

PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUBJETIVIDAD LABORAL DE LOS DIRECTORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA

AIDÉ TERESITA ÁVILA AYALA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, U 211 PUEBLA

TEMÁTICA GENERAL: SUJETOS DE LA EDUCACIÓN

Resumen

El trabajo que presentamos es parte de una investigación mayor, en la que pretendemos hacer un análisis de las actuales condiciones laborales de los profesores (Hargreaves, 1999; De la Garza, 2012), que desempeñan funciones de dirección en el nivel primario de la Educación Básica en la actualidad, y de cómo estas condiciones contribuyen a la conformación de un tipo particular de subjetividad laboral (Schvarstein, 2005; Jódar y Gómez, 2007) La investigación es de tipo interpretativo. Se centra en las categorías de análisis: A) Precarización laboral B) Implicaciones de la función directiva y C) Bienestar/malestar directivo.

Inicialmente se plantea la problemática actual del trabajo en el mundo neoliberal, específicamente el trabajo educativo; en un segundo momento, se hace una revisión del concepto de subjetividad laboral y en un tercer apartado, se caracteriza a los sujetos de estudio: los directores de educación primaria. Posteriormente se plantea la metodología utilizada. El análisis e interpretación de datos se llevan a cabo a través del análisis de datos cualitativos que proponen Miles y Huberman (1994).

El presente trabajo se centra en el análisis parcial de 2 entrevistas y los hallazgos que se van perfilando.

Palabras clave: Educación superior, educación abierta, educación a distancia, abandono.

INTRODUCCIÓN

Dentro de los cambios en la política educativa mexicana, se ha producido una transformación paulatina de la naturaleza de la escuela como organización y como espacio laboral, en el sentido que Ball (2001) señala: se ha modificado la dirección de las escuelas hacia un estilo de gestión-burocrático: "Se controla el trabajo de los profesores mediante el uso de técnicas de gestión y las tareas docentes están cada vez más sometidas a la lógica de la producción industrial y de la competencia de mercado." (Ball, 2001, p.155).

En cuanto al trabajo del director de escuela de educación básica, en la lógica de privilegiar “los imperativos de la eficacia administrativa” (Ball, 2001), la reforma al Artículo 73, fracción XXV de la Constitución Mexicana (2013) es un claro ejemplo, al establecer la gestión como prerrogativa del trabajo directivo a partir de la cual el director deberá garantizar la buena marcha de la institución que lidera.

La indagación de cómo afrontan los directores de educación básica los nuevos compromisos laborales o de cómo estos actores se asumen como sujetos trabajadores y qué tipo de subjetividad está en construcción, plantea cuestiones interesantes cuya pertinencia puede contribuir a la comprensión de los fenómenos educativos y constituye un área poco estudiada, por lo que se pretende abordar en el presente estudio.

Partiendo del cuestionamiento general: ¿Cómo se configuran las subjetividades de los directivos de educación primaria a partir de sus actuales condiciones laborales? Se plantean otras preguntas subordinadas, entre ellas: ¿Cómo se perciben a sí mismos los directores como sujetos que compiten por mantener su nombramiento? ¿Qué retos enfrentan y qué trastornos se están produciendo ante un nuevo mandato que los pone en tensión? Se pretende alcanzar tres objetivos: Situar el trabajo del director de educación primaria en el contexto laboral global; Analizar las características del trabajo directivo en el marco de las condiciones administrativas contenidas en la reforma de la política educativa y Conceptualizar el proceso de construcción de la subjetividad laboral de los directivos de educación primaria.

Para dilucidar su subjetividad laboral, se realizarán entrevistas a profundidad a directores que desempeñan dicha función bajo condiciones administrativas diferentes.

DESARROLLO

El trabajo en la actualidad.

En el marco económico actual, la escuela como espacio laboral, presenta modificaciones importantes. Tanto a los maestros como a sus directivos; a la institución como a su funcionamiento y organización, le son demandadas ciertas condiciones (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 profesores y directivos con los diversos actores sociales, que implican cuestiones de producción y de regulación social.

