

**TRABAJO DE FIN DE GRADO
DE MAESTRO DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

***LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL EDUCATIVO DE UN
CENTRO CONCERTADO: EL PAPEL DE LAS EXPECTATIVAS
LABORALES.***

GERMÁN EXPÓSITO DÍAZ

CURSO ACADÉMICO 2015/2016

CONVOCATORIA: JULIO

TUTOR: EDUARDO MARTÍN CABRERA

INDICE

RESUMEN	3
PALABRAS CLAVES	3
ABSTRACT	3
FUNDAMENTACIÓN/MARCO TEORICO	4
JUSTIFICACIÓN.....	7
OBJETIVOS.....	9
METODOLOGÍA	9
RESULTADOS	10
CONCLUSIONES	23
BIBLOGRAFÍA	25
ANEXO	26

RESUMEN

El principal objetivo de este trabajo es estudiar las relaciones que se crean entre dos grupos profesionales que trabajan en un centro educativo, y si las expectativas de mejora influyen en la relación personal/profesional, ya sea con los integrantes del mismo grupo o con los pertenecientes al otro. Para indagar en las relaciones entre estos dos grupos se ha elaborado un cuestionario en el cual se pretendía apresar las diferencias en las experiencias de ambos grupos, teniendo en cuenta la variable experiencia profesional. Los resultados obtenidos en este trabajo han sido variados en cuanto a las peculiaridades del grupo, mostrando así la diferencia existente entre las situaciones laborales que viven. Las conclusiones del trabajo se interpretan desde el marco de la psicología social, explicando así, distintas “estrategias” que se llevan a cabo según el grupo al que pertenezcan y las metas individuales de los encuestados.

Por último, se hace referencia a la importancia del equipo directivo en este tipo de centros y a la correcta dirección que se debe llevar a cabo para que no surjan situaciones conflictivas entre los trabajadores.

PALABRAS CLAVES

Colegio Concertado, Educación, Expectativas laborales, Grupos de trabajo, Maestros, Proyecto de investigación.

ABSTRACT

The main objective of this project is to study the relationships created between two professional groups working in a school, and if expectations for improvement influence the personal/professional relationship, either with members of the same group or with those belonging to another. To investigate the relationship between these two groups, a questionnaire has been devised which sought to capture the differences in the experiences of both groups, taking into account the variable of professional experience. The results obtained in this project have been of a varied nature with regard to the peculiarities of the group, showing the difference between their work-related situations. The conclusions are interpreted from the context of social psychology, explaining

different "strategies" that are carried out depending on the group to which they belong and the individual goals of the respondents.

Finally, reference is made to the importance of management in these centers and to the right implementation of such so that these conflictive situations do not arise among workers.

KEY WORDS

State-subsidised (semi-private) school, Education, Job expectations, Work groups, Teachers, Research project.

FUNDAMENTACIÓN/MARCO TEORICO

Probablemente, si nos preguntaran dónde radica el éxito profesional de un trabajador, afirmaríamos que éste reside en el conjunto de sus conocimientos y en sus competencias técnicas. Sin embargo, existen personas igualmente preparadas con diferentes niveles de éxito, lo que lleva a plantearnos qué es lo que diferencia a unos de los otros. Así pues, uno de los motivos de esta divergencia puede residir en las relaciones sociales. En todo lo que hacemos hay un componente de relaciones con los demás (Palanco, 2009), por lo que para conseguir con mayor facilidad eso que anhelamos es necesario disponer de habilidades interpersonales. Existen muchas investigaciones, por ejemplo la de Baron y Tang (2009), que indican que las habilidades sociales están significativamente relacionadas con la eficacia en el desempeño laboral. Asimismo, tener habilidades sociales es sinónimo de eficacia en el comportamiento, es decir, aumenta la probabilidad de conseguir aquellas cosas que deseamos cuando interactuamos con los demás y es por ello, que están directamente orientadas hacia la consecución de objetivos. Por lo tanto, podemos considerarlas como comportamientos intencionales (conocemos sus consecuencias y tenemos capacidad para generarlos) para obtener reforzamientos materiales, y/o sociales.

Este trabajo de investigación está focalizado en la existencia de dos grandes grupos dentro de un mismo centro educativo, en el cual, uno de ellos vive una situación laboral cómoda (maestros) y, los otros, han de demostrar su valía para llegar a dicha situación (monitores de patio). En este sentido, Doise (1979) expone en su libro la formulación teórica de Sherif (1951). En ella, ciertos individuos inducidos a alcanzar un objetivo a través de actos interdependientes se convierten en un grupo, desarrollando

a la vez una jerarquía social y normas específicas. Cuando dos grupos tienen que alcanzar objetivos incompatibles, pudiendo uno de ellos realizar su proyecto únicamente si el otro no lo consigue, se desarrolla entre los grupos una percepción desfavorable. Sólo la realización de objetivos supraordenados, que necesita el esfuerzo común de todos los miembros de los grupos, reduce la hostilidad; esa realización hace más favorable la percepción del otro grupo y permite el establecimiento de las relaciones de camaradería entre los miembros de los ambos equipos. Según Sherif(1951), la comprensión de los fenómenos psicosociológicos de las relaciones entre grupos, se hará con el estudio de las relaciones entre los proyectos de los mismos.

Una vez explicada la fundamentación teórica de la parte “grupala” de este trabajo de investigación, a continuación nos centraremos más en lo individual y en el sistema llevado a cabo en un colegio concertado. De esta manera, hablaremos de los posibles sentimientos de un trabajador como consecuencia de sus expectativas de mejora laboral y el manejo por parte del Equipo Directivo a estas situaciones tan delicadas.

Zaccagnini Sancho (2004) argumenta que desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional el objetivo final en el manejo de las propias emociones consiste en lograr la *automotivación*, es decir, desarrollar la habilidad de utilizar intencionalmente los estados emocionales para dirigir el propio comportamiento de manera que seamos capaces de alcanzar en cada momento el adecuado estado emocional, con el fin de alcanzar los objetivos que nos hayamos fijado para esa circunstancia. Es por ello que la conducta humana pocas veces obedece al azar y se dirige hacia la consecución de determinados propósitos u objetivos externos que estimulan los motivos interiores de obrar. Así, la vida humana y, concretamente, toda tarea educadora, se halla estrechamente vinculada al problema de la motivación. Por consiguiente, dado que la tarea de un educador es motivar a los estudiantes, la tarea fundamental de un directivo es motivar a su personal educador.

