

Equidad, variables influyentes y competencias evaluadas en las oposiciones docentes en España: una revisión bibliográfica

Jose María Rabal Alonso
Universidad de Murcia

María González Romero
Universidad de Murcia

Recibido: 10 de marzo de 2025

Aceptado: 22 de marzo de 2025

Resumen

El acceso a la función pública docente en España a través del sistema de oposiciones constituye un mecanismo clave para garantizar la calidad educativa. Sin embargo, diversos estudios evidencian que variables extrínsecas al mérito, como el sexo, la comunidad autónoma o el tribunal asignado, influyen en los resultados finales, comprometiendo la equidad del proceso. Asimismo, se observa un desfase entre las competencias que se evalúan —principalmente técnico-pedagógicas— y aquellas que la literatura internacional considera fundamentales para la docencia actual, como las socioemocionales y la gestión inclusiva de la diversidad. A través de una revisión bibliográfica, este trabajo sintetiza investigaciones relevantes en torno a las variables influyentes, las competencias evaluadas y las desigualdades detectadas en las oposiciones docentes. Se concluye que el sistema, aunque legítimo, requiere reformas que refuercen la homogeneidad territorial, la transparencia y la incorporación de indicadores objetivos para valorar de manera integral la idoneidad profesional del aspirante.

Palabras clave: oposiciones docentes; equidad; competencias docentes; educación inclusiva; acceso a la profesión docente

Abstract

Access to public teaching positions in Spain through the civil service examination system is a key mechanism for ensuring educational quality. However, several studies show that extrinsic variables, such as gender, region, or the assigned examination board, influence the final results, thus compromising the equity of the process. Moreover, there is a noticeable gap between the competencies formally assessed—mainly technical and pedagogical—and those highlighted by international literature as essential for today's teaching practice, such as socio-emotional skills and inclusive classroom management. Through a literature review, this paper synthesizes relevant research on influential variables, assessed competencies, and inequalities detected in teacher selection processes. Findings suggest that, although the system is legitimate, reforms are needed to enhance territorial homogeneity, transparency, and the integration of objective

indicators that allow for a more comprehensive assessment of candidates' professional suitability.

Keywords: teacher examinations; equity; teaching competencies; inclusive education; teacher recruitment

MARCO TEÓRICO

El sistema de acceso a la función pública docente en España constituye, desde hace décadas, uno de los principales mecanismos de regulación de la profesión y un elemento clave para garantizar la calidad educativa. El modelo de oposición tiene como objetivo seleccionar a los candidatos que demuestren mayor competencia profesional, asegurando que los docentes que acceden a los centros educativos reúnan no solo los conocimientos técnicos necesarios, sino también las capacidades pedagógicas y sociales que demanda el ejercicio de la docencia en el siglo XXI. No obstante, el proceso no está exento de críticas, pues numerosos estudios señalan la presencia de variables ajenas al mérito académico que pueden influir en los resultados, así como un debate abierto sobre las competencias que realmente se valoran en las pruebas oficiales.

Uno de los trabajos más influyentes en este campo es el de Aguilar-Parra, Álvarez y Lorenzo (2016), quienes analizaron las distintas fases de la oposición a la función pública docente, detectando la incidencia de factores como la experiencia previa, el sexo del opositor, la especialidad elegida o incluso la provincia en la que se desarrolla la prueba. El estudio reveló diferencias estadísticamente significativas que cuestionan la homogeneidad y objetividad del procedimiento, destacando que, en muchos casos, las mujeres obtenían mejores calificaciones en determinadas fases del proceso, mientras que la distribución territorial y los tribunales podían condicionar la puntuación final. Estos hallazgos han abierto un intenso debate sobre la necesidad de homogeneizar criterios y reforzar la transparencia en las convocatorias (Aguilar-Parra et al., 2016).

En la misma línea, investigaciones recientes como la de Gratacós, García Ocón, Salazar-Díaz y Sánchez-Lissen (2024) han subrayado la gran diversidad existente entre comunidades autónomas a la hora de organizar las pruebas y establecer los criterios de evaluación. El análisis comparado que realizan evidencia cómo las normativas autonómicas introducen matices en las fases de oposición y en el peso de los apartados del concurso, lo que repercute en la percepción de equidad entre los candidatos. Asimismo, los autores llaman la atención sobre el desequilibrio existente entre las competencias formalmente exigidas en las convocatorias —fundamentalmente pedagógicas, didácticas y de conocimiento disciplinar— y aquellas que, desde la investigación educativa y la política internacional, se consideran esenciales para el desempeño docente, como las

competencias socioemocionales, la capacidad de liderazgo en el aula o la gestión inclusiva de la diversidad (Gratacós et al., 2024).

