



Aidé Teresita Ávila Ayala

Universidad Pedagógica Nacional, U-211 Puebla

[aideavilaa@hotmail.com](mailto:aideavilaa@hotmail.com)

## **Precarización del trabajo en la Reforma Educativa 2013.**

### **Introducción.**

Este trabajo de investigación, es parte de una investigación mayor; se centra en los cambios en las condiciones laborales de los profesores a partir de la llamada Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB) y particularmente, en relación con las adiciones a dicha reforma en 2013, que impactaron en su situación laboral: la institucionalización del Servicio Profesional Docente (SPD); la aparición del Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (INEE) y la aplicación de evaluaciones al desempeño docente, sustentadas en la Ley del SPD; la Ley que crea el INEE, así como las reformas al Art. 3º. Constitucional y a la Ley General de Educación.

Nos ha interesado particularmente orientar la mirada hacia unos actores educativos poco estudiados: los directores de escuela de educación primaria, con la finalidad de indagar cómo han vivido esos cambios, puesto que el trabajo del director de escuela de educación básica, con la reforma a los artículos citados y en la lógica de privilegiar “los imperativos de la eficacia administrativa” (Ball, 2001), se constituye en un claro ejemplo al establecer la gestión como prerrogativa de su trabajo, a partir de la cual el director deberá garantizar la buena marcha de la institución que lidera, responsabilizándose del cumplimiento de múltiples funciones, cambiantes cada año. (SEP, 2015, 2016).

Así, en la presente investigación se hace un análisis de las actuales condiciones laborales de los profesores que desempeñan funciones de dirección,<sup>1</sup> en el nivel primario de la Educación Básica, dentro del contexto actual, planteándonos la siguiente pregunta: ¿Cómo se han

---

<sup>1</sup> En la estructura organizacional de la docencia a nivel nacional, existía la figura del director de escuela. En la nueva reglamentación desaparece el nombramiento de director como tal, denominándosele “personal con funciones de dirección”. Este cambio obedece a que dicho nombramiento es provisional a partir de la aplicación de la reforma, por lo que el profesor que desee continuar desarrollando la misma función, debe presentar una evaluación después de dos años de ejercer la función y después cada cuatro, a fin de refrendar su nombramiento. (Cfr.: Ley del Servicio Profesional Docente, 2013). Para efectos del presente estudio se referirá a los sujetos de estudio como directores, directivos, o como profesores con funciones de dirección.



transformado las condiciones de trabajo de los directores escolares de educación primaria en el marco de la RIEB?

Hemos establecido dos objetivos: \*Situación del trabajo del director de educación primaria en el contexto laboral global y \*Analizar las características del trabajo directivo en el marco de las condiciones administrativas contenidas en la reforma de la política educativa.

Para responder a nuestra pregunta de investigación y alcanzar los objetivos planteados, desarrollamos una metodología cualitativa, siguiendo los preceptos establecidos por Rodríguez, Gil y García (1999), así como los recursos de análisis propuestos por Borda y cols. (2017). Así, se constituyeron tres categorías de análisis: flexibilidad laboral, inseguridad en el empleo y pérdida de representatividad del actor sindical.

Se abordan las problemáticas seleccionadas en varios apartados: en el primero, hacemos una reflexión sobre el devenir del trabajo en el contexto neoliberal, fijando nuestra atención en el trabajo docente. En un segundo momento, se abordan aspectos de la RIEB (2013), determinantes de condiciones laborales específicas de los sujetos estudiados y se señalan las características personales de los sujetos consideradas para el presente estudio. A continuación, se describe de manera detallada el proceso metodológico seguido para, posteriormente, discutir los resultados obtenidos.

Como colofón, en la última parte, se presentan algunas conclusiones y un comentario sobre la actual situación de la Reforma educativa del 2013, derogada en sus aspectos más restrictivos en el contexto de un nuevo gobierno en el país (2018), que ha establecido condiciones laborales diferentes para este grupo de trabajadores.