García Hoz y Medina (1986) exponen en su libro el concepto de motivación: *“se entiende por motivación, al conjunto de fuerzas que impulsan a un individuo hacia un objetivo determinado condicionando su actividad. La motivación, actúa como un impulso de la conducta humana. En el terreno de lo práctico, la motivación es preocupación y actuación continua por suscitar, desarrollar y fortalecer actitudes positivas”* (p.271). Hay que tener en cuenta que la conducta humana está condicionada por factores internos y estímulos externos, lo que de algún modo llega a la distinción entre motivos e incentivos. Además, en un centro educativo se puede diferenciar entre

dos tipos de motivación. Por una parte, la motivación procedente de las relaciones con el ambiente conjunto del centro y, por otra parte, la motivación propia del aprendizaje. Desde el punto de vista de la organización escolar, la importante es la primera, si bien se ha de tener en cuenta que la motivación del centro es condición importante para que las motivaciones particulares de cada clase y aprendizaje sean eficaces.

Por otro lado, es vital para el individuo trabajador y para un centro educativo tener y ofrecer seguridad en ambas direcciones, ya que de algún modo las necesidades biológicas, de mantenimiento y desarrollo del organismo, se encuentran estrechamente vinculadas al deseo de seguridad que el hombre tiene. De ahí el que en el problema de la seguridad estén implicados tanto factores físicos como factores psicológicos y morales.

La consideración del deseo de seguridad en el equipo laboral educativo no puede olvidar dos temas fundamentales: el problema de los salarios y el de la estabilidad en el *status* y desempeño de su trabajo. No se trata simplemente de una solución material, ya que el equipo laboral educativo necesita también sentirse seguro en cuanto a las reacciones por parte de sus compañeros. Por ello, es fundamental que en el Consejo de Dirección se sigan políticas persistentes que originen una estabilidad en las reacciones ante la actividad realizada, permitiendo así una cierta seguridad de su situación y de la valoración que su trabajo va a tener por parte del resto de la comunidad educativa.

Desde que alguno de los factores anteriormente explicados falla, se crean situaciones de conflicto o de frustración individual de las personas, lo cual afectaría al grupo y desembocaría en una situación de desequilibrio. Por lo tanto, una buena actuación directiva tiene dos desafíos ante sí: evitar situaciones conflictivas y ayudar a los miembros del colegio a ser capaces de resolver el conflicto de un modo u otro sin provocar perturbaciones emotivas. Del mismo modo, ayudar a deliberar, identificar los aspectos positivos y negativos de las posibles soluciones y crear la conciencia de que una vez resuelto el conflicto, cualquiera que haya sido la decisión tomada, no vale la pena volver a preocuparse de él, constituyen un buen servicio que los directivos pueden prestar a sus subordinados. No obstante, desde otros puntos de vista, la existencia de conflictos podría ser una buena forma para la capacitación en la toma de decisiones.

A pesar de la preocupación constante que un Consejo de Dirección y los distintos órganos directivos puedan tener por motivar adecuadamente a su equipo educativo, es de esperar que en ocasiones se produzcan situaciones difíciles o conductas no del todo aceptables.

La frustración es la situación que surge cuando no se alcanza la satisfacción de una necesidad o, más concretamente, cuando el logro de un objetivo que se espera alcanzar es obstaculizado por barreras existentes en el interior de uno mismo o en su ambiente. La frustración da origen a determinados tipos de conducta que se consideran generalmente como mecanismos de defensa del sujeto frente a una situación frustrante. García Hoz y Medina (1986)

Igualmente, cuando no ha habido comunicación suficiente o suficientemente clara, no se puede pedir que la actividad de todos y cada uno de los miembros del colegio responda a las orientaciones de los miembros de dirección. Sería conveniente empezar por intentar saber si en realidad el sujeto a quien hay que corregir tiene suficiente conocimiento de los objetivos de su actividad y de su actividad misma. La actividad de cualquier miembro del colegio, estudiante o profesor, auxiliar o técnico, se apoya en tres factores fundamentales:

- Comprensión y aceptación de los objetivos del centro.
- Comprensión de las relaciones entre los objetivos del centro y la necesidad del propio sujeto.
- Comprensión del sentido y el valor que el propio trabajo tiene en el alcance de los objetivos individuales y comunitarios.

Para concluir, cabe añadir que los factores mencionados constituyen la base más sólida para encontrar la satisfacción y alegría en el trabajo mismo. Y, asimismo, la preocupación por desarrollarlos en todos los miembros del centro puede considerarse como trabajo básico y necesario para alcanzar una motivación eficaz.

JUSTIFICACIÓN

Como todo futuro docente sabe, existen dos formas de llegar a la docencia en este país. En primer lugar, si se quiere optar por la vía de lo privado y trabajar para colegios concertados el proceso de selección docente se puede basar en el tipo de titulación y de formación que poseas, en la cercanía al centro o por conocer a altos cargos directivos del centro. Y, en segundo lugar, mediante un proceso de concurso-oposición, en las cuales se ha de pasar una serie de pruebas. Según estudios recogidos, éstas no son del todo objetivas, como bien citan en su artículo Aguilar Parra, J. M.; Álvarez, J. y Lorenzo, J. J. (2016), docentes de la Universidad de Almería que

realizaron un estudio sobre las pruebas de la oposición de acceso a la función pública docente, concretamente sobre las variables influyentes en cada fase de la oposición.

El DRAE define el término oposición como un «Procedimiento selectivo consistente en una o más pruebas en que los aspirantes a un puesto de trabajo muestran su respectiva competencia, juzgada por un tribunal». Atendiendo a las últimas órdenes por las que se efectúan las convocatorias de los procedimientos selectivos para el ingreso en el Cuerpo de Maestros, en el desarrollo de la fase de oposición, se debe tener en cuenta la posesión de los conocimientos específicos de la especialidad a la que se opta, la aptitud pedagógica y el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio de la docencia.

Sin embargo, este es un proceso que no asegura una efectividad total. Por ejemplo, una persona que se presenta a una oposición y que haya estudiado unos temas específicos y, por casualidad, tiene suerte con el tema que va a ser examinado, no te asegura que vaya a ser mejor profesor que otros, que a lo mejor, no tenían tan preparados dichos temas de examen. Este es uno de los muchos ejemplos en los que se ve reflejada la subjetividad de la función pública y de este modelo de concurso-oposición. En consecuencia, que alguien sea apto en una serie de pruebas, no quiere decir que el que no las pase no esté preparado para ejercer la docencia.

En este trabajo de investigación se abordará un modelo de un colegio concertado situado en La Laguna, Tenerife, y se analizarán las relaciones existentes entre varios grupos docentes y los subgrupos que pueden optar a este puesto de trabajo.

