



GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, CAMPO PRÁCTICA EDUCATIVA

**EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO ADMINISTRATIVO EN LA SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO Y SU RELACIÓN CON EL
GÉNERO FEMENINO.**

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN.

PRESENTA:

NATHALINE NALLIELY VARGAS VARGAS.

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. MARÍA TRINIDAD MONTIEL ESPINOSA

ÍNDICE

Página

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I. LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y VIDA COTIDIANA.

	5
1.1 La Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.	8
1.2 Los trabajadores de las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.	9
1.3 Condiciones de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.	11
1.4 Un día de trabajo en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.	17
1.5 Días de descanso por clave o situación familiar.	23
1.6 Caracterización de los Informantes.	25
1.7 Las mujeres docentes como fuerza mayoritaria de trabajo en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.	27

CAPÍTULO II. LAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: CONDICIONES LABORALES Y OBLIGACIONES DOMÉSTICAS.

	32
2.1 Ser administrativo brinda seguridad económica.	36
2.2 El horario de las oficinas es conveniente.	39
2.3 Dinámica familiar de los trabajadores de las oficinas centrales de la SEPH.	43
2.4 La compensación y sus implicaciones.	51

CAPÍTULO III. SER ADMINISTRATIVA CON CLAVE DOCENTE EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: TRABAJO DOMÉSTICO QUE LIMITA EL DESARROLLO LABORAL.	63
3.1 La clave docente brinda mejores ingresos.	65
3.2 Cambio de clave presupuestal.	69
3.3 Implicaciones de laborar como administrativo en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.	74
3.4 Ser maestro frente a grupo.	87
APARTADO METODOLÓGICO.	100
REFLEXIONES FINALES.	112
BIBLIOGRAFÍA.	118
ANEXO.	123

INTRODUCCIÓN.

La investigación que a continuación presento tiene por título “El desempeño del trabajo administrativo en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo y su relación con el género femenino”, con el cual tengo el propósito de comprender la dinámica laboral que se vive en las áreas administrativas de la SEPH, particularmente porque se trata de un espacio feminizado y como tal se encuentra permeado por significados culturalmente construidos en torno al ser mujer, aquí cobra particular relevancia su condición de madres de familia ya que supeditan situaciones del orden salarial e incluso de ascenso laboral a la posibilidad de tener un horario de trabajo que les permita atender a su familia, particularmente estar al pendiente de sus hijos; prioridad que cobra sentido desde una demanda social que dicta a la mujer encargarse de las tareas domésticas y del cuidado de los otros, idea que es asumida por el género femenino a través de un proceso de socialización llevado a cabo por instituciones entre las que destacan la familia y la escuela, sin duda el hecho de que las mujeres tengan como prioridad el cumplimiento de las tareas domésticas conlleva una falta de oportunidades y la precariedad salarial en el ámbito laboral en el que se desempeñan.

Una vez que identifiqué que el hecho educativo es complejo y por lo tanto se necesita revisarlo desde diferentes aristas, decidí realizar mi investigación en las áreas administrativas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo ya que las actividades que se realizan en estos espacios se entrelazan con el sistema educativo ya que de acuerdo con Schön (1983), la práctica docente es también una práctica social ya que está relacionada con otros elementos como la parte organizativa o administrativa de la institución.

En el mismo sentido encuentro a Achilli citada por Peralta (2006) quien define la práctica educativa como el trabajo que los docentes desarrollan cotidianamente en determinadas condiciones sociales, históricas e institucionales. Así se mira que la práctica educativa va más allá del salón de clases.

Es de esta manera, que me apego al programa de estudios de la Maestría en Educación Campo Práctica Educativa 1993, que concibe a la práctica educativa como resultado de la interacción social sujeta a una permanente transformación, producto de la acción de sujetos concretos inscritos en múltiples determinantes contextuales de orden social, institucional y cultural. La complejidad de la práctica educativa es tal, que el análisis de cualquiera de sus componentes demanda considerar la influencia que sobre éste tienen otros elementos que la constituyen. De ahí que sea imprescindible cuando se analiza a la práctica educativa considerar su nivel de complejidad a fin de no operar sobre reduccionismos de la misma, situación que impactaría la comprensión del hecho educativo que se esté investigando.

Al ser una investigación de corte interpretativo que de acuerdo con Taylor y Bodgan (1992) busca comprender una realidad social a partir de la voz de los informantes, realizo una serie de entrevistas a 11 trabajadores adscritos a la SEPH que ostentan clave docente pero que desempeñan funciones administrativas. En el apartado metodológico del presente escrito se da cuenta de la manera en que se realizó el documento que presento, describo cómo realice las entrevistas, los avatares que enfrenté, así como la manera en que los datos proporcionados por los informantes fueron categorizados

Para realizar el presente trabajo de investigación comencé por recuperar los datos del personal adscrito a las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo ubicadas en el en el Boulevard Felipe Ángeles S/N, Colonia Venta Prieta, información con la cual se advierte que la mayoría de trabajadores ostentan clave docente pero además se reconoce que se trata de un espacio feminizado. Así se hace evidente la necesidad de comprender la importancia que cobra para las mujeres permanecer en estos espacios ya que existe la conveniencia laboral en las trabajadoras administrativas que les permite atender sus actividades familiares y de trabajo remunerado.

Los trabajadores que ostentan clave docente en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo cuentan con un sentido de identidad muy arraigado, pues en su discurso hacen referencia a su lucha por ser reconocidos como docentes

en fechas tales como el día del maestro para así contar con la posibilidad de ausentarse el 15 de mayo a pesar de no trabajar frente a grupo y recibir el bono que se otorga a los profesores en su día.

De igual manera los sujetos que formaron parte de la presente investigación afirman que ser nombrado docente tiene un reconocimiento diferente a ser administrativo, por lo que advierto que los trabajadores que ostentan clave docente pero desempeñan funciones administrativas se asumen como sujetos de la educación, cuyas funciones forman parte del Sistema Educativo.

Es bajo ésta lógica que se construyen los capítulos que forman parte de ésta tesis y que se presentan de la siguiente manera:

El capítulo I es denominado: LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y VIDA COTIDIANA. En este apartado describo la distribución de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública, así como la manera en que los trabajadores administrativos viven su cotidianidad en las áreas en las que laboran.

Recupero la cotidianidad de los trabajadores administrativos para así reconocer la manera en que se relacionan con sus compañeros y que genera una serie de interacciones, problemas, acuerdos y demás situaciones que son importantes de recuperar para comprender la lógica que se vive en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, lo cual cobra sentido al revisar el discurso de los informantes.

En el capítulo II titulado: LAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: CONDICIONES LABORALES Y OBLIGACIONES DOMÉSTICAS, se hace referencia a la importancia que tiene para las mujeres pertenecer al mercado laboral, que les permite contar con un salario, prestaciones, seguridad social pero que además les brinda la posibilidad de tener un horario fijo con el que pueden atender lo que sigue siendo su prioridad: el cuidado familiar.

En el capítulo III nombrado: SER ADMINISTRATIVA CON CLAVE DOCENTE EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: TRABAJO

DOMÉSTICO QUE LIMITA EL DESARROLLO LABORAL, se pone de manifiesto las diferencias que existen entre la clave administrativa y la clave docente, se describen los beneficios que los docentes advierten con respecto a su clave y las implicaciones que consideran que el trabajo frente a grupo demanda. Se hace referencia a la búsqueda de las mujeres por permanecer en los espacios administrativos aún si sus percepciones salariales se ven afectadas si esto les permite cumplir con sus labores domésticas.

CAPÍTULO I

LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y VIDA COTIDIANA.

Al momento en que se reconoce que en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo trabajan personas que cuentan con clave presupuestal docente, se advierte que la labor que desempeñan estos sujetos se encuentra alejada de la visión que se tiene de profesor frente a grupo, sin embargo estos trabajadores forman parte de una realidad social vinculada al espacio educativo, ya que de acuerdo con Fierro (1999:20)

la práctica docente trasciende la concepción técnica de quien sólo se ocupa de aplicar técnicas de enseñanza en el salón de clases [...] la práctica docente es una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso, así como los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos...

Esta definición nos permite mirar las áreas administrativas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo como un espacio implicado en el proceso educativo y del cual se desprenden una serie de prácticas que tienen un significado particular para los trabajadores.

El reconocimiento del amplio campo de estudio en Educación ha sido abordado por autores como Martínez (2007:11) quien afirma que:

La necesidad de investigar en Educación surge desde el momento en que pretendemos conocer mejor el funcionamiento de una situación educativa determinada – sea un sujeto, un grupo de sujetos, un programa, una metodología, un recurso, un cambio observado, una institución o un contexto ambiental.

De acuerdo con Martínez (2007) la investigación en Educación se aplica al ámbito educativo pero también nos permite entender la manera en que se

producen interacciones positivas o conflictivas entre los sujetos, las cuales influyen en las dinámicas de las instituciones.

Es en este sentido que el presente escrito es un esfuerzo por comprender a un grupo de docentes que se desempeñan como administrativos en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, espacio que forma parte del sistema educativo del Estado.

Las mujeres y hombres que desempeñan funciones administrativas en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo advierten una serie de situaciones que ellos adjetivan como beneficios laborales, para poder comprender los elementos a los que hacen referencia es preciso conocer la manera en que viven su cotidianidad ya que de acuerdo con Thompson (1998) la interpretación de la comprensión cotidiana de las doxas permite esclarecer las reglas y suposiciones implícitas.

La importancia de documentar la cotidianidad ha sido estudiada por teóricos como Heller (1987) quien afirma que:

La vida cotidiana, la forma inmediata de la genericidad del hombre, aparece como la base de todas las reacciones espontáneas de los hombres a su ambiente social, la cual a menudo parece actuar de una manera caótica [...] Por consiguiente quien quiera comprender la real génesis histórico-social de estas reacciones, está obligado tanto desde el punto de vista del contenido como del método, a investigar con precisión esta forma del ser.

En el mismo tenor se encuentra a Lalive (2008) quien recupera la importancia de documentar la cotidianidad de los sujetos pues comenta que:

La observación de las prácticas y la escucha de los relatos nos enseñan que la vida cotidiana es mucho más rica en hechos y en acontecimientos de lo que pretende ese discurso erudito que la reducen a lo rutinario, a lo repetitivo y a lo a-histórico. Por el contrario, la vida cotidiana se caracteriza como el lugar de negociaciones del acontecimiento por los humanos y así, como el lugar del acondicionamiento de la existencia por la construcción siempre renovada del interfaz de la naturaleza y de la cultura. Lalive (2008:29).

En este sentido se reconoce a la vida cotidiana como un elemento que permite identificar aspectos que van más allá de la rutina que viven los sujetos en un tiempo y espacio determinados y que brinda la posibilidad de comprender el significado que los individuos dan a su realidad.

Por otro lado Zamora (2005:136) afirma que:

“La vida cotidiana es el lugar perfecto en el que se intersectan el individuo y la sociedad. Es aquí donde se realizan las prácticas que permiten la reproducción de las estructuras y donde las estructuras permiten la producción de la práctica [...] en la vida cotidiana el sujeto social negocia e interactúa con los otros, es un espacio de unión e inclusión, pero también de conflicto y exclusión”.

Así se advierte que documentar la vida cotidiana de los sujetos nos permite comprender sus prácticas, pero también nos ayuda a reconocer las negociaciones y momentos de problemas que enfrentan.

Zamora (2005) continúa afirmando que la cotidianidad abarca las actividades diarias de un grupo social que abre un universo inmenso de estudio ya que abarca todas las prácticas ordinarias y extraordinarias realizadas por ese grupo social, incluso las que podrían ser calificadas como no lógicas e irracionales. De igual manera menciona que la vida cotidiana es de gran importancia para los estudios antropológicos en particular cuando se analiza teóricamente para utilizarla como herramienta analítica ya que no sólo describe una cotidianidad sino que permite comprender la manera en que un grupo determinado se reproduce.

Es en este sentido que en primera instancia se hace una descripción de los espacios en los que los trabajadores de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública viven su día a día, así como los elementos que de alguna manera se encuentran interiorizados e incluso las situaciones que causan conflictos en el interior de la SEPH. Ésta descripción permite comprender el discurso de los informantes cuando hacen referencia a las ventajas con respecto al horario de oficina que tienen que cubrir, los permisos y remuneraciones a las que son partícipes, así como las posibilidades que les

brinda el trabajar en las oficinas centrales de la SEPH para cumplir con intereses de diferente índole familiar y personal.

1.1 La Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

De acuerdo con el Programa Sectorial de Educación 2011-2016 , la Secreatría de Educación Pública de Hidalgo cuenta con las siguientes fechas que han marcado su historia:

En el Periódico oficial de Hidalgo del 1º de junio de 1992, se publica el decreto de creación del Instituto Hidalguense de Educación Básica y Normal, organismo que tiene como objetivo la planeación, desarrollo, dirección y vigilancia de las funciones educativas estatales, así como la administración de los recursos técnicos, humanos, materiales y financieros del sistema educativo del Estado de Hidalgo.

El decreto de creación del Sistema de Educación Pública de Hidalgo se crea el 4 de julio de 1994, con el fin de articular y coordinar a los organismos públicos descentralizados.

El 10 de mayo del 2004, se establece el decreto 258, en el que se le da el carácter de Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo.

El reglamento interior de la SEPH es publicado el 19 de Diciembre del año 2011.

La Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo cuenta con varias cedes que albergan a sus diferentes direcciones. El presente estudio se realizó en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, ubicadas en el Boulevard Felipe Ángeles S/N, Colonia Venta Prieta, las cuales se encuentran conformadas por las siguientes unidades administrativas:

-Subsecretaría de Educación Básica.

- Dirección General de Educación Básica.
- Dirección General de proyectos y Programas de Apoyo a la Educación.
- Dirección General de Desarrollo Curricular.
- Dirección General de gestión y Concentración.
- Dirección general de Unidades Regionales de Desarrollo Educativo.

-Subsecretaría de Administración y Finanzas.

- Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.
- Dirección General de Recursos Materiales y Servicios.
- Dirección General de Recursos Financieros.
- Dirección General de Tecnologías de la Información.
- Dirección General de Innovación de la Calidad.

-Subsecretaría de Planeación y Evaluación Sectorial de Políticas Educativas.

- Dirección General de Planeación y Programación Sectorial.
- Dirección General de Evaluación de Políticas sectoriales.
- Dirección General del Sistema Estatal de Información y estadística Educativa de Acreditación, Incorporación y Revalidación.
- Dirección General de Vinculación y Seguimiento de Organismos Descentralizados y Programas Federales.

1.2 Los trabajadores de las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

En la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo hay trabajadores que ostentan claves administrativas, claves docentes y también labora personal contratado por honorarios, siendo un total de 2,452 trabajadores y que se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 1. Personal adscrito a la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo

Personal	Mujeres	Hombres	Total
Docente	651	529	1,180
Administrativo	550	250	800
Honorarios	203	269	472
TOTAL	1,404	1,048	2,452

Fuente: Dirección General de Administración y Desarrollo De Personal – 2015

Se advierte que la mayoría de las trabajadoras son mujeres, pero también podemos ver que existen más personas que ostentan claves docentes laborando en oficinas.

Los trabajadores tienen muy diferentes formas de actuar, hablar e incluso de vestir. Para algunos su vida privada es efectivamente privada, pero para otros el convivir por siete horas o más con sus compañeros les hace querer conocer más de ellos. Desafortunadamente no todas las personas tienen trabajo continuo y los lapsos de tiempo que tienen libres los utilizan para platicar sobre cuestiones personales, las actividades que realizan con su familia e incluso se escucha una especie de competencia con respecto a los hijos, por las escuelas a las que acuden que por lo regular son particulares, muchas madres trabajadoras hablan de lo que gastan en las inscripciones, material y los cursos extra que toman sus hijos. También muchas de ellas comentan sobre diversos viajes que realizan o los que hacen sus hijos en caso de ser mayores de edad, sus viajes al extranjero y de igual manera hay competencia con respecto al teléfono celular y automóvil que tienen, los hombres trabajadores no tienen ese tipo de conversaciones, ellos hablan sobre su dinámica familiar, sus salidas con amistades o solamente temas relacionados al trabajo.

En cuanto a la manera de vestir de los administrativos, podemos observar que para las mujeres este es un tema importante ya que la mayoría utilizan zapatillas con al menos diez centímetros de alto, las zapatillas son un tema muy común entre ellas e incluso hay varias personas que se dedican a la venta de zapatos por catálogo. También existe la venta de accesorios de diferente índole y costos, para las trabajadoras estos son tan importantes como el calzado y el arreglo de su cabello.

Existe mucha competitividad en cuanto a la vestimenta entre las trabajadoras, pues se critica si es muy formal pero también si visten de una manera muy casual. Los trabajadores de las direcciones del edificio verde no utilizan tenis por muy informal que sea su vestuario, sin embargo en otras áreas si es común ver a algunos trabajadores acudir así sin importar el día que sea.

Los días 25 de cada mes es el día naranja, dedicado a la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, estos días los administrativos acuden a laborar con alguna prenda color naranja. En la Dirección General de Recursos Financieros y en la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal los trabajadores tienen una blusa o camisa con el cuello y puños de color naranja, así como el logotipo de Gobierno del Estado y el nombre del área en la que laboran. También tienen un chaleco color gris con los mismos distintivos que se les pide utilicen en eventos oficiales o en caso de alguna visita del Gobernador del Estado.

Los hombres trabajadores de las áreas pertenecientes al edificio principal conocido como “edificio verde” pues es el color que lo caracterizó por varios años, acuden a laborar con pantalón de vestir e incluso de traje, no así para los de las otras áreas quienes visten mezclilla, especialmente los trabajadores de la Dirección de tecnologías de información. El uso de ropa de mezclilla es común los días viernes incluso para los directores de las diferentes áreas, sin embargo hay trabajadores que lo consideran muy informal y no lo utilizan aunque se les solicite para algún evento como el desfile del 1° de Mayo con motivo del día del trabajo.

1.3 Condiciones de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

En las oficinas de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, una recepcionista tiene control del acceso a la oficina desde el interior, por lo que las personas que realizarán algún trámite deben confirmar el motivo de su visita antes de ingresar. La puerta siempre se encuentra cerrada pero no tiene mecanismo para su apertura. Los trabajadores cuentan con un espacio de un metro de largo por un metro de ancho que ellos nombran “caballerizas” pues de esa manera cada uno cuenta con su espacio de trabajo pero no les permite observar la oficina por completo o tener mucho contacto visual con sus compañeros, ya que también tienen un metro de altura quedando entre tres especies de paneles. Los trabajadores de la Dirección

General de Asuntos Jurídicos y de la Dirección General de Recursos Financieros también tienen esos cubículos.

En la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal hay un módulo de recepción que fue construido el año pasado y que se encuentra a un costado del edificio verde. La recepción tiene “paredes” de cristal que hacen que la temperatura sea muy elevada en época de calor.

Debido a los documentos que se manejan en las áreas no es posible activar los ventiladores, además de que algunos trabajadores admiten que el polvo que genera el uso del mismo afecta su salud e incluso existe la posibilidad de que el ruido de los ventiladores complique la comunicación entre los integrantes del área.

En la Dirección General de Recursos Financieros y en la Dirección General de Tecnologías de La Información, cuentan con una puerta que abre con una tarjeta de acceso que tienen los trabajadores del área o con un botón que tienen en recepción para permitir el ingreso a las personas ajenas a las oficinas, siempre y cuando sea autorizado. La primera dirección nombrada tiene un área de recepción para la Dirección de Seguimiento, Control y Distribución de Nómina para brindar atención a los profesores con respecto a su pago.

En la mayoría de los escritorios hay un equipo de cómputo y dos cajones, uno para los documentos de la oficina y otro para artículos personales que se encuentran etiquetados para fines de auditoría, en las áreas que cuentan con las “caballerizas” el equipo de cómputo reduce el espacio para trabajar, y tienen un archivero pequeño con dos cajones. También podemos encontrar un personificador, el cual contiene una fotografía del trabajador, logotipos de la Secretaría, el área y la función que desempeña. Algunos administrativos decoran su espacio o escritorio con algún adorno y la mayoría de las mujeres cuentan con bolígrafos para trabajar que también personalizan o incluso escriben su nombre en ellos para no perderlos. Para las áreas que tienen atención al público como la Dirección General de Recursos Financieros y la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, es común

escuchar a los administrativos quejarse por la pérdida de bolígrafos que colocan en los mostradores.

Las sillas con las que cuentan son en su mayoría “ejecutivas” con ruedas, las cuales al igual que el equipo de cómputo se encuentran marcadas para cuestiones de control y auditoría. Cada trabajador tiene un bote de basura al que escriben su nombre y es común ver que busquen sus cestos en día lunes después de la limpieza que se realiza en fin de semana ya que son muy celosos con “sus pertenencias” como ellos las denominan, ya que cuidan que no se les cambie las sillas, cestos o incluso revisan que sus adornos decorativos se encuentren en las mismas condiciones en las que los dejaron antes del fin de semana.

Todo equipo en las oficinas está seriado y en caso de que se tenga que “dar de baja” es decir avisar que ya no es utilizable, la persona encargada del mismo debe informar por medio de un documento específico que el equipo ya no es funcional.

En la mayoría de las oficinas cuentan con un dispensador de agua y existe un convenio con la Delegación de los trabajadores administrativos (D-III-2) quienes reciben un garrafón de agua por cada tres personas con clave administrativa a la semana para su consumo dentro de su horario laboral, por lo que a los trabajadores que ostentan clave docente se les solicita una cooperación en caso de consumir agua. Esta situación también incomoda algunas personas quienes cuidan que no todos utilicen el dispensador, aunque también hay trabajadores para quienes el compartir el recurso no representa ningún problema.

Algunas áreas cuentan con suficiente espacio para que sus trabajadores se desplacen y ubiquen sus documentos e incluso para que los visitantes ingresen, sin embargo algunas direcciones tienen espacio muy reducido que en ocasiones no permite que los administrativos salgan con facilidad o que la atención a una persona externa sea complicado. Las áreas que tienen menos espacio son:

- ☑ Contraloría Interna.
- ☑ Coordinación de Inglés de Secundarias.
- ☑ Dirección General de Recursos Materiales y Servicios.
- ☑ Dirección de Educación Preescolar.
- ☑ Dirección de Seguimiento y Evaluación.
- ☑ Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- ☑ La Delegación Sindical D-III-2 (Administrativos).
- ☑ La Delegación Sindical D-III-1 (Docentes).

Los Directores Generales cuentan con una oficina cuyo tamaño depende de las posibilidades del área. Estos espacios cuentan un sillón ejecutivo de vinil y un escritorio, así como dos sillas para las personas que entrarán a verlos, las más amplias cuentan también con un librero y por lo regular los directores trabajan en computadoras portátiles para estar en posibilidad de llevárselas cada vez que tienen alguna reunión en otra área o incluso si tiene que ir a la SEP en la ciudad de México.

En la Dirección General de Recursos Financieros y la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, hay una sala de juntas y sanitario para los directores pues comentan que les es difícil salir ya que las personas los abordan en los pasillos, por lo que también es común que soliciten a sus secretarías vayan por su desayuno a la cafetería para consumirlo en sus oficinas regularmente con la puerta cerrada.

Los trabajadores que tienen mayor antigüedad así como los directores y jefes de área cuentan con un espacio asignado de estacionamiento cerca de sus oficinas. Estos lugares se encuentran numerados y el acceso es controlado por un guardia de seguridad. Los vehículos autorizados para utilizar el estacionamiento tienen un marbete con el logotipo de la Secretaría, el área en la que labora el trabajador y el número de espacio que le corresponde.

En el estacionamiento de la Dirección General de Tecnologías de la Información no hay vigilante por lo que muchas veces las personas que van a realizar algún trámite ocupan el lugar de los trabajadores a pesar de que en la entrada se indica que el estacionamiento es exclusivo de la dirección. Cuando una persona ajena al área se estaciona en el espacio del trabajador, este

coloca su vehículo detrás de manera que la persona que haya ocupado su espacio no pueda salir. Para algunos visitantes es desconcertante que su vehículo sea bloqueado, y manifiestan que la Secretaría es un lugar público y en la mayoría de los casos deben esperar a que el administrativo termine su jornada laboral para permitirle la salida.

Detrás del “edificio naranja” (nombre que se le ha asignado por el color que siempre ha tenido), hay un estacionamiento público que utilizan los trabajadores que no tienen un espacio asignado y es el que los visitantes tendrían que usar, sin embargo pocas personas saben de su existencia o no lo utilizan porque consideran se encuentra muy alejado de las oficinas centrales, además de que la entrada al mismo se encuentra en muy malas condiciones. Algunos visitantes estacionan sus vehículos en lugares marcados como prohibidos a lo largo de la Secretaría y todos los días la policía municipal hace varios recorridos para multarlos, por lo que se puede ver con regularidad a los dueños de los automóviles dialogando con los policías con el propósito de que su multa sea cancelada.

El material que será utilizado todo el año se solicita por medio del plan operativo anual, en cada oficina hay un responsable que lo cuida y distribuye. En algunas áreas se solicita el artículo en desuso para cambio de uno nuevo, aunque en otras no es necesario.

El material que más se cuida es el papel, existe una política de “cero papel” en que se exhorta a los trabajadores a reutilizar las hojas que sean posibles para efectos de borradores o documentos que permitan el uso de hojas recicladas. Dicho programa busca reducir el consumo de papel en la administración pública.

Algunos trabajadores no siguen el cuidado de las hojas de manera ortodoxa pues consideran que si se les solicita un trabajo se les debe dar con qué hacerlo, sin embargo hay algunas otras áreas en donde los artículos de oficina son muy controlados.

En donde hay recepción se coloca un bolígrafo para los profesores que acuden a hacer algún trámite. Para algunas personas el que los trabajadores se nieguen a prestarles sus bolígrafos resulta causa de indignación y hasta de poca importancia, sin embargo algunos trabajadores manifiestan haber perdido varios en una semana y al ser material restringido no cuentan con la posibilidad de solicitar reposición cada día.

En cada una de las oficinas de la Secretaría se encuentran diferentes señalamientos solicitados por la Dirección de Gestión de Calidad y Desarrollo Organizacional. Entre los mismos se encuentra el organigrama del área, un croquis con los nombres y ubicación de las diferentes oficinas de cada edificio. Dentro de cada oficina se debe indicar con letreros que contienen el logo de Gobierno del Estado, Escudo de Armas del Estado de Hidalgo y la leyenda de oficinas de calidad las diferentes áreas que comprenden la oficina, por ejemplo el área en donde están los materiales, el archivo o el de artículos de cafetería. Sobre cada una de las impresoras se encuentra una hoja con la leyenda “revisa antes de imprimir, cero papel”.

El formato de Oficinas de Calidad se utiliza para todas las carpetas con documentación de las diferentes direcciones. Para las áreas que tienen atención a público se debe colocar un señalamiento con el nombre del servidor que se encuentra en el mostrador y el área a la que pertenece, por ejemplo en la Dirección de Seguimiento, Control y Distribución de nómina hay tres diferentes recepcionistas por área, una para nómina, una para reclamos de pago y otra para pensión alimenticia, sus nombres y asunto que atienden está señalizado a la vista de los usuarios. Las ventanillas deben estar numeradas e indicar el trámite que se puede realizar en ellas. También tienen diferentes señalamientos que muestran la ruta de evacuación en caso de emergencia y en dónde se encuentra el extintor. En las oficinas como en todo espacio cerrado está prohibido fumar, por lo que se pueden encontrar varias señalizaciones que indican que el consumo de tabaco no es permitido y los trabajadores que deseen fumar deben hacerlo fuera de las instalaciones del edificio en el que laboran.

