

Oposiciones a maestro

Requisitos, características y consejos
para su preparación



ÍNDICE

1. La preparación de oposiciones en el sistema educativo español.....	3
2. La labor del opositor u opositora: reforzar las fortalezas y afrontar las debilidades.....	4
3. Las pruebas en los procesos de selección.....	5
3.1. Los test de personalidad.....	5
3.2. Las escalas de actitudes.....	5
3.3. Los diferenciales semánticos	6
3.4. Los cuestionarios	6
3.5. Los pruebas de conocimiento.....	6
4. Los requisitos de una oposiciones a maestro	7
4.1. Requisitos generales.....	7
4.2. Fase de oposición	8
4.3. Fase de concurso	8
4.4. Las pruebas de los procesos de selección	8
5. Consejos para la preparación de unas oposiciones	10

1. La preparación de oposiciones en el sistema educativo español

Las oposiciones son una buena oportunidad para conseguir un empleo seguro y de calidad, a la cuales pueden presentarse personas con muy distintos niveles educativos y competencias, puesto que cada oposición tiene unos requisitos y responde a un perfil de candidato muy distinto.

La característica común a todas las oposiciones es que se trata de un proceso de selección que ponen en marcha los organismos públicos (administraciones del Estado, autonómicas y municipales) para cubrir diversos puestos de trabajo de la administración pública.



El proceso de selección implica que la persona que se presenta como **candidato o candidata**, además de cumplir con la **titulación obligatoria** y otros **requisitos específicos**, cumple el nivel de exigencias y las competencias establecidas por los criterios previos.

Cada oposición tiene sus propias condiciones y un proceso selectivo diferente, que puede consistir en exámenes orales y/o escritos basado en temarios específicos tests psicotécnicos, ejercicios prácticos y pruebas de diversos tipos. Por lo tanto, **es muy importante que la persona que tiene decidido opositar se informe siempre a través de fuentes y canales oficiales**.

Para preparar una oposición es imprescindible fiarse únicamente de la documentación oficial publicada por la administración que convoca los puestos de trabajo

Enlaces oficiales de utilidad para oposiciones de maestros, profesores y cuerpos docentes

- ▶ [Oposiciones 2014 Maestros](#)
- ▶ [Asignación de puestos docentes a los maestros sin destino \(2014-2015\)](#)
- ▶ [Oposiciones al Cuerpo de Maestros Lengua Extranjera: Inglés \(2014\)](#)
- ▶ [Personal docente](#)
- ▶ [Cuerpo de secundaria y otros cuerpos](#)
- ▶ [Concurso de méritos para la renovación de directores de centros docentes públicos de la Generalitat.](#)
- ▶ [Profesores de religión](#)
- ▶ [Procedimiento selectivo de ingreso al Cuerpo de Maestros. Convocatoria 2013](#)

2. La labor del opositor u opositora: reforzar las fortalezas y afrontar las debilidades

Acceder a un puesto de trabajo supone **asumir responsabilidades**, tareas y funciones y **demostrar competencias** dentro de un entorno y una unidad. Por este motivo, es importante que **el candidato o candidata conozca muy bien la características de la profesión y el puesto de trabajo al que pretende acceder** antes de tomar la decisión de invertir mucho esfuerzo y tiempo en preparar concienzudamente unas determinadas oposiciones.

Estos son los **principales aspectos que se deben valorar**:

- ▶ Las **necesidades específicas del puesto de trabajo**, concretado en los requisitos de la convocatoria.
- ▶ **Los resultados que ofrece**. Es conveniente informarse del proceso que sigue a la superación con éxito de la convocatoria.
- ▶ **Los procesos clave que lo integran**. Es recomendable que el candidato tome nota de las fechas clave y los momentos en los que debe estar más atento durante el proceso.
- ▶ **Los profesionales y ámbitos implicados**. Un buen referente a quien dirigirnos para resolver dudas puede ser el personal de gestión y atención al ciudadano de algunas administraciones.
- ▶ **Las posibles acciones**. Conviene preparar cada acción prevista en la convocatoria con tiempo suficiente. También se debería prever la necesidad de reforzar ciertas competencias para desarrollar con éxito el trabajo una vez conseguido el puesto.
- ▶ **Los indicadores de calidad**. Comporta conocer el sistema de evaluación de la convocatoria, pero también familiarizarse con el nivel de exigencia del lugar de trabajo.