La mayoría de los que optan a trabajar en dicho centro son ex alumnos, siempre y cuando posean una titulación que les permita acceder a dichos cargos. Es muy sencillo, se trata de un modelo en el que saben y conocen perfectamente a las personas que aceptan para formar parte de su equipo laboral ya que durante años han formado parte del centro como alumnos. Esto quiere decir que, por un lado, el personal directivo y encargado del funcionamiento de este centro, posee historial académico, historial de conductas, etc. Y, por otro lado, asegura un conocimiento total del centro por parte de los profesores, ya que durante años, ellos mismos han formado parte de este modelo. En definitiva, son personas que conocen a la perfección el funcionamiento del centro, lo que supone un hándicap que en la función pública no existe dado que no se puede optar al centro que tú quieres; existen preferencias, pero de ahí a que seas seleccionado para ello, va un largo camino.

Por estos motivos, y por ser una situación real y experimentada en primera persona en este sistema, este trabajo de investigación extraerá las conclusiones basándose en un estudio de relaciones laborales e intereses, expectativas de mejora, vivencias y experiencias de cada grupo investigado, que bien ya forma parte de la docencia, o puede optar a ella.

OBJETIVOS

El principal objetivo de este trabajo de investigación es conocer y analizar la situación laboral y las expectativas de mejora de los distintos grupos de personal docente pertenecientes a una comunidad educativa concertada.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo metodológico de este trabajo de investigación, se ha realizado un cuestionario. Las preguntas de dicho cuestionario se han elaborado de forma estratégicas, intentando así, extraer la máxima información de cada individuo encuestado. Más adelante se explicarán en profundidad estas preguntas.

Como bien podemos ver en dicho cuestionario (anexo), existen varias partes que tratan distintos campos de información de manera gradual. Para empezar y mostrar el trabajo a realizar de una forma cercana y de confianza hacia el encuestado/a, se encuentra una pequeña introducción dónde se les explica con detalle el objetivo principal de éste trabajo y la importancia de la aportación que ofrecen con dicho cuestionario. Como no, de antemano se ofrece el total agradecimiento a estas personas.

En segundo lugar, existe una pequeña parte en la que todo encuestado nos ofrece sus datos, es decir, su sexo, edad, profesión, puesto que desempeñan en el centro, etc. Esta, es una parte que está colocada de manera estratégica, ya que será totalmente relevante a la hora de extraer las conclusiones finales del trabajo, para saber de qué grupo y condiciones laborales proviene ese cuestionario.

A continuación de la pequeña introducción que anteriormente nombrada, comienzan las preguntas del cuestionario. Estas preguntas están colocadas estratégicamente para que las personas que realizan la encuesta, se vayan sintiendo cómodas y no tengan pudor al contarnos sus vivencias y sus historias dentro del centro. Empieza con preguntas que tratan los sentimientos que les aporta dicho puesto laboral,

y posteriormente, nos encontramos con preguntas cuyos objetivos son profundizar en las relaciones del encuestado y sus compañeros laborales, es decir, el clima laboral que vive el individuo en el centro. También se elaboraron una serie de preguntas para saber el método de acceso del individuo al centro y, sus expectativas laborales dentro de éste. Con el propósito de extraer infinidad de información a la hora de ver las situaciones individuales de cada persona y la forma o costumbre que tiene el centro a la hora de seleccionar a su equipo laboral. Para finalizar el cuestionario, se pretende saber si el encuestado sabe cómo se regula el centro en cuanto a su proceso de selección y la opinión que tienes ellos sobre éste.

Una vez explicada la metodología del cuestionario y los propósitos, se explicará una parte muy importante de este trabajo de investigación, los que hacen que dicho cuestionario tenga valor, los grupos de encuestados. Las personas a las que van dirigidas este cuestionario son personas elegidas estratégicamente, individuos que, bajo mi punto de vista y vivencias en el colegio, podían dar más relevancia al trabajo. Se ha agrupado a unas 20-25 personas en dos grandes grupos, de los cuales cada grupo, se dividen en dos. Esto quiere decir que contamos con un grupo en el cual los individuos son maestros y, dentro de este grupo de maestros se subdivide en: maestros con más experiencia y maestros con menos experiencia. De igual forma sucede con el segundo de los grupos, el grupo de los monitores de patio, quienes pueden acceder al puesto docente según méritos propios. Este es el principal motivo por el cual este trabajo, cuyo objetivo es, conocer y analizar una situación real entre distintos grupos laborales pertenecientes a la comunidad educativa, y la influencia de las expectativas de mejora en su relación personal/profesional, se ha realizado.

Finalmente, y una vez obtenido todos los cuestionarios procedentes de los distintos grupos laborales, se ha realizado un vaciado de preguntas por subgrupos, según experiencia, para extraer las conclusiones finales del trabajo y así tener los resultados de dicha encuesta.

RESULTADOS

A continuación se analizarán los resultados del cuestionario utilizado para este trabajo de investigación. Consta de diez preguntas de diferente tipología, intentando así, abarcar diferentes temas que abarcan desde las expectativas de mejora, hasta la situación actual del encuestado y su pasado en el centro.

En cuanto a los objetos encuestados, he decidido formar cuatro subgrupos aprovechando los dos grandes grupos que ejercen la docencia en el centro, o que bien, pueden llegar a ejercerla. Estos dos grandes grupos son: los maestros y los monitores de patio. Cualquiera persona se puede preguntar, porqué un monitor de patio. En este centro tienen por costumbre seleccionar para cualquier puesto de trabajo a su “propia gente”, con esto se aseguran un proceso de investigación y conocimiento del personal que en la vía pública no existe. Por así decirlo, todo aquel que llegue al puesto de docente, es más que conocido por el equipo directivo ya que ha pasado el “periodo de prueba” y está cualificado para ejercer la docencia, y por supuesto, consta del título que hay que tener para ser maestro. Esto último es algo indispensable para poder llegar a este puesto de trabajo. Como bien expone Fernando Gil Villa (1992): “En lo que respecta a la selección del profesorado el método consiste en la presentación del curriculum de la licenciatura y una entrevista con el director titular del centro en la que se debe tener en cuenta, en teoría, la coincidencia de los perfiles personales con el Ideario del colegio. Igualmente se valoran las conexiones previas del candidato con el centro como por ejemplo, el haber cursado estudios en el centro. En efecto, el art.71.c) del Reglamento de Régimen Interior, se establecen como criterios fundamentales para la selección del profesorado: 1) la identificación con el Carácter Propio del centro –Ideario-, y 2) la aptitud para asimilar el estilo educativo que define el centro.” (p.53) Estos son algunos de los requisitos que se han de fijar para poder llegar a la función docente por la vía de lo privado.

Como iba diciendo, en este trabajo de investigación han sido parte de estudio dos grandes grupos, dentro de éstos, he creado unos subgrupos según el grado de experiencia de cada uno. Unos con más experiencia y otros con menos.