Otro aspecto importante de recuperar son las solicitudes que se realizan en las áreas centrales, a lo largo del año se presentan los padres de familia de diferentes regiones a las oficinas de la SEPH, solicitando profesores para las escuelas de la región. En estos casos los padres acuden con cartulinas con la petición dirigida al Secretario de Educación Pública del Estado en turno, aunque su despacho se encuentra en las oficinas ubicadas en el Circuito Ex Hacienda de la Concepción.

En algunas otras ocasiones también se acercan los profesores que no hayan recibido su pago de manera oportuna. En ambos casos los solicitantes impiden la salida de los trabajadores del edificio verde quienes contemplan desde el interior las diferentes demandas. Desafortunadamente hay ocasiones en que estas personas se presentan de manera agresiva, lo cual preocupa a las madres trabajadoras pues si se acerca la hora de ir por sus hijos no pueden hacerlo dada la actitud de los solicitantes. Ante esta situación las trabajadoras hacen diferentes llamadas telefónicas para solicitar a sus familiares acudan por sus pequeños a las diferentes escuelas, mientras que en el caso del CENDI las profesoras esperan tiempo después de la salida oficial a que las personas autorizadas lleguen por los pequeños.

1.4 Un día de trabajo en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

Los trabajadores que ostentan clave administrativa o docente en las áreas centrales la SEPH, tienen un horario de 8:00 a.m. a 15:00 p.m. horas, en caso de contar con compensación su horario es hasta las 16:30 horas. Cuentan con media hora de tolerancia, por lo que lo se puede registrar la entrada hasta las 8:30 de la mañana.

Para el personal contratado por honorarios el horario es acordado con su jefe inmediato, ya que puede ser desde las 8:30 a 10:00 de la mañana y la salida puede ser de 16:30 a 18:00 horas o incluso más tarde dependiendo de la carga de trabajo del área.

La manera de registro varía dependiendo los recursos o indicaciones que se tenga para ese fin. En algunas áreas cuentan con una lista en la que los trabajadores apuntan la hora en la que llegan y firman, lo mismo para la salida. Si este es el caso, es común que las listas se guarden aproximadamente después de las 8:45 a.m. y se coloquen de nuevo en el escritorio asignado a las 15:00 p.m. en punto para evitar que los trabajadores firmen después o antes de lo indicado. Por lo regular son las secretarias de los Directores o los subdirectores del área quienes cuidan de las listas de asistencia.

En la Dirección General de Tecnologías de la Información, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios, la Dirección General de Administración y Desarrollo De Personal, Dirección General de Planeación y Programación Sectorial, cuentan con un lector digital para el registro de asistencia, en caso de que no haya luz o el equipo de registro se encuentre apagado los trabajadores registran su entrada en una hoja.

El día de los trabajadores en las oficinas centrales comienza con la preparación de café con el que acompañan su desayuno, pues mencionan que por la dinámica familiar, en la que tienen que alistar a sus hijos para llevarlos a la escuela, no tienen tiempo de desayunar en su casa. Para quienes no son padres de familia, la rutina de toma de desayuno se sigue de igual manera, aunque no tengan la imposibilidad de horario como la que manifiestan tener quienes son padres de familia. Hay oficinas en las que se compran los artículos de cafetería entre todos los integrantes del área, sin embargo también hay oficinas en las que cada trabajador compra su café, azúcar y hasta vasos desechables, mismos que guardan en sus cajones bajo llave.

Algunas trabajadoras toman los primeros minutos de la mañana para maquillarse o incluso peinarse antes de comenzar con sus actividades. Para la mayoría de los trabajadores las actividades comienzan alrededor de las 9:00 a.m. una vez que han terminado de alistarse. En las primeras horas de la mañana se puede escuchar las conversaciones de los trabajadores sobre el tráfico, lo que preparan de comer en la tarde y las noticias que recuperan del

periódico o de las diferentes páginas de internet. Sin embargo, las actividades ya comienzan antes de que llegue el director del área correspondiente.

Los trabajadores cuentan con media hora para desayunar alrededor de medio día y que pueden tomar en el momento que cuenten con la oportunidad dependiendo de su carga de trabajo o incluso de la manera en que se acuerde con sus compañeros de área para no dejar la misma sin atención, ya que en ese momento es posible para los trabajadores salir de su oficina.

Esta media hora, los administrativos pueden ir a la cafetería de la Secretaría y en la cual hay diferentes establecimientos con diversas opciones de alimentos para elegir. De igual manera tiene algunas mesas y sillas para que quienes prefieran desayunen ahí, pues es común observar que si la preparación de sus alimentos tardó, los trabajadores se llevan su desayuno a las oficinas para comerlo ahí. También depende de si llevan el almuerzo de sus compañeros, en ese caso el tiempo de espera en la cafetería aumenta por lo que regresan con las encomiendas para el área.

Para muchos trabajadores es molesto llevar el desayuno de sus compañeros por lo que no avisan cuando irán a la cafetería pues les representa mucho tiempo, además de que algunos jefes de área se molestan si no les llevan sus alimentos preparados de la manera en que los hayan solicitado.

Para algunos directores el que se ingieran alimentos en la oficina no es problema, sin embargo hay quienes no autorizan el consumo en el interior de las mismas por la poca ventilación o por la imagen que ello despierta. Hay varios vendedores ambulantes en la Secretaría, quienes distribuyen alimentos principalmente pero también hay quienes venden películas, perfumes, bolígrafos, ropa, entre otros. En algunas áreas los vendedores no tienen permitido el acceso por lo que los trabajadores salen para comprar lo que deseen. En la mayoría de las áreas se puede ver a los trabajadores consumiendo algo a lo largo del día.

Alrededor de la una de la tarde varias trabajadoras se retiran para ir por sus hijos a la escuela, el tiempo depende de la lejanía de la misma, por lo regular

se trata de una hora o de una hora y media. Algunas direcciones solicitan a las mismas registren la hora en la que salen y la hora de regreso para que al final de su jornada repongan ese tiempo, sin embargo, hay áreas en que no es necesario pero también se advierte que las trabajadoras tardan más tiempo en regresar.

Si algún administrativo necesita salir a lo largo del día por alguna cuestión personal se le pide que llene un pase de salida, el mismo es un respaldo que se tiene en caso de que las personas de contraloría acudan a las áreas a verificar que los trabajadores se encuentren en su área. El pase de salida justifica su ausencia, además de ser un documento de control y para que en caso de algún percance fuera de las instalaciones se respalde al trabajador.

En las áreas en donde se realizan diferentes trámites como la Dirección de Desarrollo de personal, la Dirección General de Recursos Financieros y la Dirección de Servicios a Personal es común escuchar a las personas que acuden a realizar algún trámite molestos por el tiempo de espera, solicitud de requisitos o trato por parte de alguno de los trabajadores quienes reciben indicaciones específicas dependiendo del director. En algunos casos los directores autorizan a los trabajadores brindar todas las facilidades para algún trámite en caso de que las personas que lo solicitan sean de alguna región muy lejana como Huejutla. Sin embargo hay áreas en donde todos los requisitos solicitados son indispensables, lo que causa molestia para algunos usuarios, en tal caso cuentan con el respaldo de los jefes para no realizar el trámite solicitado.

En cuanto a las personas que brindan atención a público, algunas son muy pacientes y cuentan con la facilidad de explicar a las personas que acuden en busca de algún servicio, aunque también hay personas que no son muy pacientes o no les gusta mucho esa labor por lo que la realizan de manera casi automática y con muy poca paciencia, aunque también hay usuarios que acuden a realizar algún trámite sin los documentos necesarios lo que hace que se molesten y generar problemas en el área.

Algunos directores de las áreas solicitan a los trabajadores que no haya gente esperando en los mostradores o que su atención sea lo más rápida posible. El ruido en esas áreas provoca que el tono de voz que se utilice sea más elevado.

Pocos minutos antes de las 15:00 p.m., los trabajadores que salen a esa hora comienzan a guardar sus cosas, aunque podemos ver áreas en las cuales los administrativos se niegan a hacer algún trámite a partir de las 14:30 horas porque les impediría salir a la hora exacta. Esta actitud depende del trabajador y de las indicaciones del jefe inmediato.

A las 15:00 horas se advierte la aglomeración del personal en el lugar de checado, en muchas áreas se da preferencia a las madres trabajadoras que tienen a sus hijos en el CENDI (Centro de Desarrollo Infantil) ubicado en la parte de atrás de la Secretaría, pues a esa hora también salen los niños de la guardería. En ese lapso es un poco complicado salir en automóvil pues salen la mayoría de los trabajadores y llegan varios otros papás a la guardería que no es exclusiva de las oficinas centrales, por lo que es muy común el tránsito intenso hasta aproximadamente las 15:20 horas.

De 15:00 a 16:30 solamente laboran los administrativos que cuentan con compensación y los directores de las diferentes áreas. La compensación se refiere a una percepción que reciben ciertos trabajadores de manera mensual y que depende de la carga de trabajo que exista en el área, lo cual determina si es necesario que el personal labore una hora y media más. No existe un tabulador para dicho ingreso, el cual depende del recurso brindado para el área, en ese caso el director o jefe de área decide a quién se le otorgará y la cantidad a percibir, ya que puede ser dividido entre varias personas o puede ser asignado a una sola.

Cuando es un día de poco trabajo es común ver a los administrativos leyendo algún libro, viendo algún catálogo o incluso navegando en internet si no lo tienen restringido, el límite de éste depende del Director del área, quien indica la restricción a la Dirección General de Tecnologías de la Información.

Otro de los aspectos determinantes en las actividades laborales del personal administrativo de las oficinas de la Secretaría de Educación Pública son los días no laborales en las escuelas de Educación básica, como es el caso del último viernes de cada mes, en el que se realiza el Consejo Técnico Escolar (CTE), el cual a partir del periodo lectivo 2016-2017 dependerá de las Autoridades Educativas Estatales.

En un día de descanso para los alumnos de Educación Básica, algunas trabajadoras solicitan permiso para no acudir a laborar y quedarse con sus hijos en casa, algunos otros padres de familia cuentan con el apoyo de sus familiares quienes se encargan de los pequeños esos días, pero también hay varias personas que llevan a sus hijos a las oficinas, por lo regular si ambos padres trabajan en las áreas centrales, es la madre quien se lleva a su hijo a su área.

Los niños llevan algún juguete o dispositivo electrónico para distraerse en las horas que permanecen ahí, sin embargo ya que hay varios niños en las oficinas solicitan permiso a su mamá para jugar en las áreas verdes, pero si son muy pequeños los papás no permiten que los niños salgan de los edificios, en estos casos se puede escuchar con regularidad el llanto de algún pequeño que en ocasiones molesta a los administrativos que incluso llegan a manifestarlo con algún comentario como: “ya callen a ese niño”, “guarden silencio”, entre otros. Algunas trabajadoras llevan películas que reproducen en sus equipos de cómputo, o incluso solicitan a algún otro trabajador cuide de sus hijos.

Existe un espacio cercano al “edificio verde” denominado “la escuelita”, que era utilizado para que los hijos de las madres trabajadoras dejaran ahí a sus hijos para que hicieran su tarea mientras ellas terminaban su jornada laboral, sin embargo ya no funciona con estos fines y es el aula utilizada para trámites de prestación de anteojos o en ocasiones para trámites de cambio de licencia de conducir para los trabajadores. En esta escuelita se organizan en ocasiones actividades como proyección de películas o pequeñas representaciones teatrales con el fin de que los niños acudan los días que acompañan a sus padres a las oficinas, sin embargo, los trabajadores argumentan no tener confianza al no tener a sus hijos a la vista, por lo que no les permiten acudir y

los pequeños permanecen en las oficinas. En estos casos los niños se quedan en algún escritorio con un trabajador reduciendo su espacio de trabajo. Los administrativos deben cuidar sus documentos para que no sean utilizados por los pequeños para hacer algún dibujo e incluso hay quienes guardan los objetos decorativos que tienen en sus escritorios para evitar que los niños los rompan o los pierdan, al igual que los artículos de papelería.

Los trabajadores de la SEPH no acuden a laborar el día de su cumpleaños. En algunas áreas festejan los de todo un mes y en otras lo hacen para cada trabajador, un día antes o después de la fecha que se ausentarán.

Para estos festejos se solicita la cooperación de los integrantes del área para comprar el desayuno y el pastel del festejado. En algunas oficinas la celebración de cumpleaños también representa una serie de conflictos ya que hay quienes no están de acuerdo en el desayuno que se piensa llevar o incluso en el pastel o la manera en que el mismo es repartido. Ponerse de acuerdo para estas fechas es bastante complicado y por lo regular hay quejas o personas inconformes por la organización.

Para los cumpleaños de los directores del área se solicita que el festejo sea fuera del Instituto, estos días se reserva algún lugar para el desayuno o comida dependiendo de las posibilidades de horario del director. En caso de que sea desayuno, el área permanece cerrada hasta la hora que regresan los trabajadores a las oficinas. El personal paga el desayuno del director, quien puede ir acompañado de su familia y de igual manera el costo de su consumo se reparte entre todos los integrantes del área.

1.5 Días de descanso por clave o situación familiar.

A lo largo del año en la SEPH se organizan una serie de eventos para los trabajadores que ostentan claves administrativas, docentes y madres de familia.

Los trabajadores con clave administrativa disfrutan del “día del administrativo” en el que no acuden a laborar, en estos eventos no se considera al personal contratado por honorarios.

Para el día del maestro es el turno de los trabajadores que ostentan clave docente, sin embargo existe inconformidad toda vez que los administrativos tienen que presentarse a laborar ese día. En varias ocasiones se ha manifestado la duda en si será o no concedido el día debido a que los docentes de las oficinas centrales no se encuentran laborando frente a grupo, sin embargo hasta la fecha el día ha sido concedido y se les invita a la celebración tanto Estatal como la que se hace por parte de la Secretaría.

Para el festejo del día de las madres, las trabajadoras que son madres de familia no asisten el día 10 de mayo, también se ausentan para acudir al evento Estatal, al de la Secretaría e incluso al de la oficina en la que laboran, por lo que el mes de mayo es un mes en que hay muy pocas trabajadoras en la áreas administrativas.

Los días que no acuden todos los trabajadores como el día de la mujer, el 10 de mayo, el día del administrativo o del maestro, las autoridades permiten la salida horas antes del horario oficial.

Cuando un trabajador necesita ausentarse un día laboral para asuntos personales, puede hacer uso de “días económicos”, los cuales se trata de nueve días al año en que el trabajador puede faltar al trabajo con goce de sueldo y el cual debe ser tramitado al menos un día antes de la fecha que se solicita. Se permite faltar hasta tres días consecutivos y los mismos dependen de que no haya alguna suspensión oficial inmediata o de la disposición del jefe del área quien en ocasiones puede acceder a brindar el permiso por cuestiones de carga de trabajo o porque ya algún otro trabajador solicitó autorización para ausentarse los mismos días.

Los trabajadores contratados por honorarios no disfrutan de los días de descanso que tiene el personal con clave administrativa o docente.

Para Semana Santa, en los últimos años ha habido una serie de indicaciones que varían de acuerdo al jefe o director de área. En algunas de ellas se solicita a los trabajadores realicen guardias durante diferentes días, y solamente se otorgan los días Santos, sin embargo en esas guardias no se elaboran oficios ya que los directores o jefes no se encuentran para firmarlos, no se recibe documentación ya que los sellos se encuentran en resguardo por considerarse días inhábiles.

Para el receso escolar de cada periodo lectivo, los trabajadores cuentan con tres semanas de vacaciones. Estas se disfrutan con las dos primeras semanas que hayan sido establecidas para todo el personal, pero la tercer semana puede ser solicitada por los trabajadores de manera que convenga a sus intereses siempre y cuando sea antes de que comience el ciclo escolar. Estos días también se asignan días de guardia para las dos primeras semanas de vacaciones.

En ambos casos las guardias se asignan a los trabajadores que cuentan con una compensación y quienes están contratados por honorarios ya que para los trabajadores de base que no cuentan con una percepción extra la Delegación Sindical respalda su periodo vacacional.

1.6 Caracterización de los Informantes.

Para el presente proyecto recuperé la voz de algunos trabajadores que ostentan claves docentes pero que desempeñan funciones administrativas en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, sus edades, años de servicio y algunos aspectos generales se describen a continuación:

Rose tiene 38 años de edad, ha laborado para la Secretaría por 10 años, tiene dos hijas adolescentes y es Técnica en computación. Rose tiene ojos y cabello color café, viste blusas y pantalones de vestir, utiliza accesorios discretos. Siempre llega a su oficina ya maquillada pero comenta que le gusta tomar su desayuno en la oficina. Su horario es de 8:00 a.m. a 15:00 p.m.

Liz tiene 24 años es soltera y tiene dos años trabajando en la secretaría. Liz tiene estudios de nivel medio superior. Tiene cabello largo y rubio, viste regularmente pantalón de mezclilla y playeras que casi siempre tienen alguna imagen. Utiliza botas de tacón alto y menciona que antes de ir a trabajar realiza una rutina de ejercicio de aproximadamente una hora, por lo que es de complexión delgada. En las primeras horas de la mañana se maquilla en la oficina y utiliza como accesorio principal un reloj que combina con su vestuario. Su horario es de 8:00 a.m. a 15:00 p.m.

Juana tiene 38 años y tiene 10 laborando en la secretaría. Ella es Licenciada en Sistemas Computacionales. Tiene cabello corto y color negro, tiene ojos color café y es originaria de Pachuca. Tiene una hija de ocho años a quien lleva a la escuela antes de llegar a la oficina. Viste regularmente pantalón de mezclilla y blusas, además de zapatos bajos. Juana no utiliza maquillaje pero sí utiliza accesorios y uñas decoradas de manera llamativa.

Eli tiene 28 años y 5 laborando para la SEPH, su horario es de 8:00 a 16:30. Es originaria de Tlaxcoapan, y es Licenciada en Contaduría. Por lo regular viste pantalón de vestir o de mezclilla y siempre utiliza saco. Eli no usa maquillaje y sus accesorios son pequeños, sus aretes son los únicos que no cambia, usa zapatos bajos. Es de cabello negro y ojos color café.

Paty tiene 35 años y cuenta con 4 años laborando para la Secretaría, su horario es de 8:00 a 15:00 horas. Tiene una hija de dos años y es originaria de Pachuca. Paty es Licenciada en Administración. Utiliza traje sastre y zapatillas de aproximadamente 10 centímetros. Sus accesorios combinan siempre con su vestuario pero no utiliza maquillaje. No llega a desayunar a la oficina.

Andrés tiene 52 años y tiene 25 trabajando en la SEPH. Su horario es de 8:00 a 16:30 horas. Es originario de Pachuca y tiene un hijo de aproximadamente 10 años. Andrés es Maestro en Educación. Siempre viste de traje y corbata, utiliza anteojos y tiene cabello y ojos color café.

Gaby tiene 37 años y 6 trabajando en las oficinas centrales. Su horario es de 8:00 a 16:30 horas. Es originaria de Jacala, tiene dos hijas. Cursó tres

semestres en la Normal Superior. Su vestuario está comúnmente conformado por mallones y blusas, zapatos altos pero no utiliza accesorios pues dice que le estorban para trabajar. Utiliza poco maquillaje que se aplica por lo regular las primeras horas de trabajo. Tiene cabello corto y negro y es de ojos color café.

Anahí tiene 28 años, es soltera y vive únicamente con su mamá. Su horario es de 8:00 a 15:00 horas. Es originaria de Pachuca y estudió la Licenciatura en Derecho en el Centro Hidalguense de Estudios Superiores pero no obtuvo su título. Anahí utiliza ropa ajustada y accesorios grandes que combina con su vestuario y zapatos altos aunque ella es también muy alta de aproximadamente 1.70 cm de estatura. Su maquillaje es llamativo y tiene cabello rubio y ojos color café.

Ricardo tiene 38 años de edad y 8 trabajando en la SEPH, su horario es variado. Es de Pachuca y tiene dos hijas. Es Licenciado en Sistemas Computacionales. De lunes a jueves utiliza traje sin corbata pero los viernes viste pantalón de mezclilla con un saco de traje.

Nancy tiene 37 años y 12 laborando en las oficinas, su horario es de 8:00 a 16:30 horas. Tiene dos hijas. Nancy estudió dos semestres de la Licenciatura en Telesecundarias y la dejó para casarse. Para laborar utiliza vestidos o pantalón de vestir y zapatos altos. Sus accesorios son grandes y tiene uñas de gel decoradas. Llega a la oficina maquillada pero toma el desayuno ahí. Tiene ojos color café y cabello corto y rubio.

1.7 Las mujeres docentes como fuerza mayoritaria de trabajo en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

De acuerdo con los registros realizados por el Instituto Nacional de Estadística Y Geografía, INEGI (2015), de los 52.1 millones de personas que constituyen la población laboral activa del país casi el 68% son trabajadores subordinados remunerados mientras que el 26.6% son trabajadores independientes y el resto trabajadores auxiliares sin remuneración pactada.

Con respecto a los trabajadores de la educación registra que el 39% de los trabajadores son hombres y el 61% son mujeres, esquema mayoritario que se repite en el trabajo de apoyo en actividades administrativas en el cual el 41% son hombres y 59% son mujeres.

Ahora bien, como se señala al interior de éste capítulo, en la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo, la mayoría de las trabajadoras son mujeres y representan el 58% de la fuerza de trabajo de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo. Las mujeres que ostentan clave docente representan el 55% y es en este sentido que la presente investigación busca comprender la manera en que perciben el desempeño de sus funciones como administrativas y, de acuerdo con la información que emana de las entrevistas realizadas a docentes de las diferentes áreas administrativas comentan:

Rose: ...pues yo trabajaba en un banco en el área de informática, ahí estuve trabajando dos años pero no me gustaba mucho viajar porque me tenía que ir muy temprano para llegar allá a las ocho.

Liz: ...no tuve que andar tocando puertas viendo en donde me quedaba a trabajar, tenía compañeros que no encontraron trabajo rápido pero que tampoco les hubiera gustado trabajar aquí. No es porque trabajar en una oficina sea malo, pero por ejemplo, a una su papá le ayudó a poner su despacho contable y dice que ¡no tiene que estar corriendo a checar! No que aquí tienes que correr ¡que si ya llegaste tarde, que si el tuzobus, etcétera, etcétera!

Eli: Yo trabajaba para la universidad del Estado pero ahí mi horario cambiaba mucho, cada semestre me lo cambiaban, y tenía que ir tanto en la mañana como en la tarde y salía a veces hasta las nueve de la noche

Anahí: Hay días que no hay mucho trabajo y la verdad así se te pasa bien lento el tiempo pero bueno pues es lo de menos porque puedes entrar a internet y checar algunas cosas para que se te pase más rápido el día o puedes salir como te digo que a desayunar y eso pero pues no me quejo porque mi trabajo es relativamente sencillo

Lo que Rose, Eli, Liz y Anahí nos permiten ver es la importancia de contar con un empleo que les permita tener cierta comodidad en términos de búsqueda de

oportunidades laborales y de optimizar tiempos de traslado que les representan a la vez un gasto económico mayor. El empleo es definido por Chávez (2010) como la principal fuente de ingreso de los hogares que permite acceder a mejores niveles de vida. Si el empleo es regulado por el Estado brinda sistemas de previsión social orientados a que el trabajador y su familia enfrente imprevistos de salud, ofrece seguridad en términos de jubilación, además de posibilitar el desarrollo de diferentes habilidades.

Esta comodidad que ofrece un trabajo regulado por el Estado resulta atractivo para las trabajadoras que además manifiestan que insertarse en el mercado laboral es cada día más complicado, tal como lo comenta Anahí:

Anahí: ...porque la verdad es que sí está muy difícil encontrar trabajo, total que ahí me ves que según yo no me iba a quedar mucho tiempo, tú sabes, el típico, "es un trabajo mientras encuentro algo más...Hoy en día es muy difícil tanto encontrar como mantener tu trabajo, y la verdad si vas a estar siendo atacado por pertenecer al sistema, pues que por lo menos no te estén moleste y moleste con que quieren que te evalúes.

En el discurso de Anahí observamos que el trabajo administrativo le permite tener cierta tranquilidad ya que advierte la dificultad que representa para muchas personas encontrar un trabajo fijo, Chávez (2010) comenta que la falta de empleos acelera la competencia entre las personas, con desventaja para los grupos más vulnerables como las mujeres y comenta que, la idea de los ingresos de las mujeres como complementarios a los del marido deriva en menores salarios asignados a ellas. Chávez (2010) complementa diciendo que la escasez de empleos afecta principalmente a mujeres, jóvenes y adultos mayores, lo cual incrementa la creación de trabajos precarios con bajos salarios que las mujeres aceptan dada la escasez de oportunidades.

Por otro lado también hay mujeres para quienes laborar como administrativas representa una posibilidad de superación en el sentido en que les permite aprender más como lo mencionan Liz y Juana:

Liz: ...yo quisiera seguir trabajando en un despacho ahora que ya aprendí más, y es un plan que tengo con mi novio ya que

creemos que así estaremos más tiempo juntos o a la larga dejar de trabajar aquí y ya sólo tener que atender el despacho y así.

Juana: ...yo quería irme a trabajar a centrales porque aparte el IHMSYS ya me quedaba lejos y aparte se decía que en las oficinas centrales había más trabajo y yo lo que quería era aprender más.

Liz y Juana nos permiten advertir que desempeñarse como administrativas representa una posibilidad de aprendizaje que valdría la pena revisar en términos de comprender si esta búsqueda representa una búsqueda de reconocimiento social o si se trata de una meta personal que les brindará otras oportunidades.

Ahora bien, derivado de estas opiniones que tienen las docentes en cuanto a la importancia que representa tener un empleo, que además sea conveniente en cuanto a su comodidad y oportunidad de superación es importante señalar que de acuerdo con las cifras del INEGI (2016), las mujeres en México como en otros países comparten una doble jornada ya que el trabajo en el hogar es absorbido por las ellas así tengan un trabajo asalariado o no.

De acuerdo con Chávez (2010), a las mujeres se les ha asignado la mayoría de la responsabilidad del trabajo doméstico, las cuales al no ser remuneradas, no se les considera como actividades económicas y comenta que la desigualdad en el empleo entre lo público relacionado al hombre, y lo privado (familia) por ende designado a la mujer condicionan el trabajo extra doméstico de las mujeres.

En la misma lógica Bustos(1999) afirma que la actividad extradoméstica de la mujer no se cuestiona con severidad siempre y cuando cumpla con su deber.

En este sentido, el INEGI (2017) registra que en el año 2015 la carga total de trabajo no remunerado femenino fue de 74.3% frente a 25.7% realizada por los hombres dada la integración del trabajo remunerado.

Tabla 2. Porcentaje del trabajo remunerado y no remunerado 2015.

	MUJERES	HOMBRES
Horas dedicadas a las labores domésticas	74.3%	25.7%
Horas dedicadas al trabajo remunerado	21.1%	78.9%

Fuente: INEGI Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México (2015).

Esta doble jornada que enfrentan las mujeres docentes que laboran como administrativas, sus implicaciones, pero también sus exigencias y las diferencias que existen con respecto al género en términos de la manera en que perciben su trabajo los docentes que laboran en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo se detalla en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO II

LAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: CONDICIONES LABORALES Y OBLIGACIONES DOMÉSTICAS.