A partir de aquí el candidato puede **valorar los puntos débiles y los puntos fuertes que presenta su candidatura** para preparar las oposiciones con ayuda o sin ella. Un análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) puede ser de gran utilidad.

Recursos de interés

GAN, F. (2012). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.

PUCHOL, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.

PUCHOL, L. (2004). *El libro del curriculum vitae*. Madrid: Díaz de Santos.

3. Las pruebas en los procesos de selección

Las **pruebas para los procesos de selección** son instrumentos diseñados para **identificar las condiciones** que favorecerán o entorpecerán **la adaptación de una persona a un lugar de trabajo**. Dichas condiciones pueden estar referidas a la personalidad, las actitudes o el conocimiento.

3.1. Los test de personalidad

Los **test de personalidad**, también llamados **test psicotécnicos o test psicológicos**, tienen la **finalidad de medir rasgos de personalidad** tales como: la capacidad de adaptación emocional, las relaciones sociales, las motivaciones y los intereses. Podemos encontrar **tres tipos de test**:

1. **Los inventarios descriptivos** que están basados en formular, seleccionar y agrupar preguntas para identificar a las personas que tendrán un mejor ajuste al lugar de trabajo.
2. **Los test de ejecución o situacionales**, los cuales implican poner al candidato en un **contexto simulado parecido a la situación real**. Pueden comportar que la persona desarrolle actividades perceptivas, de conocimiento, de valoración de la situación o de toma de decisiones.
3. **Los test proyectivos**, cuya intención es recoger datos más allá de lo superficial, facilitando información de rasgos más ocultos. En esta situación de evaluación la persona debe responder a un estímulo o pregunta que se le presenta.

3.2. Las escalas de actitudes

Las escalas de actitudes miden la predisposición a actuar de una persona. Esta predisposición es aprendida y dirigida hacia un objetivo, persona o situación, pudiendo incluir:

1. **Preguntas sobre pensamientos**, es decir, sobre la predisposición mental a orientar una acción en un determinado sentido.
2. **Preguntas sobre emociones, sentimientos, expectativas y valoraciones en relación a un objeto, persona o situación**. Se da la posibilidad que el candidato responda de manera estructurada y sistematizada, puesto que las preguntas se relacionan entre sí.
3. **Preguntas propiamente conductuales** en las que se pregunta al candidato sobre cómo se comportaría en una determinada situación.

3.3. Los diferenciales semánticos

Los diferenciales semánticos son instrumentos que permiten medir **la actitud de una manera distinta a las escalas de actitudes**. Mientras las escalas de actitudes permiten que la persona manifieste su grado de acuerdo o desacuerdo, **los diferenciales semánticos evalúan en base a un continuo**.

Las preguntas muestran adjetivos bipolares, es decir, contrapuestos y el candidato debe escoger marcando el grado en que su actitud se acerca a uno de los adjetivos.

Los diferenciales semánticos **permiten**:

1. **La representación gráfica de la información**: los resultados son analizados y presentados gráficamente.
2. **El uso de escalas diferentes**: habitualmente son escalas de 7 puntos pero puede variar siendo los 5 puntos también frecuentes.
3. **Incluir aspectos de valoración**, de actividad o de intensidad de la actitud.

3.4. Los cuestionarios

Los cuestionarios son **procedimientos muy utilizados debido principalmente a que son fáciles de aplicar y aportan muchos datos**: permiten obtener de manera sistemática y ordenada información sobre los criterios de evaluación que rigen la selección u oposición. Es importante **destacar lo siguiente de los cuestionarios**:

1. **No observan los hechos directamente** sino a través de las manifestaciones verbales del candidato.
2. **Permiten analizar aspectos tanto subjetivos como objetivos** planteando preguntas de hecho y preguntas de opinión.
3. **Son útiles para recoger gran cantidad de información** por lo que son instrumentos adecuados cuando el número de candidatos es alto.
4. **Pueden complementar la información aportada por otras pruebas** como por ejemplo: una entrevista o una escala de actitud

Recursos de interés

VISAUTA, B. (1998). *Técnicas de investigación social*. Barcelona: PPU.

KIRCHNER, T., FORNS, M. Y TORRES, M. (1998). *Evaluación psicológicas: modelos y teorías*. Barcelona: Paidós.

3.5. Las pruebas de conocimiento

El candidato a una oposición **debe conocer y estudiar el temario oficial**. Acostumbra a ser adecuado buscar ayuda en un centro especializado.