A continuación se hará un desglose de las conclusiones sacadas según las respuestas de los cuatro subgrupos en cada pregunta del cuestionario:

- En la primera pregunta: **1. ¿Te sientes realizado en tu puesto de trabajo?**

Podemos destacar según los *monitores con más experiencia* que la respuesta global es positiva, utilizando como referente los niños. Para la mayoría de los encuestados, el sentirse realizado va enlazado con los niños. Sin embargo, varias respuestas me llamaron la atención ya que éstas fueron de forma parecida pero con un pequeño matiz, querer más responsabilidad de la que se desempeña en dicho puesto. Hubo una respuesta que me llamó especialmente la atención porque va más allá de lo que la pregunta se refiere, hace referencia a la monotonía que muchos de

ellos viven en el día a día en el colegio y que, el trabajo bien realizado no obtiene recompensa cercana que te motiven a sentirte realizado en el puesto laboral al no ver una mejora. Como este individuo dice: *“En el día a día sí, pero en este puesto de trabajo es difícil evolucionar y la recompensa vendría a largo plazo”*. Esto puede ser un arma de doble filo para el equipo encargado del funcionamiento del colegio, el mantener motivado a sus equipos de trabajo y el saber premiar el buen trabajo a tiempo, es un problema que en la función pública no se da, o no es culpa de una sola persona.

En cuanto a los **monitores con menos experiencia** se ve reflejada la novedad de llegar a un puesto de trabajo que a la larga te puede llevar a tus futuras metas con respuestas como las siguientes: *“Sí, ya que trabajar con niños es algo que siempre había querido hacer”*, *“Sí, porque gracias a este puesto he logrado enriquecerme tanto personalmente como en el ámbito profesional para alcanzar futuras metas”*. Dentro de este subgrupo, he encasillado a una monitora que tiene bastante más experiencia que el resto de los encuestados de los monitores con menos experiencia. Su respuesta se asemeja más a la contestación de los monitores con más experiencia, dicha persona expone: *“Sí, aunque a veces necesito y quiero desempeñar mi labor como educadora infantil”*. Esto refleja lo que uno de los monitores con más experiencia mencionaba anteriormente, que los frutos se recogen a largo plazo y esto puede significar un acomodamiento por parte el equipo de trabajadores y una disminución de incentivos a la hora de trabajar y el sentirse realmente realizado con lo que hacen.

Los **maestros con más experiencia** y muchos de ellos, profesores míos en su día, han contestado a esta pregunta de forma muy clara y concisa con un simple sí. Me llama la atención como ninguno de ellos excepto uno, explica un porqué o simplemente los motivos de su respuesta. Una vez dicho esto, he de mencionar que todos ellos superan los veinte años ejerciendo la docencia en el centro, ¿puede ser esto un claro ejemplo de la comodidad, degaste o relajo que sufren los docentes o cualquier persona a la hora de tener asegurado un puesto de trabajo y llevar en él años? La verdad es que no se puede sacar una conclusión clara con unos simples síes, espero que a medida que avance el cuestionario pueda tener mejores resultados sobre este grupo.

Sin embargo me llevo la misma sorpresa al sacar las conclusiones sobre los **maestros con menos experiencia**, y ocurre lo contrario al caso anterior, todos

contestan con énfasis e ilusión demostrando que realmente están motivados por el puesto que desempeñan y, una persona, que lleva más años de docencia que el resto de los encuestados de este subgrupos de maestros con menos experiencia, contesta un simple sí, rotundo y seco. Esto es otro claro ejemplo de lo que el grupo anteriores de maestros con más años de trabajo ha demostrado en la respuesta a esta pregunta, poca motivación o desgaste, veremos lo que nos aportarán el resto de preguntas.

- En la segunda pregunta: **2. ¿Vienes motivado/a a tu puesto de trabajo en el colegio?**

La contestación de los *monitores con más experiencia* es un sí rotundo, creí que la contestación a esta pregunta, en general iba a ser un sí pero hay sorpresas en las respuestas de los grupos. Por lo pronto, este grupo ha ido hacia la misma dirección en lo que a sus respuestas se refiere.

Al aumentar la experiencia de este gran grupo de trabajo de monitores, *monitores con más experiencia*, me encuentro con muy poca motivación. La gran mayoría contesta con un sí, pero siempre matiza dando una explicación contraria a ese sí con el que empiezan la respuesta. Veamos algunos ejemplos: “*Hay temporadas en las que no, sinceramente. Tampoco siento motivación del personal encargado de nosotros, no motivan a sus empleados*”, “*Pocas veces, yo se que en un trabajo no siempre te dan una palmadita en la espalda por hacer bien el trabajo, pero lo que yo siento es que no se nos valora, que se da por supuesto que es nuestra obligación cuando la mayoría de las veces hacemos cosas que no son de nuestra correspondencia*”, “*Depende del día, no siempre*”. Vemos lo que explicaba antes, a más experiencia y más tiempo en el centro, se ve reflejada en las respuestas una desmotivación clara por parte del personal con más años de experiencia, y los motivos son claros, desmotivación por falta de recompensa del trabajo que ejercen. Es un claro ejemplo del arma de doble filo que hablaba antes de la educación privada, tiene sus partes buenas pero hay que conocer muy bien el funcionamiento de todo lo que se mueve dentro del centro para tener motivado y contento a tu equipo de trabajo.

Extrayendo las conclusiones del grupo de los *maestros*, las respuestas van en la misma dirección también, pero hay un caso que he de resaltar por la situación de este individuo, se trata de una docente que está sustituyendo, o sea una persona que formaría parte del grupo de monitores con más experiencia del que antes

hablábamos. Su respuesta es la siguiente: “*Sí, más con la nueva situación que vivo ya que estoy sustituyendo y puedo desempeñar la función que me gusta*”, con esta respuesta vemos un claro ejemplo de alguien que pertenecía a un grupo, que debido a los años de trabajo en el centro encuentra tanto la motivación y la recompensa de su trabajo. Es un claro ejemplo de lo que muchos de los encuestados del grupo de los monitores persiguen dentro de este centro, un salto de calidad a sus vidas que muchos esperan durante años y no saben si llegará.

