



# **Grado en Administración de Empresas**

**CURSO 2016/17**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**Estudio sobre el acceso a la Función Pública Docente en la Comunidad de Cantabria, y planteamiento de propuestas de mejora, de cara a lograr incrementar la eficiencia en el proceso de selección de personal**

**A Study on the access to the government teaching practice in the Autonomous Community of Cantabria and an approach for the improvement to achieve increasing efficiency in the process for personnel selection.**

### **AUTOR**

José Luis Martín Soria

### **DIRECTOR**

D. Raúl Martínez Martínez

### **FECHA:**

30 de junio de 2017

# Índice

1. Resumen.....	4
1.1. Summary.....	5
2. Orientaciones previas y presentación .....	6
2.1. Introducción y justificación del proyecto .....	6
2.2. Contenidos y orientación del trabajo .....	8
2.3. La metodología de la investigación .....	8
2.3.1. Metodología general .....	8
2.3.2. Metodología específica.....	9
2.4. Temporalización .....	10
2.5. Objetivos planteados.....	11
2.6. Normativa que regula el proceso de selección.....	12
2.7. Aspectos concretos en los que se centra el estudio.....	13
2.8. Principios reguladores del procedimiento de selección .....	14
2.9. Antecedentes históricos .....	14
2.10. Referencia a algunas Administraciones Educativas de otras autonomías y su gestión del proceso.....	16
3. Análisis y estudio detallado de la Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo, que establece las bases del proceso de selección.....	16
3.1. Consideraciones previas respecto a la Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo, que establece las bases y convoca procedimientos selectivos para el ingreso y accesos al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.....	16
3.2. Consideración respecto a la distribución de las plazas, reserva para cambio de especialidad o discapacidad .....	17
3.3. Consideración respecto a la duración del proceso y momento de su ejecución.....	17
3.4. Consideraciones respecto a los requisitos generales de los candidatos .....	18
3.5. Consideraciones respecto a los requisitos específicos de acceso.....	18
3.6. Consideración respecto a los requisitos sobre la posesión de la formación didáctica y pedagógica. ....	19
3.7. Consideración respecto a los requisitos específicos para participar en el procedimiento de acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria desde un cuerpo incluido en un grupo de clasificación inferior. ....	20
3.8. Consideración respecto a los requisitos específicos por reserva para discapacidad acreditada.....	21
3.9. Consideraciones respecto a las solicitudes .....	21
3.9.1. Consideración respecto a la forma, lugar y plazo .....	21
3.9.2. Consideración respecto a las tasas.....	21
3.9.3. Documentación que debe acompañar a la solicitud .....	21

3.10.	Listas de admitidos, excluidos y subsanación de errores.....	22
3.11.	Comienzo y desarrollo de las pruebas.....	22
3.12.	Sistema de selección .....	23
4.	Órganos de selección. Tribunales .....	23
5.	Temarios .....	24
6.	Pruebas.....	25
7.	Fase de concurso .....	27
7.1.	Baremación .....	27
7.2.	Fase de prácticas .....	28
	No se plantean consideraciones sobre esta parte de la fase de oposición por entender que es adecuada y suficiente. ....	28
8.	Conclusiones.....	28
9.	Propuestas de mejora.....	30
10.	Documentación, bibliografía y direcciones web.....	31
10.1.	Normativa.....	31
10.2.	Direcciones Web.....	32
10.3.	Artículos .....	32
10.4.	Tablas.....	33
10.5.	Bibliografía.....	33
11.	Agradecimientos .....	34

# **Estudio sobre el acceso a la Función Pública Docente en la Comunidad de Cantabria y planteamiento de propuestas de mejora, de cara a lograr incrementar la eficiencia en el proceso de selección de personal**

## **1. Resumen**

Cada tipo de sociedad, por medio de su estado o gobierno, decide cómo será su estructura y su sistema de organización. En España, la Educación Pública, ha tenido normalmente a lo largo de los tiempos bastante prestigio, gozando en general de un buen reconocimiento por toda nuestra geografía. En la mayoría de los casos, era percibida como una Educación de calidad por nuestros ciudadanos, y en general estaba más demandada que buena parte de la escuela privada o concertada. Una de las principales razones que avalan esta situación, está relacionada con la formación, competencia y capacidad de su personal docente, todos ellos funcionarios de carrera o interinos, cuya condición viene especialmente derivada de la objetividad y fundamentación en el sistema de igualdad, méritos, capacidad y publicidad, de su proceso de selección.

Aun siendo bastante bueno, este sistema presenta desviaciones, errores, anomalías, o, en definitiva, cómo las queramos llamar, susceptibles de mejora e incluso de eliminación.

El presente proyecto de investigación está orientado a identificar estas deficiencias o anomalías en el proceso de selección del personal docente de la Administración Educativa de Cantabria, pretendiendo plantear algunas alternativas o propuestas de mejora, que permitan hacer un sistema aún más eficiente, eligiendo a los candidatos idóneos para el puesto y con ello incrementar la calidad de la Educación.

Por otro lado, las altas tasas de personal interino funcionario, son unos de los elementos que afectan a la incertidumbre e inestabilidad de los equipos docentes de los centros educativos que conviene reducir. La situación económica, social y política de nuestro país, parece indicar que a corto y medio plazo se va a desarrollar una gran oferta pública de plazas en el ámbito de la Educación. Cuán más eficiente sea el proceso selectivo de nuestros docentes, mayor será también la calidad de nuestra Educación.

*“La educación es el arma más poderosa, para cambiar el mundo”.* Nelson M.

## **1.1. Summary**

Every type of society decides, either through its state or government, how it will be its structure or system of organization. Public Education in Spain has enjoyed during the years great prestige and in general good recognition all over our geography.

In most of the cases, it has been perceived by our citizens as an education of good quality, and generally speaking, more demanded than most of the private or arranged schools. One of the main reasons that supports this situation is clearly related to the training, competence and capacity of its personnel. All of them are civil servants or temporary workers whose working condition has arisen from their objectivity and the basis on a system of equality, achievement, capacity, publicity and a process of selection.

Even though it is a good system, it still shows some deviation, mistakes or defects liable to improvement or omission.

This research is aimed to identify these deviation or defects in the process of selection of teaching personnel for the Educative Administration in Cantabria. It is pursued to lay out some improvement alternatives or proposals that allow us to create a more efficient way choosing the best candidates for the job so we can achieve great quality education.

On the other hand, the high figures of temporary workers in the schools is one of the features in the Educational Community subject to be reduced because it affects to the uncertainty and instability of the teaching teams. The social, economic and politic situation in our country seems to indicate that an important public job offer with vacancies in our schools will be launched for teachers in the near future. Therefore, the more efficient the process for personnel selection in our schools, the better quality the Education in our country will be.

## **2. Orientaciones previas y presentación**

### **2.1. Introducción y justificación del proyecto**

El presente trabajo de investigación que se plantea se contextualiza como Trabajo Fin de Grado, (TFG), de la Universidad de Cantabria, en el curso 2016/17, dentro de los estudios conducentes al título de Grado en Administración de Empresas y está centrado en el proceso de selección de personal docente, para la Administración Pública, en la Comunidad de Cantabria.