Inchaustegui (2014) afirma que las instituciones educativas en México han modificado sus prácticas de contratación y formación de personal docente teniendo como pretexto la "búsqueda de la excelencia", "mayor productividad" y "garantía de la calidad" así como eficientar el uso de los recursos destinados a la educación. El objetivo es meramente financiero: reducir o "eficientar" el deteriorado presupuesto que el Estado destina a educación.

La organización y división del trabajo, continúa 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" y esto se ha buscado estableciendo reformas tales como la contratación provisional, pago por horas, bajos salarios, sobrecarga de trabajo e inseguridad laboral.

Los fenómenos de precariedad laboral y flexibilización productiva en los contextos educativos han sido documentados por estudios sobre las condiciones de trabajo en el ámbito educativo en la actualidad, por ejemplo, Sánchez y Corte (2013), realizan una investigación documental comparando las condiciones laborales de los docentes en cuatro países latinoamericanos: México, Brasil, Argentina y Chile, con objetivos de documentar y analizar las consecuencias más importantes de la aplicación del actual modelo de regulación educativa sobre el trabajo docente, así como identificar los cambios más significativos que se han impuesto al trabajo de los maestros en educación básica.

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.

Subjetividad laboral.

Schvarstein (2005) señala 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". (Schvarstein, 2005, p. 25). Por tanto, afirma, 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, afirma Schvarstein (2005). Esta necesaria 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, señala el autor que los cambios en la organización del trabajo a los que asistimos, han afectado regresivamente las condiciones laborales, generando nuevas causas para el sufrimiento de los trabajadores.

El autor introduce el concepto de *empresarización* de la vida y concluye que lo que está en juego es la instalación a nivel subjetivo de una propuesta de *autogestión*

Por otra parte, De la Garza (2005) afirma que el trabajo constituye una experiencia importante para los sujetos en el total de su tiempo de vida, que coexiste con otros espacios de experiencia, como la vida en el sindicato (cuando la hay); la familia, el ocio, el tiempo libre, las relaciones de amistad y parentesco, así como la convivencia en la comunidad; y en ocasiones con la experiencia en la política pública o en los partidos políticos.

La subjetividad laboral ha sido abordada por Orejuela y Ramírez (2011), quienes presentan una aproximación cualitativa de su constitución en los profesionales colombianos. Los profesionales, concluyen los autores, hacen una valoración positiva del trabajo y lo asumen como una actividad social con sentido de autoexpresión y de desarrollo personal que, en jerarquía social, es sólo superado por la familia, y que es asumida con un sentido profundo de compromiso, la calidad y el mejoramiento; del cual esperan un trato respetuoso y remuneración equitativa.

Los directores de educación primaria.

El trabajo del director ha sufrido cambios importantes en los últimos 15 años. Estos cambios no sólo representan responsabilidades diferentes o mayores para este actor educativo, sino que la relación que mantiene con la autoridad educativa así como con la estructura sindical es ahora totalmente diferente.

Citando el Artículo 14 del Capítulo IV del Acuerdo, que establece la organización y funcionamiento de las escuelas primarias (SEP, 1982), el director del plantel es aquella persona designada o autorizada, en su caso, por la SEP, como la primera autoridad responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la escuela y sus anexos.

A pesar de la gran cantidad de responsabilidades que se han depositado nominalmente en la figura del director (SEP, 1982), ascender a un puesto de director de escuela se había considerado a lo largo de la historia de la educación básica en nuestro país, como un lugar privilegiado ya que, en los hechos, sus responsabilidades se reducían a una función de control administrativo y político. (1)

A la par de los cambios en la relación entre la SEP y el SNTE, en 2013 (2), gradualmente se han ido modificando también las expectativas de lo que debe ser un director de escuela primaria. La aparición del Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MGEE, 2012) y más recientemente la Autonomía de gestión, detallan las actividades que la autoridad espera del director de escuela primaria.

La institucionalización de mecanismos diferentes para obtener ascensos, concretamente el examen de oposición a través de la reforma señalada, ha significado un viraje de 180 grados para quienes deseen promoverse al cargo de director. Otro drástico cambio es la obtención de dicho cargo por el tiempo limitado a 2 años, que será objeto de refrendo por medio de una evaluación permanente (precisamente cada 2 años), misma que al no aprobarse por el profesor sustentante, regresará nuevamente a su función y nombramientos iniciales. (3)

Las características del trabajo de los directores así como las condiciones en las que lo ejercen, tanto nominalmente como en los hechos han sufrido cambios vertiginosos, planteando nuevas perspectivas y percepciones tanto de los mismos sujetos, como de los demás actores en su entorno.