- En la tercera pregunta: **3. ¿Existe algo que influya negativamente en tu día a día en el colegio?**

En cuanto a los *monitores con menos experiencia* las respuestas son bastante variadas, la verdad es que no hay una conclusión específica que se pueda destacar, hay muchas respuestas que son afirmativas, otras que responden negando y unas que culpan a agentes externos al centro, como es el trato de los padres hacia los monitores. Esta variedad puede ser debida al poco tiempo que lleva en el centro este subgrupo de monitores con poca experiencia, ya que si vamos a las respuestas de los *monitores con más experiencia* ya las conclusiones son más claras. Éstos, ya apuntan a temas más específicos como lo son la convivencia con el resto de los compañeros o resto de personal educativo, o bien la mencionada escasez de recompensa al trabajo. Como bien dice una monitora encuestada: “*La falta de valoración, tanto por parte del personal del centro, como por parte de muchos padres. También el favoritismo que existe hacia algunos monitores, una cosa hecha por dos personas distintas no tiene la misma consecuencia.*”, con esta respuesta queda reflejado todos los temas tocados por el resto de encuestados, aunque en esta respuesta existe un pequeño matiz que no es mencionado por el resto del grupo en sus respuestas, el favoritismo. Recuerdo que estamos hablando de un grupo con años de experiencia en el centro, queda reflejado que el tiempo, va unido a este tipo de relaciones secretas que siempre existen, pero que casi todo el mundo oculta en un ambiente de trabajo. Esta mención que hace la monitora puede deberse a muchos factores que probablemente la cabeza principal de todo este puzle, desconozca.

- La cuarta pregunta: **4. ¿La relación entre los miembros de tu misma categoría laboral es buena? SI / NO**
En ambos casos, explica el porqué.

La mayoría de los *monitores con más experiencia* resaltan que sí, la relación laboral es buena, aunque casi todos matizan en el aspecto, los deberes que cada uno tiene dentro de su trabajo. Como bien dicen muchos, desde el momento que una pieza falle en su trabajo y ellos mismos se vean salpicados por este error, es cuando cambia la relación de trabajo. La misma individuo que en la pregunta 3 resalta el favoritismo existente entre los grupos de trabajo, es la única que ha respondido, junto con otro individuo, un no rotundo dentro de este subgrupo de monitores con más experiencia en el centro, y vuelve a nombrar dicho favoritismo en la respuesta a esta pregunta, pero esta vez, los dos encaminan la explicación que antes señalé, apoyándose en el desgaste que conlleva el hacer el trabajo que otros saben que tienen que hacer, pero que no hacen por estar acomodados o “protegidos”. Estas personas contestan: *“No. Por el favoritismo que existe que va quemando a los demás y porque hay mucho listo que escurre el bulto para que los demás hagan su trabajo, si algo está mal hecho, o simplemente sin hacer, saben que vendrá alguien detrás a hacerlo”*. *“No porque existe mucha tirantes entre algunos compañeros y creo que se debe a la falta de respeto hacia el trabajo de los demás”*.

En el caso de los *monitores con menos experiencia*, existe un sí por respuesta general. Todos ellos se basan en la afinidad entre las personas como grupo social, no basándose en una mera relación de trabajo que es lo que debería suceder realmente. No olvidemos que la mayoría perteneciente a este puesto, lleva meses escasos de trabajo y son personas que llegan nuevas a un grupo laboral, o grupo social.

En las respuestas de los *maestros con menos experiencia* ya se pueden ver conclusiones claras en lo que a esta pregunta se refiere, y las diferencias existentes entre los dos grandes grupos de este trabajo de investigación, monitores de patio que pueden llegar al puesto que desean, y los maestros, individuos que ya han llegado a su meta y no tienen que mostrar su valía para demostrar que valen y llegar a su puesto de trabajo, cosa que en su época ya hicieron. La respuesta de este grupo ha sido generalizada con un sí, haciendo pequeños matices pero siempre basándose en una relación laboral en la cual existen discrepancias, pero nada fuera de lo normal a lo que una relación de trabajo conlleva. Podemos ver reflejada la diferencia existente entre estos dos grupos, ya que unos llevan las relaciones de trabajo al ámbito personal, como ha sido en el caso de los monitores, y los sujetos que ya han llegado a su meta laboral, basan sus respuestas en lo que debería ser, contestar en base a la

relación laboral que vive porque ya no tienen que demostrar que son mejores que otros para llegar a ser un maestro.

Por lo general las respuestas del grupo de los maestros van en la misma dirección, aunque, específicamente, las respuestas de los *maestros con más experiencia* van más allá de una relación laboral, probablemente debido por el tiempo que llevan en el centro. La mayoría de ellos, con más de veinte años de docencia, compartiendo vivencias con las mismas personas, se apoyan en valores como el respeto, la aportación de opiniones de los compañeros, la coordinación, e incluso, llegando a matizar varias personas que ya no son sólo compañeros de trabajo, sino personas que forman parte de sus vidas.

Con esta pregunta número cuatro se van viendo reflejado, que según las metas de cada grupo, las relaciones con los compañeros de trabajo pueden llegar a ser de una forma u otra. Algunos pueden llegar a ver a sus compañeros como unos rivales que te pueden arrebatar la meta a la que tu quieres llegar, y en otros casos, personas que ya esa etapa la pasaron, han llegado a su meta laboral y ven a las personas que los rodean como compañeros de trabajo, incluso como amigos, personas que forman parte de sus vidas. Ha quedado claro que las relaciones van a mejor según los objetivos conseguidos, y el tiempo vivido junto a tu equipo de trabajo.

-La quinta pregunta: **5. ¿Cómo has accedido a tu puesto de trabajo actual? ¿Te ves en él para siempre?**, es una pregunta que trata de adentrarse más en las posibilidades de acceso a la educación concertada, ya que para este tipo de educación, no existe ninguna regulación por la que se rijan los colegios concertados para la selección de su equipo docente. Los únicos requisitos que deben tener las personas que quieren optar a la docencia de este centro, es la posesión del Grado de Maestro de Primaria, o en el caso de la Educación Secundario Obligatoria, el Máster que permite a todo maestro impartir este tipo de docencia. Todo esto dicho por el director de este centro objeto de esta investigación.

En el caso de los *monitores con más experiencia* la respuesta coincide generalmente. La mayoría expone que está en el colegio por ser ex alumno/a, por recomendaciones de gente conocida o cercana al director, o simplemente como algunos apuntan, por manga. Aquí queda reflejado el primer “filtro” por el que hay que pasar para formar parte de esta familia laboral fuera de la educación pública.

En cuanto a la segunda parte de la pregunta, la poca motivación a ejercer el puesto de monitor de patio queda reflejada ya que todos lo catalogan como un trabajo pasajero. Hay personas dentro de este equipo, que tienen expectativas de mejora porque cumplen con los requisitos necesarios para optar a un cargo superior en el centro y especifican su respuesta, otras, simplemente lo catalogan de trabajo pasajero y dejan caer una cierta búsqueda de otras vías que les permita estar mejor económicamente.