La actual situación en la que se ve inmersa la sociedad española, y por ende nuestra región, hace que nos encontremos en un momento especialmente difícil y complejo para la provisión de empleo público docente, en buena parte fruto de los “ajustes económicos” o coloquialmente llamados recortes sociales, que negativamente han afectado a nuestro país, y se han visto especialmente reflejados en el ámbito de la Educación.

A partir del año 2007 se produjo una crisis económica con efecto devastador a nivel mundial y con especial repercusión negativa en la estructura social y económica de los países de la Unión Europea. España en este caso, tampoco fue la excepción.

Como consecuencia de ésta, a partir de ese momento, y hasta la actualidad, los diferentes gobiernos que han sido responsables de la Administración Pública han aplicado diferentes medidas de ajustes presupuestarios y económicos, materializadas especialmente, en la reducción y contención del gasto público y la inversión. Estos “recortes”, como denominaron coloquialmente, repercutieron de forma especial en la reducción de la reposición de las plazas de personal funcionario y laboral de la Administración Pública, tanto Central, Autonómica como Local. El personal docente, dependiente de la Consejería de Educación, Turismo y Deporte, de nuestra autonomía, Cantabria, se vio especialmente perjudicado y reducido en su número por esta situación. Actuaciones concretas como subir las ratios de alumnos por profesor, incrementar las horas directas de docencia, elevar la tasa de reposición al 30%, el cierre efectivo de unidades en centros educativos, o reducción en algunas especialidades de la oferta existente, entre otras, fueron causas determinantes en la deriva que tomó el contexto educativo, hasta llegar a esta situación.

En la actualidad, fruto de una combinación entre una aparente mejora, o al menos estabilización de la situación económica de nuestro contexto social, y la acuciante necesidad de reponer las plazas de personal funcionario que quedaron vacantes, consecuencia en buena medida de la reducción aplicada en su reposición, y nuevas acumulaciones de personal que ha llegado a su jubilación, etc. parecen

obligar a llevar a cabo en un periodo inminente y a corto plazo, una gran oferta de plazas, con su consiguiente proceso de selección. De hecho, el ministro de Hacienda y Función Pública, sr. D. Cristóbal Montoro, ya adelantó el pasado 28 de marzo en una comparecencia ante los medios su intención de lanzar la mayor oferta de la historia en cuanto a empleo público, con intención en gran medida, de reducir la enorme tasa de interinidad existente en nuestro país.

Hoy día 28 de junio, reunida la Mesa Sectorial de Educación<sup>1</sup> en el MECD<sup>2</sup>, el propio Ministerio de Educación ha indicado que convocará oposiciones de todos los cuerpos docentes durante cinco convocatorias. Para el próximo año, el cuerpo de SECUNDARIA, en el 2019 cuerpo de MAESTROS, en el 2020 SECUNDARIA, 2021 MAESTROS y finalmente, en el 2022 quedaría a criterio de cada Consejería de Educación. Los diferentes sindicatos como ANPE y STEC se hacen eco de esta noticia en sus portales web<sup>3</sup>.

Las características de este proceso, los pormenores de cómo y cuándo se desarrollará este proceso, aún están pendientes de mayor desarrollo presentación y aprobación. Por ello debemos considerar especialmente relevante y procedente el desarrollo de este proyecto de investigación, sobre el análisis de cómo se llevará a cabo este proceso de selección, y su intención de encontrar y plantear algunas opciones para mejorar y optimizar el mismo.

El proyecto que se desarrolla a continuación está planteado con la intención de analizar en detalle el procedimiento de acceso y selección a la función pública para los docentes del Cuerpo de Enseñanzas Medias, gestionado por la Consejería de Educación, Turismo y Deporte del Gobierno de Cantabria.

El objetivo principal de éste es identificar deficiencias, errores, anomalías, desviaciones o cualquier otro elemento susceptible de ser eliminado o mejorado, de cara a optimizar dicho proceso, alcanzando un equilibrio entre todos los elementos, partes o factores implicados y condicionantes del mismo. Igualmente serán tenidos en cuenta los costes económicos, temporales y de recursos necesarios para lograr dichos planteamientos de mejora, fruto de esta investigación y de una colaboración interprofesional entre las distintas personas, organismos e instituciones participantes y que faciliten esta investigación.

---

<sup>1</sup> La **Mesa Sectorial de Educación** es uno de los principales órganos de negociación con la Administración Educativa, compuesta por representantes sindicales, asesores, expertos, etc.

<sup>2</sup> **MECD**: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. <https://www.mecd.gob.es/portada-mecd/>

<sup>3</sup> Noticia ANPE : <http://anpecantabria.org/wp/sindicatos-y-ministerio-acuerdan-una-amplia-oferta-de-empleo-docente-para-reducir-la-interinidad-al-8-en-cinco-anos/>

Noticia STEC : <http://www.stac-stec.org/>

## **2.2. Contenidos y orientación del trabajo**

La intención de este proyecto de investigación es realizar un estudio exhaustivo, en la medida de lo posible, con la documentación, los organismos, fuentes de información, y el personal involucrado al que se pueda acceder, sobre aquellos aspectos determinantes a la hora de realizar la selección de un docente para la función pública, y pretendiendo orientar o reconducir cualquier elemento susceptible de mejora, hacia la eficiencia de este proceso selectivo.

Parte fundamental del mismo, se centrará en el estudio y análisis en la normativa que regula el procedimiento de acceso a la función pública docente, en la Comunidad de Cantabria, ya que desde el año 1981, las competencias en Educación<sup>4</sup> las tiene transferida del Gobierno Central nuestra comunidad, y por lo tanto es ésta, la responsable de los condicionantes de esta selección, en la mayor parte del proceso.

## **2.3. La metodología de la investigación**

### **2.3.1. Metodología general**

La metodología aplicada en el desarrollo del trabajo coincidirá con la general y habitual de un trabajo de investigación, inherente a cualquier especialidad de las Ciencias Sociales. Estaría basado en un planteamiento científico e hipotético deductivo, con el establecimiento de unas ideas o hipótesis previas. Posteriormente, se llevaría a cabo la observación de unos contextos y entornos elegidos para el estudio, con una recogida de información sobre cuestiones o aspectos relevantes y previamente establecidos y derivados de los objetivos de las hipótesis, es decir, lo que llamaríamos el trabajo de campo. A continuación, se realizaría el tratamiento y análisis de esa información, la investigación y comparación con otros supuestos o contextos ya estudiados y procesos contrastados y demostrados, la verificación con las ideas previas planteadas y la elaboración de unas conclusiones finales, obtenidas a partir del proceso de investigación y tratamiento de esa información obtenida, que finalmente nos puedan llevar a plantear unas propuestas de mejora, que hagan el procedimiento más eficiente, o a la reafirmación de los procesos en uso ya establecidos, que sean funcionales, no susceptibles de mejora y no que requieran innovación.