Entre los principales hallazgos que arroja la investigación, tenemos que las manifestaciones más significativas de flexibilidad en el trabajo de estos profesores, se observan principalmente en dos aspectos de intensificación laboral: la cantidad de actividades y el tiempo para desarrollarlas; por otra parte, la inseguridad en el empleo ha sido la principal causa de pauperización del trabajo docente, con mayor significatividad a partir de las evaluaciones para conservar la permanencia. En cuanto a la representación sindical, este ente, durante la aplicación de la citada reforma, es percibido por los sujetos entrevistados, como ausente. Así también, se manifestó una clara diferencia en la percepción del propio trabajo, entre los dos sujetos entrevistados.



## **El trabajo y los profesores.**

El mundo del trabajo en la actualidad, ha sufrido transformaciones importantes. En un análisis del proceso histórico del significado del trabajo y sus condiciones, Gutiérrez y cols., (2012) señalan que después de la II Guerra Mundial, el crecimiento y expansión del capitalismo dio lugar a formas de organización de la producción y gestión del trabajo basadas en un relativo “equilibrio” de fuerzas entre el capital, el trabajo y el Estado, mismo que permitió durante décadas viabilizar sus intereses y demandas que garantizaban ciertos derechos laborales mínimos, dando lugar a lo que se conoció como Estado del bienestar.

La crisis capitalista de mediados de la década de los setenta, continúan los autores, así como la caída de la tasa de ganancia,<sup>2</sup> pusieron fin a ese entorno laboral e institucional, introduciendo una nueva estructura de gestión, basada en la desregulación, flexibilización y precarización del trabajo. Gutiérrez y Gálvez (2012) refieren a una crisis del sistema productivo ford-taylorista, dando paso a la globalización económica. La institucionalización de la globalización económica, afirman los autores, se constituye en un fenómeno que se registra desde inicios de la década de los ochenta.

En consonancia con estas ideas, De la Garza (2001), afirma que los estudios sobre el trabajo que han centrado su atención en las teorías de las organizaciones, son los que más se han olvidado del trabajo en sí, ya que, aunque consideran varios actores al interior de las compañías, no dejan de tener como unidad de análisis la empresa, que es vista con intereses como organización.

Por su parte, Inchaustegui (2014), señala que la característica esencial del proceso de producción capitalista es que al mismo tiempo que es un proceso laboral, técnico de producción de bienes (valores de uso), es un proceso de producción de valor (extracción de la plusvalía). El autor también afirma, citando a Laurell (1983), que el proceso laboral así, no es más que un medio del proceso de valorización del capital que le impone su lógica, por lo que estudiar el

---

<sup>2</sup> Al respecto, Gutiérrez y cols. (2012) señalan que se da un agotamiento del mercado interno desde principios de los años setenta, después de cinco décadas de crecimiento virtuoso, caracterizado por la producción en masa, la distribución progresiva del ingreso y la creciente capacidad de compra de los estadounidenses, que creó la necesidad de abandonar medidas proteccionistas para dirigirse a otros mercados constituidos por las clases medias y altas del mundo.



proceso laboral entonces, equivale a descubrir bajo qué formas concretas el capital consigue extraer y maximizar la plusvalía.

El trabajo de los profesores, no ha escapado a tales condiciones. Así, se han instituido reformas en el ejercicio del magisterio que se concretan en cambios profundos de sus condiciones laborales que, como apunta Popkewitz (1997), no implican mejora de tales condiciones.

En este contexto, Dale (2007) señala que la transformación de los sistemas educativos, las reformas curriculares y la formación del profesorado no sólo son producto de una cultura local, sino mundial, que es determinada por la mercantilización de los sectores sociales, como es el caso de la educación. Así, afirma Dale, se observa la incorporación de una lógica que pondera la competencia de mercado, es decir, privilegia valores empresariales como la eficiencia, la eficacia, la productividad y la calidad, entre otros.

La instalación de lógicas de productividad a través de parámetros de eficiencia y eficacia, se llevaron a cabo dentro de los cambios en la política educativa mexicana, produciéndose una transformación paulatina de la naturaleza de la escuela como organización y como espacio laboral. La reforma a los Artículos 3º y 73º constitucional, en febrero de 2013, que establecen inicialmente condicionantes para la permanencia en el empleo, como la evaluación y la asunción de nuevas responsabilidades para docentes y directivos, constituyen claros ejemplos de estos cambios. Así también, mediante la imposición de tales preceptos, se pretendió lograr, paulatinamente, una transformación de la subjetividad laboral de los profesores (González, R., Rivera, L. y Guerra, M., 2018).