El proceso heurístico.

La mirada desde la cual se realiza esta investigación toma elementos fundamentales del paradigma hermenéutico, puesto que nuestro mayor interés se centra en dilucidar la constitución de elementos de subjetividad laboral, de un tipo particular de sujetos: los directores de escuela de educación primaria en la ciudad de Puebla, en un contexto específico: la reforma educativa instituida en México a partir de 2013.

Los instrumentos.

Para la construcción del referente empírico, en primer lugar se aplicó un cuestionario sobre datos personales (Anexo 1) y en un segundo momento, entrevistas a profundidad (Anexo 2) durante el ciclo escolar 2016-2017, a 2 directores de escuela primaria.

Los sujetos:

Los directores seleccionados cumplen con la condición preestablecida de ser: Directores que obtuvieron su nombramiento por concurso y que serán evaluados después de 2 años en el cargo. A partir de los resultados que obtengan en dicha evaluación, serán ratificados en dicho nombramiento o reubicados en su función docente anterior. Presentan las siguientes condiciones personales:

Cuadro No. 1. Situación personal

Sexo	Edad Años	Estado civil	Número de hijos	Nivel de preparación profesional	Otro estudios	Años de servicio
H	26	Soltero	0	Licenciatura	Cursos de actualización sobre la función directiva	5
M	28	Casada	1	Licenciatura		7

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas aplicadas a los sujetos de estudio.

Posteriormente, se procedió a desmenuzar la información obtenida a partir de los ejes de análisis descritos. Con la finalidad de desarrollar un proceso riguroso en el tratamiento de los datos, se desarrolló un proceso analítico de acuerdo con el esquema general propuesto por Miles y Huberman (1994), tomado de Rodríguez, Gil y García (1999) (4).

Resultados.

Precarización laboral. Los dos directores reconocen que su trabajo es muy absorbente; coinciden en afirmar que en tres periodos anuales en los cuales deben entregar documentación estadística la “carga” administrativa es muy grande, y que en general la función directiva implica mucho trabajo.

Una coincidencia en ambos sujetos es que reportan que tienen horario de entrada, pero no de salida. (S1) comenta que las horas que duerme al día son 4 o 6, por la carga administrativa; además “trabajo extra por que la escuela es de tiempo completo”. Su hora de entrada es a las 7.30 am y la de salida, de 4 o 6 pm. : “los maestros se van y yo me quedo aquí a trabajar. Por la carga administrativa, tenemos que dar más de nuestro tiempo; si no lo hago en la escuela, tendría que hacerlo en casa”.

S1 reporta que 2 veces por semana, por las tardes, toma cursos de actualización por internet. S2 refiere que lee constantemente las leyes y los nuevos lineamientos, manteniéndose actualizada: “conozco las nuevas leyes, el Manual de convivencia, me mantengo al día”. Ninguno de ellos tiene otra ocupación laboral.

Implicaciones de la función directiva. En este aspecto, los dos sujetos entrevistados señalan como un factor difícil de enfrentar, el trato con los padres de familia. S1 comenta que los padres ahora “tienen más armas, tienen más poder, ejercen más presión porque, aunque no sea cierto, pueden poner una acusación o algo así...” Por su parte, S2 comenta que “la comunidad se formó con paracaidistas...son personas que no están acostumbradas a respetar las reglas, se enfurecen, gritan, quieren que los demás hagan lo que ellos quieren.” Es una responsabilidad muy grande, afirman nuevamente; pero ni uno, ni otra, consideran este factor como un obstáculo para alcanzar su definitividad en el cargo, ni mucho menos para abandonarlo.

Bienestar/malestar directivo. Ambos directores insisten en la carga administrativa como la más fuerte y absorbente del trabajo del director: “Es más trabajo ser director que docente de grupo, aumenta la carga de trabajo, es laborioso, pero no complicado” (S1).