Este desajuste entre lo que se evalúa y lo que se demanda en la práctica real del aula constituye una de las críticas más recurrentes al actual modelo de oposición. En efecto, mientras que la programación didáctica, la unidad didáctica o la exposición oral son pruebas que permiten valorar la competencia técnica del opositor, quedan en un segundo plano aspectos como la empatía, la comunicación interpersonal o la capacidad de generar climas inclusivos y participativos. Tal y como señala la literatura sobre formación docente, estas competencias blandas son determinantes para la eficacia educativa, pero su presencia en los criterios de evaluación es aún marginal (Day, 2017; Darling-Hammond & Bransford, 2005).

La equidad del proceso de acceso a la docencia también ha sido cuestionada desde la perspectiva de género y de la diversidad territorial. El estudio de Aguilar-Parra et al. (2016) ya advertía que los resultados podían variar significativamente según la provincia y el tribunal asignado, introduciendo un componente de azar que desvirtúa el principio de igualdad de oportunidades. Por otro lado, investigaciones sobre orientación vocacional, como la de Nocito Muñoz, Sastre Llorente, Gratacós y López-Gómez (2022), ponen de manifiesto la influencia de factores sociales y de género en la elección de opositar, así como en las expectativas de éxito profesional, lo cual contribuye a reproducir ciertas desigualdades estructurales en el acceso a la profesión.

A pesar de estos problemas, la oposición sigue siendo considerada un instrumento legítimo para garantizar el mérito y la capacidad en el acceso a la función docente. Sin embargo, los estudios revisados coinciden en señalar la necesidad de introducir reformas que aumenten la transparencia, reduzcan la variabilidad territorial y aseguren que las competencias evaluadas se correspondan con las demandas reales del ejercicio profesional. Entre las propuestas planteadas destacan la elaboración de rúbricas de evaluación unificadas, la formación específica de los tribunales y la incorporación de indicadores objetivos para valorar competencias socioemocionales y de inclusión educativa (Gratacós et al., 2024; Darling-Hammond, 2017).

La revisión realizada permite concluir que el sistema de oposiciones, aunque esencial para regular el acceso a la profesión docente, presenta limitaciones que afectan a su equidad y pertinencia. La investigación empírica disponible muestra la influencia de variables extrínsecas como el sexo, la provincia o el tribunal, así como la escasa presencia de competencias blandas en los criterios de evaluación. Estos hallazgos abren un campo fértil para futuras investigaciones que, además de profundizar en el análisis de estas variables, deberían examinar el impacto de las recientes reformas normativas y explorar metodologías innovadoras para evaluar de forma integral las competencias profesionales del docente.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los principales hallazgos de la revisión, organizados en una tabla que sintetiza las variables analizadas por los estudios revisados, las competencias valoradas en las oposiciones y las evidencias de inequidad detectadas:

Autor / Año	Variables analizadas	Competencias evaluadas	Evidencias de inequidad
Aguilar-Parra, Álvarez y Lorenzo (2016)	Experiencia previa, sexo, especialidad, provincia, tribunal	Prueba escrita, exposición de programación, defensa de unidad didáctica	Diferencias significativas entre sexos, especialidades y provincias; influencia del tribunal
Gratacós, García Ocón, Salazar-Díaz & Sánchez-Lissen (2024)	Normativa autonómica, fases de oposición, criterios de baremo	Competencias pedagógicas y didácticas; conocimiento disciplinar	Desigualdad territorial en criterios de evaluación; menor presencia de competencias socioemocionales
Nocito Muñoz, Sastre, Gratacós & López-Gómez (2022)	Motivación, orientación profesional, expectativas de género	Competencias percibidas como necesarias para opositar	Esteretipos de género que influyen en la decisión de opositar y en la percepción de éxito
Darling-Hammond (2017)	Comparativa internacional; modelos de acceso docente	Competencias profesionales integrales (pedagógicas, socioemocionales, inclusivas)	España evalúa de forma limitada; falta alineación con tendencias internacionales

DISCUSIÓN

La revisión evidencia que las oposiciones docentes en España constituyen un procedimiento complejo en el que intervienen factores de naturaleza diversa. Por un lado, los estudios empíricos muestran que variables extrínsecas al mérito académico —como el sexo del opositor, la comunidad autónoma de la convocatoria o incluso el tribunal asignado— tienen un efecto en los resultados (Aguilar-Parra et al., 2016). Este hallazgo resulta problemático, ya que introduce componentes de aleatoriedad que atentan contra el principio de igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, los análisis comparados reflejan un alto grado de heterogeneidad territorial en la configuración de las convocatorias. Aunque la

descentralización permite adaptar los procesos a las particularidades de cada comunidad autónoma, también genera desigualdades en la forma de evaluar y en los criterios que se consideran prioritarios. Ello se traduce en percepciones de inequidad entre opositores que compiten en territorios distintos (Gratacós et al., 2024).