La respuesta de los *monitores con menos experiencia* va por el mismo camino, pero todos coinciden con un pequeño matiz en la respuesta de la segunda pregunta, y es que todos esperan un futuro ascenso que vaya de acorde con los estudios realizados. Vemos un claro ejemplo de que este subgrupo todavía tiene sus metas bien claras y que el poco tiempo que llevan trabajando en el centro no es contradictorio para ello, seguramente si esto sucediera al revés y el tiempo de trabajo en el centro fuera mayor, las respuestas se asemejarían mucho al otro grupo de monitores en el que vemos que existen algunos casos que ya ven truncadas las principales metas dentro de este centro.

Extrayendo las respuestas de los *maestros con más experiencia* queda reflejado todo el trayecto por el que han de pasar esos monitores que quieren llegar a la docencia y que, de algún modo, se lo tienen que ganar. Hay diversidad de respuestas pero todas entran dentro del guión a seguir para este equipo directivo. Unos han sido seleccionados mediante selección de currículum, cosa que no es muy común por lo que dicen los encuestados, otros realizaron las prácticas de la universidad en el centro y fueron seleccionados para ser maestros del centro, otros han sido monitores de patio y han tenido que ir ganándose la confianza del equipo directivo y por último, hay casos en los que van ascendiendo de forma gradual, les van dando actividades dentro del centro y han acabado como tutores. Como se ve reflejado, es muy variado el “filtro” a pasar para poder entrar a este centro, pero aún así todos contestaron que se ven en su puesto de trabajo para el resto de sus vidas. Como es lógico, esta gente se ha pasado gran parte de su juventud ganándose este puesto de trabajo que tanto les ha costado y ahora están bien situados y acomodados dentro del centro y no quieren otros trabajos.

En el grupo de los *maestros con menos experiencia*, todos siguen la misma dirección que las respuestas de los anteriores grupos, pero muchos de ellos, al llevar poco tiempo en el cargo, hacen hincapié en el esfuerzo que les ha costado llegar a

este punto en el que ahora se encuentran. Esperan y desean que puedan estar mucho tiempo en el cargo, aunque hay varios individuos que en realidad forman parte del grupo de monitores, pero que ahora se encuentran sustituyendo y se sienten reforzados por el equipo directivo al ser seleccionados y brindados con esa oportunidad que le han dado.

-La sexta pregunta: **6. ¿Te gustaría acceder a una categoría superior en el centro? En caso afirmativo, especifica el puesto que te gustaría desempeñar.**

Como ya ha quedado reflejada en conclusiones anteriores y me esperaba que fuera, el grupo de *monitores con menos experiencia* responde con unanimidad el deseo de acceder a la categoría superior. Todos señalan la categoría que desean, dependiendo de los estudios que hayan cursado posteriormente. Una vez más queda reflejado el deseo y las expectativas de mejora que tiene este grupo de trabajo, aunque algunos individuos sepan que está difícil ya que existe una “cola de espera” que optan a varios puestos. Este individuo expone que: *“sería ideal acceder a una categoría superior, concretamente a mi especialidad (Educación física), sin embargo los puestos están ocupados y existen muchas personas que también querrán acceder al puesto. Lo veo difícil la verdad, pero no imposible”*.

En cuanto a las respuestas del grupo de los *monitores con más experiencia* varían según los estudios que tiene cada uno. Las personas pertenecientes a este grupo que tienen estudios no relacionados con la educación, exponen la negativa de querer ascender o incluso no querer un trabajo como éste para el resto de su vida. En cambio las personas pertenecientes a este grupo que sí poseen estudios relacionados con la educación, sí demuestran su deseo a ascender en el centro a un puesto deseado en función a sus estudios. Esto no sólo ocurre con las personas que estudian educación, también hay algunos casos en los que existen individuos con estudios de economía y también muestran su deseo a acceder a un puesto administrativo.

La respuesta de los *maestros con más experiencia* es unánime, un no rotundo, sin ninguna explicación. Esto es debido a que son personas que llevan más de 20 años trabajando en ello y están satisfechos con la meta que han conseguido.

En cambio, en este grupo de *maestros con menos experiencia*, la respuesta sigue siendo que no, pero todos los individuos matizan su respuesta, ya sea con el puesto que desearían alcanzar, o con una simple explicación del porqué les gusta ese cargo y están satisfechos con él. Queda reflejada la necesidad de seguir justificando

su trabajo como si estuvieran con una presión adicional al llevar poco en dicho cargo. Si comparamos las respuestas dentro del grupo de maestros, vemos que el tiempo que lleves desempeñado en el centro es un claro condicionante a la hora de sentirse “vigilado” o bajo presión al desempeñar tu labor.

-La séptima pregunta: **7. ¿Tu expectativa de mejora influye en la relación personal/profesional con el resto de compañeros de trabajo?**

En esta pregunta nos encontramos con una respuesta común dentro del grupo de los *monitores, con más y menos experiencia*. La verdad es que esta respuesta me ha sorprendido bastante ya que no es la realidad que he vivido yo en el día a día, pero es lo que cada uno ha expuesto. Sólo una de las personas que ha sido encuestada ha respondido que sí influye, aunque no es el factor dominante. Esta ha sido su respuesta: *“Influye un poco, pero no es el factor dominante ya que hay gente así en todos lados. Sí existen algunos compañeros a los que me gustaría perder de vista”*, de resto, todos han contestado que la relación personal/profesional con sus compañeros de trabajo no influyen en cuanto a sus expectativas de mejora dentro del centro. Algunos de los *monitores con menos experiencia* si son realistas y son conscientes de sus posibilidades exponiendo varios individuos que es complicado que ellos tengan expectativas de mejora reales ya que hay mucha gente por delante de ellos que ascenderían antes.

En cuanto a los *maestros con menos experiencia* la respuesta que predomina también es un no, aunque hay un caso que matiza su situación. Esta individuo expresa que: *“De momento no, porque ahora estoy trabajando de profesora y la relación con el resto de maestros es muy buena. Sin embargo, la relación con las mismas personas que están en mi situación (sustituyendo) es distinta, con la mayoría me llevo bien pero hay personas que comparten mi misma meta y la relación se nota crispante.”* Esto es un claro ejemplo de la aportación que quería que diera al trabajo esta pregunta. Queda reflejado que la relación de dos personas que comparten una misma meta dentro de sus metas laborales, es muy difícil que sea buena y real.

El grupo de *maestros con más experiencia* también responde con un no rotundo. Como es de suponer, este grupo está formado por personas que ya han conseguido sus metas y están estables laboralmente, esto es un claro indicativo para tomarse las relaciones con los compañeros de otra forma ya que todos se encuentran en una situación de calma.