Para las trabajadoras administrativas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, su condición de género es de suma importancia ya que de acuerdo con el discurso de las informantes que formaron parte de este estudio, el horario es una parte fundamental para elegir un trabajo de esta índole pues les permite dedicar el resto del día a sus actividades en el hogar, ya que terminar su jornada laboral a las 15:00 horas les brinda la posibilidad de preparar alimentos, hacer la tarea con sus hijos y hasta alistar la ropa de sus esposos, sin embargo no se hacen referencia al tiempo que se dedican ellas mismas.

Al respecto, el Instituto Nacional de las Mujeres (2003:10) documenta que:

“El principal compromiso de las mujeres es con su familia. Esto implica que el trabajo de las mujeres está supeditado a su papel como esposas y madres; por ello suelen ausentarse con frecuencia, no hacen carrera y desaprovechan oportunidades de desarrollo profesional y de capacitación laboral”.

De esta manera se reconoce que para las mujeres madres de familia, el cuidado de sus hijos y cónyuges es un factor primordial al momento de elegir un empleo remunerado ya que recuperando la voz de las informantes, estas actividades las obliga a solicitar permisos en su centro de trabajo para acudir a reuniones escolares, festivales e incluso para llevar a sus hijos a consulta médica en caso de necesitarlo. La posibilidad de contar con un horario laboral similar al horario escolar de sus pequeños, permite a las mujeres no descuidar su condición de madre-esposa y además cuentan con la oportunidad de ausentarse de las oficinas sin afectar su salario.

La condición de cuidadoras que viven trabajadoras es de igual manera abordada por la Organización Internacional del Trabajo (2016) la cual refiere que:

“La gran carga de actividades de cuidado que asumen las mujeres y los sistemas por los que el salario neto y las prestaciones sociales aumentan con la antigüedad en un empleo amenazan más aún con incrementar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. En particular las madres que suelen asumir responsabilidades de cuidado adicionales ven considerablemente reducida su capacidad para obtener ingresos, lo que contribuye a una brecha salarial negativa vinculada con la maternidad y a una prima salarial asociada con la paternidad”. (Organización Internacional del Trabajo, 2016:11)

En esta lógica se reconoce que para las mujeres el tiempo familiar es importante, al punto de sacrificar sus posibilidades de ascenso en el puesto de trabajo, pero también las obliga a rechazar una mayor percepción salarial si esto compromete y reduce el tiempo que se encuentra destinado a sus actividades familiares. En este sentido se advierte que los hombres no enfrentan estas limitantes y por lo tanto sus posibilidades de reconocimiento laboral es mayor al que tienen sus compañeras mujeres.

Otra de las condiciones que las mujeres administrativas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo califican como ventaja es la posibilidad de contar con diferentes garantías sociales propias de los trabajos remunerados. Al respecto Kurczyn (2000) define que estas garantías protegen los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes cuentan con derechos propios del género en función de la maternidad, de las responsabilidades de la crianza de los hijos y los cuidados familiares. Kurczyn (2000:10) también señala que “Los derechos con motivo de la maternidad no son privilegios, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano”.

En las entrevistas realizadas a las informantes comentan que existe cierta desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres en términos de enfrentar la falta de oportunidades con respecto a su crecimiento y reconocimiento laboral dentro de la Secretaría. Al respecto Kurczyn (2000) identifica que esas

diferencias obedecen a diferentes circunstancias entre las que se encuentran: que las mujeres se dedican a realizar actividades impuestas por sus familias, por prejuicios sociales que califican ciertas actividades como no apropiadas para la mujer en tanto intervienen con sus funciones maternas, por la desigualdad de oportunidades educativas y de formación para el trabajo.

La desigualdad recuperada en el presente capítulo ha sido una condición social que ha perdurado en diferentes contextos a lo largo de la historia y la cual de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (2003) emana de las funciones de reproducción que se han asociado al género femenino incluyendo el desarrollo de actividades no remuneradas y sin reconocimiento social, mientras que las funciones de producción a lo masculino, cuyas actividades son valoradas y mejor remuneradas.

Las trabajadoras de la SEPH identifican la falta de reconocimiento laboral por parte de sus superiores, además de que advierten la diferencia salarial a pesar de realizar las mismas actividades y cubrir el mismo horario que los trabajadores hombres.

Al respecto el Instituto Nacional de las Mujeres (2003:08) informa que,

“En el ámbito laboral, la discriminación hacia las mujeres se manifiesta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los , reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales”.

Además el Instituto Nacional de las Mujeres define la discriminación salarial como las diferencias en la retribución económica que se da al mismo trabajo realizado por hombres o mujeres en donde son ellas quienes perciben un salario menor sin que algún criterio de productividad o calificación laboral medie la remuneración.

En contraste con la opinión de las mujeres cuyas responsabilidades como madres de familia marcan una pauta importante en su esfera laboral, los hombres que formaron parte de este estudio y que desempeñan cargos de mayor jerarquía comentan que la posibilidad económica que representa

trabajar en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública compensa las horas extra que sus funciones ameritan pues de esa manera pueden brindar a sus familias una condición de vida diferente a la que podrían proporcionarles si se desempeñaran como profesores frente a grupo.

En un estudio realizado por el Centro de Estudios de la Mujer en 1998, se afirma que en general las virtudes masculinas se asocian a cargos que suponen manejo de poder, toma de decisiones y de mayor estatus mientras que las virtudes femeninas vinculan a las mujeres con ocupaciones de menor calificación y más rutinarios.

Es en esta lógica que en el presente capítulo se pretende dar a conocer la perspectiva laboral que tienen los trabajadores que ostentan clave docente y que se desempeñan como administrativos en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo y cómo ésta se presenta de acuerdo al género. Se realiza una descripción de la dinámica familiar de los trabajadores administrativos de la SEPH y como ésta determina la importancia que otorgan a su horario y percepciones salariales.

En primera instancia se recupera la opinión que tienen los trabajadores administrativos acerca de la seguridad que les brinda laborar en Secretaría así como sus implicaciones.

En el segundo apartado se abordan las características de horario laboral que cubren los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, así como los aspectos que determinan su jornada de trabajo.

En un tercer momento se describe la dinámica familiar de los trabajadores administrativos, se hace un recuento de las actividades que realizan y que se relacionan con su estado civil y género.

En el último apartado de este capítulo se hace referencia a uno de los elementos determinantes en el horario laboral de la SEPH denominado compensación y se describen las obligaciones que conlleva recibirlo.

2.1 Ser administrativo brinda seguridad económica.

Para las trabajadoras administrativas la posibilidad de laborar en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública les brinda mayor seguridad en términos de salario, vacaciones y diferentes prestaciones que se otorga a los trabajadores de la educación.

Para algunas mujeres administrativas la elección de este trabajo fue una búsqueda de cambio ante una situación laboral o personal que ya tenían definida, pero que no cubría sus expectativas con respecto a contar con diferentes prestaciones a las que ahora son participes. La posibilidad de laborar por honorarios como primera instancia en la Secretaría brindó a estas mujeres la oportunidad de ingreso al ámbito laboral, sin embargo comentan que los beneficios eran pocos o nulos comparados con los de los trabajadores de base.

Anahí: pues ya entré primero como por honorarios, y me pusieron como apoyo en una de las oficinas en donde pues ya ayudaba a hacer oficios, y en ese tiempo ganaba mucho más de lo que gano ahora con mi clave docente, pero no tenía mucha seguridad laboral, aparte de que no tenía prestaciones...

Para Anahí el ingreso a la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo como trabajadora contratada por honorarios, le permitía tener un ingreso mayor al que percibe como trabajadora de base, pero que limitaba su seguridad pues los trabajadores contratados por honorarios no generan antigüedad, además de que su contrato puede dejar de ser renovado en cualquier momento en ocasiones sin aviso alguno.

Anahí; en el área en donde está mi hermano pasaba que ya para enero que regresaban las personas de honorarios, pues ya no tenían contrato renovado.

Esta inseguridad al ser contratadas por honorarios, hace que las trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo busquen una basificación, es decir que se les otorgue una clave presupuestal que les acredite como trabajadoras de base administrativa o docente con pago vía nómina, con la cual

recibe diferentes percepciones además del pago de su salario así como prestaciones como servicio médico.

Anahí: ...en ese entonces yo ganaba doce mil pesos, pero pues ya la verdad quería tener algo más seguro. Sobre todo porque así pues puedes disfrutar más de las vacaciones y así, y aparte pues hasta te puedes enfermar.

En el discurso de Anahí se advierte que a pesar de que las personas contratadas por honorarios las percepciones económicas sean mayores, no cuentan con los mismos periodos vacacionales o días de descanso que los trabajadores de base, de igual manera se mira cómo estas personas no cuentan con derecho al ISSSTE y por lo tanto sus posibilidades de faltar en caso de enfermedad son también escasas.

Como trabajadora con clave docente de primaria (E0281), Anahí recibe el siguiente salario:

Tabla 3: Percepciones salariales quincenales de la clave E0281

Percepciones			Deducciones		
CONCEPTO	DESCRIPCIÓN		CONCEPTO	DESCRIPCIÓN	
07	Sueldos compactados	\$3,721.96	01	Impuesto Sobre la Renta	\$602.69
38	Despensa	50.35	02	Fondo de Pensiones y Diversas Prestaciones (ISSSTE)	227.97
39	Material didáctico	68.47	04	Servicio Médico y Maternidad (ISSSTE)	167.48
44	Previsión social múltiple	26.75	58	Cuota Sindical	37.21
CP	Compensación Provisional Compactable	1,134.60	77	Seguro Colectivo de Retiro AHISA	3.95
E2	Asignación Pedagógica Específica	7.05			
E9	Asignación Docente Genérica	160.35			

H0	Servicios Cocurriculares	314.05			
R9	Asignación Docente Genérica	29.50			
	TOTAL DE PERCEPCIONES	\$5,513.08		TOTAL DE DEDUCCIONES	\$1,039.30
LÍQUIDO: \$4,473.78					

Fuente: Comprobante de pago correspondiente a la quincena 17/2016.

Con lo anterior se observa que Anahí recibe un salario mensual líquido de \$8,947.56, mientras que como trabajadora contratada por honorarios recibía \$12,000, lo cual representa una diferencia de \$3,052.44 pero para Anahí la posibilidad de contar con diferentes prestaciones como el servicio médico compensa esa diferencia.

A lo largo del año, los trabajadores de base de la Secretaria reciben diferentes bonos en fechas que difieren de acuerdo al calendario de pago y a su clave presupuestal, en el caso de los docentes que laboran como administrativos se encuentran los siguientes:

Tabla 4. Prestaciones adicionales para el personal con clave presupuestal docente

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
24	Gratificación de Fin de Año o Aguinaldo
34	Prima Vacacional
65	Ajuste de Calendario
66	Días Económicos no disfrutados
DM	Bono Anual por el día del Maestro
RM	Reconocimiento al Maestro
RZ	Compensación por Fortalecimiento
BT	Bono del Transporte
FA	Bono de Fin de Año
IC	Bono de Inicio de Cursos, Gobierno Federal
IH	Bono de Inicio de Cursos, Gobierno Del Estado
IN	Bono de Conectividad

Fuente: Catálogo de Percepciones y Deducciones SEP (2016)

Los bonos antes descritos se pagan una vez al año, y de los cuales son partícipes únicamente los trabajadores docentes basificados por lo que los trabajadores contratados por honorarios no tienen acceso a ellos, lo cual es una de las razones para que personas como Anahí se interesen en una clave presupuestal.

Con respecto a la búsqueda de seguridad laboral, Chávez (2010) menciona que debido a la demanda laboral, muchos empleadores organizan formas de trabajo parcial o por tiempo determinado que se asigna a las personas que no están integrados al sector formal, que conlleva una evasión de programas sociales y de seguridad, ya que al no integrar a los trabajadores a tales sistemas, los empleadores reducen costos. Afirma que:

La reducción de los gastos en seguridad social y en transferencias limita el tiempo que las mujeres podrían dedicar al trabajo asalariado y, en cierta forma, las induce a tomar empleos de tiempo parcial y flexibles, lo que repercute en los niveles de ingreso y en el alcance de la protección social.(Chávez, 2010:37).

En este sentido se puede reconocer que dadas las necesidades de insertarse en ámbito laboral, las personas aceptan empleos pero sin contrato o con contratos temporales, sin seguridad social y jornadas de trabajo irregulares, la seguridad en el empleo y los derechos laborales se han deteriorado al sustituirse el trabajo estable por estos trabajos no regulares.

De acuerdo con las informantes, la seguridad económica no es la única razón por la cual prefieren laborar en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, sino que refieren a ciertos factores que hacen de esta posibilidad la más cercana a sus necesidades, como es el caso del horario que tienen que cubrir los trabajadores de la SEPH.

2.2 El horario de las oficinas es conveniente.

Para las personas que laboran en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo el horario de trabajo es un tema muy importante.

Como se mencionó en el capítulo anterior, el horario de los trabajadores depende de si cuentan o no con una compensación y en caso de los trabajadores contratados por honorarios, el mismo es definido por su jefe directo y de acuerdo con las demandas del área en la que se encuentran.

Para los trabajadores de base es entonces el ingreso a su jornada laboral a las 8:00 de la mañana contando con media hora de tolerancia, la hora de salida para la mayoría de estos trabajadores es a las 15:00 p.m.

El horario antes indicado permite a los trabajadores realizar diferentes actividades que varían de acuerdo al género y a la situación familiar.

Algunas trabajadoras aceptan haber abandonado sus antiguos empleos por lo atractivo que resulta el horario de las oficinas centrales para ellas.

Rose: yo trabajaba en un banco en el área de informática, ahí estuve trabajando dos años pero no me gustaba mucho viajar porque me tenía que ir muy temprano para llegar allá a las ocho.

Juana: yo trabajaba para una empresa pero la verdad es que el horario no me gustaba mucho, o mejor dicho no cubría mis necesidades ya que pues nació mi primer hija y quería trabajar en algún lugar en donde el horario fuera menos matado, por lo que decidí en ir a preguntar de qué se trataba, y en qué lugar me decían que me fuera a trabajar y sobre todo el horario.

Eli: yo trabajaba para la universidad del Estado pero ahí mi horario cambiaba mucho, cada semestre me lo cambiaban, y tenía que ir tanto en la mañana como en la tarde y salía a veces hasta las nueve de la noche, y la verdad es que dejaba mucho tiempo solita a Monse (su hija) y casi no teníamos tiempo para las tareas.

Lo que Rose, Juana y Eli nos dejan reconocer es la importancia del horario laboral remunerado el cual debe permitirles cumplir con sus actividades familiares y mencionan que el horario de las oficinas centrales de la SEPH les posibilita salir más temprano y por lo tanto, pueden realizar diversas actividades que difieren con la situación familiar de las trabajadoras.

Con respecto a la búsqueda de las trabajadoras por un horario más adecuado a sus necesidades Carrasco, (1999) comenta que

...el trabajo a tiempo parcial tiene sesgo de género, ya que se exige disponibilidad absoluta de tiempo (cambios de horarios, de plazas, etc.) del que no disponen las mujeres con responsabilidades de cuidados. (Carrasco, 1999: 143).

Se advierte que para las mujeres como Eli el cambio de horario constante representaba un problema que debía resolver para poder dedicar más tiempo a Monse.

Para algunas trabajadoras es importante contar con la posibilidad de llevar y recoger a sus hijos en sus respectivas escuelas y realizar otras actividades con ellos, incluso cuando tales actividades sean propias de los pequeños.

Paty: ...saliendo de aquí a veces paso a comprar algo que necesite o se me haya olvidado para la comida o así, si no tengo nada que ir a comprar pues me voy a casa y de ahí me voy caminando por mi hija porque su guardería queda cerca de casa, de ahí ya preparo de comer y comemos a las 5:30 o 6:00 pm que llega mi esposito, en el inter pues me pongo a jugar con Anita o vemos Peppa o Dora, depende de lo que ella quiera ver, ya que llega mi esposín pues ya comemos y la verdad pues es que nunca es igual!, tus actividades ya con hijos pues nunca son las mismastoda tu vida gira ya en torno a tus hijos porque las vacaciones pues si no se siente bien no sales, o que planeas vacaciones dependiendo de lo que crees que a ella le gustaría que si la llevas a ver obras para niños o que si la llevas a la playa y eso pero pues tú ya no puedes tirarte panza para arriba y asolearte porque la tienes que cuidar!

Lo que Paty nos deja ver es la importancia que tiene el ir por su hija a la escuela, pero también dedicar las tardes a jugar con ella y hasta ver programas televisivos aptos para niños, pues afirma que una vez que las personas son madres y padres de familia, sus actividades se adaptan para cubrir las necesidades y gustos de sus hijos. Con respecto a la importancia que brindan las madres de familia a los gustos y actividades de sus hijos, Coria (2012) comenta que en nuestra cultura las mujeres han sido criadas para “ser” a través de un “otro”, pues así como los hombres están asignados a sentirse individuos por medio del trabajo, las mujeres lo son por medio de los hijos y del amor de

un hombre. En el mismo sentido (Badinter, 1981:16) afirma que *“la madre ingresa en la sombra y su condición se asocia a la del hijo”*.

Resulta interesante reconocer la manera en que los padres de familia dejan de lado sus actividades y gustos de diferente índole para adaptarse a los gustos de sus hijos quienes determinan la dinámica familiar como es el caso de las vacaciones.

Además de las actividades que Paty realiza con su hija, entre sus preocupaciones se encuentra preparar la comida familiar pues refiere a ésta en diferentes momentos de su discurso

Paty: yo por ejemplo tenía una fiesta el sábado y pude ir un jueves antes a ver que compraba y sin prisas de que en lo que preparo la comida y eso...si saliera a las 4:30 en lo que hago de comer ya me dieron las 5:30 o las 6:00 y ya con eso de que todo lo cierran bien temprano pues ya no hubiera podido ir.

Lo que Paty nos permite reconocer es que para ella permanecer más tiempo en la oficina afectaría sus posibilidades de realizar otras actividades o incluso contaría con menor tiempo para efectuarlas, por lo que para ella cubrir un horario hasta las 15:00 horas resulta apropiado para sus intereses familiares, lo cual constituye una jornada doble, que es definida por Lagarde (2003) como la que se constituye por la jornada pública de trabajo asalariado y por la jornada privada de trabajo productivo, (el realizado en casa). Afirma que la mayor parte del trabajo femenino, el doméstico no es conceptualizado como trabajo.

De igual manera Chávez, (2010) comenta que:

La esencia de la gran desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres es la separación entre lo público (espacio del hombre) y lo privado (espacio de la familia y, por ende, de la mujer). Las obligaciones domésticas y familiares condicionan el trabajo extra doméstico de las mujeres... (Chávez, 2010:27).

En el mismo tenor Barañano (1992) afirma que el ritmo del trabajo doméstico está en gran parte, condicionado por los tiempos y las exigencias del mundo extrahogareño, como el horario de entrada y salida del trabajo remunerado.

En este sentido se advierte que para las mujeres trabajadoras y madres de familia es importante contar con un empleo que les permita recibir un salario de manera constante, pero procuran que tal empleo no obstaculice sus actividades domésticas.

2.3 Dinámica familiar de los trabajadores de las oficinas centrales de la SEPH.

Para los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo laborar en ella se adecua a sus necesidades y dinámica familiar ya que cubre sus expectativas y les posibilita cumplir con diferentes tipos de intereses que varían de acuerdo al estado civil y familiar de los trabajadores administrativos.

Para el personal administrativo de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo que no tienen responsabilidades familiares en términos de hijos o pareja, laborar en las oficinas centrales les permite cubrir sus gastos personales y realizar actividades de asueto.

Algunas de ellas afirman que no están dispuestas a cambiar su forma de vida para tener hijos.

Anahí: yo no me veo cuidando a mis hijos, o quedándome el fin de semana viendo películas de Disney porque ya no voy a poder ir al antro o que de viaje, o que a comer [...] algunas personas me tachan de ser muy egoísta porque les digo que no quiero tener hijos, por todo lo que implica cuidarlos, de que si se te enferman, de que si te hacen un berrinche, o todas esas cosas, pero la verdad es que así pues hasta puedo disponer y gastarme mi dinero como quiera, por ejemplo aquí hay compañeritas o compañeritos que luego los ves bien preocupados por el inicio de clases, por todo lo que tienen que gastar, pero pues yo tengo la fortuna de poder gastarme ese dinero en cosas para mí.

Lo que Anahí refiere es la importancia de disponer de su salario, pues advierte que la situación de sus compañeros con responsabilidades familiares limita sus oportunidades de utilizar su salario para cubrir sus necesidades personales y de alguna manera percibe que las preocupaciones de sus compañeros son mayores. Cabe agregar que el que Anahí no esté interesada en convertirse en

madre de familia le atrae críticas por parte de otras personas que la califican como egoísta.

Con respecto a los comentarios que Anahí recibe por su negativa a tener hijos Coria, (2012) menciona que:

...uno de los mayores riesgos para la <<feminidad>> de una mujer es no responder a la imagen maternal que se espera de ella. Una mujer entra en conflicto con su imagen maternal cuando por ejemplo defiende un interés personal sin anteponer el bienestar de los otros a expensas del propio, como sería esperable según la ideología patriarcal. [...] o cuando expresa abiertamente sus ambiciones. Estas actitudes resultan opuestas e incompatibles con los atributos que mejor representan a la imagen de la <<buena madre>>. Son actitudes que se oponen al altruismo, la incondicionalidad y la abnegación. (Coria, 2012:89).

En este sentido se reconoce que para una mujer anteponer sus intereses personales a los de otras personas además de no interesarse en apropiarse de la imagen maternal que se espera de las mujeres, conlleva a dudar sobre su feminidad pues lo femenino se identifica con lo maternal, perpetuando la idea de que ser mujer equivale a ser una buena madre, es decir desinteresada, abnegada e incondicional.

Coria, (2012) continúa diciendo que:

...una mujer será considerada más femenina cuantos más atributos maternales caractericen su comportamiento. Esto significa que aquella mujer que no responda a los atributos maternales corre el riesgo de ser vista por los demás – y por ella misma- como <<poco femenina>>. (Coria, 2012:275).

Así se advierte que para que una mujer sea considerada efectivamente como mujer, requiere contar con ciertos atributos que le permiten ser llamada así, ser considerada como femenina basándose en las características atribuidas a quienes son madres de familia, es decir velar por el bienestar de los otros sacrificando su tiempo y cuidado o intereses personales.

En el mismo tenor se encuentra a Perrot (2009) quien comenta que en la sociedad occidental la maternidad se asume con el aura del amor ya que dura toda la vida. Con esto se reconoce que en una cultura como la nuestra se considera que una mujer solamente conoce el amor verdadero y duradero por medio de la maternidad.

Por su parte Lerner (1990) afirma que la maternidad se mira como el principal objetivo en la vida de la mujer, lo cual conlleva a que se catalogue de desviaciones a las mujeres que no son madres, pues la función maternal se entiende como una necesidad del género ya que las sociedades no hubieran sobrevivido si las mujeres adultas no se hubieran dedicado a tener y cuidar hijos.

Otro referente que comenta esta interiorización de las mujeres por ser madres es Badinter (1981) quien documenta que a partir de 1760 abundaron las publicaciones que aconsejaban a las mujeres a ocuparse de sus hijos y crean en la mujer la obligación principal de ser madre, engendrando el mito del instinto maternal, del amor espontáneo de toda madre a su hijo.

Con lo anterior se reconoce que la valorización que se ha dado a la maternidad es muy alta pues se mira como determinante para la feminidad de la mujer además de que representa su función principal ante la sociedad.

Con respecto a los estereotipos asignados al género femenino Rojas (2000) comenta que:

Las tradiciones, valores y normas culturales en México asumen como femeninos los trabajos reproductivos: procreación, cuidado y socialización de los hijos, así como las tareas domésticas de manutención cotidiana. La maternidad, en contraposición con el trabajo extra doméstico, termina por construirse en el eje organizador de las vidas de las mujeres y es en muchas ocasiones solamente a través de ella que obtienen legitimidad y reconocimiento social. (Rojas, 2000:35).

De esta manera se reconoce que existe un constructo social que determina que las actividades reproductivas, de cuidado son propias de las mujeres, quienes en su mayoría obtienen reconocimiento social sólo por medio de la maternidad.

Con respecto al rechazo por convertirse en madres de familia de algunas mujeres Badinter, (1981) comenta que este rechazo se debe a que las tareas maternas no tienen ninguna valorización por parte de la sociedad, las mujeres no reciben ninguna gloria siendo madres y sin embargo esa es su función principal.

De esta manera se advierte que una de las razones por las cuales a algunas mujeres no les interesa convertirse en madresposas es el hecho de que de esta manera no recibirán reconocimiento alguno y de alguna manera limita sus actividades de asueto.

A diferencia de las trabajadoras sin compromisos familiares como Anahí, las trabajadoras administrativas que son madres basan sus actividades en las necesidades de sus hijos e incluso de su esposo o pareja.

Eli: ...para también preparar el regreso a clases de Monse que ahorita pasó a tercero, pues no me daba tiempo para ir a comprarle que el uniforme, que los útiles que forrar las libretas y eso...que ya ves que luego algunas mamás estamos ahí en las oficinas forrando libros y eso, pero por ejemplo a mí me pasó pero no porque no tuviera trabajo sino porque si no pues ¿a qué hora?

Eli hace referencia a la importancia de contar con el tiempo suficiente para preparar todo lo relacionado a la escuela de su hija, y cómo laborar en las oficinas permite a las madres de familia preparar útiles escolares incluso en su horario de trabajo. El valor que cobra el cuidado de los hijos para las mujeres nos dice Rojas (2000), surge de la tradición que asume el cuidado familiar como responsabilidad femenina.

Sin embargo, las trabajadoras con responsabilidades familiares no sólo cuidan las necesidades de sus hijos sino que de igual manera buscan el bienestar de sus esposos.

Paty: ... a veces también ya mi esposito se pone a jugar con Anita y me da tiempo de preparar la ropa de mi esposo y la mía para el otro día.

En el discurso de Paty se observa la importancia de preparar lo necesario para su hija pero así como cubrir las necesidades de su esposo pero sólo si él toma la responsabilidad de jugar con su hija para no descuidarla. Con respecto a esta preocupación por el cuidado del otro Lagarde, (2003) comenta que:

Son las mujeres quienes cuidan vitalmente a los otros (hombres, familias, hijas e hijos, parientes, comunidades, escolares, pacientes, personas enfermas y con necesidades especiales, al electorado, al medio ambiente y a diversos sujetos políticos y sus causas). Cuidan su desarrollo, su progreso, su bienestar... (Lagarde, 2003:02).

Así se advierte que las mujeres cuidan de sus hijos y esposos en términos de velar por su bienestar, procurando no interferir con las demás tareas que tienen que desempeñar, Lagarde (2005) afirma que el trabajo de madresposa se materializa en los otros y permite la satisfacción de necesidades de primer orden, es decir que si no se realizan llevan a la muerte.

(Lagarde, 2005:126), señala que *los otros* son objetos de acción de la madresposa son condición de su existencia pues: “...a través de ellos la mujer es madresposa”. Lagarde (2005) continúa afirmando que:

Pocos hombres y pocos de los otros (niños, jóvenes, adultos de ambos géneros) están dispuestos a dejar de ser cuidados maternalmente por las mujeres, no están dispuestos a abandonar ni su posición infantil, ni el poderío que emana de ella. [...] Los hombres que hacen cosas domésticas las hacen sólo a veces y genera en ellos un sentimiento y una autoimagen de heroicidad.(Lagarde, 2005:806).