Enlaces de interés

www.adams.es

<http://www.laudeo.com/> (Grupo Planeta)

4. Los requisitos de una oposiciones a maestro

Las **oposiciones** son una de las **principales salidas laborales de los maestros**, puesto que periódicamente las distintas administraciones autonómicas sacan a concurso las plazas de los colegios e institutos de titularidad pública.

Como hemos comentado, cada oposición tiene unos requisitos específicos, por lo que es necesario insistir en la **necesidad de consultar la documentación oficial del año en que cada administración convoca los puestos de trabajo** antes de inscribirse y preparar el proceso selectivo.

De cualquier modo, sí que es cierto que tanto los requisitos básicos, el tipo de pruebas e incluso los temarios no suelen experimentar cambios significativos durante muchos años. Por lo que **la siguiente información puede servir como referencia**.

4.1. Requisitos generales

Son básicamente los siguientes:

- a) Ser español o nacional de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea en los términos especificados por la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo
- b) Tener cumplidos dieciocho años y no haber alcanzado la edad establecida, con carácter general, para la jubilación.
- c) No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las funciones correspondientes.
- d) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- e) No ser funcionario de carrera del mismo cuerpo al que se refiera la convocatoria.
- f) Acreditar, en su caso, el conocimiento de la lengua cooficial de la Comunidad Autónoma convocante, de acuerdo con su normativa.
- d) **Requisito específico de titulación.** Estar en posesión del título de Maestro/a o el título de Grado correspondiente (por ejemplo, Maestro/a, Diplomado/a en Profesorado de EGB, Maestro/a de Enseñanza Primaria).

Aunque el candidato no disponga del título académico oficial original, **el resguardo de las titulaciones oficiales** que las instituciones de enseñanza superior entregan tras pagar las tasas normalmente **tiene el mismo valor legal**.

Las oposiciones de maestro suelen constar de **dos fases diferenciadas**:

- Fase de oposición.
- Fase de concurso.

4.2. Fase de oposición

La primera fase, la de oposición, consiste en un sistema de evaluación que puede establecerse en base a distintas pruebas cuyo **objeto es evidenciar competencias, habilidades, actitudes, aptitudes y conocimientos**.

TIPOS DE PRUEBAS DE LA FASE OPOSICION

Pruebas que permiten evidenciar que el candidato o candidata posee los conocimientos específicos de la especialidad docente a las que se opta

Pruebas que comprueban la aptitud pedagógica

Pruebas que muestran el dominio de las técnicas necesarias para el ejercicio de la docencia

Pruebas que evidencian la capacidad para realizar una programación didáctica

Pruebas para valorar la preparación y expresión oral de una unidad didáctica

4.3. Fase de concurso

En la fase de concurso **se valoran**, en la forma específica establecida para cada convocatoria, **los méritos de los aspirantes**. En ocasiones, la calificación de la fase de concurso se aplica únicamente a aquellos aspirantes que superan la primera fase, la de oposición.

En general, los méritos se utilizan para **valorar dos tipos de competencias**:

- La formación académica.
- La experiencia docente previa.

En el documento legal correspondiente a cada oposición se incluye toda la información relativa a los baremos: sistema de evaluación de los méritos, máximo de puntos de cada competencia y total de puntos máximo.

Es muy importante que el opositor u opositora se informe adecuadamente de cuáles son los requisitos que puntúan y, especialmente, cómo demostrar dichos méritos.

4.4. Las pruebas de los procesos de selección

El principal objetivo de las pruebas de selección es **identificar una serie de competencias y condiciones** en cuanto a conocimientos, personalidad y actitudes con el fin de **elegir a las personas más idóneas** para ocupar unos determinados puestos de trabajo.

Las oposiciones de magisterio suele incluir **los siguientes tipos de pruebas:**

- **Pruebas teóricas de conocimiento del temario oficial.**
- **Pruebas prácticas:**
 - Ejercicios prácticos para comprobar si el candidato tiene los conocimientos científicos y las habilidades técnicas correspondientes a la especialidad docente a la que opta.
 - Preparación y defensa oral de una programación didáctica.
 - Preparación y exposición de una unidad didáctica.

Pruebas teóricas. Temario

El **candidato** de cualquier oposición debe **conocer y estudiar el temario oficial** con el fin de demostrar si tiene los conocimientos de carácter teórico y científico necesarios para ejecutar correctamente las funciones del puesto de trabajo al que aspira.