-La octava pregunta: **8. ¿Conoces cómo regula el centro la selección y promoción del personal educativo/laboral?**

Como bien ya he explicado anteriormente, para formar parte de la comunidad educativa de este centro, es necesario ser poseedor de la titulación a la que se quiera optar. Por un lado, el título del Grado de Maestro de Educación Primaria, en el caso de primaria, o bien la obtención del Máster para poder ejercer en la ESO, en el caso de la Educación Secundaria Obligatoria. Dicho esto, lo cual es un secreto a voces para todo aquel que quieres ejercer de maestro por la vía de la educación pública, ya se puede entrar a extraer las conclusiones de nuestros grupos encuestados.

Los *monitores con menos experiencia* exponen que desconocen este proceso de selección del centro, sólo uno, dice que si no conoces a nadie dentro del centro o eres “hijo de” es imposible entrar a formar parte del equipo de trabajo.

En cuanto a los *monitores con más experiencia* la variedad de las preguntas varía, obviamente estos individuos llevan más tiempo dentro del centro y conocen con mayor certeza el regimiento de éste. Muy pocos son los que coinciden con el anterior grupo encuestado. Ya se empieza a afirmar el conocimiento de selección del personal. Como bien dicen algunos individuos: “*Sí, se puede decir que promocionas desde dentro, hasta alcanzar el puesto deseado, normalmente acorde a los estudios*”, “*La verdad es que exactamente no. Aunque deduzco que muchos compañeros entran por ser conocidos y recomendados*”.

Sólo dos *maestros con más experiencia* exponen el conocimiento de selección y promoción del centro, cosa que me parece muy extraño al llevar todos más de veinte años trabajando dentro del centro. Creo que muchos de estos individuos no están contestando con la sinceridad que les pedía al inicio de este cuestionario.

Analizando las respuestas del último grupo en cuanto a esta pregunta, los *maestros con menos experiencia*, nos encontramos ante una respuesta generalizada. Casi todos menos algunas casos puntuales, exponen que no la conocen, aunque deducen que se rigen por méritos propios o por ser “conocidos de”.

-La novena pregunta: **9. ¿Crees que es correcto el proceso de esta selección y promoción?** La contestación a esta pregunta guarda una relación directa con la anterior. Las personas que en la octava pregunta contestaron que no conocen este proceso de selección, no se posicionan en esta pregunta.

Dentro del grupo de *monitores con menos experiencia*, en los casos que afirman que sí conocen este proceso de selección, o que simplemente lo intuyen, exponen que no les parece correcto este proceso de selección ya que como bien dice un sujeto, se mira antes la recomendación que la formación. Esto es un factor clave que favorece la desmotivación según las expectativas de cada individuo ya que, el esfuerzo individual realizado por cada persona queda totalmente de lado, en algunos casos, y alguien que tiene una relación más cercana al director, queda en mejor posición que a lo mejor, la persona que no la tiene pero que está más cualificada para el puesto.

En la respuesta de los *monitores con más experiencia* ya se nota la experiencia vivida dentro del centro, hay casos que consideran la respuesta inadecuada al sentirse incómodos al contestar una pregunta tan comprometida. En otros casos, afirman que el sistema mira un poco en la línea de lo que el monitor con menos experiencia anterior afirmaba, es un sistema en el que entra gente que no está del todo cualificada y esto va en contra de las metas de las personas que realmente valen para el puesto. Hay otros en los que la respuesta resalta la conformidad que debe de haber al ser sujetos pertenecientes del propio sistema. Como bien dice este individuo: *“No siempre es el más adecuado, pero parece que “funciona”*”.

Dentro del grupo de los *maestros con menos experiencia*, fueron tres los sujetos que contestaron a esta pregunta, ya que el resto expuso que desconoce el sistema de selección y por tanto, no opina sobre ello. Dos de esos tres sujetos, exponen que al ser un colegio concertado sí ven adecuado este proceso, pero una de ellos dice: *“Hay casos en los que son bastante acertados y otros en los que no. Se fían mucho de las buenas referencias pero no siempre son del todo ciertas”*. Esta respuesta pertenece a una chica que actualmente se encuentra sustituyendo a una profesora, es decir, una persona perteneciente al grupo de monitores con más experiencia la cual, su situación actual la hace posicionarse dentro de este grupo.

A lo largo de este vaciado de respuestas ha ido quedando reflejado el escaso posicionamiento de los maestros. Muchos de ellos respondiendo casi siempre con respuestas cortas, o sin demasiadas explicaciones, cosa que la verdad, no logro entender el porqué.

Como bien expuse anteriormente y era de suponer, los individuos dentro del subgrupo de *maestros con más experiencia* han sido concisos y poco expresivos en su respuesta. Los que contestaron a esta pregunta lo han hecho con un simple sí, sin explicar ni posicionarse dentro del sistema.

-La décima pregunta: **10. ¿Qué ventajas y/o desventajas le ves?** Con esta pregunta, he intentado indagar un poco más en la historia verdadera que han vivido estas personas en su vida laboral dentro del centro. La verdad que a simple vista, de las últimas tres preguntas, ésta es en la que la mayoría se ha involucrado más. Claro está, las sujetos que han contestado que no conocen este proceso de selección, no respondieron a esta pregunta tampoco.

En el grupo de *monitores con más experiencia*, todos los individuos han contestado en relación a sus respuestas anteriores, pero muy pocos coinciden entre sí: *“No es objetivo, pero en cierto modo el entrar desde abajo te garantiza un puesto”, “muchas veces no se elige la mejor opción profesionalmente hablando”, “si eres antiguo alumno o tienes manga entras casi seguro. La desventaja es que hay gente no cualificada trabajando”, “contratan a gente que conocen, pero por otro lado no le dan oportunidades a gente que venga de otro lado”*. Estos han sido los argumentos, en su mayoría disconformes, respecto al sistema de selección y promoción docente.

Dentro del grupo de los *monitores con menos experiencia*, la respuesta va más generalizada expresando los mismos argumentos. Se podrían resumir en una de las respuestas que dice: *“Como ventaja, destacar que esta forma atiende a la trayectoria profesional de la persona. Sin embargo, esto también posee una desventaja, ya que las personas más competentes no son siempre los que más han estudiado”*. Contestan un poco en base a lo que el resto del equipo les han comentado, ya que éste es un grupo que lleva muy pocos meses dentro del centro laboral y muchos de ellos saben lo que saben por comentarios o vivencias que los compañeros les cuentan.

En el grupo de los maestros, sólo han contestado los *maestros con menos experiencia*, reafirmando, otra vez, el argumento que expuse antes de comodidad o poco posicionamiento por parte de este subgrupo.