Otro aspecto central es el desfase entre las competencias que realmente se evalúan y aquellas que la investigación internacional considera indispensables para la docencia contemporánea. Mientras que el énfasis recae en los conocimientos técnicos y en la capacidad de elaborar programaciones y unidades didácticas, apenas se valoran de manera explícita competencias como la gestión emocional, el trabajo en equipo o la creación de entornos inclusivos. Autores como Darling-Hammond (2017) destacan que los sistemas más avanzados de selección docente incorporan pruebas de carácter práctico y situacional que permiten observar directamente estas competencias en acción.

Finalmente, los estudios sobre orientación profesional (Nocito Muñoz et al., 2022) muestran que la decisión de opositar y las expectativas de éxito están mediadas por factores sociales y de género. Esto confirma que las desigualdades no solo emergen durante el proceso de evaluación, sino que comienzan antes, en la propia construcción de las trayectorias profesionales.

Conclusiones

La revisión de la literatura sobre las oposiciones docentes en España permite visibilizar con claridad las fortalezas y debilidades del sistema actual de acceso a la función pública. En primer lugar, el modelo sigue siendo percibido como un mecanismo legítimo para garantizar la profesionalidad y la meritocracia, pero presenta limitaciones que afectan a su equidad. Los estudios analizados muestran que variables ajenas a la preparación académica, como el sexo del aspirante, la comunidad autónoma en la que se presenta o incluso el tribunal que evalúa, tienen una influencia que distorsiona el principio de igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, se constata un desajuste entre las competencias evaluadas en las oposiciones y las competencias que, desde el ámbito internacional y la investigación pedagógica, se consideran imprescindibles para el desempeño docente en contextos actuales. Mientras que se otorga un peso central a la elaboración de programaciones, unidades didácticas y a la defensa oral de los contenidos, apenas se valoran de manera explícita aspectos como las habilidades socioemocionales, la capacidad para gestionar la diversidad o el liderazgo pedagógico. Estos elementos, esenciales para la práctica inclusiva y para responder a los retos educativos del siglo XXI, siguen siendo marginales en los criterios oficiales de evaluación.

Finalmente, la heterogeneidad normativa entre comunidades autónomas refuerza la percepción de desigualdad, dado que un mismo opositor podría

enfrentarse a procesos de selección con diferencias notables dependiendo del territorio. Este hecho no solo pone en cuestión la coherencia del sistema, sino que también alimenta la sensación de arbitrariedad.

Por todo ello se puede llegar a asumir que las evidencias revisadas subrayan la necesidad de reformar el modelo de oposiciones hacia uno más homogéneo, transparente y coherente con las demandas educativas actuales. La incorporación de rúbricas objetivas, la formación de tribunales en criterios de equidad y la inclusión de instrumentos que permitan valorar las competencias socioemocionales y de inclusión se presentan como líneas imprescindibles para avanzar hacia un sistema de selección más justo, riguroso y alineado con las necesidades reales de la profesión docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar-Parra, J. M., Álvarez, J., & Lorenzo, J. J. (2016). Estudio sobre las pruebas de la oposición de acceso a la función pública docente: Variables influyentes en cada fase de la oposición. *Educación XXI*, 19(1), 357–379. <https://doi.org/10.5944/educXXI.14477>
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (2005). *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. Jossey-Bass.
- Day, C. (2017). *Teachers' worlds and work: Understanding complexity, building quality*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315268283>
- Gratacós, G., García Ocón, J., Salazar-Díaz, G., & Sánchez-Lissen, E. (2024). El acceso a la profesión docente al cuerpo de maestros de primaria en España: Un análisis comparado. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 28(2), 111–136. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v28i2.29502>
- Nocito Muñoz, G., Sastre Llorente, S., Gratacós, G., & López-Gómez, E. (2022). “Conoce el atractivo de la profesión docente”: Impacto de un programa de orientación profesional dirigido a estudiantes de Bachillerato. *Revista de Investigación Educativa*, 40(2), 385–402. <https://doi.org/10.6018/rie.450451>
- Rabal Alonso, J. M., & González Romero, M. (2023). La influencia de la inteligencia emocional y la resiliencia en el desempeño académico de aspirantes a docentes. *Revista Internacional Interdisciplinar de Divulgación Científica (RIIDICI)*, 1(1), 245-257.