### **Los directores en el marco de la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB, 2013).**

Los maestros en nuestro país, han venido resintiendo a través de los años, como la gran mayoría de los trabajadores asalariados, el deterioro de sus condiciones laborales. Para los directores de las escuelas, la carga incluye la organización y funcionamiento de toda la institución.

El 26 de febrero de 2013 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF) las reformas a los artículos 3º y 73 Constitucionales. El discurso oficial para su implementación, fue elevar la calidad de la educación, realizar evaluaciones de manera obligatoria, realizar concursos de oposición a los docentes en cuatro aspectos: el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Sistema Educativo Nacional a través de la creación de la LSPD.



Las modificaciones al Artículo 3º. Constitucional (RIEB, 2013), como se ha referido, establecen como una responsabilidad plena del director la solución a todas las necesidades y requerimientos del plantel “en coordinación con los padres de familia”; señalamiento vago e impreciso. Sin embargo, las sanciones y repercusiones personales, administrativas, laborales y económicas son sólo aplicables al director, como único trabajador del estado, responsable de los objetivos señalados.

La RIEB adiciona un artículo Quinto transitorio que establece adecuaciones al marco jurídico para: “a) Fortalecer la autonomía de gestión de las escuelas ante los órdenes de gobierno que corresponda con el objetivo de mejorar su infraestructura, comprar materiales educativos, resolver problemas de operación básicos y propiciar condiciones de participación para que alumnos, maestros y padres de familia, bajo el liderazgo del director, se involucren en la resolución de los retos que cada escuela enfrenta” (DOF, 26/02/13).

En cuanto a la función directiva, la LSPD, cambia de facto, el nombramiento de director, convirtiéndose, además, en un nombramiento provisional al sustituirlo por “Personal con funciones de dirección”, puesto que, al establecer un mecanismo de continua evaluación para permanecer en la función, (concursos de oposición), ésta puede variar. Así lo establece el Art. 4, fracc. XXIII de dicha Ley.

La LSPD estableció que, para acceder a los concursos de oposición, el perfil del docente tendría que corresponder al académico con formación docente pedagógica o áreas afines. En esta Ley se estableció que el docente debería tener un nombramiento provisional, por tiempo fijo o definitivo. Es importante señalar que, para desarrollar mejor su trabajo, los docentes tendrían que actualizarse, capacitarse y superarse profesionalmente a través de una formación continua (Gómez, 2020).

En esta Ley se descarta la participación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y se faculta al INEE para la aprobación de los componentes de la evaluación, así como la aplicación de las diversas evaluaciones al personal docente.

Respecto a la permanencia en el servicio, la Ley citada, deja los nombramientos anteriores sin surtir efectos. En la evaluación obligatoria cada 4 años, que incluía programas de regularización, se ofrecían tres oportunidades en caso de obtener una evaluación deficiente o no satisfactoria. Aunque se tuviera nombramiento definitivo de director, situación de muchos profesores veteranos, la LSPD les obligaba a presentar los procesos de evaluación, y programas



de regularización; por lo que, si el docente no hubiera alcanzado la suficiencia al tercer intento, sería readscrito a otras funciones o se incorporaría a programas de retiro. Esto, en los hechos, se tradujo en miles de docentes jubilándose.

De acuerdo con Zepeda y Santana, (2018), desde 2014 aumentó el número de docentes que solicitaron su trámite de prejubilación, tanto los que comenzaron el proceso administrativo de validar su antigüedad en el servicio y los que efectivamente se jubilaron. De acuerdo con datos del Fondo de Aportaciones para la Nómina y Gasto Operativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, desde que se generó la información sobre la reforma de la Ley de Coordinación Fiscal, hubo un aumento significativo de las prejubilaciones y las jubilaciones en el tercer y cuarto trimestre de 2015, periodo de implementación de las primeras rondas de evaluación del desempeño (22944 docentes jubilados durante 2015). Así, docentes que estaban en edad de jubilación y no habían hecho dicho trámite lo hicieron justo después de iniciadas las evaluaciones.

