundo momento se categorizaron los decires de ambos sujetos, con comentarios preliminares. Este proceso se ilustra en el Cuadro No. 3.

La tercera fase de análisis consistió en la interpretación de resultados, que se resume a continuación.

## Resultados

*Demanda laboral.* Los sujetos entrevistados le dedican a su labor las horas que consideran necesarias para cumplir con sus obligaciones, alargando consciente y “voluntariamente” su jornada laboral. Es interesante observar cómo ambos directores asumen como parte de su función, todas las actividades que les demanda la autoridad educativa, en los momentos en que lo requiera. Lo viven de maneras distintas, pero lo han introyectado como un valor importante de *ser* un buen director y no como estar siendo explotados como trabajadores.

Nos remitimos específicamente en el caso de los directores 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.

Al respecto la tesis de Willmott (1993) plantea que en nombre de una nueva autonomía para el trabajador, se amplía la esfera de control de la gestión, al colonizar el ámbito privado del empleado a través de la apelación a los sentimientos. (Willmott, 1993, citado por Fernández, 2007).

Recurriendo a Jódar y Gómez (2007), se puede afirmar que se trata de sujetos obligados a ser activos y autorresponsables, capaces de sacarle el máximo partido a sus recursos personales en busca de un estilo de vida propio y singular. De este modo, afirman, un rasgo central de las sociedades de control es que en ellas se gobierna la subjetividad constitutiva de los sujetos “libres” trasladando la vigilancia externa a la obligación interna de la propia responsabilidad, sujetos siempre en curso y “empresarios de sí mismos”.

*Vulnerabilidad.* Para los directores entrevistados, la evaluación ha sido forzada, obligada por la autoridad educativa y representa una amenaza a su estabilidad laboral, situación que se vive con angustia e inseguridad.

Independientemente de la valoración que los sujetos hacen de dicha evaluación, en la cotidianidad del trabajo directivo, su nombramiento es incierto: deben presentar un examen de “permanencia” en el empleo. Su vulnerabilidad es palpable si consideramos además, que sus sueldos también son transitorios, en función de conservar o no, dicho nombramiento.

Podemos constatar que los sujetos, quienes ostentan una plaza directiva desde hace varios años, en estas nuevas circunstancias deben ratificarla, por lo que se desenvuelven en un contexto de *riesgo*, “constantemente desgarrados entre el deseo y el miedo, entre la anticipación y la incertidumbre”, (Bauman citando a Melucci, 2013:28); es una inseguridad endémica en la que se mueven permanentemente, precisamente bajo condiciones de desregulación y flexibilización (Bauman, 2013).

*Expectativas.* La sensación de soledad e indefensión es palpable en los dos sujetos. Ambos han sido convocados a la evaluación para la permanencia. La maestra, con 40 años de antigüedad, ha iniciado su proceso de jubilación. En el caso del director con 37 años de antigüedad, se aprecia una indefinición entre el temor de ser evaluado –y reprobar– y el anhelo de cumplir los 40 años de servicio.

La evaluación docente es el mecanismo de destrucción de la base subjetiva e institucional del magisterio; y, al mismo tiempo, el pivote de reconfiguración de las y los nuevos maestros, aseveran González et al. (2018), y señalan que dicha evaluación fue diseñada precisamente apuntando al magisterio formado en las normales, con derechos, estabilidad laboral, prestaciones, experiencia y antigüedad, organizado en un sindicato. ¿Cómo cambiarlo?, preguntan. “Atacando la clave de la organización gremial: la plaza docente, la estabilidad laboral, los derechos y prestaciones, su identidad, su reconocimiento social.” (González et al., 2018:54).

Así, ambos sujetos reflexionan sobre sus razones para abandonar el trabajo denotando desamparo ante grandes problemáticas que deben enfrentar de manera individual, pues las mismas reglas les obligan a presentarse solos.

## Conclusiones

Las condiciones laborales de los directores escolares de educación primaria en el contexto de la Reforma Educativa de 2013, se vieron endurecidas debido a la modalidad de evaluación instituida por ésta, en la que se vulnera la permanencia en el empleo, la función, el nombramiento, el lugar de adscripción y el salario de estos actores educativos.

En 2018, el estudio sobre la Reforma educativa de González, et al.(2018), señala:

“Los nuevos maestros serán distintos. Profesionales acostumbrados a la individualidad, a la responsabilidad, a la inseguridad. Nuevas sujeciones, nuevas formas de la subordinación, ahora subjetivas, impersonales, abstractas y permanentes [...] competición y el rendimiento. El maestro empresario de sí mismo, un ser hecho para triunfar, para ganar por la lógica del rendimiento que modifica el significado subjetivo de la profesión, del gremio, de la identidad, del trabajo.” (González, et al., 2018).