---

<sup>4</sup> “artículo 28.1 del Estatuto de Autonomía para Cantabria, aprobado por la Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles, grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el mencionado artículo 27 de la Constitución” **Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria.** (Preámbulo).

### 2.3.2. Metodología específica

En cuanto a la metodología específica, la mayor parte del trabajo se ha basado en el análisis del proceso ya establecido, tal y cómo se ha desarrollado en las últimas convocatorias, presuponiendo que en un futuro cercano continuaría así. De hecho, en un artículo publicado a 28 de junio en el portal de ANPE y otro en STEC, ambos sindicatos mayoritarios en Cantabria, justo finalizando la presente investigación, indicaban lo siguiente: *“El Ministerio parece que está abierto a cambiar el sistema de acceso.... Pero su propuesta concreta es que las oposiciones del 2018 se ejecuten por el sistema actual y negociar el nuevo sistema para las siguientes convocatorias. “*

En segundo lugar, se estudiará la normativa y diferente legislación que regula todos los aspectos más importantes del procedimiento selectivo, determinando aquellos elegidos para ser analizados en profundidad, por detectar en ellos deficiencias, desviaciones de los fines y objetivos planteados, o posibilidades de mejora en los mismos.

En tercer lugar, se ha entablado contacto con las instituciones y organismos responsables de una u otra forma en la planificación o desarrollo del proceso de selección, de cara a posibles cambios, detección de errores o ideas de mejora que por su parte ya tengan identificadas o tengan previsto plantear. En este caso, hago referencia a organizaciones sindicales del ámbito de la Educación, como ANPE<sup>5</sup>, STEC<sup>6</sup>, con cuyos técnicos he mantenido un estrecho contacto a lo largo de esta investigación, y que me han facilitado gran cantidad de documentación, opiniones e información.

A continuación, con el Servicio de Inspección de la actual Consejería de Educación o Función Pública del Gobierno de Cantabria. La metodología en este caso, al igual que en el anterior, ha sido dirigida especialmente a la entrevista con expertos y responsables de las diferentes organizaciones citadas, planteándoles cuestiones relevantes sobre el estudio y escuchando su opinión sobre algunas deficiencias que plantea el sistema, alternativas y propuestas de mejora. En concreto, un inspector, que además ha presidido tribunal y ha sido vocal en varias ocasiones, fue entrevistado para la presente investigación, sirviendo de gran ayuda su opinión como técnico de la Administración.

Otra fuente importante de consulta ha sido personal directamente implicado en la selección, como son los miembros de los tribunales elegidos para cada especialidad

---

<sup>5</sup> ANPE Cantabria: Sindicato del ámbito de la Educación. <http://anpecantabria.org/wp/>

<sup>6</sup> STEC Sindicato del ámbito de la Educación <http://www.stac-stec.org/>

y oposición. Su experiencia, opinión e ideas nos han servido efectivamente para recibir una visión de enorme solvencia y valor. La entrevista personal dirigida y el cuestionario han sido la metodología aplicada con los representantes de este sector. En concreto diez personas, con estas características han sido entrevistadas para esta investigación. Tres de ellas con bastante experiencia, entre otras, la de haber asumido la responsabilidad de presidencia de tribunal y, por otro lado, más de la mitad de estas personas, han formado parte de tribunal en más de una ocasión.

A continuación, se tendrá en cuenta la opinión de candidatos opositores que hayan pasado por el proceso de selección, con diferentes resultados, teniendo en cuenta su experiencia, ideas y opiniones sobre esta cuestión. En este caso, los cuestionarios y entrevistas con personas de esta naturaleza nos ayudarán a recabar información. Más de cincuenta candidatos, con experiencia en varios procesos de selección han servido para aportar ideas sobre experiencias, opiniones y bastante información.

Finalmente, un breve estudio comparativo sobre otros contextos análogos de Administraciones competentes en Educación de otras comunidades autónomas nos podrá aportar ideas, o metodologías susceptibles de ser imitadas y tomadas para implantarse en la nuestra.

En conclusión, la observación directa e indirecta, la entrevista tanto personal como a través de cuestionarios a agentes responsables que intervienen en el proceso, la recogida de datos en fuentes documentales de la Consejería de Educación, sindicatos implicados en el ámbito educativo, normativa que lo regula la situación, aspirantes que han participado en el proceso sin éxito, así como otros/as afortunados que lo han llegado a superar, serán fuentes esenciales consultadas a la hora de obtener la información necesaria, para el presente proyecto de investigación.

Los sesgos generados por mi condición de profesor interino y presumible participación en esta oposición, se verán atenuados por el continuo compromiso de objetividad en la investigación, la búsqueda de otras opiniones de varios agentes implicados en este proceso, tanto por la parte de acceso, como por el de la evaluación o planificación y, por otro lado, la supervisión y orientación constante de mi tutor.

## **2.4. Temporalización**

La planificación del estudio fue establecida en un principio, para ser desarrollado en un periodo de entre 3 y 4 meses de actuación. La parte del “trabajo de campo” es decir, la investigación, observación y estudio de los diferentes textos normativos, datos objetivos de participación, estudio sobre las últimas convocatorias,

evolución, consulta a los diferentes agentes implicados en el proceso de selección, se ha realizado en un periodo de aproximadamente 2 meses, al menos para lo que ha sido la secuencia más relevante del proceso de extracción de datos e información.

Por ello se comenzó con ésta durante el mes de abril, con la intención de llegar a las vacaciones de verano con el grueso del trabajo de campo y recogida de la información ya realizada, para así, a principios de junio, poder procesar todos los datos, estudiar dicha información, llegar a unas conclusiones y poder plantear algunas propuestas de mejora reales, accesibles y concretas fruto de esta investigación.

## **2.5. Objetivos planteados**

En primer lugar, conocer y entender en profundidad el funcionamiento del proceso de selección y acceso a la función pública docente en la Comunidad de Cantabria, en la actualidad.

En segundo lugar, determinar cuáles son los factores clave o elementos determinantes a la hora de seleccionar al personal docente, tanto fijo como interino al servicio de la Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, intentando cuantificar y objetivar la influencia de estos elementos en el proceso, de cara a potenciar los de carácter positivo y eliminar o reducir en la medida de lo posible los de carácter inverso, así como detectar fallos o desviaciones en el procedimiento, planteando medidas que los excluyan o al menos que los puedan mitigar.

Proponer las medidas y los recursos necesarios para llevar a cabo la implantación de estos cambios en el proceso, teniendo en cuenta, y cuantificando los costes económicos o temporales que de esto se podrían derivar.

Comparar diferentes contextos normativos, en homólogos contextos educativos de otras comunidades o incluso diferentes países, etc., destacando especialmente aquellos de mayor eficiencia en el proceso, de cara poder ser extrapolados parcial o íntegramente al nuestro, los factores o elementos que ofrezcan o aporten resultados positivos en ese lugar.