Por otra parte, los profesores que aspiraban a ocupar un cargo directivo, tendrían que presentar y aprobar una evaluación que les permitiría permanecer en el cargo por 2 años, después de los cuales, deberían presentar otra evaluación para continuar en la función por otros 4 años, a partir de los cuales, nuevamente concursar cada 4 años, ya sea para permanecer en dicha función, o concursar por un nuevo nombramiento, vg. “Personal con funciones de supervisión”.

Son estos dos tipos de directores los que determinaron la elección de los sujetos para nuestro estudio. Se eligió a 2 directores de educación primaria en el transcurso de un ciclo escolar, en función de los siguientes aspectos:

- 1 director que obtuvo su nombramiento por concurso y que sería evaluado después de 2 años en el cargo y a partir de los resultados que obtuviera en dicha evaluación, sería ratificado en dicho nombramiento o reubicado en su función docente anterior;
- 1 director que obtuvo su nombramiento antes de la institucionalización de los concursos de oposición y que había sido convocado a evaluación con objetivos de permanencia en el empleo.

Los datos generales de los profesores seleccionados se consignaron considerando varios aspectos:

Cuadro No. 1. Características generales de los directores entrevistados.

<b>Datos</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>
<b>Género</b>	H	H
<b>Edad</b>	26	55
<b>Estado civil</b>	Soltero	Casado
<b>Número de hijos</b>	0	2
<b>Condiciones de salud<sup>3</sup></b>	“Estable”	“Hipertenso, diabético, sobrepeso”
<b>Formación inicial</b>	Normal primaria	Normal primaria
<b>Otros estudios</b>	Cursos de actualización sobre dirección, por internet	Técnico en electrónica
<b>Antigüedad en el servicio</b>	Limitado	Definitivo
<b>Antigüedad en el nombramiento</b>	5 años	37 años
<b>Tipo de nombramiento</b>	6 meses	18 años
<b>Antigüedad en la escuela</b>	6 meses	17 años
<b>Nivel de Carrera Magisterial</b>	A	A
<b>Otros empleos</b>	-	Ha trabajado de taxista de forma esporádica
<b>Otros ingresos</b>	Compensación por pertenecer a escuela de tiempo completo	-

Fuente: Elaboración propia

### Metodología.

Tomando como base la propuesta de Miles y Huberman, (1994, citado por Rodríguez et al, 1999), se siguieron tres fases de la investigación: el esquema inicia con la *recolección de datos*, proceso inicial que, para fines del presente estudio, se constituyó en la aplicación de 2 instrumentos: un cuestionario y la guía de entrevista (1ª. Fase de análisis).

<sup>3</sup> Se transcriben textualmente las respuestas de los sujetos. Se ahonda en la información a través de las entrevistas.

Después se continuó con *la reducción/extracción de datos* (2ª. Fase de análisis). De acuerdo con Miles y Huberman, un primer tipo de tareas que se deberá afrontar para el tratamiento de la información consiste en la reducción de datos, es decir, la simplificación, el resumen, la selección de la información para hacerla abarcable y manejable. Entre las tareas más representativas de la reducción de datos cualitativos están la categorización y la codificación.

Este apartado se construyó al analizar los contenidos de las entrevistas en función de las categorías propuestas, cuyo principal insumo han sido los datos obtenidos, organizándolos a partir de las categorías de análisis propuestas.

Posteriormente, se elaboró *la Interpretación de los datos*. (3ª. Fase de análisis). En este apartado se desarrolló la interpretación de los datos en función de las conceptualizaciones teóricas revisadas y la organización de la información.

Se construyeron las siguientes categorías de análisis: A) Flexibilidad laboral, B) Inseguridad en el empleo y E) Debilitamiento del actor sindical.

Así también se consideraron cuatro grandes indicadores: 1) Manifestaciones de *burnout*, 2) Síntomas generales de ansiedad y depresión, 3) Satisfacción general (alimentación, sueño, recreo y convivencia familiar) y 4) Condiciones de salud.