Los sujetos estudiados muestran algunas de estas características, pero de ninguna manera se han “acostumbrado”. Un fenómeno recurrente, consecuencia de la aplicación de la referida Reforma, ha sido el abandono de la actividad laboral mediante la jubilación.

Estos directores con más de 30 años de servicio que han sido citados por la autoridad educativa para presentar la evaluación de permanencia, presentan elementos constitutivos de subjetividad laboral caracterizados básicamente por la sensación de riesgo e incertidumbre, inseguridad, aislamiento, individualización, autorresponsabilidad y empresarización.

## Tablas y figuras

**Cuadro No. 1:** Datos personales de los sujetos entrevistados.

DATOS.	S1	S2
GÉNERO	M	H
EDAD	62 AÑOS	55 AÑOS
ESTADO CIVIL	CASADA	CASADO
No. DE HIJOS	2	2
CONDICIONES DE SALUD	SANA	HIPERTENSIÓN, PREDIABETES SOBREPESO
FORMACIÓN INICIAL	NORMAL PRIMARIA	NORMAL PRIMARIA
OTROS ESTUDIOS	-	TÉCNICO EN ELECTRÓNICA
TIPO DE NOMBRAMIENTO	INTERINO ILIMITADO	DEFINITIVO
ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO	41 AÑOS	37 AÑOS
ANTIGÜEDAD EN EL NOMBRAMIENTO	16 AÑOS	18 AÑOS
ANTIGÜEDAD EN LA ESCUELA	12 AÑOS	17 AÑOS
NIVEL DE CM	D	A
OTROS EMPLEOS	ESCUELA NOCTURNA CEBA	-
OTROS INGRESOS	SUELDO DE DOCENTE POR SEGUNDA PLAZA	HA TRABAJADO DE TAXISTA DE MANERA ESPORÁDICA

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario aplicado

**Cuadro No. 2:** 1ª. Fase de análisis (fragmento)

S2	CATEGORÍA DE ANÁLISIS
- ...DOCUMENTOS QUE HAY QUE LLEVAR PERSONALMENTE, EL TIEMPO DE TRASLADO, HACERLOS, REQUISITARLOS Y LLEVARLOS O SEA...	DL
- ¿ESA CARGA ADMINISTRATIVA LE HA GENERADO DESCUIDO DE SU FUNCIÓN?	
- 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 DESVELARME PARA DEJAR DOCUMENTOS Y POR 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 NO ES PARTE DE LO QUE ESTÁN PIDIENDO, NOS OBLIGAMOS A CUMPLIR EN UNO Y OTRO, ASÍ VENGAMOS EN SÁBADO O DOMINGO	DL V
- ¿HA VENIDO EN SÁBADO O DOMINGO?	
- EN SÁBADO O DOMINGO HA LLEGADO UNO A VENIR. A VECES QUEDARSE MÁS TARDE, 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	DL V
- ¿CÓMO LE AFECTA?	
- PORQUE YA A UNO A LA FAMILIA YA NO LE HACE UNO CASO, PORQUE HAGO LOS DOCUMENTOS, LO QUE ME ESTÁN EXIGIENDO, HAY QUE ESTAR SIEMPRE PARA CUMPLIR, PORQUE AL NO CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES AUTOMÁTICAMENTE VIENEN SANCIONES, EL PROBLEMA ES QUE ANTES, O SEA QUE ANTI-GUAMENTE SE ENTREGABAN O NO SE ENTREGABAN LOS DOCUMENTOS Y NO PASABA NADA, AHORA VENIMOS VIVIENDO BAJO ESA PRESIÓN	DL V
- ¿LA AMENAZA?	V
- SI NO ENTREGAS, VIENE TU DOCUMENTO, SANCIÓN ECONÓMICA...	V

Fuente: elaboración propia.