La respuesta de este subgrupo ha ido en la línea del resto de encuestados que han contestado, exponen los mismos argumentos, como ventajas, el conocimiento del personal que opta a la docencia, no hace falta superar un examen para conseguir el puesto como es el caso de la vía pública, etc. Como desventajas exponen lo siguiente: alguna selección puede ser más vínculo que por expediente curricular y que, en determinados momentos, el propio sistema puede crear malas relaciones.

CONCLUSIONES

Como se ha nombrado anteriormente, el transcurso de este trabajo nos ha ido guiando por temas referentes a la psicología social. Por consiguiente, tras la realización de este trabajo de investigación, se pueden extraer las siguientes conclusiones atendiendo a tres aspectos principales que aparecen en dicha situación:

- Conclusiones grupales:

En cuanto a las relaciones grupales extraídas en los resultados de la investigación, se han reafirmado varios aspectos a tener en cuenta, como lo son las relaciones sociales a la hora de interactuar con el resto de individuos pertenecientes al grupo. Como bien afirma Baron y Tang (2009), las relaciones sociales en el ámbito laboral son sinónimo de eficacia y éxito, y esto a su vez es vital para la integración social y para ganarse el respeto de sus compañeros de trabajo.

Atendiendo a las relaciones grupales de este caso específico, se reafirma la estabilidad del grupo de los maestros y la notable inestabilidad en el grupo de los monitores de patio. Según Sherif (1951) esto se debe a la consecución de los mismos objetivos dentro del mismo grupo laboral, si en este caso se precisa ayuda de todo el grupo, se reduce la hostilidad entre sus miembros, hecho que, en el grupo de los monitores de patio, no sucede.

- Conclusiones individuales:

En los aspectos individuales del trabajo, resalta una conclusión fundamental. La motivación en la persona es un hecho crucial que debe ser “alimentada” para que el individuo no entre en una situación débil, emocionalmente hablando. La motivación y las expectativas de cada individuo son aspectos claves a la hora de establecer relaciones internas en el grupo.

Dentro de la motivación, Zaccagnini Sancho (2004) defiende que un aspecto clave es la *automotivación*, es decir, que el individuo sea capaz de desarrollar la habilidad de utilizar intencionalmente los estados emocionales para dirigir el propio comportamiento de manera que seamos capaces de alcanzar en cada momento el adecuado estado emocional, con el fin de alcanzar los objetivos que nos hayamos fijado para esa circunstancia.

- Conclusiones en la dirección del Centro Educativo:

Con relación al equipo directivo, éste debe orientar sus actuaciones al bienestar de los trabajadores con el propósito de atender y satisfacer las necesidades de los mismos. Con ello, se pretende que ciertos sentimientos florezcan o no en empleados, dependiendo de si son emociones positivas o negativas. Estas acciones de la dirección del centro estarán destinadas, como bien afirman en sus obras García Hoz y Medina (1986), a la aportación de seguridad laboral para los miembros del centro; así como a evitar la frustración derivada por no alcanzar los objetivos individuales.

Para finalizar, cabe destacar que este estudio se centra en un centro educativo concreto, por lo que no se pueden obtener conclusiones generales más allá de las relativas a dicho caso. Así pues, pueden existir investigaciones similares con resultados distintos y, asimismo, queda abierta la posibilidad de realizar estudios en el futuro enmarcados en el mismo campo de investigación.

BIBLOGRAFÍA

Aguilar Parra, J. M.; Álvarez, J. y Lorenzo, J. J. 2016. *Estudio sobre las pruebas de la oposición de acceso a la función pública docente. Variables influyentes en cada fase de oposición. Educación XXI*, 19(1), 357-379, doi:10.5944/educXXI.14477

Baron, R. A. y Tang, J. (2009). *Entrepreneurs' Social Skills and New Venture Performance: Mediating Mechanisms and Cultural Generality. Journal of Management*, 35(2), 282-306.

Bueno, M. R. y Garrido, M. A. (2012). *Relaciones interpersonales en educación. Madrid: Ediciones Pirámide.*

Doise, W.1979. *Psicología social y relaciones entre grupos (Estudio experimental). Tomo 2 La diferenciación categorial y el intergrupo. Ginebra: Ediciones Rol s.a. Barcelona.*

Gil Villa, Fernando. 1992. *¿Escuela pública o escuela privada? Un análisis sociológico. Salamanca: Amarú Ediciones.*

García Hoz, Víctor, Medina Rogelio.1986. *Organización y gobierno de centro educativos. Madrid: Ediciones RIALP SA.*

Palanco, N. M. (2009) *Entrenamiento de las habilidades sociales, en contribuciones a las ciencias sociales. Extraído el 20 de juniode 2016 desde <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/nmp14.htm>.*

Sherif, M. 1951. *Experimental study of intergrup relations. In J. H.Rohrer y M. Sherif (eds). Social Psychology at the Crossroads N.Y., Harper & Row, 388-426.*

Zaccagnini Sancho, J. L. (2004).

pensamientos y sentimientos en la vida cotidiana. Madrid: Biblioteca Nueva.

ANEXO

El cuestionario que va a continuación es totalmente **anónimo** tanto para la persona que lo realiza, como para el centro que va a ser objeto de estudio.

El objetivo de este cuestionario es investigar los ascensos de categoría en un colegio concertado como éste, y así, la motivación de los distintos grupos que pueden ascender a la docencia, o que bien, ya la ejercen.

De antemano quiero agradecer la ayuda ofrecida para la realización de este cuestionario, ya que sin su aportación no sería posible esta investigación para mi Trabajo de fin de Grado.

Sexo:

Edad:

Estudios realizados:

Años de trabajo en el centro:

Puesto que desempeñas actualmente:

¿Has desempeñado otros puestos anteriormente? (Cuales):

1. **¿Te sientes realizado en tu puesto de trabajo?**

2. **¿Vienes motivado/a a tu puesto de trabajo en el colegio?**

3. **¿Existe algo que influya negativamente en tu día a día en el colegio?**

4. **¿La relación entre los miembros de tu misma categoría laboral es buena?**
SI / NO
En ambos casos, explica el porqué.

5. **¿Cómo has accedido a tu puesto de trabajo actual? ¿Te ves en él para siempre?**

6. **¿Te gustaría acceder a una categoría superior en el centro? En caso afirmativo, especifica el puesto que te gustaría desempeñar.**

7. **¿Tu expectativa de mejora influye en la relación personal/profesional con el resto de compañeros de trabajo?**

8. **¿Conoces cómo regula el centro la selección y promoción del personal educativo/laboral?**

9. **¿Crees que es correcto el proceso de esta selección y promoción?**

10. **¿Qué ventajas y/o desventajas le ves?**