De esta manera se sustenta la creencia de que son las mujeres quienes deben velar por el bienestar familiar pues los otros integrantes de la familia rara vez están dispuestos a renunciar a los cuidados que las mujeres les otorgan y que de alguna manera facilitan sus actividades. Por otro lado resulta interesante reconocer que los hombres que intervienen en las labores domésticas las realizan de manera esporádica y además lo perciben como una proeza.

Es importante reconocer que para las mujeres es importante contar con “el tiempo libre” para completar sus actividades en el hogar, ya que como

menciona Paty en el momento en que su esposo cuida de su hija ella cuenta con la posibilidad de continuar con otras labores domésticas.

De acuerdo con Enciso (1999) las mujeres utilizan su tiempo libre de la siguiente manera:

Las actividades de distracción que en general realizan dentro del hogar, como por ejemplo, ver televisión, se aprovechan para hacer actividades menos pesadas como remendar alguna ropa, planchar, etc. Durante las vacaciones y las fiestas se puede ver la cantidad de actividades que realizan las mujeres para preparar el descanso o la diversión de la familia. (Enciso, 1999:52).

Así, se advierte que las mujeres utilizan la mayoría de su tiempo y energía en cumplir con el cuidado familiar aún en momentos que deberían ser de descanso como fechas especiales o no laborales.

En el mismo sentido se recupera a Bourdieu (2000) quien advierte que las mujeres casi siempre aparecen en el ámbito doméstico, mientras que los hombres se representan en lugares destinados especialmente a ellos como bares o clubes, espacios que son públicos.

Mientras que para las madres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, el poder desempeñar actividades propias de su hogar e hijos es una prioridad, para los hombres padres de familia las percepciones con respecto a las labores domésticas son diferentes.

Ricardo: no tengo problema en ir a ver a mis hijas y a mi esposa antes de que las pequeñas se vayan a dormir, y la verdad pues es que como ya para cuando llego las personas que nos ayudan con la limpieza tienen ya todo en orden pues no tenemos que preocuparnos que si no hicieron la tarea mis hijas [...] mi esposa procura ya estar en casa a las cuatro que llegan nuestras hijas, para estar con ellas mientras que a mí me toca trabajar! Jajajaja, pero no me quejo.

El discurso de Ricardo nos permite reconocer la importancia que cobra para él tener una mejor percepción salarial que le permita brindar tranquilidad económica a su familia, ya que su esposa es quien cuida de sus hijas. Con

respecto a la dinámica que viven familias como la de Ricardo en la que existe un acuerdo en términos de que su esposa es quien cuida de sus hijas cuando regresan a la escuela, mientras que él trabaja, se recupera a Coria, (2012) quien afirma que:

....avalado por tradiciones religiosas y culturales, el varón impuso a la mujer la ardua y trabajosa tarea del cuidado y crianza de los hijos. Esto le daba libertad de movimientos para sus ambiciones de poder y expansión y lo absolvía de la atención laboriosa y tediosa que requieren los niños. (Coria, 2012:125).

En el mismo tenor Lagarde, (2003) comenta que:

Los hombres contemporáneos no han cambiado lo suficiente como para modificar ni su relación con las mujeres, ni su posicionamiento en los espacios domésticos, laborales e institucionales. No consideran valioso cuidar porque, de acuerdo con el modelo predominante, significa descuidarse: Usar su tiempo en la relación cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con los otros. Dejar sus intereses, usar sus recursos subjetivos y bienes y dinero, en los otros y, no aceptan sobretodo dos cosas: dejar de ser el centro de su vida, ceder ese espacio a los otros y colocarse en posición subordinada frente a los otros.(Lagarde 2003:02).

Con lo anterior se advierte que en algunos contextos familiares las mujeres tienen la responsabilidad de cuidar y criar a los hijos, mientras que son los hombres quienes trabajan para otorgar el sustento económico familiar aunado a que cuidar a los otros representa el descuido a sus intereses personales y laborales.

Lagarde (2005) comenta que los hombres que realizan trabajos femeninos trasgreden el orden social pues faltan a la masculinidad, mientras que las mujeres no dejan de desempeñarse en la reproducción a pesar de realizar otros trabajos y otras actividades.

De igual manera Coria, (2012) reconoce que:

La distribución del poder que se encuentra en una familia de la clase media es particularmente interesante: <<Los niños son míos>>, dice la esposa, << y el dinero es tuyo>>. Esto implica que la mujer considera a los niños como su propiedad y que

puede ejercer su poder sobre y a través de ellos. En estos casos la mujer se convierte en <<la reina de la familia>>; ella controla toda la parte interna de la familia, mientras que el hombre tiene poder sobre el mundo exterior y sobre las finanzas. Esta asignación de roles, implícito pero evidente, es aceptado y mantenido tanto por las mujeres como por los hombres. (Coria, 2012:124).

En este sentido se reconoce que en las familias de clase media, la asignación de roles en términos del cuidado de los hijos correspondientes a la mujer, y otorgar el sustento económico por parte del hombre es un acuerdo consensuado en el que ambas partes aceptan y reconocen su papel dentro del núcleo familiar.

Por su lado Chávez, (2010) afirma que:

La discriminación en el ámbito familiar se manifiesta en la asignación de papeles jerarquizados: la responsabilidad del trabajo doméstico recae en las mujeres y niñas; se asignan más recursos a la educación de los varones, etcétera.

A las mujeres se les ha asignado la esfera de la reproducción, en la cual la mayoría de las actividades no son asalariadas, por lo que no se les considera como actividades económicas ni forman parte del mercado. Aun si las mujeres hacen trabajo asalariado, éste se condiciona por la construcción de género, lo que deriva en segregación por ocupaciones, calificación, jornadas laborales e ingresos.(Chávez, 2010:19).

En este sentido se reconoce que el trabajo doméstico ha sido y sigue siendo una tarea asignada a las mujeres la cual es una actividad asalariada a menos que se realice fuera del hogar, el trabajo en casa no es considerada una actividad económica pero es una realidad cotidiana para las mujeres, sin embargo tales actividades no aminoran a pesar de contar con un empleo remunerado.

En el discurso de las trabajadoras administrativas madres de familia se reconoce su preocupación por cumplir con sus actividades como madresposas en términos de atender y cuidar a sus hijos y esposo. Por otro lado en la entrevista realizada a Ricardo se advierte que mientras que él tiene un trabajo cuyo salario le permite la manutención familiar, su esposa cuida de sus hijas pues así se configura su relación familiar, en la que a él “le toca trabajar”

mientras que a su esposa le corresponden las labores propias del género, asignadas socialmente a la mujer.

Con respecto al trabajo no remunerado realizado por las mujeres, el INEGI (2016) registra que:

...las mujeres destinan más horas a las labores domésticas y de cuidados, con 65% de su tiempo de trabajo total y 32.3% a aquellas actividades por las que regularmente se recibe un ingreso monetario. En contraste, los hombres se orientan principalmente a las labores remuneradas con 73.9% de su trabajo total, asignando a las funciones domésticas y de cuidados sólo 22.8 por ciento. En ambos casos, el tiempo restante corresponde al trabajo no remunerado en la producción de bienes de autoconsumo del hogar (2.7% mujeres y 3.3% hombres).

En el año 2014 las mujeres cubrieron el 77.5% del total de las horas destinadas a labores domésticas y de cuidados no remuneradas; lo que en algunos casos representó una segunda jornada laboral, cuando la mujer tuvo un empleo remunerado.(INEGI, 2016:17).

Con estas estadísticas es posible advertir que las mujeres utilizan más de su tiempo en realizar actividades no remuneradas, mientras que los hombres por el contrario destinan la mayor parte del tiempo en desempeñar un empleo que les permite recibir un ingreso monetario, por lo que las tareas domésticas realizadas por las mujeres se miran como una segunda jornada laboral.

De acuerdo con Ramírez (1991) las mujeres tienden a predominar en el sector no remunerado porque estas ocupaciones son consideradas “propias de la mujer”, ya que se perciben como una extensión del papel femenino en el hogar. En este sentido se reconoce que la mayoría de las mujeres, a pesar de contar con un empleo remunerado, continúan realizando la mayor parte de las tareas consideradas socialmente como femeninas.

2.4 La compensación y sus implicaciones.

Algunos trabajadores de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo cuentan con un ingreso extra denominado compensación el cual se paga una vez al mes en la primera quincena de cada mes.

La compensación se refiere a un pago extra que se recibe de manera mensual y cuyos montos son variados y determinados por el Director del área quien define quienes son las personas que recibirán tal ingreso. La mayoría se establece de acuerdo con las necesidades del área que requieren que los administrativos laboren una hora y media más.

En las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, las compensaciones se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 5. Distribución de compensaciones en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

MUJERES	210
HOMBRES	296
TOTAL GENERAL	506

Fuente: Dirección de Nómina y Control de Plazas (2016)

No todos los trabajadores administrativos tiene acceso u oportunidad de recibir una compensación, hay trabajadores que comentan haber solicitado el apoyo en repetidas ocasiones pero sin éxito u opinan que el monto de la misma es bajo.

Gaby: ...el día que me llamó la directora para decirme de mi compensación me dijo: pues mira la verdad es que estuve peleando tu compensación y eso pero pues es que ya tenía también el compromiso con otra persona y la voy a tener que dividir entre las dos.....entonces por eso mi compensación es muy bajita.

Lo que Gaby nos permite reconocer es que aunque su compensación pudo ser mayor, los compromisos de su directora de área hicieron que el monto fuera menor, ya que en ocasiones se envía un recurso determinado para el área y es a consideración del director si se utiliza para una persona o si lo divide incluso entre las personas que ya tienen compensación para incrementarla ya que la misma es un ingreso fijo que no aumenta en relación al salario.

Ricardo: ...posteriormente cada vez que tenía algún problema con su equipo me mandaba llamar, y así hasta que un día lo

cambiaron de dirección y me preguntó si me gustaría ir a trabajar con él pero ahora con una compensación, así que por eso acepté, porque las compensaciones no son taaan fáciles de conseguir, así que después de tres años con una base normal me dieron mi compensación, y con ello llegaron más responsabilidades.

En el discurso de Ricardo se advierte que las posibilidades de conseguir una compensación no son sencillas, por lo que las personas a quienes se les presenta la oportunidad la aceptan. Ricardo obtuvo la propuesta de uno de los directores del área, quien al conocer su trabajo le ofreció formar parte de su equipo de trabajo pero también de recibir el apoyo económico extra.

Algunos trabajadores comentan que el monto de su compensación no es muy alto debido a su clave presupuestal.

Nancy: ...en ese tiempo mi esposo tenía una de veinticinco horas y una compensación por lo que ya después buscamos que me incrementaran las horas para tener las mismas que él,... ya ahí vimos para conseguir las otras horas que te comento y hasta una compensación, aunque esa no es muy alta porque ¡ya habíamos pedido mucho! Jajajaja y pues ya no nos dieron mucho de compensación, bueno a mí ya no me dieron mucho.

En el comentario de Nancy vemos que ella y su esposo contaron con la oportunidad de incrementar las horas de su clave presupuestal y de solicitar una compensación, sin embargo comentan que no fue muy alta debido al apoyo para el incremento en horas que ya habían recibido.

Aunado a que los trabajadores que cuentan con compensación laboran una hora y media más que los administrativos que no cuentan con tal prestación, deben cubrir una serie de exigencias como horario extendido en caso de ser necesario para la entrega de tiempo y forma del trabajo del área, además de que sus periodos vacacionales pueden verse afectados.

Gaby: un día que cambian a nuestra subdirectora y la que llegó en su lugar se llevaba muy bien con el contador que pusieron para apoyarme, total que un día que nos manda llamar y me dice.... "ya no vas a ser la jefa de la oficina porque tú no tienes una licenciatura, y el contador (que me apoya) si está titulado, y

por cuestiones de auditorías pues mejor ahora él va a ser el jefe de la oficina y tú el apoyo [...] y a mí como “premio de consolación” me dieron una compensación, que la verdad es una mugre porque es muy poquito, porque la verdad no te resuelve la vida como para que te quieran estar chantajeando con eso a cada rato, o dispongan de tus tiempos como si de verdad recibieras muchísimo dinero de compensación.

Lo que Gaby refiere es que la compensación fue resultado de un cambio de nombramiento causado por el favoritismo por parte de su jefa hacia otro compañero de trabajo. Al respecto Peters (1999:34) menciona que “*con mucha frecuencia los funcionarios han encontrado formas de darle vuelta a la ley para contratar más en función de sus relaciones personales*”. De esta manera se observa que a pesar de haber parámetros que de alguna manera se deben seguir en función de establecer el nombramiento del personal que se desempeña en diferentes ámbitos, las relaciones personales son un fuerte referente que determina la contratación de los trabajadores.

Además de la implicación de horario, existen otras condicionantes para recibir esta percepción mensual, mismas que algunos de los trabajadores que no cuentan con compensación no están dispuestos a aceptar.

Rose: ...aparte te hacen venir a guardias en vacaciones o que comprar boletos para ayudar al DIF o esas cosas, la verdad te amarra un buen con la compensación [...] si me dieran una compensación de veinte mil pesos pues ni me quejo pero si te dan mil pesos como a mi compañera y por eso quedarte otra hora y media.....aparte si hay que sacar un trabajo pues te tienes que quedar hasta que sale porque tienes compensación.

Lo que Rose nos permite reconocer es que los montos de las compensaciones no la harían considerar la idea de trabajar horas extra pues recibirla obliga a los trabajadores cubrir guardias en periodos vacacionales, también afirma que si le ofrecieran una compensación alta la aceptaría a pesar de las exigencias de horario y tiempo que ello implica. Esta inconformidad por las diferencias salariales nos dice Martínez (2003) nace de que el sistema de promoción y remuneración no son del agrado de todos los trabajadores.

En cuanto a los montos de las compensaciones, así como hay trabajadores que comentan que la cantidad que reciben es muy pequeña, algunos otros afirman que es precisamente la compensación la que les brinda otro tipo de posibilidades.

Ricardo: “algunos de los compañeros de aquí me apoyan para ir por mis hijas si su mamá o yo no tenemos la oportunidad, para dejarlas en casa con su niñera, pero esas posibilidades no las tendría si no contara con el puesto con el que cuento, o mejor dicho, si no ostentara la compensación que tengo, porque mi clave docente no es tampoco muy alta, no está nada mal, pero definitivamente la compensación es la que nos permite tener ese tipo de ventajas”.

En la opinión de Ricardo la compensación que recibe le permite tener personal que cuide de sus hijas de manera que ni él ni su esposa tienen que preocuparse en caso de no poder ir por ellas a la escuela.

Resulta interesante advertir que mientras que Nancy y Gaby reciben una compensación que describen como “baja”, los hombres como Ricardo comentan que el monto que perciben es “alto” y con el cual puede acceder a otras facilidades que no podría cubrir con su clave presupuestal.

Con respecto a la diferencia en las compensaciones que reciben las trabajadoras y los trabajadores administrativos, Chávez, (2010) comenta que:

La ideología sobre el papel femenino en la esfera de la reproducción y sus ingresos como complementarios a los del marido, sigue predominando pero con nuevas manifestaciones: los trabajos de jornadas reducidas y los menores salarios se asignan a las mujeres. (Chávez, 2010:34).

Así se recupera que los ingresos de las mujeres son considerados como complementarios a los de su pareja y por lo cual no se necesita que sean elevados.

De acuerdo con Rojas (2000) la incorporación de la mujer al trabajo asalariado es importante ya que:

Es necesaria la colaboración de la esposa para conseguir ingresos que complementen el gasto que el marido trae debido a la difícil situación que las familias viven, el trabajo extradoméstico sigue siendo considerado por ellas como una actividad fundamentalmente masculina, y cuando ellas lo realizan es concebido solamente como una colaboración con el marido en situaciones de dificultad económica. (Rojas, 2000,39).

En el mismo sentido se encuentra a Bustos (1999), quien define que:

La generación de un ingreso “complementario o como lo denominan “ayuda al marido”, no causa problemas mientras no se cuestione el rol como proveedor y mientras la mujer siga cumpliendo con el trabajo doméstico, cuidado de los hijos: la actividad económica que realiza se desarrolla dentro o muy cerca de sus casa. (Bustos, 1999:146).

Bustos (1999) complementa diciendo que el desempeño de las actividades extradomésticas no se perciben como parte del desarrollo personal de la mujer, sino como un medio para obtener recursos complementarios para la familia. De esta manera se advierte que el sustento familiar se mira como una obligación masculina, ya que cuando la mujer busca una remuneración ésta se percibe como un agregado al ingreso del hombre, siendo la prioridad de la esposa el cuidado del hogar.

Por su lado, Coria (2012) afirma que ganar y acumular dinero se advierte como un atributo masculino la cantidad es un indicador del grado de masculinidad, concepto que es compartido por hombres y mujeres.

En este sentido se reconoce la idea social de que el monto salarial al cual acceden los hombres es importante pues el mismo define su masculinidad, de la misma manera en que la maternidad es determinante de la feminidad.

Otro aspecto importante de recuperar es el discurso de Gaby es su cambio de cargo con la llegada de un compañero y del cual recibió como “premio de consolación” una compensación.

Con respecto al cambio de funciones de Gaby se retoma a Enciso, (1999) quien menciona que:

La construcción social de género que concibe a las mujeres como débiles, menos valiosas, y equipara sus habilidades con simples virtudes femeninas, lleva a que se les dé menor capacitación, remuneración y valoración social [...]

Las mujeres siguen ocupando categorías profesionales más bajas y reciben salarios menores con relación a los que perciben sus compañeros varones y tienen menos posibilidades de ascenso. (Enciso, 1999:47).

En este sentido se advierte que las mujeres han sido objeto de desvalorización que conlleva a una menor remuneración y reconocimiento laboral que impide alcancen categorías profesionales mayores con respecto a los hombres.

Con respecto a esta diferencia salarial entre hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones Oliveira (1999) documenta que:

En el caso de México, por ejemplo, investigaciones recientes constatan la existencia de elevados índices de discriminación salarial en contra de las mujeres, las que en ocasiones llegan a devengar salarios 37 por ciento inferiores a los de los hombres en ocupaciones en que poseen los mismos niveles de escolaridad que ellos. (Oliveira, 1999:110).

Oliveira complementa afirmando que en México el acceso de las mujeres al trabajo asalariado se da en condiciones de segregación, desigualdad de retribuciones y precariedad laboral.

En cuanto a la desigualdad salarial que se advierte entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares comenta Bourdieu (2000:81), que a las trabajadoras se les reconoce que “realicen el mismo oficio que sus compañeros masculinos, de los que ellas están separadas por una cortina, aunque realicen el mismo trabajo”.

En el mismo sentido recupero a Chávez (2010) quien documenta que la segregación obedece a una construcción social basada en la idea de que las mujeres tienen poco interés o tiempo para acceder a un mayores calificaciones, lo que conlleva a que sus remuneraciones son menores a los de los hombres, de acuerdo con Chávez (2010) las mujeres tienen menos capital humano y experiencia pero no por falta de interés o de aspiraciones, sino porque en ellas recaen la mayoría de las labores domésticas.

Por otro lado, Lerner (1990) documenta que en Europa en el siglo XVIII los hombres institucionalizaban su predominio por la economía, la educación y la política, mientras que a la mujer se le asignaba un estatus de subordinación bajo la ideología que concedía mayor importancia a su función de madre. Continúa afirmando que:

Las mujeres han participado durante milenios en el proceso de su propia subordinación porque se las ha moldeado psicológicamente para que interioricen la idea de su propia inferioridad. La ignorancia de su misma historia de luchas y logros ha sido una de las principales formas de mantenerlas subordinadas. Lerner (1990: 120).

Coria (2012) por su lado comenta que la diferenciación social genera la dominación masculina y la subordinación femenina que conlleva a brindar más valor a lo que hacen los hombres que a lo hecho por las mujeres.

De igual manera Tarrés (2002) menciona que la mujer está subordinada en diferentes ámbitos (económicos, sociales, y culturales) mientras que el hombre parece tener siempre mayor posibilidad de realización.

Resulta interesante advertir el constructo social que conlleva a la idea de que el hombre es encargado del sustento económico familiar mientras que la mujer interioriza su subordinación bajo la idea de su inferioridad, que es resultado de la falta de conocimiento de su historia y sus logros.

En este momento es importante reconocer la fuerza que toma el orden social que de acuerdo con Bourdieu (2000),

Funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres, o , en el interior de ésta, entre la parte masculina, como del hogar, y la parte femenina, como el establo, el agua y los vegetales: es

la estructura del tiempo, jornada, año agrario, o ciclo de vida , con los momentos de ruptura, masculinos, y los largos periodos de gestación, femeninos. (Bourdieu, 2000:22).

De esta manera se recupera que existe una fuerte asignación social en cuanto a los roles desempeñados por las mujeres y por los hombres, misma que ha sido asumida por ambos y existe el entendido de que los varones perecen al espacio público, mientras que los espacios privados son femeninos.

Otro punto muy importante a recuperar es que para los hombres las posibilidades de superación son más frecuentes en comparación a las que reciben las mujeres como en el caso de Gaby en el que intereses personales de sus jefes directos resultaron en un cambio en el que ella era la jefa de la oficina en la que labora y que con la llegada de un compañero esas circunstancias cambiaron dejándola como subordinada del área y dándole a cambio una compensación con una cantidad que ella considera baja pues en este caso Gaby recibe \$1,000.00 mensuales por trabajar una hora y media más de Lunes a Viernes.

Con respecto a la diferencia salarial que enfrentan las trabajadoras administrativas en comparación a sus compañeros hombres Díaz, (2015) comenta que:

Existirá discriminación salarial cuando las mujeres perciben una retribución distinta a la de los hombres por la realización de trabajos idénticos o de valor equivalente, que exigen un conjunto similar de capacidades o competencias (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, pertinente a la seguridad de los recursos materiales y de la información, y respecto de la seguridad y bienestar de las personas) y que se ejercen bajo condiciones laborales semejantes en una misma empresa.(Díaz, 2015:22).

En el mismo sentido Ibáñez (2008) plantea que los trabajos “feminizados” tienen peores condiciones laborales y peores remuneraciones. De esta manera se advierte que el trabajo remunerado de las mujeres se mira como un complemento a las percepciones familiares y así lo perciben las mujeres que

laboran en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo quienes tienen menores ingresos a pesar de cubrir el mismo horario que otros compañeros hombres, las trabajadoras administrativas también advierten que los ingresos extra como las compensaciones son de mayor cantidad para los trabajadores hombres en comparación con las que las que ellas reciben.

Con respecto a los espacio feminizados Bourdieu (2000) afirma que tanto en el ámbito laboral como en el educativo, los progresos de las mujeres se ven opacados por los de los hombres, y afirma que las posiciones que tienden a feminizarse son las que se encuentran desvalorizadas como es el caso de la función pública en las que si bien es cierto que está constituida en su mayoría por mujeres siempre desempeñan las posiciones más bajas y más precarias.

Con respecto a las diferencias en cuanto al otorgamiento de compensaciones se refiere. Díaz, (2015) advierte que,

Los complementos salariales son elementos decisivos en las diferencias salariales hombre-mujer. Los pagos extraordinarios disparan las diferencias en perjuicio de las mujeres. Mientras ellos son recompensados por su disponibilidad o dedicación a la empresa: horas extraordinarias, bonos nocturnos, turnos o trabajo en día domingo, las mujeres reciben menos prestaciones, subsidios o bonificaciones y cuando las reciben son inferiores en cantidad y frecuencia, siguen dedicadas una parte importante de su tiempo al cuidado de hijos, de otros familiares y de las tareas del hogar. (Díaz, 2015:28).

De esta manera se reconoce que los hombres obtienen mayor remuneración dada su disponibilidad de tiempo, ya que en el caso de las mujeres su tiempo es dedicado a los otros y a las labores domésticas.

A lo largo del presente capítulo se puede advertir que para las trabajadoras madres de familia la elección del trabajo administrativo satisface sus expectativas en términos recibir un salario seguro de manera quincenal y obtener seguridad social pero además el horario les permite cumplir con su labor como madre, ya que como comenta Badinter, (1981) aunque la maternidad y la vida conyugal son actividades poco valoradas por la sociedad,

para las mujeres resultan una prioridad. Además cuentan con la oportunidad de solicitar permiso para ausentarse durante su jornada laboral para asistir a las actividades escolares de sus hijos, llevarlos a consulta médica en caso de ser necesario e incluso de llevarlos con ellas a las oficinas en caso de suspensión de clases.

En contraste, los trabajadores padres de familia el reconocimiento laboral y económico que representa el empleo burocrático es de suma importancia aunque se sacrifique el tiempo familiar. Para los hombres administrativos que formaron parte del presente estudio, laborar horas extra no representa mayor problema si la compensación que reciben a cambio les permite brindar seguridad financiera a sus hogares pues comentan que acceder a una mayor remuneración les da la posibilidad de inscribir a sus hijos a escuelas particulares, contar con otro nivel de vida e incluso contratar personal de servicio doméstico que se encargue de la limpieza y cuidado de sus hijos.

Como se documentó al interior de este apartado, Coria (2012) afirma que en las familias de clase media existe un acuerdo implícito en el que la mujer cuida de los hijos, mientras que los hombres son los encargados de brindar seguridad económica por lo que se encuentran en constante búsqueda de incremento salarial mientras que las trabajadoras esperan que su empleo no intervenga con sus actividades hogareñas. Esta dinámica ha sido determinante para los trabajadores y trabajadoras de las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo al momento de asumir las actividades que deben ser realizadas como padres y madres de familia.

En el mismo sentido se recupera a Batthyány (2007:196), quien comenta que: *“a pesar de su creciente participación en los mercados laborales, las mujeres siguen siendo consideradas como responsables primarias de la vida familiar, en tanto que los varones se consideran como proveedores principales de los hogares”*.

De esta manera se reconoce que la desvalorización del trabajo remunerado que realizan las mujeres se encuentra ligado a la poca valía que se da a su

papel de cuidadoras, se percibe que el salario de las mujeres es complementario a la economía familiar pues el mayor ingreso es el del hombre.

Esta idea de devaluación del papel femenino en los dos ámbitos ha sido asumida tanto por los hombres como por las mujeres quienes advierten que su condición de madres no les permite laborar horas extra aunque ello les diera el acceso a mayores percepciones salariales, además de que asumen su labor asalariada como su deber y sin la cual la dinámica y bienestar familiar se verían afectados, ya que como comenta Bourdieu (2000):

El hecho de que el trabajo doméstico de la mujer no tenga una equivalencia monetaria contribuye a devaluarlo, incluso ante sus propios ojos, como si ese tiempo sin valor mercantil careciera de importancia y pudiera ser dado sin contrapartida, sin límites, en primer lugar a los miembros de la familia, y sobre todo a los niños. (Bourdieu, 2000, 122).

Otro punto de vista que se ha podido recuperar en este capítulo es el de las trabajadoras administrativas solteras, para quienes el horario les permite realizar otras actividades como reunirse con sus amistades o realizar ejercicio, además de que pueden disponer de su salario para cubrir intereses de índole personal, algunas de ellas comentan que no están interesadas en ser madres de familia, lo que es criticado por sus compañeros de trabajo pero que no tiene mayor impacto en su decisión. Estas trabajadoras afirman que para ellas el poder utilizar sus percepciones salariales en satisfacer sus gustos personales es una prioridad además de que algunas de ellas consideran que no cuentan con la paciencia para cuidar niños. Hay trabajadoras que advierten los problemas que enfrentan sus compañeras madres de familia en términos de enfrentar problemas económicos o de disciplina por parte de sus hijos, lo que hace que no vean la maternidad como una posibilidad próxima en sus vidas.