Ambos concursaron por el nombramiento y obtuvieron una prelación dentro de los primeros 50 candidatos. Los dos tienen aspiración y está entre sus planes, no sólo ratificar su nombramiento como directores, sino concursar por una supervisión.

Su desempeño es percibido como acertado e incluso exitoso, obteniendo satisfacción personal: “Me siento satisfecho porque siento que he trabajado bien con las familias, las maestras, y se han visto cambios positivos en la escuela, me lo reconocen por parte de las autoridades superiores a mí y por parte de los padres” (S1). “Me gusta mi trabajo porque creo que debemos hacer algo por los niños de este país y el ser directora me permite incidir no sólo con los niños de un grupo, sino con toda la escuela” (S2).

La convicción de que el trabajo de director es importante, permea en la percepción de los sujetos entrevistados para sentirse satisfechos de su labor, exitosos y reconocidos por los demás. Consideran que su labor es adecuada y que son un factor determinante en la buena marcha de las instituciones que lideran.

Otro aspecto que determina su satisfacción laboral es el hecho de haber obtenido su nombramiento por concurso, a pesar de que éste es provisional. Se percibe a lo largo de sus decires

un buen autoconcepto y seguridad en las propias capacidades. De ninguna manera expresan desacuerdo con la evaluación e incluso la consideran benévola en el sentido de que les proporcionó la oportunidad de obtener sus ascensos, aun cuando haya que ratificar sus nombramientos. La evaluación constante para conservar su nombramiento, se ha naturalizado como parte de su vida laboral.

Los sujetos entrevistados exaltan los aspectos positivos de su labor y a pesar de que ambos reconocen que el trabajo es muy absorbente; que trabajan horas extra por las que no reciben una remuneración extra; que tienen que mantenerse en constante actualización; que sacrifican tiempo con sus familiares; estas condiciones no son percibidas como una intensificación laboral. Incluso S1 afirma que “siempre ha sido esa así el trabajo del director”. Reconocen que a veces “no estoy para nadie, ni para mi hija” (S2) y que “hay noches que no duermo” (S1); sin embargo, estas situaciones son percibidas como normales, cotidianas, “es parte de la responsabilidad de ser director”.

Al respecto, Hargreaves (1999) hace una distinción interesante entre la productividad y la intensificación laboral, que puede también ser analizada desde la perspectiva que plantean Jódar y Gómez (2007), sobre el uso de las tecnologías de sí propuesto por Foucault (1989), y el “yo empresarial”, equivalente al concepto de “empresarización” de Schvarstein (2005).

CONCLUSIONES

El trabajo, afirman Orejuela y Ramírez (2011) es una actividad social, con un valor más que instrumental, pues representa posibilidades de realización personal y profesional; se asume como una virtud social: la laboriosidad, en el cual son más preponderantes, en su valoración subjetiva, los aspectos intrínsecos que los extrínsecos.

Los sujetos entrevistados perciben todas las tareas a las que se ven sometidos para conservar su nombramiento como parte de su profesionalización (Hargreaves, 1999), a diferencia de considerarse como excesivas, o asumirse como trabajadores explotados, condiciones de intensificación laboral.

Se observa una postura de empresarización, desde la perspectiva de Schvarstein (2005): los sujetos, se agregan o quitan características personales, en una construcción permanente, con la consecuente fagocitación de la vida cotidiana; por lo que, afirman Jódar y Gómez (2007), se hace un uso perverso de las tecnologías de sí:

Este proceso de modelado voluntario o autogobierno queda subsumido por la racionalidad política neoliberal: la subjetividad de los individuos queda constituida por prácticas de autogobierno funcionales a los intereses del actual orden social [...] 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, p.389).

El tipo de subjetividad que se promueve, afirman los autores, es un sujeto obligado a ser activo y autorresponsable, capaz de sacarle el máximo partido a sus recursos personales. De este modo, aseveran, 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.

Así, en los sujetos entrevistados se van perfilando rasgos subjetivos de profesionalización, autorresponsabilidad, flexibilidad, individualización y empresarización, como constitutivos de su “yo” trabajador.