El presente trabajo busca identificar algunos elementos de mejora de cara a lograr su eficiencia, desde el punto de vista de la objetividad y neutralidad, sin pretender beneficiar a ninguna de las partes implicadas en el mismo. Apostar por esta eficiencia y mejorar el proceso, a la vez es a todas las partes implicadas y a la sociedad en general a quienes podrá beneficiar, y por ello la finalidad de esta investigación.

El objetivo principal de esta investigación será, por lo tanto, definir y desarrollar aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la eficiencia de este proceso de selección, para lo que se plantearán propuestas concretas de actuación.

## 2.6. Normativa que regula el proceso de selección

➤ **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa**, en su disposición adicional duodécima, prevé que el sistema de ingreso en la función pública docente será el de concurso-oposición. el apartado 3 de la citada disposición adicional, establece que los funcionarios de los cuerpos docentes clasificados en el grupo B (actualmente A-2) a que se refiere la vigente legislación de la función pública, podrán acceder a los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesores de Artes Plásticas y Diseño.

➤ **Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y la adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes** a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, y regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada Ley.

➤ **Título IV del Reglamento aprobado mediante el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero**, regula los accesos entre los cuerpos de funcionarios docentes.

➤ **Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, modificado por el Real Decreto 665/2015, de 17 de julio**, se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional y las enseñanzas de régimen especial y se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria. Su artículo 9 establece que, para ejercer la docencia en la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional y la enseñanza de idiomas, será necesario estar en posesión de un título de Master que acredite la formación pedagógica y didáctica de acuerdo con lo exigido por los artículos 94, 95 y 97 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

➤ **El artículo 3 del Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades** en los cuerpos de funcionarios docentes a los que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación aprobado por el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, establece que las administraciones públicas convocantes, una vez aprobadas sus respectivas ofertas de empleo, procederán a realizar las convocatorias para la provisión de plazas autorizadas en las mencionadas ofertas de empleo, con sujeción, en todo caso, a las normas de Función Pública que les sean de aplicación.

➤ **Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función pública, en su artículo 13. Bis.1.d**, que atribuye a la Consejería competente en materia de Educación, la competencia para realizar, en relación con los cuerpos docentes, la convocatoria de las pruebas selectivas y la designación de los tribunales calificadoros, así como para su resolución.

➤ **Decreto 8/2016, de 18 de febrero, el Consejo de Gobierno de Cantabria** aprueba la oferta de empleo público para el año 2016 correspondiente a cuerpos docentes y autoriza a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos.

➤ **Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo**, que establece las bases y convoca procedimientos selectivos para el ingreso y accesos al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, así como para la adquisición de nuevas especialidades, y se efectúa la convocatoria para la elaboración de listas de aspirantes a desempeñar puestos en régimen de interinidad en dicho Cuerpo. Es esta norma, los aspectos que regula y los efectos que produce, la fuente principal de nuestra labor de investigación.

➤ **Orden ECD/80/2013, de 3 de julio**, que regula la provisión de empleo docente interino en los centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

## **2.7. Aspectos concretos en los que se centra el estudio**

1. **Los temarios objeto de examen**, establecidos por B.O.E. de 21 de septiembre de 1.993 hace ya 25 años, que se han quedado desfasados y obsoletos en muchas de las especialidades y que no se ajustan a la realidad social y actual de lo que demanda nuestro contexto educativo, si queremos capacitar a nuestros alumnos para su acceso al mercado laboral. Por otro lado, existen otros temarios previstos para su actualización, si bien no se han ejecutado su aprobación final.

2. **El tipo de pruebas que se realizan**, para la selección de los candidatos, especialmente las dificultades que plantean para lograr objetividad y realmente elegir a los opositores más capacitados para cada opción.

3. **La valoración de estas pruebas y el carácter eliminatorio o no de las mismas**, ya que en este sentido en las últimas convocatorias se han dado tanto procesos con pruebas eliminatorias como otros en los que todas las partes eran cuantificadas para el mismo.

4. **La naturaleza y función de los integrantes de los tribunales** que conforman el equipo de examinadores, en cuyas manos queda, y bajo su responsabilidad en buena medida, el proceso de selección.

5. **La fase de concurso**, y la elección de los diferentes aspectos que serán valorados, así como sus limitaciones y su cuantificación, así como el personal responsable encargado de la valoración de la documentación presentada.

6. **La concurrencia o no, con pruebas de la misma naturaleza** o similares características en otras comunidades o incluso en nuestra región.

7. **Las titulaciones y requisitos de acceso a las pruebas**, referido a la idoneidad o no de ciertas titulaciones, requisitos de capacitación pedagógica, lengua extranjera, etc.

8. **Otros aspectos de interés o relevancia** que puedan ir apareciendo a lo largo de la investigación.

## **2.8. Principios reguladores del procedimiento de selección**

La norma que hace referencia a los principios rectores del proceso es en concreto el *Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero* y establece en su artículo 2 lo siguiente:

*“Artículo 2. Principios rectores de los procedimientos. Todos los procedimientos regulados en este Reglamento se realizarán mediante convocatoria pública y en ellos se garantizarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.”*

La actual Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria, a diferencia de otras Administraciones Autonómicas como la catalana o vasca, no establece entre sus requisitos de acceso, factores de diferenciación como el conocimiento y certificación del dominio de una lengua concreta, para el acceso a este tipo de oposición. Tampoco en su acceso a puestos de interinidad, establece medidas favorecedoras para nativos de nuestra comunidad, al contrario del modo de proceder de otras autonomías, como la Andaluza, con lo cual respeta, a priori, los principios anteriormente citados de igualdad, mérito y capacidad.

## **2.9. Antecedentes históricos**

Si echamos la vista hacia atrás, podemos identificar los siguientes datos referentes a las plazas que se han ofertado en los últimos 16 años en nuestra comunidad, podemos encontrar la siguiente información:

Respecto al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, las plazas ofertadas en este periodo han sido las siguientes.