CAPÍTULO III

SER ADMINISTRATIVA CON CLAVE DOCENTE EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO: TRABAJO DOMÉSTICO QUE LIMITA EL DESARROLLO LABORAL.

Es claro que la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo es un espacio laboral feminizado que pone de relieve la importancia que las mujeres dan a un espacio administrativo cuyas bondades como ellas las adjetivan les permita cumplir con sus actividades de cuidado familiar, ya que a pesar de que las informantes que formaron parte de este estudio describen su labor como repetitiva y aburrida, además de advertir una serie de complicaciones con respecto a la relación con los jefes directos que afirman las mujeres administrativas, “no saben ser jefes” pues la manera en que se dirigen a ellas les parece inadecuado, además del ambiente que adjetivan como conflictivo al tener que enfrentar una serie de críticas y rumores por parte de sus compañeros de oficina, la posibilidad de un cambio de centro de trabajo representa para estas mujeres una amenaza a la estabilidad de sus obligaciones familiares.

Así se puede advertir que la libertad que tienen las mujeres de elegir un empleo remunerado se encuentra limitada por el trabajo no remunerado desempeñado en el hogar, ya que de acuerdo con Enciso (1999):

Las mujeres se ven en la necesidad de tomar las mejores decisiones para cumplir adecuadamente sus dos responsabilidades: el trabajo asalariado y el trabajo doméstico; esto genera que el tiempo con que ellas cuentan sea escaso, ya que tienen que hacer equilibrios permanentes en los que generalmente se sacrifica el tiempo libre dedicado a ellas mismas. (Enciso,1999:60).

De esta manera se reconoce que para las mujeres trabajadoras es primordial definir el tiempo que dedican a su doble jornada, la cual es incluso más importante que el tiempo que podrían utilizar para cubrir sus propias necesidades.

El valor que las mujeres que se desempeñan en el mercado laboral dan a sus actividades domésticas las excluye de obtener mayor reconocimiento y oportunidades en el empleo remunerado, al respecto Oliveira (1999) comenta que:

El acceso limitado al empleo y la continuidad de la responsabilidad de las tareas domésticas se combinan para dejarlas fuera de las mejores opciones disponibles y de las prerrogativas sociales que ellas brindan. En esta acepción, la segregación ocupacional es vista en sí misma como una forma de exclusión (Oliveira, 1999:112).

Para estas trabajadoras existe la incertidumbre de si podrán seguir laborando en las áreas administrativas de la Secretaría dada la Reforma Educativa establecida en el año 2013 y con la cual se creó el Programa para la definición de la situación del personal que ostenta plazas con categorías docentes y desempeña funciones no comprendidas en la Ley General del Servicio Profesional Docente y en la cual se establece el Calendario para la implementación de los concursos y procesos de evaluación contenidos en la LGSPD elaborado por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), mismo que incluye:

Adscribir a nivel plantel escuelas/supervisiones/sectores al personal comisionado que puede ser sujeto de lo dispuesto en la LGSPD, que manifestó su interés, de acuerdo con su perfil, a las necesidades educativas y a la estructura ocupacional del centro de trabajo. ¹

1 Fuente: Programa para la Definición de la Situación del Personal que Ostenta Plazas con Categorías Docentes y Desempeña Funciones no Comprendidas en la Ley General Del Servicio Profesional Docente 2013:05

Esta posibilidad de adscripción a una institución educativa ha generado preocupación en los trabajadores de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo pues advierten mayores ventajas en su labor como administrativos que las que podrían tener como docentes frente a grupo, apreciaciones que se documentan en el presente capítulo en el que inicio por describir las diferencias que los trabajadores administrativos de la SEPH advierten con respecto a las claves presupuestales docentes y las claves administrativas, las desventajas que conlleva el trabajo como docente en escuela y sus razones para buscar su permanencia en las oficinas.

3.1 La clave docente brinda mejores ingresos.

De acuerdo con la dirección General de Administración y Desarrollo de Personal (2015), como se refiere en el capítulo 1, en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, laboran un total de 2,452 administrativos de los cuales 1,180 ostentan clave docente, mientras que 800 trabajadores cuentan con clave administrativa, con lo cual se advierte que la mayoría del personal que labora en la Secretaría tienen clave que no corresponde a sus funciones administrativas.

Los trabajadores de la SEPH comentan que la clave docente les permite tener diferentes oportunidades a las que refieren las personas que ostentan clave administrativa.

Algunas trabajadoras afirman que la clave presupuestal docente es mejor pagada

Anahí: a nosotros los docentes nos dan de descanso los mismo días que a los docentes frente a grupo, además de que las claves administrativas son muy bajas, no ganas muy bien siendo administrativo, y yo veo que como que no suben mucho, por ejemplo a nuestra compañera Eli, pues entró aquí hace catorce años y ¡sigue con su misma clave!

Lo que Anahí nos permite reconocer son los beneficios de contar con clave docente y que laboran en las oficinas centrales de la SEPH gozan de los días

de descanso que tienen los profesores frente a grupo. De igual manera menciona que las personas con clave administrativa ganan menos además de que piensa que las posibilidades de incrementar sus percepciones salariales son escasas ya que comenta que una de sus compañeras gana lo mismo a pesar de tener catorce años laborando para la Secretaría.

La posibilidad de tener los mismos días de descanso que disfrutan los docentes frente a grupo es en ocasiones motivo de incertidumbre para los trabajadores de las oficinas centrales de la SEPH

Eli: Cuando quieren nos cuentan como administrativos y cuando no como docentes, por ejemplo el día del maestro cada año están molestando con que no nos lo deberían de dar por ser administrativos y no estar frente a grupo; que siempre a la mera hora nos lo dan, ¡jajajajaja!”

Lo que Eli nos permite advertir es que existen comentarios con respecto a la posibilidad de ausentarse el día del maestro ya que persiste el argumento de que los trabajadores de las áreas administrativas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo no laboran frente a grupo y el descanso no debería ser otorgado.

Por otro lado se recupera la opinión de algunos trabajadores administrativos quienes comentan que de tener la oportunidad de cambiar su clave administrativa por una docente lo harían pues los docentes tienen salarios más altos.

Liz: Un día me llamaron de escalafón y me cambiaron mi clave pero me preguntaron si tenía docente o administrativa, el chiste es que no sé por qué pero me dieron la docente y pues no me quejo porque creo que tienen más beneficios que los administrativos, por ejemplo, las claves de los administrativos son más bajas yo ganaba muy poquito como auxiliar, pero ya ahorita con la docente pues gano un poco más, además de que pues no es lo mismo decir que eres administrativo a que eres docente, creo que se escucha con más categoría jajajaja no pues yo creo que si eres docente pues más fácil te dan más horas y administrativos les cuesta más trabajo.

El discurso de Liz nos deja ver que los beneficios de la clave docente son superiores en términos de recibir un salario mayor, además de considerar que ser reconocida como docente le brinda un prestigio diferente. Chávez (2010) comenta que el tipo de contrato laboral es importante para definir la calidad de los empleos.

Con respecto a la diferencia salarial a la que Liz refiere, se advierte que con clave de auxiliar administrativo, Liz recibía \$3,310.70 de percepciones totales, mientras que con su clave docente en la quincena 17/2016, recibe \$4,473.78 lo cual representa una diferencia de \$1,163.08 por la misma jornada laboral de 8:00 a.m. a 15:00 p.m.

El ser reconocido como docentes y las diferencias en cuanto a las percepciones y bonos extra, hace que algunos trabajadores administrativos prefieran la clave docente a la administrativa.

Anahí: (...) ahora tengo la ventaja de tener ISSSTE, de tener los bonos que dan a los docentes, aunque no nos toquen los de los administrativos pero bueno, con los de los docentes no está nada mal.

La opinión de Anahí nos permite reconocer que contar con servicio médico, de igual manera refiere que las prestaciones a las que son partícipes los docentes son pertinentes a pesar de no tener acceso a las prestaciones que reciben los trabajadores con clave administrativa.

Entre los bonos que recibe el personal administrativo a los que refiere Anahí se encuentran:

Tabla 6. Percepciones adicionales pagadas al personal administrativo

CLAVE	DESCRIPCIÓN
BA	Bono por el día del Empleado Administrativo
OL	Ayuda para la Adquisición de Anteojos Nacionales
OA	Ayuda para la Compra de Artículos Ortopédicos
D1	Desarrollo Profesional de Carrera Administrativa Nivel 1

Fuente: Catálogo de percepciones y deducciones. SEPH- 2016

Las prestaciones antes descritas son únicamente pagadas al personal que cuenta con clave administrativa una vez al año, con excepción del Desarrollo Profesional de Carrera Administrativa el cual es un ingreso extra otorgado de manera quincenal pero que es pagado independiente al concepto 07 (Sueldos compactados) para efectos de impuestos, de manera que el Impuesto Sobre la Renta (I.S.R) y el descuento por el Préstamo Hipotecario Creciente no sean incrementados al acceder a Carrera Administrativa.

Con respecto a las prestaciones que los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo reciben y su búsqueda por una clave presupuestal más alta que les permita acceder a niveles más altos de percepciones, Chávez (2010) comenta que *“El tipo de contrato y el goce de seguridad social y prestaciones laborales son los indicadores más importantes que definen la calidad de los empleos”*. Chávez (2010:178-179)

Chávez (2010) afirma que la seguridad social es determinante para la calidad de los empleos pues posibilita la protección familiar y jubilación del trabajador.

En este sentido se reconoce que para los trabajadores es importante contar con servicio médico pero también es determinante la posibilidad de acceder a diferentes tipos de prestaciones las cuales les permiten obtener remuneraciones más altas, así como beneficios en términos de protección familiar.

En relación a las prestaciones laborales, Chávez (2010) comenta que

Están contempladas en la Ley Federal del Trabajo, además de las disposiciones y normas obligatorias referentes a la jornada de trabajo, vacaciones anuales pagadas, el establecimiento de un salario mínimo...Chávez (2010:182).

De esta manera se observa que las prestaciones a las que son partícipes los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo se encuentran establecidas en la Ley federal de Trabajo. Éstas ofrecen a los trabajadores oportunidades de diferente índole como son las vacaciones pagadas, y se asegura un salario quincenal.

Los beneficios del empleo público es abordado por Peters, (1999) quien afirma que:

La paga misma es sólo una parte del paquete de compensación total; para entender plenamente los beneficios del empleo público, también debemos tomar en cuenta factores como las pensiones protegidas contra la inflación [...] el empleo en el sector público puede ser un peldaño hacia ocupaciones más lucrativas en el sector privado, de modo que los salarios menores a corto plazo pueden ser un sacrificio aceptable para obtener a la larga remuneraciones muy superiores. (Peters, 1999:219).

Así se advierte que el empleo público se percibe como una posibilidad de adquirir un salario fijo que puede ser menor en primera instancia pero el mismo puede incrementar después de determinado tiempo.

De esta manera se reconoce que para algunos de los trabajadores que tienen clave presupuestal docente y que se desempeñan como administrativos en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, la clave que ostentan representa mayores posibilidades en cuanto a una mejor remuneración, percepción de bonos, días de descanso iguales a los que disfrutaban los docentes frente a grupo, además de que consideran que ser reconocido como docente es mejor que ser administrativo.

3.2 Cambio de clave presupuestal.

A pesar de que algunos trabajadores que se desempeñan como administrativos en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública manifiestan que la clave docente les permite contar con un salario mayor, algunos otros comentan que el horario de las oficinas se ajusta mejor a su dinámica cotidiana y estarían dispuestos a cambiar su clave docente por una administrativa para asegurar su estancia en las áreas administrativas de la SEPH.

Anahí: Ahora que están con que si nos quedamos en oficinas o que si nos mandan a escuela yo preferiría quedarme en oficina

como administrativo aunque me cambiaran la clave porque pues ya me acostumbré al horario y a la dinámica de las oficinas.

Lo que Anahí nos permite percibir es que laborar en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública resulta más conveniente debido al horario y a la dinámica laboral aunque esto representara un cambio en su clave presupuestal y continúa diciendo:

Anahí: (...) he pensado en la posibilidad de cambiar mi clave a administrativa si eso también representa mayor seguridad para mí, la verdad ahora los tiempos están muy difíciles y los trabajos más.

Con los comentarios de Anahí podemos observar que una clave administrativa representaría mayor seguridad laboral en términos de permanecer trabajando en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, además considera que conseguir empleo en la actualidad resulta complicado. El empleo burocrático menciona Peters (1999), brinda a los trabajadores un empleo fijo y seguridad salarial.

Otra de las determinantes que hace que los trabajadores administrativos consideren la posibilidad de cambiar su clave presupuestal es el no tener que presentar la evaluación para el Servicio Profesional Docente ⁽²⁾ pues manifiestan no contar con la preparación docente para realizarlo.

Paty: (...) fijate que ya lo había comentado con mi papá de ver la oportunidad con sus amigos de cambiar mi clave para que no molesten con eso de la evaluación o que si nos pueden mandar a escuela y eso, pero pues no me voy adelantar ni nada peque porque siendo realistas no se pueden deshacer de toodos los docentes que somos, porque la verdad yo veo que somos un buen número de docentes...ahora que si nos proponen el cambio de claves o algo pues ya veríamos que tanto conviene el cambio, pero yo que sí tendría la posibilidad solicitar que me dejaran aquí lo haría sin dudarlo.

2 Evaluación del desempeño: Acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica. (Artículo 4, Fracción IX de la Ley General del Servicio Profesional Docente).

Lo que Paty nos deja ver es que, el cambio de clave presupuestal docente a una administrativa representa mayor tranquilidad pues considera que de esa manera no tendría la incertidumbre de ser evaluada o de ser reubicada en una escuela para laborar, sin embargo piensa que dada la cantidad de trabajadores que cuentan con clave docente en las oficinas centrales de la Secretaría es poco probable que cambien a todos de centro de trabajo.

Para los trabajadores administrativos, permanecer en las oficinas les representa mayor tranquilidad laboral.

Paty: La verdad es que yo prefiero mi seguridad laboral y mi tranquilidad, la verdad creo que mis tiempos de andarme preocupando por un examen y esas cosas ya pasaron!, por lo que definitivamente yo personalmente no me iría ni buscaría irme a trabajar a una escuela!... Ya como quiera que sea aunque ya sabes que con todo lo que salen ahorita de que si la reforma esto y que si la reforma el otro pues ya tampoco hay aquí muchísima seguridad pero pues mientras tanto puede una estar tranquila! Pero definitivamente si me agrada más estar en las oficinas que en un salón de clase.

Con el discurso de Paty advertimos que la seguridad y tranquilidad laboral son importantes y comenta que prefiere continuar trabajando en las oficinas centrales para no tener que preocuparse por ser evaluada. Peters (1999) comenta que esa tranquilidad laboral se encuentra en los empleos gubernamentales pues garantizan al trabajador una permanencia prolongada.

Otra de las razones para que los trabajadores de las oficinas centrales de la SEPH busquen cambiar su clave presupuestal es la posibilidad de ser reubicados a una escuela lejana.

Anahí: Si te dan una clave administrativa no te tienes que preocupar que si te evalúan o que si te mandan a una escuela bien lejos.

Anahí considera que con una clave administrativa no tendría que enfrentarse a la posibilidad de ser enviada a trabajar a una escuela apartada de la ciudad.

Para otros trabajadores el horario no es tan importante como la seguridad que representa laborar en las oficinas centrales de la Secretaría.

Nancy: La verdad yo creo que estoy mejor aquí porque aunque yo salga a las cuatro y media, pues mis hijas salen de la escuela a las cuatro, entonces pues ya mi mamá pasa por ellas y ya me las cuida en lo que voy por ellas porque aparate pues no vivimos muy lejos, entonces imagínate que así pues ya puedo dedicarle la tarde a mis niñas, y si tuviera que llegar tarde porque imagínate si me mandaran a una escuela de tiempo completo o a una en la tarde, o bien lejos de Pachuca, pues ya estuvo que le da en la torre a toda mi tarde.

En la opinión de Nancy observamos que el horario laboral que tiene que cubrir no representa mayor problema pues cuenta con el apoyo de su mamá para cuidar a sus hijas, pero piensa que si la reubicaran en una escuela de tiempo completo o con horario vespertino, las actividades que realiza en la tarde se verían afectadas.

Resulta importante reconocer que para el personal docente que labora como administrativo en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo la posibilidad de cambiar su clave presupuestal representa una seguridad en términos de permanecer laborando en las oficinas para no tener que trabajar en escuela y enfrentarse a una evaluación o bien arriesgarse a que se les reubique en un lugar alejado o con horario vespertino pues eso afectaría su dinámica familiar.

Con respecto a la seguridad que los trabajadores que se desempeñan como administrativos en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, se recupera a Peters (1999:189) quien encuentra que: *“La atracción de los empleos públicos es especialmente grande en épocas de recesión, dada la relativa seguridad de un empleo gubernamental”*.

Peters (1999:2010) continúa diciendo que *“es probable que el gran prestigio del funcionario público haya contribuido a la atracción de una carrera burocrática por lo menos tanto como la ventaja material o la seguridad del empleo”*.

De esta manera se advierte que los empleos públicos resultan atractivos pues brindan una relativa seguridad laboral, además de que se mira como fuente de diferentes prestaciones. El alto índice de desempleos en nuestro país conlleva

a que el trabajo público remunerado garantice un salario quincenal a los empleados de oficina.

Otro aspecto importante para los trabajadores administrativos de la Secretaría es poder desempeñar sus funciones sin intervención externa como sería el caso de una evaluación en el caso de los docentes frente a grupo. Al respecto Peters, (1999) afirma que:

La elección de un sistema de méritos para la gerencia pública lleva en sí misma varias consecuencias latentes para la rendición administrativa de cuentas. La más importante de tales consecuencias es la seguridad en el empleo, y hasta cierto punto una insensibilidad consiguiente del empleado público hacia las opiniones de los "de afuera". Los bienes y servicios producidos por el servicio público no se envían al mercado, o se envían en una situación a menudo monopólica. La incapacidad de obtener una utilidad o no incurrir en pérdidas no se asocia a la terminación del empleo público, de modo que con frecuencia es poco lo que se puede hacer para que el empleado público responda a los deseos de los mercados, los políticos o el pueblo. El empleo es tan seguro que, tras un periodo de prueba adecuado, sólo puede terminar por un proceso prolongado que demuestre claramente corrupción o inactividad en el cargo. (Peters, 1999:452).

Así se advierte que a diferencia de la evaluación para la permanencia el Servicio Profesional Docente que determina la continuidad de un docente frente a grupo, los trabajadores administrativos no corren el riesgo de que su desempeño sea calificado. Peters (1999) afirma que la seguridad que brinda el empleo público es tan alta que solamente puede ser terminada en caso de una falta grave como corrupción o inactividad.

De esta manera se reconoce que la seguridad laboral en términos de la no rendición de cuentas con respecto al desempeño de sus funciones, así como la tranquilidad que representa a los empleados administrativos laborar en las oficinas y así eliminar toda posibilidad de reubicación en una escuela apartada de su domicilio o incluso que su horario se vea afectado, hace que los trabajadores contemplen la posibilidad de cambiar su clave presupuestal de docente a administrativa.

3.3 Implicaciones de laborar como administrativo en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

Los trabajadores que se desempeñan como administrativos en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, tienen diferentes opiniones con respecto a laborar en la Secretaría.

Para algunas de las personas entrevistadas, trabajar en las oficinas resulta repetitivo.

Eli: En las oficinas pues siempre es lo mismo que si te sientas frente a tu equipo y ¡no haces nada en todo el día... hay días en que no hay nada de trabajo! Y así pues te aburres un buen y se te pasa bien lento el día!

Eli nos deja ver que su jornada laboral se torna tediosa ya que pasa el día frente al monitor de su equipo sin realizar muchas actividades, lo que conlleva a que su día se torne aburrido. El aburrimiento laboral dice Cabrera (2014) es resultado de las actividades repetitivas o de la escasa actividad en el empleo.

En ocasiones, la falta de trabajo hace que los trabajadores enfrenten la molestia de sus compañeros ante su inactividad.

Andrés: (...) estuve casi casi sin hacer nada porque ni equipo ni escritorio tenía pero no representó ningún problema para mí porque yo seguía percibiendo mi salario normal, aunque fíjate que ya pensándolo bien, a lo mejor esa fue una de las razones por las cuales ves la inconformidad de los compañeros, probablemente no les gustaba que ganara lo que ganara sin ir a la oficina y luego por estar ahí prácticamente sentado sin hacer nada de provecho jajajajaja! porque no tenía indicaciones en cuanto a las actividades que debía realizar.

En el comentario de Andrés advertimos que aunque no tenía actividades que realizar en su oficina, seguía recibiendo su salario, con lo cual advirtió la molestia por parte de sus compañeros de área, aunque Andrés argumenta que no tenía indicaciones con respecto a las funciones que debía desempeñar.

La falta de indicaciones superiores es una de las razones por las cuales los trabajadores comentan que no realizan mayores actividades en su jornada laboral.

Juana: (...) llegué y no tenía ni escritorio jajajaja, estuve sentada en un escritorio con otra señora y la verdad no hacía nada, y así estuve tres días, sólo llegaba y me sentaba ahí porque no me decían qué hacer.

Lo que Juana refiere es que al llegar a la oficina en la que está adscrita, no contaba con escritorio, por lo que tenía que compartir el espacio con una compañera de trabajo, además comenta que no tenía indicaciones con respecto a las actividades que debía realizar. La falta de comunicación con los jefes nos dice Madero (2014) da como resultado la inactividad del personal.

Con respecto a la dinámica repetitiva a la que refieren los trabajadores administrativos de las áreas centrales de la SEPH, Peters (1999) afirma que:

Los burócratas, al igual que cualquier otra elite política, llevan a sus empleos un conjunto de valores, predisposiciones y rutinas de operación que afectan grandemente la calidad de su actuación en el contexto burocrático, así como el tipo de decisiones que toman. Algunas de estas predisposiciones se derivan de sus antecedentes sociales, étnicos y económicos. Otras premisas de la decisión se derivan de la preparación académica y profesional de los funcionarios públicos. Otras influencias derivan de las experiencias de trabajo de estos empleados, dentro y fuera del sector público. (Peters 1999:181).

De esta manera se advierte que el trabajo rutinario deriva en la disminución en cuanto al desempeño laboral del personal burocrático, además de afectar su toma de decisiones. Peters (1999) señala que tales acciones son resultado del contexto social, económico, académico y profesional de los trabajadores y continúa su análisis comentando que *“las rutinas de operación de las oficinas, la tendencia al conservadurismo en las organizaciones en general, y el proceso de socialización organizacional reducen la variabilidad de los individuos”*. (Peters, 1999:238).

Así se reconoce que la dinámica rutinaria de las oficinas reducen los campos de acción de sus integrantes.

Otro de los aspectos a los que los trabajadores hacen referencia es la falta de indicaciones con respecto a las actividades que deben realizar. Al respecto Cabrera (2014) define:

El Aburrimiento en el Trabajo: estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador “no sabe qué hacer” durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada. (Cabrera, 2014:260).

Cabrera precisa que el aburrimiento en el trabajo se deriva de la falta de conocimiento por parte del trabajador con respecto a sus funciones, estado que puede durar algunas horas o incluso la mayoría de la jornada laboral. Comenta que el aburrimiento puede ser desencadenado por la monotonía de las tareas que los empleados deben desempeñar.

En el mismo sentido Madero (2014) comenta que:

La falta de motivación de las personas, las actividades rutinarias y monótonas en los puestos de trabajo, así como poco interés de otras personas por las ideas de los demás, la ambigüedad de roles, la falta de incentivos y oportunidades de desarrollo, así como los procesos burocráticos que pueden observarse en el ámbito laboral[...] en los factores relacionados con la persona, es decir, los personales, destaca el que no se cubren las necesidades básicas, no se tienen definidas metas personales ni profesionales, existe falta de tiempo y de interés por realizar nuevos proyectos. Esto nos lleva a concluir que la influencia principal para que una persona sea creativa o desidiosa se encuentra dentro de la misma empresa.(Madero 2014:12).

En este sentido se recupera que la rutina y monotonía laboral conlleva a que los trabajadores reflejen poco interés y su motivación disminuya aunado a la falta de oportunidades y reconocimiento o mejora salarial. Madero (2014) comenta que entre los factores personales destacan la falta en cuanto a

definición de metas tanto personales como profesionales por parte de cada uno de los trabajadores.

Resulta importante rescatar que las actividades repetitivas o la falta de indicaciones por parte de sus superiores, hace que para los trabajadores administrativos de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo cataloguen su jornada laboral como aburrida o poco provechosa.

Madero (2014) documenta la falta de comunicación con los jefes de la siguiente manera:

La falta de comunicación, la mala planeación y la carencia de organización son aspectos importantes que hay que considerar para que los proyectos que son asignados puedan llegar a terminarse de la mejor manera y así evitar que esos proyectos sean abortados, se consideren incompletos, sean saboteados, pues no tiene un buen seguimiento y por lo tanto no se concluyen. (Madero, 2014:15).

De esta manera se advierte que no comunicarse de manera óptima conlleva a que haya una planeación imprecisa y además conduce a la inactividad por parte del personal que no conoce con certeza las tareas a realizar y los objetivos que se deben alcanzar.

Aunado a la falta de trabajo en el área a la que pertenecen, los trabajadores comentan que la dinámica en las oficinas es conflictiva, ya que lo describen de la siguiente manera.

Eli: en las oficinas considero que es más problemático el trabajo... hay mucho chisme en las oficinas, todo quieren saber y todo les molesta, por ejemplo cuando yo entré me acuerdo que una secretaria bien metiche me dijo....!a ver tú! cuéntanos tu historia....eres casada, soltera o qué? Y como se me ocurrió contestarle que yo no iba a la oficina a estar de chismosa pues se indignó! Jajajajaja. Tampoco me gusta que no puedes comer algo porque ¡tooodos! te piden de lo que estás comiendo y pues así no es rentable! Jajajajaja yo me tengo que esconder luego lo que me estoy comiendo y eso.

En la opinión de Eli observamos que laborar en las oficinas centrales de la SEPH resulta problemático dada la curiosidad de los trabajadores con respecto

a su familia. Comenta que al responder a las diferentes preguntas realizadas por sus compañeros le ha causado ciertos problemas. De igual manera refiere que en las oficinas es complicado ingerir alimentos por las diferentes solicitudes por parte de sus compañeros para que el mismo sea compartido.

Otra de las situaciones a las que refieren los trabajadores con respecto a la dinámica de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública es la existencia de críticas de diferente índole.

Anahí: Se la pasan criticándola a una o ¡todo les parece mal!..... ¡Hasta lo que te comes! Que si estás a dieta o que porque si comes mucho o poco o que porque si ya te pusiste los mismos zapatos que alguna otra compañera o así, pero si fíjate si yo digo que eso de las críticas y de los malos entendidos están a la orden del día.

Con el comentario de Anahí observamos que existen diferentes críticas entre los trabajadores de las oficinas centrales por los alimentos que consumen o su manera de vestir, y advierte que esos comentarios son parte de la dinámica diaria de las diferentes áreas y que en ocasiones conllevan a malos entendidos entre los empleados administrativos.

Las críticas constantes hacen que los trabajadores que laboran en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo consideren que el ambiente laboral es poco tranquilo.

Nancy: Nunca puedes tener tranquilidad trabajando aquí en el sentido en que ¡todo te critican! Si bajas o subes de peso malo! Que si ya no desayunaste o desayunaste mucho ¡malo! Que si llegaste tarde, que si te pusiste la misma chamarra dos veces, que si los zapatos, que hasta ¡cómo vienen vestidas mis hijas cuando llegan a venir! La verdad es que ¡todos fastidian!