A continuación, se ilustra un fragmento de la 2ª. Fase, en la que se procedió a un análisis más minucioso, desagregando la narrativa de los sujetos para cada categoría de análisis como se ilustra en el cuadro siguiente:

Cuadro No. 2. Segunda fase de análisis. Inseguridad en el empleo. (Fragmento)

<b>Categoría de análisis</b>	<b>S 1</b>	<b>S 2</b>	<b>Observaciones</b>
<b>Sujetos</b>			
<b>Inseguridad en el empleo</b>	Su nombramiento tiene una duración de 2 años, tras los cuales volverá a ser evaluado para ratificarlo por 4 años más. La permanencia en el cargo y lugar de adscripción actual por 4 años más, dependerán	Tras 37 años de servicio, ha sido convocado a evaluación para concursar por la permanencia en el cargo. Se observa inseguridad e indecisión para optar por la jubilación o permanecer en el	Ambos directores deben presentar una evaluación para conservar el nombramiento. No obstante, la percepción de inestabilidad/inse

---

del resultado que obtenga en la próxima evaluación.	cargo, presentando la evaluación y poder cumplir 40 años de servicio:	guridad en el empleo de uno y otro sujetos, son diametralmente opuestas, mostrándose nuevamente esa diferencia entre generaciones, condiciones de evaluación y consecuencias de la misma.
Se observa ostentación de seguridad y suficiencia ante la perspectiva de ser evaluado:	<i>-Porque yo tengo 37 de servicio [...] Y nos cae de sorpresa esto (la evaluación), pero realmente no sabemos, no sabemos cómo va a ser y esto es como dicen, hasta que lo vivamos, vamos a saber la verdadera realidad[...]Ese era el ideal, quisiera llegar a los 40 años (de servicio) pero...</i>	
<i>-En 2 años ratifico mi nombramiento. Me estoy preparando, pues no para el examen, de hecho, me gusta estar preparado.</i>		

---

Fuente: Elaboración propia.

En la 3ª fase de análisis se consigna la interpretación de los datos y los resultados obtenidos.

### **Resultados.**

Entre los hallazgos más importantes que ha arrojado la presente investigación, podemos señalar la diferencia en la percepción de las condiciones laborales en las que desarrollan su trabajo los directores noveles en relación con los veteranos, ya que estos últimos perciben los cambios como un retroceso en las mismas. Así lo expresa S 2:

- *Pues 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...*

Mientras que, para los nuevos, el trabajo es así y así lo aceptan, validando y normalizando tales circunstancias. Así comenta S 1:

- *Pues me siento presionado, pero satisfecho al ver los resultados, una nueva experiencia, es muy diferente la función de director a la de un docente, hay que hacer mucha gestión, para mejorar la institución.*

A pesar de estas diferencias en la percepción de su trabajo, ambos sujetos, como se observa en el análisis de la información proporcionada por los directores participantes, viven



situaciones de precariedad laboral, que se manifiestan principalmente en los aspectos que se señalan.

### ***Intensificación Laboral.***

Entre los principales datos que arroja la investigación, tenemos que las manifestaciones más significativas de flexibilidad en el trabajo de estos profesores, se observan principalmente en dos aspectos de intensificación laboral: por una parte, la carga de responsabilidades y por otra, las presiones de tiempo para desarrollarlas. Ambas condiciones son iguales para los dos sujetos, pero cada uno las vive y conceptualiza de manera diferente, como se ha apuntado.

La intensificación laboral constituye otro aspecto importante de precarización laboral presente en el trabajo de los directores estudiados, que se ha definido como el aumento de actividades en el mismo lapso, situación que viven día a día los directivos. La demanda laboral implica también, 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.

En este caso, 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. *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. Por otra parte, *S2*, asiste a la escuela incluso los sábados, cuando precisa realizar algunas actividades relacionadas con la institución escolar.

Es interesante observar cómo los dos 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. Al respecto la tesis de Willmott (citado por Fernández, 2007)) 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. (Fernández, 2007:10).