CUERPO PROFESORES SECUNDARIA		CANTABRIA							
AÑO	2016	2015	2012	2010	2008	2006	2004	2002	2000
FILOSOFIA	-	-	-	3	-	8	8	-	-
LATÍN Y CULTURA CLÁSICA	-	-	-	-	6	-	2	-	-
GRIEGO Y CULTURA CLÁSICA	-	-	-	3	-	-	3	-	1
LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA	41	-	13	16	33	22	14	13	-
GEOGRAFIA E HISTORIA	26	-	-	15	18	14	11	-	-
MATEMÁTICAS	21	-	12	8	28	13	7	-	-
FÍSICA Y QUÍMICA	16	-	-	4	5	-	-	-	-
BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA	16	-	-	14	7	5	-	4	-
DIBUJO	-	-	-	8	10	-	6	6	-
INGLES	26	-	-	10	33	25	5	-	-
FRANCÉS	-	-	-	11	7	8	5	6	-
ALEMAN	-	-	-	-	-	1	-	-	-
MÚSICA	-	-	-	3	6	-	5	13	6
EDUCACIÓN FÍSICA	-	-	-	9	10	8	4	-	-
ORIENTACIÓN EDUCATIVA	16	-	-	10	28	24	7	9	6
TECNOLOGÍA	16	-	-	11	7	5	4	12	24
ECONOMÍA	-	-	-	8	-	-	5	8	3
FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	-	-	-	-	10	9	3	4	12
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	-	-	-	1	-	-	-	-	-
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INFORMÁTICA	-	-	-	6	7	3	3	-	-
ORG. PROY. FABRICACIÓN MECÁNICA	-	5	-	3	-	3	2	-	3
ORG. PROY. MANTENIMIENTO DE VEHÍCULO	-	-	-	3	-	2	2	2	-
SIST. ELECTROTÉCNICOS-AUTOMÁTICOS	-	-	-	1	-	-	-	2	3
SISTEMAS ELECTRÓNICOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCIONES CIVILES EDIFICACIÓN	-	-	-	2	-	-	-	-	1
P. DIAG. CL. P. ORTOPROTÉSICOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROCESOS SANITARIOS	-	-	-	-	6	-	-	-	-
PROCESOS INDUSTRIAL ALIMENTARIA	-	2	-	-	-	2	-	-	1
INTERVENCIÓN SOCIO-COMUNITARIA	-	-	-	7	-	3	-	-	-
HOSTELERIA Y TURISMO	-	-	-	-	-	2	-	-	3

**Tabla 2.9.1. Cuerpo de Profesores Enseñanza Secundaria. Plazas ofertadas en los últimos 16 años. Fuente CEDE<sup>7</sup> Oposiciones 25/05/2017**

En cuanto a Profesores Técnicos, la cantidad de plazas ofertadas ha sido sustancialmente menor, como puede deducirse de la tabla expuesta a continuación.

CUERPO PROFESORES TÉCNICOS F.P.		CANTABRIA					
AÑO	2015	2010	2008	2006	2004	2000	
PROCESOS GESTIÓN ADMINISTRATIVA	-	-	-	-	-	-	
PROCESOS COMERCIALES	2	-	-	-	-	-	
SISTEMAS APLICACIONES INFORMÁTICAS	4	4	-	3	2	-	
MEC. MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS	-	2	5	4	3	7	
SOLDADURA	-	3	-	3	-	3	
MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	-	5	5	4	3	5	
INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS	2	-	-	4	-	4	
EQUIPOS ELECTRÓNICOS	-	1	-	2	-	-	
OFIC. PROY. CONSTRUCCIÓN	-	-	-	-	3	-	
PROC. SANITARIOS Y ASISTENCIALES	-	4	-	-	1	-	
PROC. DIAG. CLÍNICO Y ORTOPROTÉSICOS	-	-	-	-	-	-	
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	-	7	14	14	-	4	
COCINA Y PASTELERIA	4	1	-	-	-	4	
TEC. PROC. IMAGEN Y SONIDO	-	-	-	-	-	-	
OPER.PRODUCCIÓN AGRARIA	3	2	-	-	2	-	
SERVICIOS DE RESTAURACIÓN	-	-	-	-	-	-	
LABORATORIO	-	-	-	-	-	-	

**Tabla 2.9.2 Cuerpo de Profesores Técnicos plazas ofertadas en los últimos 16 años. Fuente CEDE Oposiciones. 25/05/2017**

Si observamos en detalle, especialmente la tabla I, podremos identificar la gran carencia de oferta de plazas que se produjo durante el periodo 2010 al 2015, derivada

<sup>7</sup> CEDE oposiciones: <http://www.cede.es/indexcede.php>

especialmente de la devastadora crisis económica en la que se vio sumido nuestro país. Tan sólo a partir del año 2016 y fruto de una imperiosa necesidad de personal docente, se ha visto reactivada la oferta de plazas, con más de 160 puestos de diferente especialidad. Para la próxima convocatoria, durante el curso 2018, sería esperable al menos una similar cantidad. El 28 de junio, fruto de la negociación de la Mesa Sectorial de Educación, responsables de la Administración Central han planteado unas actuaciones en este sentido, que han superado con creces, las más ambiciosas expectativas.

## **2.10. Referencia a algunas Administraciones Educativas de otras autonomías y su gestión del proceso**

Al realizar un estudio entre técnicos especialistas de sindicatos consultados, así como candidatos opositores que se han presentado a procesos de selección homólogos en otras comunidades españolas, podemos llegar a la conclusión de que realmente no existen grandes diferencias en el acceso, ya que éste queda regulado en el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, y sí en cambio, para la constitución de las listas de funcionarios interinos, en donde encontramos una gran disparidad. Por no ser objeto de análisis central de este proyecto, no será motivo de mayor análisis. Ahora bien, es obligado destacar el hecho de que la experiencia docente tiene un peso específico muy alto en el porcentaje de valoración, y ésta proviene generalmente de un periodo de interinidad, al cual se accede en algunas comunidades como la Andaluza, Castilla y otras, prioritariamente

## **3. Análisis y estudio detallado de la Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo, que establece las bases del proceso de selección.**

### **3.1. Consideraciones previas respecto a la Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo, que establece las bases y convoca procedimientos selectivos para el ingreso y accesos al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria**

En primer lugar, si somos puristas, a la hora de definir la normativa reguladora del procedimiento selectivo objeto de estudio, el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, que aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y la adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos, es la norma por excelencia que establece con su reglamento, cómo se debe desarrollar el proceso de selección. Ahora bien, ya que la Orden ECD/17/2016, recoge todo lo que define el anterior R.D. y desarrolla aún más

la regulación del proceso, adaptándolo a nuestra autonomía de Cantabria, será ésta la norma principal sobre la que versará nuestra investigación.

En segundo lugar, es importante hacer referencia al hecho de que es ésta la normativa principal que regula el proceso selectivo de empleo docente en nuestra comunidad. Lo hizo en la anterior convocatoria 2015/16 y en principio también continuará en las siguientes convocatorias, si bien es cierto que está pendiente de alguna modificación. De hecho, el pasado mes de abril la actual Consejería de Educación publicó un proyecto de modificación de la citada Orden para poder plantear algunas alegaciones los interesados antes de su posible publicación definitiva planteada para el mes de junio.

### **3.2. Consideración respecto a la distribución de las plazas, reserva para cambio de especialidad o discapacidad**

Se suelen especificar en el **TÍTULO I PROCEDIMIENTO DE INGRESO Y ACCESOS. Base 1. Normas generales.** De cara a la elección de la cantidad de plazas destinada para docentes que desean cambiar de especialidad o el acceso de nuevos docentes en situación de discapacidad, no se establecen planteamientos de modificación sobre estas plazas, porque se entiende que respetan la normativa que así lo regula. Tan sólo queda realizar una observación referente a la reserva de plazas por discapacidad. La condición de persona con discapacidad puede venir originada por diversas situaciones o causas, que a su vez, confieren diferentes situaciones personales en cuanto a competencias y capacidades, pero bien es cierto que sería muy compleja su diferenciación en la baremación y de cara a participar en el proceso, y que la presente Orden tan sólo indica en el 2.3 de la Base 2 de los requisitos de los candidatos que tengan reconocida, por los órganos competentes, una discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, para los candidatos que opten por esta opción.