ABANDONO EDUCATIVO

Anexo 1. Cuestionario

Indicaciones: Por favor, complete la información que se le solicita.

a) Datos personales:

- a.1. Género _____
- a.2. Edad _____
- a.3. Estado civil _____ ¿Cuántas personas viven con Ud.? _____
- a.4. ¿Tiene hijo(a)s? _____ ¿Cuánto(a)s? _____ ¿De qué edades? _____
- a.5. ¿Convive con ello(a)s? _____
- a.6. ¿Tiene nieto(a)s? _____ ¿Cuánto(a)s? _____ ¿Convive con ello(as) _____
- a.7. ¿Cuáles son sus condiciones de salud en la actualidad? _____

b) Datos de formación inicial

- b.1. Formación inicial _____
- b.2. Institución de procedencia _____

c) Datos de formación en el servicio

- c.3. Otros estudios (diplomados, cursos, maestrías, doctorado)

- _____
- d) Condiciones de contratación:
- d.1. Antigüedad en el servicio _____
- d.2. Antigüedad en el nombramiento como director _____
- d.3. Tipo de nombramiento _____
- d.4. Antigüedad en la escuela como director _____
- e) Ingresos:
- e.1. Nivel de carrera magisterial: _____
- e.2. Otros ingresos: _____

Muchas gracias.

Anexo 2. Guión de entrevista. (Fragmento)

Por favor conteste las preguntas siguientes:

1. Bienestar/malestar directivo.
 - ¿Conoce la normatividad del trabajo directivo? ¿Ha leído las nuevas disposiciones a partir del 2011?
 - ¿Qué leyes conoce? ¿Las ha aplicado? ¿Cuáles? ¿En qué momento?
 - ¿Cómo se ha sentido al aplicar las normas?
 - ¿Qué efectos tiene en sus relaciones con los docentes?
 - ¿Qué piensa de las responsabilidades de los directores en la actualidad?
 - ¿Considera que ha habido modificaciones? ¿Cuáles?
 - ¿Ha cambiado su ritmo de trabajo? ¿Cómo?
 - ¿Le resulta sencillo o complicado llevar a cabo las tareas que se le han asignado? ¿Por qué?
 - ¿Cómo hace para cumplir con el trabajo? ¿Le alcanza el tiempo? ¿Le da tiempo de comer? ¿Cómo soluciona esta situación?
 - ¿Se lleva tarea a casa? ¿Cuánto tiempo le dedica en casa al trabajo directivo? ¿Cuáles son las actividades a las que más tiempo le dedica?
 - ¿Su apoyo en la escuela es bien recibido? ¿Se toma en cuenta?

- ¿Afronta algún conflicto grave que ponga en riesgo su estabilidad laboral? ¿Cuál es? ¿Tiene apoyo por parte de los compañeros? ¿De su autoridad inmediata? ¿Del SNTE?
- ¿Siente que estás haciendo bien su trabajo? ¿Cómo lo describiría?
- ¿Tiene plaza definitiva? ¿Está usted comisionado? ¿Desde cuándo? ¿Tiene plaza por tiempo determinado? ¿Se siente seguro en su nombramiento? ¿Volverá a evaluarse?

2. Autovaloración.

- ¿Considera que su trabajo es importante? ¿Por qué? ¿Le gusta? ¿Por qué?
- ¿Su trabajo le resulta gratificante? ¿Por qué?
- ¿Cree que su trabajo es fácil? ¿Difícil? ¿Por qué?
- ¿Cómo se siente en el desempeño de su trabajo?
- ¿Considera que la función de director es necesaria? ¿Por qué?
- ¿Su trabajo ha tenido buenos resultados? ¿Cuáles?
- Si no es así, ¿Por qué piensa que no ha tenido buenos resultados?
- ¿De qué manera contribuye usted a los resultados?
- ¿Cómo se describe como trabajador(a)?
- ¿Cree que ha modificado la idea que tiene de sí mismo(a) como trabajador(a) a partir de su desempeño actual como director? ¿Por qué? ¿De qué manera?
- Cómo han influido –positiva o negativamente- en usted, las responsabilidades directivas, como persona? ¿Y como trabajador(a)?
- Las evaluaciones que la autoridad hace de su trabajo ¿corresponden a su percepción del mismo? ¿En qué varían? ¿En qué coinciden? ¿Le afectan? ¿Cómo?
- ¿Cómo se describe como persona?
- ¿Qué comentario le gustaría agregar sobre el trabajo directivo?
- ¿Y sobre su sentir como trabajador?