Nancy comenta que las constantes opiniones con respecto al desayuno, horario de llegada y vestuario tanto de ella como de sus familiares, hacen que el ambiente en las oficinas se vea afectado y continúa diciendo:

Nancy: El chiste es que la verdad ni te dejan vivir, son muy criticones, por ejemplo a otro compañero que si siempre traía

zapatos cafés con cinturón negro y así nada más estar molestando por insignificancias, ¡aaahhh! porque hasta a otra compañera la criticaban hasta por la bolsa que traía que ¡porque no pesaba!

Lo que Nancy advierte es que las críticas por parte de los trabajadores son en ocasiones sin sentido en el sentido de no ser relevantes, o que son opiniones que buscan molestar a otras personas. De acuerdo con Bourdieu (2000) las mujeres enfrentan constantes comentarios ya que se encuentran bajo la mirada de los demás de manera constante y continúa afirmando que:

Las mujeres están condenadas a experimentar la distancia entre el cuerpo real al que están encadenadas, y al cuerpo ideal al que intentan incesantemente acercarse. Al sentir la necesidad de la mirada de los demás para construirse están constantemente orientadas en su práctica para la evaluación anticipada del precio que su apariencia corporal, su manera de mover el cuerpo y de presentarlo, podría recibir. (Bourdieu, 2000:87).

De esta manera se reconoce que para las mujeres la percepción de su imagen se encuentra basada en los comentarios de los otros, y cobran un valor importante para ellas.

Los constantes comentarios negativos entre el personal de las oficinas centrales de la SEPH, conlleva a que laborar en las áreas sea considerado difícil.

Nancy: Trabajar aquí nunca es fácil, porque hay muchos chismes, muchas envidias, y luego si no vienes de buenas o de humor porque tengas algún problema en casa, nada más quieren estar de chismosos y después eso es malo porque si se te ocurre platicar con alguien al rato ya todos saben qué te pasaba.

Lo que Nancy nos permite reconocer es que trabajar en las oficinas no es sencillo por los comentarios que hay entre el personal que ahí labora, menciona que en caso de tener algún problema familiar que afecte su estado de ánimo, es causa de curiosidad para el resto del personal. Nancy también advierte que el externar sus problemas con sus compañeros conlleva a que varias personas conozcan la situación.

Además de las críticas con respecto a los alimentos que consumen y la manera en que visten, los trabajadores enfrentan otros elementos que describen como molestos en la dinámica que se vive en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública.

En relación a los rumores y comentarios a los que los trabajadores administrativos de las oficinas centrales hacen referencia, Fernández (2012) documenta que:

Los grupos humanos reaccionan ante un estímulo, espontánea y transitoriamente, expresando ideas y emociones en forma de rumores que dejan aflorar instintos, exageran sentimientos, se sugestionan y contagian de creencias fijas, deseos no conscientes, liberan tensión, confunden realidad con apariencia, y se desresponsabilizan personal y socialmente, todo ello ante la incertidumbre y la ansiedad. (Fernández 2012: 196).

De esta manera se define que los rumores son el resultado a un estímulo que expresa creencias, ideas y emociones de manera alterada que conlleva a una distorsión de la realidad.

Por su lado, Gallego (2010) afirma que las consecuencias a corto plazo de los rumores son la desconfianza hacia determinados grupos sociales, a los puede llegar a aislar. A medio plazo, generan resentimiento. Por último, el rumor puede, a largo plazo, provocar el rechazo a todo un colectivo.

Se puede advertir que el rumor genera desconfianza en la sociedad, que puede afectar la convivencia de un determinado grupo social.

Un aspecto que resulta interesante distinguir es la diferencia entre el chisme y el rumor, al respecto Ortegón (2002) define que:

El rumor es más impersonal, habla de los haceres de desconocidos; mientras que el chisme es una comunicación interna de grupos donde los individuos comparten escenarios y actividades similares, por lo que en momentos determinados de la interacción los individuos toman como recurso para la confrontación, por ejemplo, aspectos de lo íntimo y personal que conocen o tienen posibilidad de percibir [...]El chisme es una modalidad comunicativa que se sustenta en un difuso grado de fiabilidad y verificabilidad de hechos e informaciones. Su estructura borrosa permite no

solo que surja sino que se extienda a gran velocidad, sin necesidad de contar con un número importante de iniciadores - puede ser una persona - permitiendo la circulación de información comprometedoras ante una estructura que descarga al hablante de responsabilidad. (Ortegón 2002:72).

En este sentido se entiende que el rumor concierne a personas desconocidas, por el contrario el chisme atañe a personas que comparten actividades o contextos, el chisme contiene aspectos no verdaderos o poco fiables y tiene la particularidad de esparcirse de manera rápida sin necesidad de un sustento o respaldo que verifique la veracidad de la información contenida, además de deslindar a quien lo origina de toda responsabilidad.

Ortegón (2002:73) cita a Kapferer (1989) quien señala que la veracidad del rumor nace del hecho de recibir la información muchas veces: *“si muchos individuos que no tienen relación entre sí, dicen lo mismo eso significa que es verdad”*

De esta manera se advierte que el rumor se considera verdadero en el momento en que su contenido es compartido por varias personas que no tienen relación alguna.

Referente al origen de los chismes Ortegón (2002) afirma que:

Los chismes pueden surgir para entretenerse, divertirse, informar, manifestar sentimientos de celos o prejuicios, disminuir los vacíos en una conversación y recrear la imaginación. Es un importante elemento cohesionador y hace parte del repertorio cultural comunicativo de nuestra sociedad y su multiplicidad de grupos. Pero evidentemente, también existen aquellos que buscan alcanzar objetivos estratégicos para la eliminación de un adversario, o lo que pueda representar un “obstáculo” para el logro de metas tanto individuales como colectivas. (Ortegón, 2002: 74).

Se documenta que los chismes emanan de la necesidad de las personas de informar e incluso de manifestar de alguna manera sentimientos de molestia. En ocasiones pretende la eliminación de algún obstáculo que impida el logro de objetivos individuales o colectivos.

Resulta interesante recuperar que los diferentes comentarios y rumores que se generan entre los trabajadores de las oficinas centrales de la SEPH conllevan a que el personal describa el ambiente laboral como complicado o poco tolerable, el personal administrativo es partícipe de una serie de opiniones de diferente índole pues las asumen como parte de la dinámica laboral y como resultado de varias horas de convivencia.

Otra de las preocupaciones a las que refieren los empleados administrativos es la relación con sus jefes. Al respecto los trabajadores que formaron parte de esta investigación comentan:

Juana: (...) empezamos a tener problemas con un nuevo jefe que llegó, porque antes de que él llegara todos llegábamos a la hora que queríamos a la oficina y cuando él llegó ya impuso el reloj checador y pon tú que ese no era el problema sino que él quería que saliéramos hasta que estuviera el trabajo, no quería que dejáramos nada pendiente y pues ésa fue la razón por la que yo me salí de la empresa en donde estaba, porque no me gustaba salir tarde, sobre todo para ayudar a mi niña con las cosas de la escuela porque para entonces ya estaba en el kínder.

En este sentido Juana nos permite ver que la llegada de un nuevo jefe al área en donde laboraba representó un problema pues solicitó la instalación de un reloj checador con lo cual los trabajadores tenían que registrar su hora real de llegada y salida, aunado a que tenían la indicación de no dejar trabajo sin concluir. Esta situación conlleva a que Juana decidiera abandonar el lugar en donde trabajaba pues sus actividades familiares se veían afectadas. Santos (1991) comenta que las diferencias entre jefes y trabajadores pueden producir conflictos en el trabajo.

El que los jefes de las oficinas soliciten a los empleados que terminen su trabajo pendiente, molesta de alguna manera al personal.

Paty: Mi exjefa pues si nos decía que teníamos que ir a guardias tuviéramos o no compensación, y aparte pues si teníamos algún evento del sindicato pues nos ponía su cara de "ya que" y pues la verdad hasta incómoda te hacía sentir, entonces antes de que la mandara yo al cuerno pues mejor me cambié de área....Muchas veces cuando era el evento del día del maestro o que del día de la mamá y nos daban el día, casi casi como la

cenicienta! Jajajajaja teníamos que dejar la oficina y el trabajo como ella quería para que nos diera chance de ir!. La verdad a mí me caía muy mal su actitud y nada más le decíamos: “con la pena” es mi evento y si no te parece pues pregunta en la delegación sindical y ya no le quedaba de otra.

El comentario de Paty, al igual que Juana nos deja ver que la actitud que percibía por parte de su jefa la llevó a optar por el cambio de área, pues comenta que les solicitaba acudir en periodo vacacional a laborar a pesar de no contar con la compensación a la que se hace referencia en el capítulo dos y que es una de las condicionantes para asistir a trabajar en días de descanso. Paty comenta que obtener un permiso incluso para acudir a algún evento por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación era complicado pues el permiso se les concedía siempre y cuando no tuvieran trabajo pendiente que realizar. De acuerdo con Madero (2014) la actitud de los jefes inmediatos es determinante en el comportamiento de los trabajadores.

Para el personal administrativo de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgoes importante poder acudir a los eventos que son organizados en las escuelas de sus hijos, al respecto comentan:

Gaby: (...) ella apoya más a los hombres de la oficina que a nosotras las mujeres porque por ejemplo, si necesitamos permiso para ir a algún evento a la escuela de nuestros hijos siempre nos pone un “pero”, ¡ah pero eso sí! Si por ejemplo el contador que puso en mi lugar le pide permiso para salir ni si quiera le pide que firme pase de salida o algo, a él si lo deja irse el tiempo que necesite.

Desde la perspectiva de Gaby podemos advertir que, su jefa tiene más consideraciones con sus compañeros hombres que con las mujeres, pues advierte que para ellos las posibilidades de ausentarse son menos complicadas que las que tienen las trabajadoras en términos de que no se les condiciona el permiso para ausentarse. Las diferencias de los jefes hacia el personal nos dice Martínez (2003) puede causar conflictos y desagrado entre los trabajadores, lo cual conlleva a un desgaste en el ambiente laboral.

Además de las desigualdades con respecto a los permisos para ausentarse para poder acudir a diferentes eventos ya sean sindicales o familiares, los trabajadores administrativos advierten un trato inadecuado por parte de sus jefes.

Eli: Algo que no me late es eso de que si algunos jefes no sepan tratar a su personal, por ejemplo mi jefa no sabe ni decir por favor o gracias, y yo digo que la educación también es importante, ¿cómo te diré? Aquí siempre comentamos que hasta para ser jefe hay que saber por ejemplo ella siempre con su: "Fulatino, venga para acá...vaya por un documento que le van a dar en jurídico..." y no te dice ni "porfa" si quiera.....o hasta para su desayuno sólo es de "Zutanito, lánzate por mi desayuno pero me lo traes bien nada de que te tardes.

Lo que Eli nos permite observar es su molestia por la manera en que su jefa trata al personal pues considera que su actitud al momento de hacer alguna solicitud es de alguna manera despectiva. Comenta que la manera en que su jefa se dirige al personal es motivo de conversación entre el personal del área. Eli percibe que agradecer las actividades que realizan los trabajadores es importante al igual que el reconocimiento de las tareas que realizan y continúa diciendo:

Eli: En el caso de mi jefa pues me molesta mucho su manera de exigir las cosas, eso, y que siempre te eche en cara que si tenemos o no compensación, con eso ya creen que le pertenecemos a la oficina y ¡ni al caso!

Para Eli, la manera en que su jefa les pide que realicen las cosas no es adecuada, pues asegura que el contar con una compensación no significa que los trabajadores administrativos sean exclusivos de la Secretaría.

Con respecto a la molestia a la que hacen referencia los trabajadores administrativos de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, se recupera a Peters (1999) quien documenta que:

Las organizaciones grandes han dependido tradicionalmente de la disposición de los empleados a aceptar la autoridad de sus superiores dentro de la organización y las reglas y los procedimientos de tal organización. La mayoría de los

trabajadores ya no están dispuestos a aceptar ciegamente este grado de control. Reglas y órdenes requieren ahora una explicación, los trabajadores esperan participar en la elaboración de las políticas que afectan su trabajo. Esta participación o "facultación" de los trabajadores podría generar un desempeño mejor a largo plazo, porque los hace sentir más comprometidos con las metas y los procedimientos establecidos por sus propios esfuerzos dentro de la organización.(Peters, 1999:516).

De esta manera se advierte que para los trabajadores el grado de aceptación con respecto a las reglas y órdenes que se les impone ha disminuido y de alguna manera deben ser justificadas por parte de sus superiores. Afirma que el personal espera participar en las decisiones que intervienen en su actuación dentro de la organización ya que de esta manera su desempeño es mejor.

Para el personal administrativo de las oficinas centrales de la SEPH, la manera en que sus jefes se dirigen a ellos puede ser motivo de conflictos, al respecto Santos (1991) comenta que: Los conflictos de trabajo, en sentido estricto:

Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquello o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.(Santos, 1991:619).

Así se identifica que las diferencias entre trabajadores y jefes pueden ser motivo de conflictos laborales.

Es importante recuperar que existen diferentes aspectos que influyen en el comportamiento de los trabajadores administrativos de las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública, y a los cuales hacen referencia en diferentes momentos, aspectos entre los que se encuentran sus puestos de trabajo, las actividades que desempeñan y la manera en que sus jefes se dirigen a ellos. Al respecto, se retoma a Madero (2014) quien documenta que:

Los diferentes aspectos demográficos y el ambiente laboral juegan un papel importante en el comportamiento del individuo dentro del entorno de una organización. Por ejemplo, la

posición que desempeña en la empresa, la antigüedad en el puesto, el área funcional al que se está asignado, los jefes inmediatos, entre otros más, tienen una influencia directa y muy importante en el comportamiento, que puede o no provocar la desidia y, a su vez, frenar inmediatamente cualquier actitud de creatividad, de avance en los procesos de mejora y de desarrollo profesional. (Madero 2014:08).

De esta manera se puede afirmar que el ambiente laboral influye directamente en la manera en que los trabajadores se desempeñan dentro de la Secretaría, los diferentes elementos como son, las actividades laborales que se les encomienda y los jefes directos son determinantes en cuanto a la actitud y comportamiento de los trabajadores.

En relación a las condiciones laborales que el personal administrativo de las oficinas centrales de la SEPH, adjetivan como caótico y problemático, Chávez (2010) documenta que

[...] las trabajadoras de las clases populares que laboran por necesidad, tienen baja escolaridad y cuyas actividades laborales son menos “agradables”, pues se ven forzadas a aceptar jornadas laborales anormales, rutinarias, pesadas y mal pagadas. Sin embargo, aun estas mujeres tienen apego al empleo, al trabajo remunerado, aunque rechacen las condiciones de trabajo. Las razones de este apego al empleo son varias. En primer lugar, el trabajo asalariado es la principal o única fuente de ingresos de los hogares, tanto para satisfacer necesidades primarias como para sostener un nivel de vida acorde con determinados patrones culturales; en segundo lugar, el acceso al empleo contribuye a la integración, a la protección social y permite acceder a la ciudadanía, mientras que el trabajo de reproducción ni siquiera es considerado “socialmente necesario. (Chávez 2010:61).

En este sentido se afirma que las trabajadoras aceptan laborar bajo condiciones repetitivas y de baja remuneración porque recibir un salario de manera constante les permite mantener un nivel de vida cómodo en términos de cubrir necesidades básicas, además de que tienen la posibilidad de contar con protección social y acceder a la ciudadanía.

Para Chávez (2010) otra de las razones de la permanencia en el empleo por parte de las mujeres es:

Para muchas de ellas su empleo es la única forma de obtener ingresos propios y cierta independencia con respecto de sus maridos u otros familiares, como parte de los procesos complejos de mayor autonomía, así como un espacio de socialización y de mayor estatus social. Además, las mujeres trabajadoras modifican las expectativas para nuevas generaciones de mujeres, quienes tienen una nueva concepción de su destino. (Chávez, 2010:62).

De esta manera se recupera que el empleo remunerado representa una oportunidad de obtener independencia familiar, de adquirir un status social diferente además de que de esta manera las mujeres demuestran a las generaciones subsecuentes a tener mejores expectativas con respecto a su manera de vivir.

Resulta interesante señalar que a pesar de las condiciones que describen los trabajadores administrativos de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo como son; enfrentar opiniones adversas por parte de sus compañeros, la manera en que sus jefes se dirigen a ellos y las condiciones de inactividad que derivan en aburrimiento y estancamiento laboral, los docentes que se desempeñan como administrativos que fueron parte de este estudio manifiestan que prefieren laborar en las oficinas pues cuentan con mejores oportunidades de horario y permisos, así como remuneraciones extra como lo es la compensación, y de la misma manera advierten mayores ventajas trabajando en las oficinas de la SEPH que laborar en escuelas frente a grupo, opiniones que se abordarán en el siguiente apartado.

3.4 Ser maestro frente a grupo.

Para el personal que ostenta clave docente y que labora en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, desempeñarse como administrativos es mejor pues advierten una serie de inconvenientes que enfrentan los docentes frente a grupo.

Uno de los aspectos a los que hacen referencia es que trabajar como administrativos en la SEPH representa mayor tranquilidad en términos de no

tener que preparar material o planificar las clases que tendrían que impartir en caso de trabajar frente a grupo.

Gaby: Una amiga me comentaba que si quería cambiarme a las oficinas centrales porque era “un poco más tranquilo” refiriéndose a que ya por ejemplo no me tenía que preocupar en andar preparando clase o mucho menos en tener que regresar a la normal a terminar la licenciatura.....total que después de platicarlo y valorarlo pues ya pedí mi cambio porque no te creas! Si me cansaba mucho de cuidar a los chiquitos de primaria, supongo que no sabía en lo que me metía porque la verdad es que si se necesita de mucho tiempo que para preparar las clases o que el material, etcétera, etcétera, etcétera.

Gaby nos permite advertir que trabajar en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo representa mayor tranquilidad pues no tiene que preparar clases o material, aunado a que no tendría que continuar preparándose profesionalmente. Comenta que laborar frente a grupo resultaba agotador por la edad de los estudiantes que atendía, complementa su relato diciendo:

Gaby: creo que es bueno eso de no tener que andar calificando o preparando clases y eso, la verdad es que por ejemplo, a los maestros que están en escuela ya también los ponen a hacer trabajo administrativo, o sea que si tienen que llenar sus actas y no sé qué tanto, entonces la verdad si ya estoy haciendo trabajo administrativo, imagínate aparte tener que estar preparando clases, o que tienes que andarte inventando festivales o esas cosas, aquí por lo menos no tienes que andar con que si preparas clase o que con que si tienes que andar cuidando niños que si ya se te cayó alguno o que si ya se siente mal el otro.

En la opinión de Gaby trabajar frente a grupo también involucra trabajo administrativo, por lo que piensa que ya que tiene que realizar actividades de esa índole lo mejor es ser considerada personal administrativo dentro de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo pues los docentes en escuela tienen que preocuparse por preparar clases, festivales, además de tener la responsabilidad de cuidar de los alumnos y de lo que pueda sucederles en términos de algún accidente o problema de salud.

Las trabajadoras comentan que al trabajar frente a grupo su horario se ve afectado en diferentes maneras.

Paty: (...) uno como maestro pues casi casi eres exclusivo de la escuela, tienes que ir a un buen de eventos, fuera de tu horario, o tienes que estar preparando un buen de material y planeaciones y demás.

De acuerdo con la opinión de Paty vemos que trabajar en una escuela frente a grupo representa invertir mayor tiempo fuera de la jornada oficial de trabajo además de tener que preparar clase y material. En este sentido Cordié (2007) comenta que los docentes tienen demasiadas responsabilidades que los hace calificar la labor frente a grupo como demandante.

Otro de los aspectos a los que hacen referencia los trabajadores administrativos que ostentan clave docente en las oficinas centrales de la SEPH es que para laborar frente a grupo se necesitan una serie de cualidades como la paciencia,

Liz: mis amigas que están en escuela que ya hasta se pelean los niños aunque estén ellas en el salón o que ya hasta les responden con groserías cuando algo no les parece...y yo creo que si me hicieran enojar yo si les respondería feo porque yo no tengo paciencia.

Lo que Liz nos deja ver es que para ser docente frente a grupo se necesita de paciencia para tolerar diferentes actitudes o comportamiento de los alumnos, mismos a los que refieren sus amigas que trabajan frente a grupo. En este sentido Martínez (2003) menciona que cuando los alumnos presentan conductas antisociales la situación se vuelve insostenible para el docente.

Juana: me pidieron que diera las clases y no me gustó mucho porque creo que debes tener muuucha paciencia, paciencia que sólo tengo con mi hija la verdad porque eso de estar consintiendo y aguantando niños ajenos pues no.

Aunado a la paciencia las trabajadoras que ostentan clave docente comentan que trabajar frente a grupo representa un reto en términos de creatividad.

Paty: Yo creo que para ser maestra de primaria o eso pues necesitas mucha paciencia y sobre todo ¡creatividad! Creatividad que yo no tengo porque eso de que te tienes que estar inventando manualidades para que los niños regalen en fechas especiales y eso pues no.

En la opinión de Paty laborar frente a grupo requiere paciencia y creatividad para realizar una serie de actividades y manualidades para las festividades que así lo requieran.

Para algunas trabajadoras de las oficinas centrales, trabajar con niños es un reto dadas las experiencias que viven en la cotidianidad.

Anahí: por ejemplo, en la semana estábamos trabajando y en eso que se oye un niño con sus gritotes y pues ahí nos ves que nos asomamos y el escuincle ahí tirado a medio pasillo y su mamá con cara de ¡trágame tierra! Imagínate y eso que era su hijo y eso pero que un niño que ni es tuyo te haga sus berrinches o que cuidado con que le llames la atención y se ponga a llorar porque casi casi te mandan a los de derechos humanos o ese tipo de cuestiones, ¡ay no! La verdad ¡que paciencia!, pues ese día todos callando al niño porque pues si se oía bien fuerte y la verdad ¡que oso! Yo creo tampoco por eso he tenido hijos porque yo creo que me hace una escenita así y sí ¡los castigo de por vida! Jajajajaja, no pues la verdad yo creo que no tendría ni la paciencia ni el interés de andar cuidando niños ajenos o tener que estarles hablando bonito o imagínate ¿si tienes un mal día?

Lo que nos deja ver Anahí son las cualidades que se necesita para dirigirse y responsabilizarse por los niños, así como para saber cómo reaccionar ante cierta conducta por parte de los menores. Cordié (2007) describe la conducta de los alumnos que causa aflicción a las docentes de la siguiente manera:

Los alumnos son burlones, alborotadores, dicen, si no tenemos cuidado nos demuelen....demandan demasiado... sólo se puede trabajar con la élite... son demasiadas responsabilidades [...] no nos enseñaron a enseñar. (Cordié 2007:27).

Los momentos de arrebatos que pueden tener los alumnos pequeños es otro de los aspectos que las trabajadoras describen como intolerable.

Liz: no quisiera trabajar con niños, la verdad con todo respeto para las personas que tienen hijos pero a mí no me gustaría trabajar con niños, ¿has visto como se pone la oficina el último viernes de mes? Está lleno de niños que dan mucha lata y sus mamás ni les dicen nada, la verdad a mí no me gustaría imagínate si aquí sólo vienen un día al mes y así me dan ganas de decirles que dejen de molestar, lo peor es que sus mamás ven que están dándole lata a uno y no les dicen que se estén en paz, la verdad es que a mí los niños me desesperan y no creo que sería buena maestra porque eso de estar preparando clases o material o estar aguantando berrinches de los niños o así.

Algunas trabajadoras administrativas basan su decisión de no querer laborar frente a grupo por las diferentes referencias o impresiones que tienen de otros docentes que trabajan en escuela.

Nancy: mi hermana Rosaura está en escuela, y a ella si le dicen que haga lo de las boletas pues ahí la ves que tiene que llenar las boletas de sus alumnos y yo digo, pues ¿que eso no lo hacen las secretarias? O por ejemplo si ella quiere ir a la celebración del día de las madres de su hija que está en otra escuela pues no le dan chance, que ya le dije que le ayudo para cambiarla a donde ella trabaja, entonces ¿ves? En eso puedo ayudarla yo, o por ejemplo, luego veo que ella está viendo que los programas esos como de manualidades para ver qué hace con sus alumnos o que si tiene que andar peleándose con los papás que creen que sus hijos son unos angelitos y que son incapaces de romper un plato, no la verdad yo creo que estoy mejor aquí....

Nancy advierte que su hermana Rosaura quien trabaja frente a grupo tiene que realizar trabajo que en su opinión compete a las secretarias de la escuela, también hace referencia a que laborar frente a grupo representa enfrentamientos con los padres de familia.

Otras de las situaciones a las que Nancy hace referencia es contar con la oportunidad de llegar tarde trabajar estando en las oficinas, en comparación con trabajar en una escuela pues considera que:

Nancy: pues yo creo que la verdad aunque aquí es algo caótico, en una escuela enfrentarías esas envidias, chismes y situaciones y aparte ¡a los niños y a los papás! Jajajaja nooooo! Sería doblemente problemático, así que yo si me preguntaras me quedaría aquí en las oficinas centrales, porque otra buena razón que se me ocurre es que imagínate si se te hace tarde

para llegar aquí pues no pasa nada, pero imagínate que ahora por el tuzobus o por lo que sea llegaras más tarde a clases y tus niños esperando ¿o cómo? Aquí no pasa de que te pregunten qué pasó y tengas que justificar porqué llegaste tarde o hasta a lo mejor tengas que hacer un oficio pero eso es muy raro pero si tuvieras a tus alumnos esperando y que aparte ¿ya no te dejaran entrar por llegar tarde?.....aquí fíjate que luego cuando hay tráfico de cualquiera de los dos lados pues no falta el que le avisa a los jefes y ya te dan chance de justificar que llegaste tarde pero no pasa nada!, en cambio en una escuela no te puedes dar esos lujos, como quiera que se aquí que entramos a las 8:30 en lo que llevas a los hijos o a las hijas a las 8:00 tienes muy bien media hora para llegar aquí a trabajar sin problema! O por ejemplo quieres salir un momento pues firmas u pase o te sales y ya pero si tuvieras que estar frente a grupo pues no puedes hacer esas cosas de salirte un rato porque ¿en dónde dejas a los niños o con quién?

Nancy nos describe el ambiente laboral en una escuela como problemático y caótico, y advierte que aunarle los enfrentamientos con padres de familia y alumnos le hace preferir el trabajo como administrativo. En este sentido resulta interesante reconocer que para algunos docentes laborar en nivel primaria o secundaria genera cierto nivel de ansiedad, pues de acuerdo con Cordié (2007) la situación escolar puede causar miedo tanto en el docente como en el alumno y que conlleva a que busquen la manera de evitarla.

Las docentes califican a los alumnos de manera negativa y afirman que trabajar con ellos conlleva a una gran responsabilidad y demanda que deben cubrir a pesar de no contar con la formación profesional necesaria para enfrentar esos avatares.

Pero la manera en que los alumnos se comportan no es el único elemento que Cordié registra. Con respecto a los padres de familia sus informantes los adjetivan como “bestia negra”, recupera: *“vienen a pedir cuentas, nos critican, cuando el chico no sale adelante la culpa siempre es del docente”* (Cordié, 2007:28).

Para las docentes que formaron parte en el estudio de Cordié los padres de familia culpan al docente en caso de bajo rendimiento escolar por parte de los

alumnos, además de que juzgan de manera implacable su labor y desempeño frente a grupo.