Habitualmente, en las pruebas de magisterio el o la aspirante tiene que **desarrollar por escrito un tema**, de entre **dos posibles elegidos al azar** por el tribunal, **del temario oficial**.

Para conocer y adquirir el temario oficial de cada convocatoria, es aconsejable acudir personalmente o consultar la información adicional de algún centro especializado en preparación de oposiciones.



Pruebas prácticas

Las pruebas prácticas de las oposiciones en general son muy diversas y sirven para evaluar diversos aspectos del candidato con el fin de comprobar si tiene las aptitudes, actitudes, competencias motivaciones, adaptaciones emocionales y habilidades idóneas para el puesto al que aspira.

En los **procesos de evaluación de magisterio**, el objetivo del tribunal es **evaluar las habilidades y aptitudes pedagógicas**, así como su capacidad para enseñar y comunicar sus conocimientos sobre un tema determinado.

Aunque puede haber variaciones, por lo general el candidato debe **programar y defender oralmente una unidad didáctica**.

5. Consejos para la preparación de unas oposiciones

Estas son algunas **normas básicas y errores muy comunes a evitar** que todo opositor debe seguir para aumentar las posibilidades de conseguir la ansiada plaza.

1. Organizar y planificar el tiempo con coherencia y realismo

Es muy importante realizar una **planificación de la preparación de oposiciones de forma realista e integral**, teniendo en consideración todos los temarios y pruebas prácticas a preparar y el tiempo que de verdad disponemos en función de nuestras obligaciones y estilo de vida.

2. Poner en práctica técnicas adecuadas de estudio y asimilación intelectual

No existe una técnica o método único y eficaz para todos. **Cada persona tiene unas formas particulares de aprendizaje que les resultan más eficaces** y, por lo tanto, son las que debe poner en práctica. Existen muchas opciones: subrayados, resúmenes, mapas conceptuales, esquemas, reglas nemotécnicas, etc.

Por otro lado, es muy importante tener en cuenta que el aprendizaje es algo que se va consiguiendo progresivamente y que la memoria se basa en la repetición. Esto significa que los esfuerzos y "atracones" muy intensos de última hora no suelen dar buenos resultados.

3. Positivismo y nivel emocional elevado

Las oposiciones son una carrera de fondo, no un sprint. El éxito depende de una preparación de muchos meses, por lo que **conviene dosificarse y otorgarse pequeños premios a modo de recompensa** de los logros parciales que se vayan consiguiendo. Es la mejor forma de mantenerse optimista y positivo.

4. No se deben subestimar las pruebas orales ni dejarlas a la improvisación

En las oposiciones de magisterios la preparación y defensa oral de las unidades didácticas tienen mucho peso en la nota final. **Muchos opositores tienden a enfocar sus esfuerzos básicamente a la preparación de los temarios**, confiando en la improvisación para las pruebas orales o dedicándole un tiempo mínimo e insuficiente.

Se trata de un **error muy común que puede dar al traste con muchos meses de estudio**. Las pruebas orales tienen sus propias estrategias: tipo de expresión, control de la gesticulación, comportamiento, estructura del discurso y hasta puesta en escena.

Para garantizar el éxito en estas oposiciones es indispensables **ensayarlas muchas veces delante de compañeros, familiares y amigos** para que nos hagan ver los errores y posibilidades de mejora. Otra buena estrategia es grabarnos en vídeos y luego visualizarlos con espíritu autocrítico.

5. Fallar en el debate y olvidarse de las conclusiones

Siguiendo con los **errores en la defensa de la unidad didáctica**, citaremos dos fallos muy frecuentes. El primero es contestar inadecuadamente o con argumentos pobres a las preguntas que nos puedan hacer los miembros del tribunal, es decir, **esquivar el debate**.

Un segundo error es que muchas veces el opositor **no termina la exposición con unas buenas y contundentes conclusiones**, lo que resulta perjudicial por dos motivos: el tribunal las tiene muy en cuenta y, además, es la parte que más suelen recordar sus miembros, por lo que acaba teniendo mucha influencia en la nota final de esta prueba.

Enlaces de interés

GAN, F. (2012). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos

PUCHOL, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos

Sobre la autora



Dra. María Eulalia Torras Virgili

Profesora Doctora

Universidad Internacional de Valencia

[Ver el perfil en LinkedIn](#)

viu

Universidad
Internacional
de Valencia