Muchas gracias.

NOTAS

1 Un análisis de los mecanismos a partir de los cuales se han otorgado nombramientos de director a los profesores de educación básica –en los niveles de preescolar, primaria, secundaria en sus tres modalidades, educación indígena, educación física y educación especial-, así como otros ascensos, revela la importancia determinante que ha tenido para estos fines hasta años muy recientes, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

2 Relación drásticamente reconfigurada a partir de la aprehensión de su líder vitalicia, Elba Esther Gordillo, en 2013. El SNTE ha desdibujado su poder ante el gobierno federal y con ello, el control sobre puestos, ascensos y nombramientos.

3 El nombramiento de director que obtienen los docentes que concursan en el esquema actual, es provisional. Si el docente no aprueba la evaluación a la que debe someterse en un plazo de 2 años, según la Ley del Servicio Profesional Docente, será reinstalado en su función de profesor frente a grupo. Dado que los primeros nombramientos bajo estos lineamientos fueron otorgados en agosto de 2015, todavía no se cumplen los 2 años de permanencia en el cargo, por lo que aún no se ha presentado ningún caso.

4 Este esquema teórico, propone que en el análisis concurren tareas de la reducción de datos, presentación de datos o extracción y verificación de conclusiones. A partir de este esquema se diferencian una serie de actividades de análisis, que no son lineales, enmarcadas en cada una de las tareas generales contempladas en el mismo.

REFERENCIAS

- Ball, S.J. (comp.) (2001), Foucault y la educación, Disciplinas y saber, Madrid: Morata
- Bauman, Z. (2010), La globalización. Consecuencias humanas, México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, (comp.) (2005), “Introducción. Del concepto ampliado de Trabajo al de Sujeto laboral ampliado”, en: Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina, recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/intro.pdf>
- De la Garza, E., Leyva, G. (2012) Tratado de metodología de las ciencias sociales: Perspectivas actuales, México: FCE, Universidad Autónoma Metropolitana
- Foucault, M. (1989), “¿Por qué estudiar el poder?”, en M. Foucault. El poder: cuatro conferencias. México: UAM-A

- Hargreaves, A. (1999), Profesorado, cultura y posmodernidad. (Cambian los tiempos, cambia el profesorado), Madrid: Morata.
- Inchastegui, L. (2014), Daños a la salud en académicos universitarios asociados a exigencias laborales que se asumen para conseguir y mantener estímulos y becas, México: Universidad Autónoma Metropolitana
- Jódar, F, y Gómez, L. (2007 enero-marzo), "Educación posdisciplinaria, formación de nuevas subjetividades y gubernamentalidad neoliberal. Herramientas conceptuales para un análisis del presente", en Revista Mexicana de Investigación Educativa, 12(032) COMIE, Distrito Federal, México
- Lloyd, M. (2011, pp. 313-345), "El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación: organización gremial o herramienta del Estado?", en: De la Serna, J. M., Herrera, J. A., Ibáñez, M. y Méndez S.(cords.) , La historia latinoamericana a contracorriente 5. UNAM,
- Orejuela J., Ramírez A. (2011) "Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos", en Pensamiento psicológico, 9(16) 2011, pp.125-144, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia
- Popkewitz, Thomas (1997), Sociología política de las reformas educativas. El poder/saber en la enseñanza, la formación del profesorado y la investigación, Madrid: Fundación Paideia
- Rodríguez Gómez G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1999), Metodología de la investigación cualitativa (2ª. ed.) España: Ediciones Aljibe
- Sánchez, M. y Corte, S. (2013), "La precariedad del trabajo: un estudio sobre la intensificación del trabajo docente", México: AMET
- Schvarstein, L. (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización. En Schvarstein, L. y Leopold, L. (Comps.). Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. (pp. 31-50). Buenos Aires: Paidós.
- SEP (2012), Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MEGE), PEC, Módulo I, México
- SEP (1982), Acuerdo que establece la organización y funcionamiento de las escuelas primarias.