### ***Inseguridad en el Empleo.***

La fragmentación de las grandes instituciones, -como lo es el espacio laboral de los trabajadores de la educación en nuestro país-, ha dejado en estado fragmentario también la vida de mucha gente: “los lugares en los que trabajan se asemejan más a estaciones de ferrocarril que a pueblos” (Sennet, 2008:10). Para los directores, como se ha señalado, en el contexto de la RIEB (2013), nada está seguro: el nombramiento, el lugar de adscripción, el sueldo. Es esta inseguridad la que está presente en su día a día, de la mano con los requerimientos para ser evaluados. En relación con el tipo de evaluación que debían presentar, los contenidos de los exámenes en ambos casos: los de permanencia y los que presentan para lograr un ascenso; fueron determinados por las instancias evaluadoras vigentes en ese momento (INEE, SPD), sin posibilidad de acceso a su revisión por los sustentantes.

Por otra parte, la percepción de esta experiencia evaluativa tiene matices diferentes para ambos sujetos: mientras que para el director veterano, S2, ésta ha sido forzada, obligada por la autoridad educativa y representa una amenaza a su estabilidad laboral, que vive con angustia e inseguridad; para el directivo nuevo representó la oportunidad de ascenso y mejora económica, por lo que fue una acción voluntaria, consciente de las condiciones, requerimientos y consecuencias de su participación.

La inseguridad en el empleo es una característica de precarización laboral muy ilustrativa en la aplicación de la RIEB (2013), misma que estableció diversos tipos de evaluación para cada una de las funciones desarrolladas en el sistema educativo. Ha sido la principal causa de pauperización del trabajo docente, ya que el tipo de evaluación que esta reforma estableció, marcó diferencias sustanciales para los sujetos estudiados, impactando en la permanencia en la función de director y en el empleo mismo.

Como afirma López (2013), esta ley contiene serias afectaciones al pasar de la estabilidad laboral a la incertidumbre y fijar los términos y condiciones de la evaluación obligatoria vinculada a la permanencia de los maestros en servicio, con el riesgo de ser rescindida su relación laboral sin responsabilidad para quien lo contratase, que, en este caso, era el propio estado.

### ***Pérdida de Representatividad Sindical.***

Este elemento de precariedad laboral, ha sido considerado por diversos autores también como factor de vulnerabilidad social. Se trata de un factor clave en el ámbito educativo, pues ha



acompañado la implantación de las reformas a las leyes que rigen la situación laboral de los profesores.

En este caso, consiste en la pérdida de poder e influencia que tiene en los hechos el SNTE en la construcción y validación de las leyes que dieron sustento a la reforma citada y su posterior aplicación. Así, se impusieron los mecanismos de evaluación para *la contratación, el ascenso, el reconocimiento al desempeño y la permanencia en el empleo*<sup>4</sup> de los maestros, diseñados desde la autoridad educativa. La organización sindical no sólo no participó en su elaboración, sino que contribuyó a su convalidación desde una postura de inacción.

Es importante señalar, que todos los entrevistados le atribuyen una nula importancia como factor de sus particulares condiciones de trabajo; el sindicato no está presente en el contexto laboral vivido. Este ente es percibido durante la aplicación de la citada reforma como ausente, al margen de los requerimientos de los sujetos trabajadores e incluso, avalando la perspectiva institucional en la aplicación de los preceptos que estableció la nueva normativa.

La pérdida de representatividad sindical paralelamente, ha constituido en muchos países, la pérdida de los derechos adquiridos y la total indefensión frente a la empresa que, por equiparación en este estudio, lo constituye la autoridad gubernamental. En este caso, el Sindicato Nacional de los Trabajadores al Servicio del Estado (SNTE), como institución, seguía ahí, pero no intervino en favor de sus agremiados, frente a los cambios que dicha ley impuso.

## **Discusión.**

La implementación en los cambios de la Reforma Educativa en 2013 se efectuó como política gubernamental, desde arriba, sin considerar la opinión y experiencia de agentes clave en los sistemas educativos locales, excluyéndoles del diseño de la política, sin contar con un diagnóstico completo y quedando sesgadas con la única visión de una sola perspectiva. (Gómez, 2020).

Es pertinente citar el análisis de González et al., (2018), al afirmar que el nuevo magisterio, ese que buscaba la Reforma Educativa, eran profesionales a quienes contratar de manera individual, en condiciones de inseguridad permanente; aquellos responsables de sí mismos y alejados de la organización gremial, acostumbrados a la flexibilidad, a la precariedad y a la docilidad. Condiciones que describen con precisión a los directores noveles, distintos,

---

<sup>4</sup> Cfr.: Ley del Servicio Profesional Docente (SEP, 2013)



afirman los autores, de los viejos maestros subordinados al gremio y la representación sindical, pero con derechos y obligaciones, seguros y con esperanzas de movilidad social.