### **3.3. Consideración respecto a la duración del proceso y momento de su ejecución.**

La normativa, detalla en el punto 1.3 de sus bases, en las normas generales que la duración del procedimiento selectivo no excederá de seis meses, lo cual entiendo como un periodo adecuado y que se ajusta a la necesidad.

El periodo de realización de este proceso se lleva a cabo habitualmente al finalizar el curso escolar. Recientes propuestas de algunos sindicatos, grupos

interesados e incluso de la Consejería de Educación planteaban la ejecución durante el curso escolar, pero por razones de logística y organización sería complejo decantarse por esta proposición, por lo que sigue siendo el periodo convencional, el final de curso, que es el más lógico para esta actuación. Por otro lado, perturba menos el funcionamiento de los centros docentes, como a los opositores que pudieran ser ya funcionarios interinos o a los propios integrantes de los tribunales de evaluación. De hecho, en el curso 2012/13 este proceso se realizó en periodo lectivo, pero no se ha vuelto a plantear ni por parte de la Administración educativa que lo llevó adelante, por su alto coste, y dificultades logísticas que entraña su ejecución.

### **3.4. Consideraciones respecto a los requisitos generales de los candidatos**

Respecto a la exigencia de nacionalidad, edad mínima de 18 años, inexistencia de expediente disciplinario con consecuencia de inhabilitación o separación, certificación negativa de delitos sexuales o naturaleza de funcionario de carrera, no serán objeto de valoración, por entender que no son susceptibles de modificación de cara a su mejora.

La exigencia de no ser funcionario de carrera del mismo cuerpo, establecida en el punto E de la Base 2, plantea la duda de por qué no se permite a una persona que ya sea docente y que quiera presentarse en otra comunidad o a otra especialidad por el turno libre de esta oposición si así lo desea. Desde el punto de vista logístico y de organización quizá lo complique, pero desde el punto de vista de seleccionar a los mejores candidatos y más capacitados, quizá no lo favorezca.

La exigencia del apartado siguiente, el F, consistente en la certificación de no figurar en el Registro Central de Delincuentes Sexuales, considero es un gran acierto, de cara a preservar una mayor seguridad e integridad de nuestros educandos, especialmente en las etapas iniciales y edades de mayor indefensión y vulnerabilidad.

### **3.5. Consideraciones respecto a los requisitos específicos de acceso**

En primer lugar, en cuanto a la titulación requerida, la orden expresa en su apartado a), la exigencia de los títulos de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado.

Para varias especialidades se establecen titulaciones equivalentes para el ejercicio de la función docente de nivel inferior al exigido como norma general por la norma principal. Por ejemplo, por medio de la Orden EDC/80/2013 se plantean algunas

diplomaturas universitarias e ingenierías técnicas válidas para impartir asignaturas y módulos del cuerpo de Educación Secundaria. Por ello, sería fácil de entender que ya no procede distinción entre diplomaturas y licenciaturas o ingenierías superiores y técnicas. Con vistas al futuro y ya en nuestro presente, en el que ya todas las titulaciones universitarias tienen la estructura y nivel de Grado, considero que actualmente sería más lógico y procedente redefinir la exigencia de titulación de un modo más sencillo, como una titulación universitaria homologada de nivel de Grado o similar. De hecho, aunque aún no hay consenso en este punto, ahora los Graduados en Magisterio en principio, también podrán presentarse a los procesos del Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria, una vez cursado el Máster de especialización.

En segundo lugar, conforme a lo especificado en el apartado a) del punto 2.2, las titulaciones obtenidas en el extranjero, tan sólo considero necesario destacar el hecho de que sean establecidos criterios objetivos y eficientes de cara a determinar los organismos, instituciones y titulaciones válidas de procedencia extranjera para entrar en el proceso de selección. A tal efecto, el Real Decreto<sup>8</sup> 967/2014, de 21 de noviembre, derivado de la Directiva 89/48/CEE y el Real Decreto 1837/2008, establecen la regulación de la homologación de estos títulos.

### **3.6. Consideración respecto a los requisitos sobre la posesión de la formación didáctica y pedagógica.**

En segundo lugar, respecto a la formación pedagógica y didáctica, que se plantea en el apartado b), referente a la exigencia de estar en posesión del Máster Universitario que habilita para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación profesional o Escuelas Oficiales de Idiomas, sólo plantea como alternativa a esta exigencia, algunos títulos<sup>9</sup>, o experiencia docente acreditable superiora dos cursos, siempre antes del 2009. Paradójicamente, según esto, en la actualidad, una persona con titulación en Pedagogía, Psicopedagogía, Educación Social, o Magisterio, titulados con posterioridad a esa fecha, no estarían capacitados para el acceso a este proceso.

Por otro lado, el coste de este Máster que prepara para la función docente, que es la única vía para llegar a ésta, su cadencia temporal, una vez al año y duración de un curso anual escolar, las pocas plazas que ofrece segmentado por especialidades,

---

<sup>8</sup> Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación. <https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/22/pdfs/BOE-A-2014-12098.pdf>

<sup>9</sup> Los títulos que eximen del Máster, según el obtenidos antes del 1 de octubre del 2009, son Magisterio, Pedagogía y Psicopedagogía.

hace que esté decreciendo año a año la cantidad de personas que pueden realizarlo y obtener esta capacitación, y por lo tanto para poder acceder al proceso de oposición.

La Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación<sup>10</sup>, en su artículo 100.2 plantea la exigencia de esta formación, a cualquier candidato que quiera presentarse a este proceso de selección. *“Para ejercer la docencia en las diferentes enseñanzas reguladas en la presente Ley, será necesario estar en posesión de las titulaciones académicas correspondientes y tener la formación pedagógica y didáctica que el Gobierno establezca para cada enseñanza”* LOE art. 100.2. Para cualquier opositor que quiera presentarse en la actualidad, se exige un Máster Universitario oficial que habilita para el ejercicio de la profesión docente.

La Administración Educativa competente, por medio de un Real Decreto<sup>11</sup> establece una dispensa para casos de titulados en Magisterio, Pedagogía o Psicopedagogía, o que presenten una experiencia docente de al menos dos cursos académicos completos, siempre y cuando sean todos ellos efectivos antes del 1 de octubre de 2009.

El hecho de que en la actualidad ya no sean contemplados estos supuestos, como el de presentar alguna titulación especializada en didáctica, pedagogía, educación o formación como las citadas anteriormente homólogas al Máster, lo considero un error, ya que es muchísimo más completa la formación en estas materias y ramas educativas, las experiencias prácticas, horas de aula, y seguramente, un mayor aporte de vocación para esta profesión, la de cualquier persona que ha dedicado 4 o 5 años de su vida a estudiar esta especialización.