Otro de los teóricos que registra esta incertidumbre docente con respecto a la relación con padres de familia y el comportamiento de los alumnos es Martínez (2003) quien comenta que:

[...] se han debilitado las relaciones entre padres y profesores, hasta el punto de que a veces parece que están enfrentados. Quizá se han depositado demasiadas expectativas en la escuela olvidando la responsabilidad y el impacto formativo de otras instituciones. De hecho, se culpa del "fracaso educativo" al profesorado. (Martínez, 2003:12).

En este sentido se entiende que la relación padres-profesores se ha deteriorado al punto de verse como un enfrentamiento ya que los padres responsabilizan a los docentes del resultado escolar de sus hijos.

Martínez (2003) continúa documentando el comportamiento de los alumnos de la siguiente manera:

Conductas antisociales de algunos alumnos.- Hay casos en los que la situación se vuelve insostenible y algunos profesores que son objeto de desafíos, amenazas y aun agresiones temen ir al centro. Una modalidad de "fobia escolar" es la que sufren algunos profesores." (Martínez, 2003:12).

La manera en que los alumnos actúan en la escuela provoca angustia en los docentes ya que en ocasiones tienen que enfrentar una serie de conductas agresivas y desafiantes.

En contraste con las trabajadoras que ostentan clave docente y que laboran como administrativas en las oficinas quienes consideran que cuentan con mayor tranquilidad en términos de no tener que preparar clase, disponer de su horario e incluso que afirman no contar con las cualidades que ellas perciben como indispensables para los profesores frente a grupo como son la paciencia y creatividad; los informantes que ostentan clave docente y se desempeñan como directivos en oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo

y que formaron parte de este estudio expresan razones diferentes con respecto a no querer trabajar en una escuela frente a grupo.

Entre estos elementos a los que hacen referencia se encuentra la limitante con respecto a ocupar un lugar como directivo en una escuela de educación básica.

Ricardo: yo aquí conseguí una clave docente, y si me hubieran mandado a una escuela no sería lo mismo porque seguramente sería ¡un profesor más! No un director ni nada por el estilo, aunque hubiera contado con la oportunidad de trabajar y obtener el pago por carrera magisterial, la verdad es que aquí ¡todo fue mucho más rápido!

Con la opinión de Ricardo advertimos que trabajar en las oficinas centrales de la SEPH le permitió acceder a una dirección de área y no conformarse con ser profesor frente a grupo pues advierte que en una escuela su ascenso hubiera sido lento e incluso imposible y continúa su relato:

Ricardo: no digo que todos los maestros sean así pero creo que muchos profesores se conforman y ya no buscan por actualizarse, y si así hubiera sido mi caso yo ya no tendría o no hubiera incrementado mis conocimientos en mi área.

Para Ricardo la posibilidad de actualizarse es importante y considera que algunos profesores que trabajan en escuelas se conforman con los conocimientos que ya poseen.

Ricardo comenta que trabajar como director en las oficinas centrales de la Secretaría le permite asistir a cursos de su interés y afirma que en una escuela no tendría esas posibilidades.

Ricardo: por ejemplo la maestría que estudio pues como es en línea la puedo hacer en mis tiempos libres, y aunque no afectaría mi clave presupuestal o mi salario, si es algo que me está ayudando a aprender más y de lo que me gusta porque si mandaran por ejemplo en una escuela a cursos de estrategias de enseñanza pues dejaría de lado mis conocimientos como informático, por lo que yo me siento muy a gusto con mi trabajo, con mi puesto. (...).

En la opinión de Ricardo podemos observar que laborar en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo permite a Ricardo actualizarse en temas relacionados a su área de estudio y trabajo, comenta que en una escuela se le pediría que tomara cursos que no serían interesantes para él al ser referentes a la docencia. Se reconoce que la posibilidad de reconocimiento y crecimiento laboral resulta importante para los directivos de las áreas centrales de la SEPH. De acuerdo con Bourdieu (2000) los hombres dominan en las posiciones de poder en la función pública.

Andrés: Llegué a ser director muy rápido y ¿tú crees que se tienen las mismas oportunidades en una escuela? Ahí no hubiera pasado de ser profesor y nada más!.....no hubiera aprendido todo lo que sé ahora administrativamente hablando, y no hubiera podido crecer de la manera que yo creía, solamente hubiera tenido mis grupos y ya!, o bueno también hubiera tenido mis corajes con los niños, con los padres de familia y demás....pero creo que en lugar de mandar como lo he hecho por mucho tiempo hubiera sido a quien le hubieran dado órdenes y no me agrada mucho la idea.

Para Andrés trabajar en una escuela resultaría en un estancamiento profesional pues no se desempeñaría como director sino como profesor, lo cual limitaría sus posibilidades de crecimiento profesional. Comenta que como docente frente a grupo enfrentaría diferentes problemas con padres de familia y alumnos, de igual manera Andrés expresa que le agrada estar al frente de la dirección en la que trabaja y no ser subordinado.

Otro de los elementos que resultan importantes para los directivos de las oficinas centrales es su percepción salarial.

Andrés: siendo director o teniendo un cargo de esa índole tienes que salir más tarde porque tienes más responsabilidades, pero la remuneración económica lo compensa, en el tiempo que yo fui director aún no había nacido mi hijo, y llegaba a casa bastante tarde pero para mi esposa no representaba problema por lo mismo de que mi salario nos da la posibilidad de viajar por ejemplo, como sabes mi luna de miel nos fuimos a Europa por un mes, y eso no lo hubiera logrado con un salario normal de maestro de escuela

Andrés comenta que un cargo de dirección trae consigo diferentes responsabilidades y que el horario se ve afectado pero que la remuneración lo compensa pues le permite realizar otras actividades como viajar, posibilidades que no tendría con un salario como docente en escuela.

La posibilidad de conseguir un salario mayor al que se percibe como docente frente a grupo hace que los directores de las áreas ignoren lo que su labor implica.

Ricardo: al principio si tuve que aprender mucho pero la verdad es que no me importaba porque los beneficios económicos son muy buenos.....además de que ya siendo director es muy difícil que te bajen de clave o de salario, además de que cuento con la ventaja de que en el área en donde se me asigne estar, siempre aprenderé más y aparte mis percepciones pueden solamente incrementar.

Lo que Ricardo nos deja ver es la importancia de contar con un buen salario que ya no puede ser reducido al ser reubicado en alguna otra área de la Secretaría, percepciones que de acuerdo con teóricos como Chávez (2010) es mayor a la de las mujeres debido a que en el salario del hombre se basa la economía familiar.

Por su lado Andrés también advierte que su salario ya no puede ser afectado

Andrés: Realmente el área en donde me pongan no es problema, la verdad es que me pueden mandar a alguna escuela a ser prefecto o algo así y yo seguiría ganando lo mismo, lo bueno es que hasta ahora aunque me han cambiado de áreas con bastante regularidad aprendo lo que se tiene que hacer en el área en la que me ubique, realmente eso no es mucho problema!

Para ambos informantes el aprender de cada área a la que se les envía es una posibilidad de aprendizaje, además de que afirman que su salario seguirá siendo el mismo o incluso mayor sin importar las funciones que desempeñen pues tienen ya asegurada su remuneración quincenal.

En este apartado se ha podido reconocer la subordinación laboral de las mujeres que se desempeñan como administrativas en las oficinas centrales de

la SEPH y los puestos de poder de los hombres. Esta diferencia laboral entre hombres y mujeres en los espacios públicos ha sido abordada por teóricos como Bourdieu (2000) quien registra que:

Si bien es cierto que las mujeres están cada vez más ampliamente representadas en la función pública, siempre son las posiciones más bajas y más precarias las que se les reservan [...] Los hombres siguen dominando el espacio público y el espacio del poder[...] (Bourdieu, 2000:115,117)

Así se recupera que las mujeres que tienen empleos remunerados permanecen en los espacios de menor reconocimiento mientras que los hombres ocupan los espacios de poder.

En el mismo sentido se encuentra Lerner (1990) quien afirma que no existe una sola sociedad hasta el momento conocida en que el colectivo femenino adopte decisiones sobre los hombres, además asegura que las mujeres se encuentran siempre en algún aspecto subordinadas a los hombres.

De esta manera se reconoce que a pesar de que se contara con una mayoría de fuerza de trabajo femenino, las decisiones son tomadas por los hombres quienes se encuentran en las posiciones de poder.

Por su parte Coria (2012) reconoce que acceder al poder es complicado, pero si quien pretende hacerlo es una mujer, este logro se complejiza de manera inimaginable. Señala que muchas mujeres están convencidas de que es imposible ser vistas como iguales en un sistema que jerarquiza la diferencia de género:

La tarea política no es fácil, pero mucho menos lo es para una mujer. Y los mayores obstáculos no residen sólo en las discriminaciones concretas provenientes de aquellas personas interesadas en mantener el poder dentro del círculo masculino. Los mayores obstáculos residen en la falta de conciencia de género entre las mismas mujeres [...] mientras que a un varón ambicioso se lo toma como triunfador, a una mujer igualmente ambiciosa se la toma como sinónimo de <<trepadora>>. (Coria, 2012:251-252).

Lo anterior nos permite reconocer que el acceso al poder resulta más complejo para una mujer, además de que el deseo de poder no se mira como positivo por parte del género femenino.

Con respecto a la asignación de cargos de poder para el hombre y de subordinación para la mujeres, Bourdieu (2000) documenta que,

El mundo del trabajo está repleto de pequeños compartimientos profesionales que funcionan como unas cuasifamilias en las que el jefe de servicio, casi siempre un hombre ejerce una autoridad paternalista [...] ofrece una protección generalizada a un personal subalterno fundamentalmente femenino. (Bourdieu, 2000: 77).

De esta manera se percibe que así como los puestos de subordinación son asignados a la mujer por su naturaleza cuidadora, los cargos de poder se asignan a los hombres dada su imagen de protectores.

Con lo documentado en este capítulo resulta importante reconocer que así como para algunas trabajadoras administrativas de las oficinas centrales de la SEPH, el comportamiento de los alumnos de nivel básico, así como el tiempo y creatividad que se requiere para la preparación de clase o material, y las limitantes en cuanto a ausentarse de su centro de trabajo para cumplir con otras actividades personales e incluso familiares, además de la falta de formación profesional y la percepción que tienen con respecto a la participación y exigencia de los padres de familia, son razones de peso para argumentar su rechazo ante la posibilidad de ser ubicadas en una escuela para trabajar frente a grupo.

Sin embargo se puede afirmar que las trabajadoras estarían dispuestas a cambiar su clave presupuestal de docente a administrativa si esto asegura su permanencia en la oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública y por consiguientes que les permita cumplir con las demandas que el trabajo doméstico les representa ya que el trabajo como docentes en escuela ha sido descrito por las informantes que formaron parte de este estudio como complejo, que representa mayor inversión de tiempo pues el trabajo no queda en el aula como en el caso del trabajo administrativo, en donde el personal que labora en

oficinas deja los tramites que realizan para el siguiente día en caso de que su horario de trabajo haya culminado además de que advierten que en un aula serían responsables de los alumnos a quienes no podrían dejar solos por periodos prolongados. De igual manera comentan que para ser docente frente a grupo se necesita de una serie de elementos como la paciencia que algunas mujeres aceptaron no tener con sus hijos, por lo que no se sienten seguras de poder trabajar un grupo de nivel básico.

En ambos casos, tanto en la búsqueda de un mejor salario por parte de los hombres y la preocupación de las mujeres por no descuidar a su familia se advierte la importancia que cobra para los trabajadores y trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo desempeñarse como administrativos pues les permite contar con una serie de elementos y facilidades que resultan benéficas a la dinámica familiar.

De acuerdo con Chávez (2010) la desigualdad social provoca que se dé más valor a lo que hacen los hombres que a lo hecho por las mujeres y tal diferencia marca un orden social que provoca una considerable concentración de mujeres en ciertos sectores como es la administración y el servicio dada su paciencia y docilidad. Chávez afirma que las mujeres trabajadoras de clase popular laboran por necesidad y sus actividades son rutinarias y mal pagadas pero que les permite cubrir con las necesidades familiares primarias. De esta manera se recupera que los empleos repetitivos y de subordinación que son considerados como sencillos son asignados a las mujeres dada su naturaleza cuidadora.

APARTADO METODOLÓGICO.

En el presente apartado tengo el propósito de describir el desarrollo metodológico de la esta investigación, el cual es el resultado de una serie de decisiones y consultas a diferentes referentes teóricos de la Maestría en Educación Campo Práctica Educativa, con lo cual elaboro un trabajo de carácter interpretativo que me permite comprender la importancia que cobra para las trabajadoras administrativas de la Secretaría de Educación Pública el tiempo dedicado a su familia.

¿Cómo se define el proyecto de investigación?

El tema de la presente investigación emana de la oportunidad que se me presenta de laborar en la Dirección de Recursos Financieros de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo (SEPH) en enero del 2013.

En ese momento debo reconocer que no sabía que en las oficinas centrales de la SEPH se encontraban laborando trabajadores que ostentan tanto claves administrativas como docentes, lo anterior me hizo preguntarme cómo es que se integran los docentes a estas áreas, y si no les ha interesado laborar frente a grupo. Algunas respuestas se presentaron a partir de la reforma educativa y la Ley General Docente emitida ese mismo año, en la cual se establece el programa para la definición de la situación del personal que ostenta plazas docentes y desempeña funciones no comprendidas en la Ley General del Servicio Profesional Docente, ya que aunque no se ha definido la manera en que los docentes que laboran en edificios centrales serán evaluados, sí manifiestan su inconformidad ante la posibilidad de ser reubicados en una institución educativa, o de ser homologados de acuerdo a las funciones administrativas que desempeñan.

Cuando entré a laborar a la dirección antes mencionada, contaba con nueve años trabajando como académica en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, por lo que, en el momento en que mis compañeros de oficina conocen de mi segundo trabajo, me preguntan ¿por qué doy clases?, y me preguntan si

no me da miedo dar clases a estudiantes tan grandes que en su opinión son más difíciles de “controlar” que los de educación básica, y me dicen que ellos no quisieran laborar frente a grupo, estos comentarios llaman mi atención y surgen algunas dudas como son: ¿cómo llegan los docentes a áreas administrativas?, ¿cómo vislumbran el desempeño de su función en estas áreas?, ¿cómo se define su clave? y su opinión acerca del trabajo frente a grupo, también me interesa conocer los beneficios o desventajas de desempeñarse como administrativos, y cómo se ha llegado a un número tan grande de docentes en las áreas centrales de la Secretaría. En este tenor encuentro a Valle, (1999) quien menciona que:

Las tareas de transformación de grandes contingentes de población en fuerza de trabajo puede explicar la expansión del trabajo burocrático, de empleados de salud y educación, como un trabajo no productor de plusvalor ligado, a la ampliación del Estado, dirigido a garantizar los procesos de reproducción ampliada del capital. (Valle, 1999:253).

Con el objetivo de brindar respuesta a estas interrogantes, realicé a lo largo del segundo semestre de la Maestría una serie de entrevistas a administrativos de diferentes direcciones que cuentan con clave docente en las áreas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, ya que como señalan Schawartz y Jacobs (1984) para poder comprender los fenómenos sociales, el investigador necesita definir la manera en que el actor percibe e interpreta la realidad y cómo se relacionan estas con su comportamiento, y debe ser capaz de formular entrevistas informarles con ellos y otros que forman o formaron parte del medio ambiente social que se estudia para reconstruir su realidad por medio de estas participaciones.

Antes de llegar a la elaboración de estas entrevistas, durante el primer semestre de la maestría preciso el tema que quiero abordar y hago referencia a las lecturas de la Línea investigación de la misma, con la cual defino que el corte que tendrá el proyecto es interpretativo, pues pretendo comprender el sentido que dan a su labor los administrativos que tienen una clave docente y que no desempeñan su actividad frente a grupo.

Diseño de la investigación

En este momento llego a la “etapa de diseño de la investigación”, que de acuerdo con Rodríguez (1996:06) suele estructurarse a partir de cuestiones como:

- a) ¿Qué diseño resultará más adecuado a la formación, experiencia y opción ético-política del investigador?;
- b) ¿Qué o quién va a ser estudiado? ;
- c) ¿Qué método de indagación se va a utilizar? ;
- d) ¿Qué técnicas de investigación se utilizarán para recoger y analizar los datos?
- e) ¿Desde qué perspectiva, o marco conceptual, van a elaborarse las conclusiones de la investigación?

Rodríguez (1996) menciona que en la investigación cualitativa

Los investigadores se aproximan a un sujeto real, un individuo real, que está presente con el mundo y que puede en cierta medida, ofrecernos información sobre sus propias experiencias, opiniones, valores...etc. Por medio de un conjunto de técnicas o métodos como las entrevistas, las historias de vida, el estudio de caso o el análisis documental, el investigador puede fundir sus observaciones con las observaciones aportadas por los otros. (Rodríguez 1996: 01)

En el mismo sentido recupero Santamaría (2011), quien dice que el corte interpretativo busca comprender y descubrir la realidad educativa analizando las percepciones e interpretaciones de los sujetos que participan en esa realidad.

De acuerdo al corte interpretativo la realidad social se encuentra en cambio constante y esta se encuentra siempre en movimiento, analiza sólo un aspecto de la realidad desde un lugar y tiempo determinado.

De esta manera defino recuperar los datos de las mujeres administrativas que cuentan con clave docente en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, decisión inicial ya que después consideré importante recuperar entrevistas de

los hombres que se encuentran en la misma situación, para conocer el contraste (si es que existiera) de la percepción de su entorno laboral de acuerdo al género.

La razón por la cual en un principio busco recuperar la información de las mujeres es que, de acuerdo con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE 2013), en su informe sobre la Distribución de docentes en educación básica por sexo según nivel educativo, el 67.5% son mujeres, mientras que el 32.5% son hombres, por lo que al haber más mujeres docentes frente a grupo se define que las informantes para las entrevistas serán solamente mujeres, aunque el trabajo de campo, la asesoría de mi tutora, y las respuestas que se encuentran en las primeras entrevistas, me hacen redefinir esta situación.

Al ser un proyecto que se realiza en el lugar en donde trabajo se hace necesario llegar a una “ruptura”, que de acuerdo con Bourdieu (2005:347) *“requiere una conversión de la mirada de uno y es posible decir acerca de la enseñanza de la sociología que primero debiera “dar nuevos ojos”. La tarea es producir, sino una “nueva persona”, al menos una “nueva mirada”, un ojo sociológico”*. De esta manera se busca llegar a una “reflexividad crítica”, que de acuerdo con Auge (2005) nos lleva al enriquecimiento de nuestra conciencia, ya que nos permite eliminar nuestras ideas previas para no intentar encajarlas en la realidad.

Así se hace inminente la necesidad de ver como extraño lo que ya conozco de la dinámica del trabajo en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, con lo que llego a la propuesta de investigación que es escrita para el término del primer semestre de la maestría como producto final de la Línea Investigación Educativa.

Preparación para la entrada al campo.

A principios del segundo semestre de la Maestría, se nos da a conocer el nombre del asesor, quien nos apoyaría a lo largo de nuestro escrito del proyecto, siendo en mi caso la Dra. María Trinidad Montiel Espinosa, quien me

orienta y con quien defino que la manera de recuperar los datos necesarios para la elaboración del proyecto será por medio de entrevistas ya que de acuerdo con Arfuch (2002), la entrevista es un medio inestimable para conocer a las personas, personalidades e historias de vida.

En el mismo tenor encuentro a Taylor y Bodgan (1992), quienes mencionan que las entrevistas en profundidad nos permiten conocer acontecimientos y actividades que no pueden ser observadas de manera directa, y que pueden ser utilizadas para estudiar a un gran número de personas en un lapso corto de tiempo.

Por lo anterior, realizo una guía de entrevista que de acuerdo con Taylor y Bodgan, (1992) asegura que los temas claves sean explorados, pero no se trata de un protocolo estructurado. La guía es revisada por la tutora, quien me orienta y me indica que podemos comenzar con la negociación para iniciar con el trabajo de campo.

Inicio del trabajo de campo

Para iniciar con la descripción del inicio del trabajo de campo es importante definir ¿qué es el campo?

De acuerdo con Guber(2004)

El campo de una investigación es su referente empírico, la porción de lo real que se desea conocer, el mundo natural y social en el cual se desenvuelven los grupos humanos que lo construyen". De acuerdo con el autor "El campo no es un espacio geográfico [...] sino una decisión del investigador que abarca ámbitos y actores; es continente de la materia prima, la información que el investigador transforma en material utilizable para la investigación. (Guber, 2004:83-84)

Ahora bien, Rodríguez (1996:10) define el acceso al campo como *"un proceso por el que el investigador va accediendo progresivamente a la información fundamental para su estudio"*

Así pues, esa porción antes descrita se establece al definir que las entrevistas se realizarán a las docentes que desempeñan funciones administrativas en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

Negociación

Una vez definida la población a la cual le realizaré las entrevistas, me dirijo con el Director de una de las áreas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, quien sería el “portero” el cual es definido por Becker(1970) recuperado por Taylor y Bodgan (1992) como el responsable de las organizaciones y quien puede brindar o no el acceso a las áreas.

El director me pregunta cómo me ha ido en la Maestría y le comento que ha sido una experiencia muy agradable, conversación que nos lleva a que me cuente de sus estudios de licenciatura y de cómo era importante para él recuperar información en momentos particulares para la escritura de su tesis. Le pido permiso para realizar las entrevistas asegurándole que ni el nombre de la dirección ni de los informantes será expuesto. Me dice que cuento con su apoyo, aunque me comenta que no era necesario avisarle, pues le parece que es más decisión de los informantes que de él aceptar o no. Al mismo tiempo me dice que comentará con otros jefes de área mi solicitud para que me faciliten el acceso a sus oficinas para hacer las entrevistas y que espera que termine con éxito el proyecto.

Es importante señalar que en ningún momento de la negociación o de las entrevistas me presenté como “investigadora”, o utilicé el término “proyecto de investigación”, para describir el trabajo que desarrollo, sino que mencionaba que era para el trabajo final de una de las líneas de la maestría, lo anterior para no comprometer los datos que los informantes pudieran proporcionarme, pues de acuerdo con Taylor Y Bodgan (1992) los informantes no deben saber con exactitud lo que se estudia y recuperan a Hoffman (1980) para quien lo anterior puede reducir los datos que los informantes puedan proporcionarnos.

Dentro de las lecturas que emanan del segundo semestre de la Línea Investigación educativa se advierte que la palabra investigador puede resultar abrumadora para las personas que nos brindan su tiempo y espacio para responder a las preguntas de nuestra entrevista.

A cada uno de los informantes le aseguro que se utilizarán seudónimos al momento de recuperar los datos que me proporcionen. Los lugares en donde realicé las entrevistas varían al ser en ocasiones el domicilio de los entrevistados, las oficinas en donde laboran, o incluso la cafetería de la SEPH. De igual manera para cada una de las entrevistas pregunto a los docentes si tienen algún inconveniente para que se grabe la misma, las personas que me apoyaron accedieron, e incluso llegaron a bromear ante la posibilidad de tartamudear durante la entrevista y que tal reacción quedaría grabada.

Elaboración de las entrevistas

Las entrevistas las identifiqué por el número de la entrevista, las iniciales de la entrevistadora y la fecha en que se realizan, en los datos generales anoté el nombre de la entrevistadora, nombre del informante (seudónimo), lugar y hora de la entrevista, aunque después advierto la importancia de recuperar la edad de los informantes para obtener datos más completos.

Describo la simbología utilizada, la cual hace referencia a las pausas tanto cortas como largas y a las interrupciones que se dieron durante las entrevistas, de igual manera redacto un apartado de contexto, en el cual describo la negociación, y el espacio en el que se realiza la entrevista, especifico el tiempo que los informantes llevan laborando en las oficinas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

De acuerdo con Kosik, (1985) la “cosa misma” no se manifiesta inmediatamente al hombre y para captarla se requiere hacer un esfuerzo, y dar un rodeo. Nos dice que la dialéctica es el pensamiento crítico que quiere comprender la “cosa misma”, y se pregunta constantemente cómo es posible llegar a comprender la realidad, este esfuerzo que menciona Kosik lo vivo al

realizar las entrevistas ya que las respuestas que me brindan los informantes me llevan a reconocer la importancia de escucharlos con atención a fin de realizar preguntas que complementen lo que me han dicho como por ejemplo el momento en el que me dicen que trabajar en las oficinas les ofrece una serie de ventajas; ante ésta respuesta pregunto cuáles son esos beneficios, de manera tal que recupero mayores datos que cobran sentido al momento de conocer el contexto en el que se desenvuelven estos sujetos.

Después de realizar la primera entrevista, me enfrento a la transcripción de la misma, la cual me lleva varias horas al tener que regresar y pausar la grabación repetidas ocasiones y pienso en todas las transcripciones que faltan por realizar ya que no conté con beca comisión durante mis estudios de maestría, e incluso los primeros semestres los cursé aunado a mis dos empleos, esta situación me causa una contractura de la que me recupero después de algunas semanas.

Una vez contando con la entrevista en papel, se procede a la lectura de la misma con mi tutora, quien me comenta que estoy muy preocupada por hacer mis preguntas y que debo aprender a escuchar. Me dice que las preguntas son un pre-texto para la entrevista y me hace reflexionar y anotar en mi diario del investigador lo que debo considerar.

Así encuentro a Taylor y Bodgan (1992:101) quienes definen las entrevistas en profundidad como *“un modelo de conversación entre iguales, y no un intercambio formal de preguntas y respuestas”*. Para los autores es importante permitir que la gente hable, prestar atención y ser sensible. Destacan que las preguntas formuladas por el entrevistador deben permitir a la gente hablar de lo que tienen en mente sin forzarlas a responder a los intereses del observador y mencionan la importancia de avanzar lentamente para establecer el “rapport” que es definido por Bustamante (1997) como la confianza entre el investigador y sus informantes.

Con lo anterior identifico que debo comprender lo que se me comunica y no cortar la experiencia por buscar las respuestas a mis preguntas. Mi tutora me comenta que debo dejar hablar a las informantes de manera tal que digan lo

que quieran aunque parezca poco relevante para mí o que se sale del tema del proyecto de investigación.

Para realizar las entrevistas me enfrento en ocasiones a la dificultad de acordar horarios con los informantes. Algunos me indican que podemos realizar la entrevista en algún momento libre durante su jornada laboral, lo cual en ocasiones limita la entrevista por las constantes interrupciones, el ruido, y por la dinámica de las oficinas; en otras oportunidades aunque las entrevistadas me permiten ir a su domicilio.

Así, sigo trabajando poco a poco en mi escucha, la cual mi tutora me dice mejora a partir de la tercera entrevista. Con la lectura de dos entrevistas previas veo mis errores y las preguntas que pude haber elaborado.

En este momento recupero a Rodríguez (1996), quien afirma que

cuando el investigador se siente a gusto y relajado y se centra en lo que está sucediendo, y los participantes comienzan a entender qué es lo que se está estudiando y reconocen el interés especial del investigador, entonces pueden facilitar mucha más información para la indagación. En ese momento está comenzada la recogida productiva de datos. (Rodríguez, 1996:12)

Rodríguez comenta que es en este instante en el que el investigador cualitativo sigue tomando una serie de decisiones, modifica, cambia o rediseña el trabajo que tenía en un principio, lo cual advierto al considerar con mi tutora la posibilidad de recuperar la información de los hombres que cuentan con clave docente para conocer su perspectiva.

En septiembre comienzo a recaer en salud, por lo que tengo un espacio entre las entrevistas que me preocupa, pero mi tutora me dice que debo tomarlo con calma y recuperarme. Acudo a algunos estudios médicos para iniciar un tratamiento adecuado y me incorporo a la maestría después de una semana de valoración.