Lo que propició la implantación de la RIEB (2013), fue que esos viejos maestros, también percibieran que no había seguridad en el gremio y que no se contaba con la representación sindical para garantizar derechos que paulatinamente habían ido perdiendo, como se ha señalado: conservar el nombramiento y con éste la función; el lugar de adscripción; la remuneración salarial; etc.

Las formas como los directores afrontaron las condiciones laborales impuestas por la reforma analizada, confirman una concepción diferente de su situación laboral y una percepción distinta de su propio rol como trabajadores, determinada por el tipo de nombramiento; el momento y mecanismo de su adquisición; su edad; el tipo de evaluación que deberían presentar y las consecuencias del resultado de ésta. No obstante, ambos actores vivencian las condiciones de precariedad laboral que se han descrito en los rubros analizados.

A partir de la entrada de un nuevo gobierno (2018), se derogó la LSPD, desapareció el INEE y se modificó la Ley General de Educación (2019). Los principales cambios se dieron en el aspecto de la permanencia en el empleo, recuperándose dicha permanencia y la posibilidad de conservar el trabajo sin requerir su refrendo a partir de evaluaciones al desempeño.

La aparición de la pandemia que vivimos, por otra parte, ha establecido mecanismos de participación de los aspirantes a contratación, ascenso y reconocimiento, de manera virtual. De la misma forma se ha tenido acceso a los cambios en las leyes, *vg.*, la Ley General de Educación y la conformación de la Unidad

### **Referencias bibliográficas.**

- 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.
- Ball, S.J. (Comp.) (2001). *Foucault y la educación, Disciplinas y saber*. Madrid: Morata
- 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.



- Dale, R. (2007). Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos. En: Bonal, X., Tarabini, A. y Verge, A. (comps.) *Globalización y educación*, Buenos Aires: Miño y Dávila
- De la Garza, E. (2001, enero-junio). Subjetividad, cultura y estructura. *Revista de Ciencias sociales y humanidades, El sujeto construcción y deconstrucción*. 21(50), 83-104.
- DOF, 30/09/2019. *Ley General de Educación*.
- DOF, 11/09/2013. *Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*
- DOF, 11/09/2013. *Ley General de Educación*.
- DOF, 11/09/2013. *Ley General del Servicio Profesional Docente*.
- Fernández, C. (2007). Posmodernidad y Teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies. En: Fernández, C. (Ed.). (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, (pp. 1-24). España: Siglo XXI.
- Gómez Collado, M. E. (2020) Las Reformas Educativas 2013 y 2019 en México ¿Avance o retroceso educativo?, *Revista de Cultura de Paz*, 4, 89-104.
- 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.
- Gutiérrez, G., Sotelo, A. y Castillo, D. (Coords). (2012). *Capital, trabajo y nueva organización obrera*, México: UANL, Porrúa.
- Gutiérrez, E. y Gálvez, E., (2012). El trabajo decente como política pública: una alternativa frente a la precarización laboral. En: Gutiérrez, G. Sotelo, A. y Castillo, D. (Coords). (2012). *Capital, trabajo y nueva organización obrera*. (pp. 105-136) México: UANL, Porrúa.
- 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.
- López Aguilar, M. (2013, mayo-junio), Una reforma "educativa" contra los maestros y el derecho a la Educación. *El Cotidiano*, núm. 179, 55-76 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Distrito Federal, México
- 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.
- Robinson, W. (2007). *Una teoría sobre el capitalismo global*. Colombia: Desde Abajo



- Rodríguez Gómez G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa* (2ª. ed.) España: Ediciones Aljibe.
- Sennet, R. (2008). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SEP, SPD. (2015, 2016). *Perfiles, parámetros e indicadores para personal con funciones de dirección, de supervisión y de asesoría técnica pedagógica*.
- Zepeda, G y Santana R., (2018), ¿Tendremos suficientes maestros? Efectos de la reforma educativa sobre la planta docente. *Revista Nexos* <https://educacion.nexos.com.mx>