### **3.7. Consideración respecto a los requisitos específicos para participar en el procedimiento de acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria desde un cuerpo incluido en un grupo de clasificación inferior.**

No se planean, por entender que no son susceptibles de mejora y se adecúan a lo que establece la legislación. Tan sólo cabe plantear la duda de por qué no es posible un cambio a la inversa, es decir, el paso de un profesor funcionario docente del cuerpo de Secundaria, al de Técnicos de Formación Profesional, ya que existen algunos casos de personas que podrían tener interés en ello y no se contempla en el proceso.

---

<sup>10</sup> LOE: Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. «BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

<sup>11</sup> Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, por el que se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia. <https://boe.gob.es/buscar/pdf/2008/BOE-A-2008-19174-consolidado.pdf>

### **3.8. Consideración respecto a los requisitos específicos por reserva para discapacidad acreditada.**

No se plantean mejoras en este aspecto.

### **3.9. Consideraciones respecto a las solicitudes**

#### **3.9.1. Consideración respecto a la forma, lugar y plazo**

El procedimiento de presentación de solicitudes vía telemática, implantado desde las oposiciones del 2010, es un adelanto y contribuye a la mejora y eficiencia del procedimiento, difícilmente susceptible de mejora sustancial. No se plantean objeciones y propuestas de mejora sobre ésta.

La segunda parte, referida al registro de las solicitudes, tampoco es susceptible de una mejora sustancial, ya que indica para ello como lugar el registro auxiliar de la Consejería de Educación, y lo amplía con los lugares alternativos planteados en el art. 105.2 de la Ley 2/2002 de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Además, se completa la opción de poder presentarla en una oficina de Correos, sellada en fecha y enviada con certificación.

En cuanto a lo referente al plazo, es suficiente para llevar a cabo todos los trámites necesarios que exige la orden objeto de estudio.

#### **3.9.2. Consideración respecto a las tasas**

Las tasas vienen definidas por la Ley de Cantabria 6/2015, de 28 de Diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas y establece los derechos de examen en 30,30 €, además la exención para casos de situación de desempleo igual o superior a un mes. No se plantean consideraciones al respecto.

#### **3.9.3. Documentación que debe acompañar a la solicitud**

Establecida en el punto 3.8 indica que deberá acompañar la solicitud una fotocopia de la titulación universitaria, así como la que acredite la formación pedagógica y didáctica requerida, si bien la presente orden, no hace referencia a que éstas sean compulsadas, en anteriores convocatorias sí que fue exigida esta característica. En principio esto sería lo ideal, de cara a garantizar mayor fidelidad de la formación de los

candidatos, si bien también implica mayores dificultades de logística y disposición de recursos para la Administración y en especial para la Consejería de Educación.

### **3.10. Listas de admitidos, excluidos y subsanación de errores**

El funcionamiento de estas listas, el plazo de subsanación y su procedimiento son a priori los recomendables y lógicos para esta cuestión. Tan sólo la necesidad de interposición de recurso de alzada<sup>12</sup> ante el Consejero de Educación, plantearía por su demora un gran perjuicio para algún candidato que se viese obligado a ejercerlo, quedando fuera del proceso selectivo y pudiendo luego verse autorizado por una resolución positiva, cuando ya fuera demasiado tarde para llevar a cabo su participación en el proceso. Por ello en la práctica, se autoriza al candidato excluido a la intervención, y queda pendiente, de la resolución positiva del recurso, para su continuación en el proceso y confirmación. Así mismo, indica también la orden al final del punto 4.2, el hecho de que la inclusión en la lista de admitidos tampoco reconoce finalmente la posesión de los requisitos, y que queda pendiente de una definitiva supervisión. Este párrafo es fruto del hecho, de que no se exija, los documentos compulsados por la dificultad logística que entraña la identificación fidedigna de todos los documentos de los candidatos al principio del proceso de selección.

### **3.11. Comienzo y desarrollo de las pruebas**

La información referente a estas cuestiones se establece en la base 7. Se indica que no se iniciará el proceso antes del 1 de junio. En la práctica vemos que generalmente se demora hasta el final del mes de junio, ya que, a partir de estas fechas, se hace más fácil la organización y logística en cuanto a aulas y personal disponible para evaluar. Considero acertados el acto de presentación personal y obligatorio, ya que implica a priori mayor interés del candidato que la alternativa de poder delegar, el único llamamiento y la no aceptación de quien llegue más tarde. Del mismo modo es razonable el establecimiento de una letra por sorteo de cara al orden de presentación, así como la obligación de notificación por el tribunal calificador a la Dirección General de Personal

---

<sup>12</sup> **Recurso de alzada:** Recurso administrativo que pretende que un órgano superior dicte una resolución contraria a la que dictó el órgano inmediatamente inferior.  
<http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/servicios-ciudadano/tramites-gestiones-personales/recurso-alzada>

Docente, de cualquier irregularidad que tenga lugar a lo largo del proceso con relación a los candidatos. No se plantean mejoras sobre esta parte del proceso de selección.

### **3.12. Sistema de selección**

Este apartado se desarrolla a partir de la base 8 de la orden y comienza indicando que se trata de un sistema de concurso-oposición que consta de fase de oposición, concurso finaliza con una tercera parte práctica, durante un año, en un centro de educación. En principio, parece el sistema más acertado para este tipo de selección.

## **4. Órganos de selección. Tribunales**

La regulación referente a los tribunales, que serán los máximos responsables del proceso de selección, está establecida en la base 5, titulada Órganos de selección. Es este elemento es en el que se plantean buena parte de las desviaciones que aparecen en esta oposición, especialmente por el aporte de subjetividad que se transmite, fruto del sistema de desarrollo de las pruebas y su evaluación.

Sin poner en duda la competencia de los mismos, es importante destacar la gran dificultad que entraña establecer criterios totalmente objetivos de calificación para para una prueba escrita de un tema, elegido entre cuatro posibles opciones, cuyos contenidos son excesivamente amplios y en ocasiones difusos. A estas dificultades hay que añadir el hecho de que la lectura de las pruebas escritas exige un esfuerzo ímprobo, por el corto espacio de tiempo en el que se han de valorar las mismas, por el tipo de letra de los opositores que en numerosas ocasiones son difícilmente inteligibles, lo que provoca en aquellos que califican las pruebas, una gran fatiga que puede influir de forma negativa en el proceso de valoración y dificultar la objetividad tan necesaria en este caso.

También es cierto, que esta falta de objetividad es fruto en buena medida del sistema y sobre todo los tipos de pruebas, ya que como se planteará un poco más adelante, modificando éstas, se reduciría enormemente la subjetividad que implica la actuación del tribunal.

Por otro lado, el propio sistema, mediante la selección por sorteo de sus miembros, el procedimiento de abstención y recusación planteado en el punto 5.5, y la eliminación de las notas máxima y mínima en la evaluación si distan más de tres puntos, intenta eliminar o al menos reducir en buena medida la subjetividad que pudiera derivarse en el caso de un tribunal ineficiente en este sentido. Aun así, la modificación de las pruebas, y su modificación hacia unas de tipo objetivo como un tipo test, ya adelanto que podrían reducir enormemente esta desviación.