El horario sigue siendo un problema para hacer las entrevistas, pues algunas informantes me dicen que pueden brindarme la entrevista en horarios en los que ya me encuentro en clases de la maestría, como por ejemplo los viernes a las 16:30 horas, pero al comentar la situación llego a un buen acuerdo sin comprometer sus actividades fuera del horario de trabajo, en ocasiones me indican que puedo ir a verlas en jueves o incluso más tarde en viernes.

Como lo comenté y valoré con mi tutora, procedo a realizar entrevistas a los hombres docentes, para poder comparar sus percepciones de las funciones que desempeñan y comprender si las razones que tienen ellos son parecidas a las que las informantes mujeres me han dado a conocer.

A pesar de contar con los registros requeridos como mínimos para la Línea de Investigación, al final de cada entrevista solicito el permiso de los informantes de regresar en algún momento si así se requiere, a lo cual aceptan.

Los datos recuperados en las entrevistas nos llevan a Auge (2005:90), quien menciona que desde Durkheim *“el trabajo de recolección debe subordinarse a la construcción teórica de su objeto de investigación. La realidad no viene dada, es construida por el investigador”*.

Clasificación y categorización de los datos.

Una vez que contaba con las entrevistas en papel tenía lo que Woods(1993:139) denomina una *“masa de datos”*, la cual debe ser ordenada clasificada y categorizada. Para lograrlo comencé con la lectura cuidadosa de cada una de las entrevistas, para señalar las ideas que me parecían más interesantes. Bajo las premisas de Woods (1993), la selección anterior son las categorías descriptivas, pues es la recuperación textual, la manera en que se presentaron por primera vez.

Ya que se contaba con las categorías descriptivas comencé a recuperar las frecuencias de lo expresado por los informantes con el fin de encontrar las categorías sensibilizadoras que de acuerdo con Woods (1993:170) *“Se concentran en las características comunes entre un abanico de categorías*

descriptivas, que a primera vista no parecerían tener nada en común, pero que salen a la luz por comparación con otras categorías sensibilizadoras”.

En este sentido, se construyó la matriz de categorías que me permitió encontrar esa relación, a fin de reconocer las categorías que serían utilizadas para cada uno de los capítulos que conformaran el presente trabajo de investigación y que se identificaron de la siguiente manera:

-Capítulo I

- Trabajar en la Secretaría de Educación Pública
- Búsqueda de seguridad laboral

-Capítulo II

- Tiempo dedicado a la familia
- Atención a los hijos
- El horario que se cubre en las oficinas es conveniente
- Las implicaciones de recibir una compensación
- Relación con los jefes de oficina
- El salario y prestaciones
- Ventajas de trabajar como administrativo
- Desventajas de trabajar en la Secretaría de Educación Pública.

-Capítulo III

- Beneficios de la clave docente.
- Implicaciones de trabajar con niños.
- Ser maestro frente a grupo.
- Cualidades que necesita un maestro.
- El ambiente laboral que se vive en las oficinas de la Secretaría
- Por qué se evita trabajar en escuelas.

Una vez que identifiqué las categorías que formarían parte de cada uno de los capítulos de la tesis, comienzo con la búsqueda de diferentes referentes teóricos que me permitan comprender de manera precisa la realidad que viven los trabajadores administrativos de la Secretaría de Educación Pública.

Para la escritura de la tesis sigo la lógica de teóricos como Martínez (2007) quien afirma que:

El lenguaje juega un papel fundamental y es considerado como un medio hacia el entendimiento, lo que requiere que el investigador utilice y entienda bien dos lenguajes, el propio y el de las personas que le proporcionan información, para que pueda interpretar adecuadamente lo que sucede en el contexto de investigación y no se deje llevar solo por sus apreciaciones subjetivas y personales. (Martínez, 2007:32).

Por otro lado, Thompson (1998) comenta que:

El estudio de las formas simbólicas es fundamental e inevitablemente una cuestión de comprensión e interpretación. Las formas simbólicas son construcciones significativas que requieren una interpretación; son acciones, expresiones y textos que se puedan comprender (Thompson, 1998:398).

De acuerdo con Thompson, la interpretación procede por síntesis, por la construcción creativa de un posible significado que es necesario para un análisis formal o discursivo.

Así, comienzo por recuperar el dato empírico que seleccioné para la elaboración de la categorización, posteriormente realice un ejercicio de escritura en el que intento expresar el sentir de los sujetos que formaron parte de este estudio, lo cual me lleva al momento de recuperación de diferentes referentes teóricos que me permiten comprender las lógicas que se desarrollan en la Secretaría de Educación Pública, esta bibliografía me lleva a realizar una selección cuidadosa que voy complementando con más referentes y que de alguna manera me hace regresar constantemente a los capítulos de mi tesis al encontrar cada vez más sustentos para los temas que abordo en cada uno de ellos.

Es bajo esta lógica que redacté los capítulos del presente escrito que representa un esfuerzo por comprender la realidad que se vive en las áreas administrativas de la Secretaría de Educación Pública gracias a la voz de los informantes que formaron parte de este estudio.

REFLEXIONES FINALES.

El presente escrito representa un esfuerzo por comprender la importancia que las trabajadoras administrativas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo otorgan a sus actividades en el hogar y que de alguna manera condicionan su trabajo asalariado ya que a pesar de calificar estos espacios como conflictivos, repetitivos y monótonos, argumentan estar dispuestas a asegurar su permanencia en las áreas centrales de la Secretaría para no comprometer el cuidado familiar.

A lo largo del presente escrito se da cuenta de cómo las mujeres buscan su inserción al mercado laboral con la finalidad de integrar un ingreso extra al hogar en beneficio de su familia, en especial de sus hijos, sin embargo resulta interesante identificar que son precisamente sus actividades domésticas las que restringen el reconocimiento y crecimiento laboral de las mujeres.

En este sentido Batthyány (2007), afirma que el tema del cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los hijos, plantea una interrogante acerca de la posición de las mujeres y su igualdad en diferentes ámbitos sociales, en especial en la esfera familiar y del trabajo.

Es esta lógica que existe entre el trabajo no remunerado y el remunerado que viven las mujeres trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo la que se desarrolla en el presente escrito, el cual remite a la voz de las informantes y que pone de relieve su realidad social.

En el momento en el que comienzo a buscar los datos con respecto al número de trabajadores que se desempeñan en las oficinas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo y la clave presupuestal que ostentan para el desarrollo del presente escrito, advierto que la Secretaría además de contar con un mayor número de trabajadores con clave docente laborando en sus diferentes áreas, se trata también de un espacio feminizado que de acuerdo con Chávez (2010), obedece a la búsqueda de las mujeres de insertarse en el mercado laboral para contar con un empleo remunerado que les otorgue un

ingreso quincenal y les ofrezca una seguridad social y diferentes prestaciones pero que además no obstaculice sus actividades domésticas. Esta importancia que las mujeres dan al cuidado familiar comenta Coria (2012) emana de una serie de tradiciones religiosas y culturales que asignan esta labor a las mujeres.

Para poder comprender la realidad de las trabajadoras administrativas y los beneficios a los que hacen referencia con respecto a laborar en las oficinas centrales de la SEPH se hacía necesario describir la manera en que estas mujeres viven su cotidianidad, ya que de acuerdo con Heller (1987)

La vida cotidiana de los hombres nos proporciona, al nivel de los individuos particulares y en términos muy generales, una imagen de la reproducción de la sociedad respectiva, de los estratos de esta sociedad. Nos proporciona, por una parte una imagen de la socialización de la naturaleza y por otra, el grado y el modo de humanización. (Heller, 1987:20).

Detallar la manera en que los informantes viven el día a día en su centro de trabajo permite reconocer los elementos que miran como beneficios de laborar en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo y que cobran sentido al momento de recuperar su voz, ya que se trata de una dinámica no documentada y sin la cual el discurso de los sujetos que forman parte de esta realidad social se vería incompleto ante la mirada del lector.

Así se reconoce que la importancia que las mujeres y los hombres brindan a sus actividades extra hogareñas responde a la asignación de roles familiares en los que los hijos son propiedad y responsabilidad de la mujer mientras que el sustento económico corre a cargo del hombre. Coria (2012) afirma que este acuerdo es implícito y aceptado por los integrantes de una familia y que determina la dinámica en el hogar. De esta manera se advierte que a pesar de que las mujeres ingresen al mercado laboral su ingreso será considerado como complementario al de sus esposos ya que su función principal es el cuidado familiar.

Las trabajadoras administrativas de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo siguen esta misma lógica en la que su prioridad el cuidado de sus hijos y esposo por lo que buscan su permanencia en las oficinas aún si su clave

presupuestal se viera afectada y por consiguiente sus percepciones salariales fueran reducidas, ya que consideran que el trabajo en oficinas les brinda las posibilidades de ausentarse, de contar con los mismos días de descanso que sus hijos y que les permite tener la “tarde libre” para cumplir con sus obligaciones de madre-esposa, las cuales ocupan la mayor parte del tiempo de la doble jornada que viven las trabajadoras en nuestro país que de acuerdo con el INEGI (2016) se encuentra representado por un 65% del trabajo total de las mujeres, pero que además son actividades que se consideran poco importantes.

La desvalorización que se da al trabajo no remunerado realizado por las mujeres se ve reflejado en los puestos de subordinación que desempeñan en el mercado laboral asalariado ya que de acuerdo con Enciso (1999) el género femenino es concebido como débil y menos valioso por lo que desempeñan trabajos profesionales inferiores y por lo tanto reciben salarios menores en comparación a los que tienen sus compañeros hombres ya que se considera que las tareas que se les asigna son sencillas y no requieren esfuerzo alguno.

Enciso (1999) afirma que la invisibilidad física y social que se le da al trabajo doméstico obedece a la subestimación que existe en torno a él, ya que se le mira como una actividad que tiene el propósito de cubrir las necesidades básicas de los integrantes de la familia.

Lerner (1990) por su parte documenta que las mujeres han sido partícipes en el proceso de su subordinación dada la interiorización que tienen con respecto a su propia inferioridad. De esta manera se advierte que las actividades desempeñadas por las mujeres son calificadas como inferiores y por lo tanto no importantes por lo que el reconocimiento del trabajo doméstico es inexistente al igual que el valor que se le da a su empleo asalariado que es también secundario, de subordinación y reproducción ya que los trabajos de producción son considerados propios del género masculino.

La importancia que tiene para las mujeres el cuidado de sus hijos y esposos cobra tal fuerza que están dispuestas a soportar trabajos asalariados que califican como problemáticos siempre y cuando les permita cumplir con sus

labores domésticas que se miran como responsabilidad femenina. Las trabajadoras de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, califican la labor que desempeñan en las oficinas como rutinaria, conflictiva y aburrida por las actividades monótonas que realizan.

El trabajo en oficinas ha sido descrito por autores como Peters (1999) como repetitivo, lo cual afecta el desempeño del personal quienes catalogan su trabajo como poco provechoso, aunado a que la falta de actividades conlleva a que los administrativos se vean inmersos en una serie de comentarios negativos. Las trabajadoras firman que se enfrentan a una serie de críticas y rumores de diferente índole por parte de sus compañeros de trabajo que hacen comentarios con respecto a su desempeño laboral, los alimentos que consumen y su vestimenta. De acuerdo con Ortegón (2002) esto se debe a la necesidad de los sujetos de entretenerse, de manifestar sentimientos de inconformidad e incluso son elementos que reducen los vacíos existentes en una conversación. Los comentarios que se desarrollan en las áreas centrales de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo hacen que las trabajadoras administrativas cataloguen el ambiente laboral como conflictivo y advierten que es el resultado de varias horas de convivencia dentro de las oficinas.

Otro de los factores que contribuyen a que el trabajo dentro de la Secretaría sea calificado como problemático es la relación que se establece con los jefes de oficina. En ocasiones la manera en que los superiores se dirigen a los trabajadores causa molestia entre los administrativos quienes además reconocen que hay favoritismo con ciertos compañeros lo que hace que califiquen a sus jefes de injustos.

De acuerdo con Peters (1999) la aceptación de los trabajadores con respecto a las reglas y órdenes de las organizaciones es importante para el buen funcionamiento y óptimo desempeño laboral. Mientras que Madero (2014) enfatiza la importancia de contar con un buen ambiente laboral pues este es determinante en el comportamiento de los individuos.

A pesar de que el trabajo en las áreas administrativas de la SEPH es descrito como conflictivo por parte de las trabajadoras, su búsqueda por la permanencia

en estos espacios es una constante en el discurso de las informantes. Con respecto a las actividades poco agradables que las mujeres están dispuestas a enfrentar Chávez (2010) documenta que tiene que ver con la baja escolaridad con la que cuentan y que las obliga a aceptar empleos mal pagados y rutinarios.

Estas condiciones laborales a pesar de ser complicadas representan una posibilidad para las mujeres de contar con protección social, un ingreso quincenal, autonomía, además de ser una oportunidad de modificar las expectativas de las generaciones siguientes con respecto a obtener mejores oportunidades, ya que como documenta Heller (1987:24) “En la vida cotidiana se expresa no solamente el modo por el cual yo he aprendido de mi padre ciertas reglas de vida fundamentales, sino también el modo en que yo las transmito a mi hijo. Yo soy representante de aquel mundo en el que otros nacen”.

Otro de los elementos que pude recuperar a lo largo del presente escrito es la opinión que tienen las trabajadoras con respecto a laborar frente a grupo ya que existe esa posibilidad dada la clave presupuestal docente que ostentan.

Así el trabajo como profesor en escuela es visto por las informantes como una amenaza a su dinámica familiar.

Cordié (2007) recupera que la situación escolar además de ser angustiante para los alumnos también lo es para los profesores quienes consideran que los estudiantes demandan demasiado y que las responsabilidades que tienen son excesivas, además de que varios docentes no cuentan con la formación necesaria para desempeñarse frente a grupo.

Aunado a la falta de metodología para impartir clase, los profesores enfrentan la constante descalificación de su desempeño por parte de las autoridades educativas y de los padres de familia quienes culpan al docente del fracaso escolar de los alumnos.

De acuerdo con Martínez (2003) la relación entre padres y profesores se ha debilitado hasta el punto en que parece estar enfrentados, situación que provoca en los docentes sentimientos de angustia.

Desempeñar sus funciones en una escuela representaría para las mujeres trabajadoras una limitante y afecta de manera directa el tiempo que dedican al cuidado de su familia ya que en caso de laborar frente a grupo tendrían que ocupar su tarde en calificar, preparar clases o material didáctico, además de que no contarían con la oportunidad de asistir a diferentes actividades realizadas en las escuelas de sus hijos.

Sin duda el trabajo que presento representa una mirada limitada de una realidad social y de la cual pueden desprenderse una serie de inquietudes e interrogantes que ponen de manifiesto la importancia y complejidad de los estudios de género dada su naturaleza cambiante.

BIBLIOGRAFÍA.

APPLE, M (1989) "El control del trabajo de los maestros". En: Maestros y textos. Una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación. Barcelona. Paidós/MEC.

ARFUCH, Leonor (2002) "Devenires biográficos: la entrevista mediática" 117-156. En *Ibíd.* El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea. Buenos Aires: FCE.

AUGÉ, Marc y Colleryn, Jean Paul (2005) "El trabajo de campo". "La lectura", "La escritura" y "Superar las falsas alternativas" 87-212. En *Ibíd.* ¿qué es la antropología? Barcelona: Paidós.

BADINTER, Elisabeth (1981). "¿Existe el amor maternal?" Barcelona: Paidós.

BALL, S. (1987) "La edad y el sexo un cambio rencoroso" (73-90). En: La micropolítica en la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar. Barcelona Paidós.

BARAÑANO, M. (1992). "Mujer, trabajo, salud". Madrid: Fundación 1 de Mayo.

BATTHYÁNY, Karina (2007). "Género, cuidados familiares y uso del tiempo" Uruguay. S.E

BORDIEU, Pierre. (2000). "La dominación masculina". Barcelona: Editorial Anagrama.

BOURDIEU Pierre (2005) "El doble vinculo y la conversión" en una invitación a la sociología reflexiva. Siglo XXI Editores Argentina

BUSTAMANTE, Jorge (1997) "introducción" y "descubrimiento del tema" 9-104. En *Ibíd.* Cruzar la línea. México FCE

BUSTOS, Beatriz. (1999). "Roles, actitudes y expectativas de género en la vida familiar". En: La Ventana, Núm. 9. México.

CABRERA, Luis. (2014) "Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición". En: Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, vol. 46, núm. 3, Colombia: Universidad Industrial de Santander Bucaramanga.

CARRASCO, Cristina (1999). "Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas". Barcelona: Icaria.

CHÁVEZ, Marina (2010) "Trabajo Femenino: Las nuevas desigualdades". UNAM II Ec. México.

CORDIÉ, Anny. (2007). "Malestar en el docente. La educación confrontada con el psicoanálisis". Buenos Aires: Ediciones Nueva visión.

CORIA, Clara (2012). "El sexo oculto del dinero" Barcelona: Red ediciones.

CORVALÁN, Alicia (1996) "2. Recuerdos personales- memorias institucionales: hacia una metodología de la indagación histórica institucional" en Ida Butelman (Comp.) Pensando las instituciones. Buenos Aires, Paidós. pp. 40-76.

DÍAZ, Estrella. (2015). "La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley".

ENCISO, Virginia. (1999). "Trabajo femenino y tiempo libre". En: La Ventana, Núm. 9. México.

FERNÁNDEZ, Anna. (2012). "Psicología de masas, identidad social, epidemias y rumores. México.

FIERRO, Cecilia. (1999) "Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación acción". Barcelona. Paidós.

GALLEGO, Fabio. (2010) "Cómo abordar los rumores. Manual para comprenderlos y diseñar estrategias para contenerlos". Barcelona.

GREETZ, Clifford (1992) "Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura" 19-40. En *Ibíd.* La interpretación de las culturas. Barcelona: Gedisa.

GUBER, Roxana (2004) "El trabajo de campo como instancia reflexiva del conocimiento" y "A dónde y con quiénes". Preliminares y reformulaciones de la delimitación del campo. 83-119 En *Ibíd.* el salvaje metropolitano. Buenos Aires Paidós.

HELLER, Agnes (1987) "Sociología de la vida cotidiana". Ed. Península. Barcelona.

IBÁÑEZ, Marta. (2008) "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas". Revista Internacional de Sociología. Vol. 68, Nº 1. España.

INEGI Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México (2015).

INEGI Estadísticas a propósito del día Internacional de la mujer (8 de Marzo) (2015).

INEGI Estadísticas a propósito del día Internacional de la mujer (8 de Marzo) (2016).

INEGI Estadísticas a propósito del día Internacional de la mujer (8 de Marzo) (2017).

Instituto Nacional de las Mujeres (2003). "Las mexicanas en el trabajo II". México.

KOSIK, Karel (1985) "El mundo de la pseudoconcreción y su destrucción" 25-37. En Dialéctica de lo concreto. México: Grijalbo.

KURCZYN, Patricia (2000). "Derechos de las mujeres trabajadoras". México.

LAGARDE, Marcela (2003). "Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción". México.

LAGARDE, Marcela (2005). "Los cautiverios de las mujeres" México: UNAM.

LALIVE, Christian (2008). "La vida cotidiana: construcción de un concepto sociológico y antropológico". Chile: Sociedad hoy.

LERNER, Gerda (1990). "La creación del patriarcado". Barcelona: Editorial Crítica, S.A.

MADERO, Sergio (2014). "Relación entre los factores laborales y motivacionales con creatividad, desarrollo y desidia". En: investigación administrativa año: 43 núm. 114.

MARTÍNEZ, Manuel. (2015). "Red (anti-rumores). Desmontando rumores-construyendo ciudadanía". Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Consejería de Justicia e Interior, Junta de Andalucía. N° 20.348 para avanzar en justicia de género". Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

MARTÍNEZ, Raquel. (2007). "La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes". Madrid: Secretaría General Técnica.

OLIVEIRA, Orlanda (1999). "Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis". México: UNAM.

Organización Internacional del Trabajo (2016). "Las mujeres en el trabajo" Ginebra. Ed Tendencias.

ORTEGÓN, Twiggy. (2002). "Enredos, Chismes y camarillas". Colombia.

PERALTA, Eugenia (2006). "La Práctica Docente y la Investigación Educativa: dos oficios diferentes pero complementarios en el saber profesional". S.L. Facultad de Educación Elemental y Especial-Universidad Nacional de Cuyo.

PERROT, Michelle (2009). "Mi historia de las mujeres". Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.

PETERS, Guy (1999). "La política de la Burocracia" México: Fondo de Cultura Económica.

RAMÍREZ, J., G. GRIBE, N. GUTIÉRREZ y G. ROMERO. (1991). "El trabajo femenino y la salud en cuatro grupos de mujeres en Guadalajara, México". En Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana, vol. 111, núm. 2.

ROJAS, Lorena (2010). "Género, organización familiar y trabajo extradoméstico femenino asalariado y por cuenta propia. México: Revista Latinoamericana.

RODRÍGUEZ, Gregorio, Javier Gil y Eduardo García (1996) "Proceso y fases de la investigación cualitativa"62-78 y "Definición del problema y acceso al campo" 101-103. En Metodología de la investigación cualitativa. España: Aljibe.

SANTAMARÍA, José (2011) Tradiciones epistemológicas en investigación educativa: paradigmas clásicos. De las leyes subyacentes a la modernidad reflexivas. En Revista digital Sociedad de la Información. España: Cefalea.

SANTOS, Héctor. (1991). Diccionario Jurídico Mexicano; voz: "conflicto de trabajo"; 4° edición; México: Porrúa – UNAM.

SCHUTZ, Alfred (1974) "Formación de conceptos y teoría de las ciencias sociales" 71-85. En Paul Ricoeur, El problema de la realidad social. Buenos Aires: Amorrortu.

SCHÖN,D (1981). "El profesional reflexivo: cómo piensan los profesores cuando actúan". Barcelona: Paidós.

SEP (2011) Actualización del programa Sectorial de Educación Pública. 2011-2016.

SEP (2011) Programa Sectorial de Educación 2011-2016.

SEP (2016) Catálogo de Percepciones y Deducciones.

SEP (2016) Lineamiento Normativo Coherencia Institucional y Fluidez de la Gestión.

TARRÉS, María (2002). "Por un debate sobre la política y el género en América Latina" Sexo y violencia, Debate feminista, año 13, vol. 26: METIS, Productos Culturales.

TAYLOR, S.R. y BODGAN R (1992) "la entrevista a profundidad" 100-132. En IBID. Introducción a los métodos cualitativos de investigación Barcelona: Paidós.

THOMPSON, J (1998) "La metodología de la interpretación". En Ibíd. Ideología y cultura moderna. México: UAM-Xochimilco.

UPN-Hidalgo (1993) Plan de estudios de la Maestría en Educación Campo Práctica Educativa.

VALLE, Maximiliano (1999) "Modernización Educativa o reconstrucción de la legitimidad del Estado en México" en: Papeles de población. Abril-Junio núm. 020. Universidad autónoma del Estado De México. Toluca, México pp.225-260

WOODS, Peter (1993). "Análisis" 135-160 y "Teoría" 161-182. En: Peter Woods (1993). La Escuela por dentro. Barcelona: Paidós.

ZAMORA, Itzkuauhtli (2005). "La importancia de la vida cotidiana en los estudios antropológicos" México: Revista Líder.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

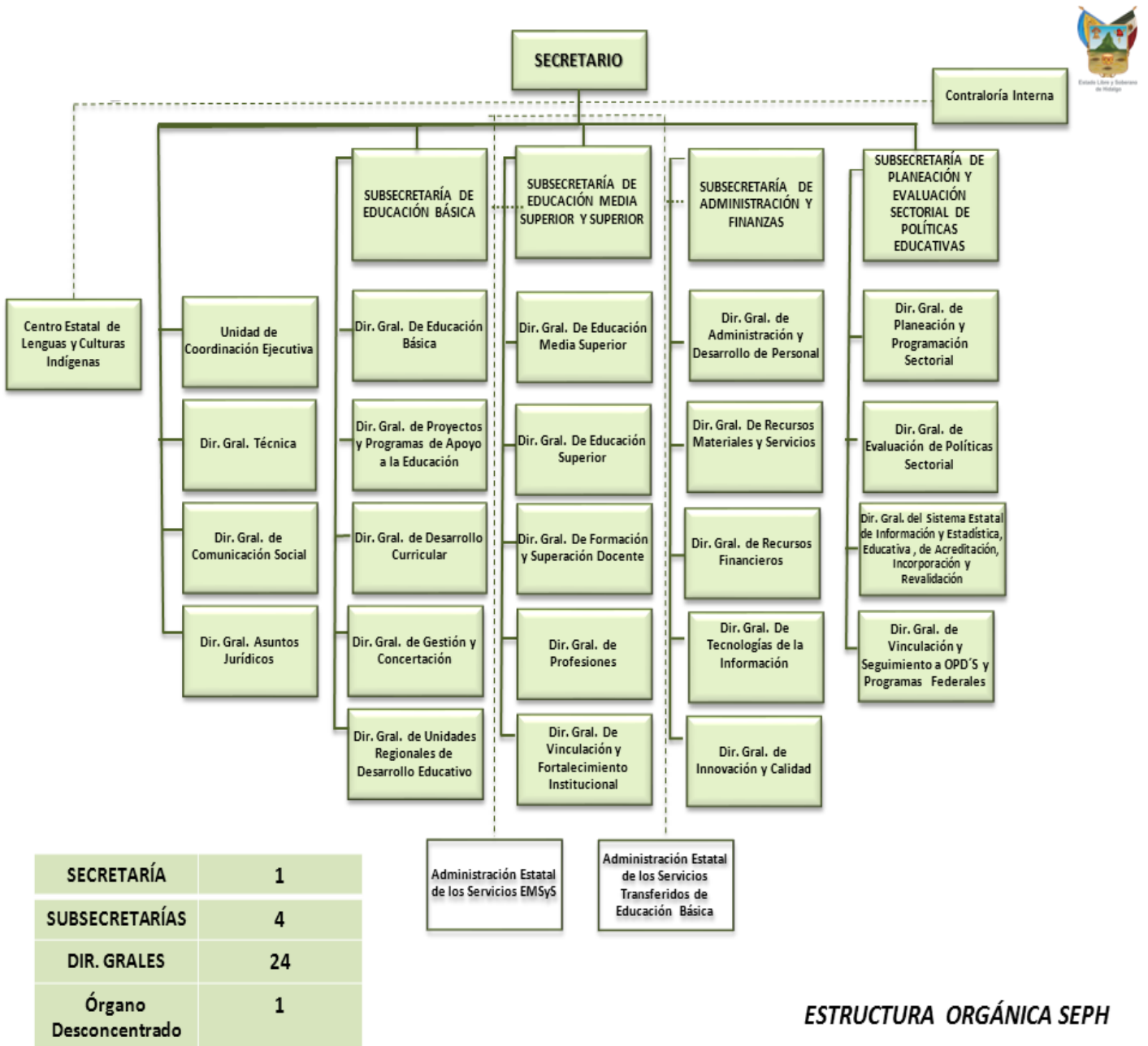
<http://cienciassociales.edu.uy>

<http://www.hgo.sep.gob.mx/content/directorio.pdf>.

ANEXO

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL SEPH

FUENTE: Lineamiento Normativo Coherencia Institucional y Fluidez de la Gestión. SEPH (2016)



ESTRUCTURA ORGÁNICA SEPH