**Cuadro No. 3. 2ª: Fase de análisis (fragmento)**

**Categoría de análisis: Expectativas.**

SI	S2	ANÁLISIS PRELIMINAR
<p>¿VA A PRESENTAR EXAMEN? Sí.</p> <p>¿CÓMO SE SIENTE AL RESPECTO? PARA MÍ ESO NO ES PROBLEMA. YO ESTUDIO CON MIS MAESTRAS Y NO, NO ME PREOCUPA.</p> <p>¿QUÉ PLANES TIENE PARA EL FUTURO? ¿VA A CONCURSAR POR UNA SUPERVISIÓN? NO, LA VERDAD YA NO ME GUSTA ESTAR AQUÍ. ANTES ERA MUY BONITO, LOS PADRES LE HACÍAN CASO A UNO, ACEPTABAN CONSEJOS. AHORA, SE MOLESTAN, SON GROSEROS, YA NO ES COMO ANTES. A VECES ME SIENTO CANSADA...</p> <p>¿PIENSA JUBILARSE? PUES SÍ, LO HE PENSADO, PERO TODAVÍA NO SÉ. CADA VEZ DIGO QUE ME VOY A IR, PERO NO SE...</p>	<p>¿CÓMO SE SIENTE USTED FRENTE A ESTO? PUES A VECES MUY PRESIONADO, MUY ESTE, YO POR EJEMPLO, YA ESTOY EN TIEMPO DE JUBILACIÓN. PORQUE YO YA TENGO 37 DE SERVICIO Y QUERÍA, QUIERO...</p> <p>¿LLEGAR A LOS 40? BUENO UNO COMO PERSONA DICE: SÍ, YA ME AGUANTÉ, OTROS TRES AÑOS...Y NOS CAE DE SORPRESA ESTO, (LA EVALUACIÓN) PERO SITUACIONES REALES NO SABEMOS, Y ESTO ES COMO DICEN, HASTA QUE LO VIVAMOS, VAMOS A SABER LA VERDADERA REALIDAD PERO USTED POR EL MOMENTO ¿PIENSA JUBILARSE? ¿O PIENSA CUMPLIR SUS 40 AÑOS? ESE ERA EL IDEAL, QUISIERA LLEGAR A LOS 40 AÑOS, Y PUES YA, OBIVIAMENTE, POR SALUD, LA VERDAD, SÍ ES MUY DESGASTANTE...</p>	<p>LAS PRESIONES LABORALES A LAS QUE AMBOS SUJETOS ESTÁN SOMETIDOS GIRAN EN TORNO A LA CONVOCATORIA PARA SER EVALUADOS AUNQUE ARGUMENTAN RAZONES DISTINTAS. AMBOS DIRECTORES MANEJAN LA POSIBILIDAD DE ABANDONAR LA ACTIVIDAD LABORAL MEDIANTE LA JUBILACIÓN. EN EL CASO DE SI, OPTAR POR LA JUBILACIÓN NO ES UNA DECISIÓN DIFÍCIL MÁS QUE POR EL HECHO DE ABANDONAR UNA ACTIVIDAD QUE LE GUSTA O LE GUSTABA, SEGÚN SU DECIR. POR EL CONTRARIO, S2 VIVE COMO UN GRAVE CONFLICTO DICHA POSIBILIDAD, PUES RENUNCIARÍA A SU META DE CUMPLIR 40 AÑOS DE SERVICIO ASÍ COMO A LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA QUE REPRESENTA.</p>

Fuente: elaboración propia.

**Referencias.**

Bauman, S. (2007). *Tiempos líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*. México: Tusquets Editores.

\_\_\_\_\_ (2011). *La globalización. Consecuencias humanas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós

Borda, P., Dabenigno, V., Freidin, B., y Güelman, M. (2017). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Facultad de Ciencias Sociales. UBA. Argentina: Desarrollo Editorial Carolina de Volder-Centro de Documentación e Información, IIGG.

Cornejo, R. (2008). Entre el sufrimiento individual y los sentidos colectivos: salud laboral docente y condiciones de trabajo. *Revista Docencia*. (35), 77-85

DOF 19/05/1992. *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica*.

DOF 11/09/2013. *Ley General del Servicio Profesional Docente*.

Estefanía, J. (2015). *Estos tiempos bárbaros*. Barcelona: Galaxia Gutemberg

Giménez, G. (2004, octubre). Culturas e identidades. *Revista Mexicana de Sociología* 66(número especial), 77-99.

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.

Hargreaves, A. (1999). *Profesorado. cultura y posmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. Madrid: Morata.

Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Ianni, O. (2002). *Teorías de la globalización*. México: Siglo XXI.

Inchastegui, L. (2014). *Daños a la salud en académicos universitarios asociados a exigencias laborales que se asumen para conseguir y mantener estímulos y becas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma Metropolitana. México.

Jódar, F. y Gómez, L. (2007, enero-marzo). Educación posdisciplinaria, formación de nuevas subjetividades y gubernamentalidad neoliberal. Herramientas conceptuales para un análisis del presente". *Revista Mexicana de Investigación Educativa* (12)032, 380-404.

Mezzadra, F. y Veleza, C. (2014). La educación secundaria en tiempos de "Docentes

Efímeros". Recuperado de <http://educacionyculturaaz.com>.

Sánchez, M. y Corte, S. (2012, enero-marzo), La precarización del trabajo. El caso de los maestros de educación básica en América Latina. En *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLII (1), 25-54.

\_\_\_\_\_. (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: AMET.

(2014). Política de evaluación a la docencia y subjetividad magisterial. Mecanograma UPN Puebla.

Schvarstein, L. y Leopold L. (comps.). (2005). *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.

Sennet, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.