## 5. Temarios

Se explica en este punto que los temarios en los que se basará el proceso están recogidos en la Orden 9 de septiembre de 1993, para el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

Es evidente que, si estos fueron definidos y establecidos en el año 93, pasados 25 años habrá algunos contenidos que se han quedado obsoletos, contenidos o procedimientos que ya no se usan o incluso se han demostrado con posterioridad inadecuados, o mejorables y que se deberían actualizar. De hecho, en prácticamente en todas las especialidades existen temas totalmente desfasados o fuera de lugar, que, además, plantean a tribunales y opositores el dilema de cómo se deberían desarrollar en caso de ser uno de los elegidos en el proceso de oposición. Definir y desarrollar los contenidos tal y como eran definidos hace 25 años, y reconducirlos a unos más actualizados, y una metodología procedimental, más acorde con la realidad social.

Algunos ejemplos de lo planteado anteriormente pueden ser los siguientes:

- Tema 65 Programas de Garantía Social dentro de la especialidad de Orientación Educativa.
- Tema 37. El debate historiográfico sobre la Revolución Francesa en la especialidad de Geografía e Historia

Estos temas citados, hoy en día se quedan bastante desfasados, y podríamos seguir identificando muchos más en prácticamente la totalidad de las especialidades. Además, por el contrario, existen algunos contenidos y procedimientos que no están contemplados en estos temarios y sí en cambio, plenamente incorporados y utilizados en nuestra realidad social.

Por otro lado, hay que reconocer el hecho de que hubo un intento por parte de la Administración de redefinir estos temarios en el año 2012 mediante un R.D. pero que no se llegaron a aplicar. Debido a un cambio de gobierno, con otra ideología política, fueron derogados y establecidos de nuevo los antiguos justo antes de la siguiente oposición.

Además, se da la paradoja, de que a pesar de que el proceso es para la profesión de docente en la Administración, salvo para acceder al cuerpo de Maestros o a la especialidad de Orientación Educativa de Secundaria, no existen temas relacionados con la Didáctica, Pedagogía, normativa educativa, primeros auxilios, procedimiento administrativo o ni siquiera la Constitución, lo cual es un tanto incongruente en esta especialización. Llama especialmente la atención el hecho de que los temarios se refieren a contenidos y procedimientos que el candidato ya ha demostrado que ha asimilado con la adquisición del Grado, la Licenciatura o la Diplomatura, sin embargo,

¿no sería imprescindible, si queremos un sistema educativo de calidad, que aquellos que se van a dedicar a la labor docente demuestren conocimientos de didáctica, de psicología evolutiva, psicología del aprendizaje, destrezas de gestión de grupos , de conflictos....?

Finalmente, también hay que indicar que estos temarios son bastante ambiguos y poco acotados en su definición. En contraposición con otros procesos selectivos, es muy difícil identificar exactamente qué y cuánto hay que estudiar para tener preparado un tema y de un modo adecuado para superar la oposición.

## **6. Pruebas**

En el punto 8.1 se indica que las pruebas tendrán un carácter eliminatorio. La valoración se realizará con la media aritmética y se computarán hasta diezmilésimas en la calificación. Además, añade que, de darse el caso de una diferencia de más de tres enteros entre las calificaciones de los miembros del tribunal sobre un candidato, se eliminarán las dos notas extremas, lo cual aporta al menos un atisbo de objetividad. Este carácter eliminatorio de las pruebas hace que cobre más importancia la fase de conocimientos específicos que la de capacidades didácticas y pedagógicas, lo cual es algo un tanto ilógico cuando se pretende seleccionar a los mejores profesionales para el ámbito de la educación.

A continuación, se indica en la orden, en concreto en el punto 8.1.1 que la primera prueba constará de dos partes, una práctica, de tipo procedimental y cuatro horas de duración, y una teórica consistente en el desarrollo de un tema elegido entre cuatro extraídos al azar, y en un tiempo de 2 horas de duración. Ambos ejercicios se valoran de 0 a 10 puntos y hacen media siempre que se alcance el 2,5 en la puntuación. Se exige un 5 en la media para continuar en la oposición.

Las consideraciones son las siguientes:

En primer lugar, al ser elegidos cuatro temas al azar, de entre los aproximadamente setenta de media que tiene cada especialidad, se introduce una enorme componente de factor suerte en la prueba, en lugar de, por el contrario, fomentar por parte del candidato el conocimiento y dominio de todo el temario de la oposición, como plantearía por el contrario un ejercicio de varias cuestiones tipo test, con respuesta múltiple, una sola correcta y de todo el temario de la oposición. Esta estimación de la probabilidad de que coincida un tema seleccionado de entre los estudiados, se explica fácilmente en la tabla presentada a continuación y que hace referencia a las probabilidades de que te salga un tema por probabilidad condicionada.

Temas estudiados	Prob. acertar 0 temas	Prob. acertar 1 temas	Prob. acertar 2 temas	Prob. acertar 3 temas	Prob. acertar 4 temas	Prob. acertar alguno
5	73.84 %	23.82 %	2.27 %	0.07 %	0%	26.16 %
10	53.18 %	37.32 %	8.69 %	0.79 %	0.02 %	46.82 %
20	25.12 %	42.75 %	25.38 %	6.22 %	0.53 %	74.88 %
25	16.25 %	38.69 %	32.39 %	11.29 %	1.38 %	83.75 %
35	5.71 %	24.98 %	38.61 %	24.98 %	5.71 %	94.29 %
50	0.53 %	6.22 %	25.38 %	42.75 %	25.12 %	99.47 %
60	0.02 %	0.79 %	8.69 %	37.32 %	53.18 %	99.98 %
70	0%	0%	0%	0%	100%	100%

**Tabla 6.1. Probabilidad de coincidencia de entre 70 temas posibles, en función de los estudiados, y con 4 repeticiones de extracción.**

Si analizamos los datos de la tabla anterior, podemos identificar, por ejemplo, que, si un candidato preparase 20 temas, tendría un 74,88% de posibilidades de que le cayese uno de los estudiados, lo cual resta de nuevo objetividad al proceso y nos reafirma de nuevo en la idea, de que sería más objetivo el sistema planteado anteriormente de pruebas con cuestiones tipo test.

Reforzando esta propuesta, y previa consulta al Servicio de Informática de la Universidad de Cantabria, que nos ha permitido conocer el funcionamiento y las características de un sistema informatizado de corrección de pruebas y exámenes, podemos afirmar que es relativamente fácil implantar este sistema para evaluar un proceso selectivo de oposición. El precio de estos equipos no excede de los 6000€ aproximadamente, y empresas como DARA<sup>13</sup> en Madrid, proporcionan los elementos técnicos y el software necesario para la implantación de estos sistemas, su utilización y gestión.

Por otro lado, hay que destacar que, en anteriores procesos selectivos, por medio de una disposición transitoria en la normativa reguladora, se suprimió el carácter eliminatorio de las pruebas, y por ello computaban todas ellas para la oposición, independientemente de su calificación. Esto hacía que hubiera un equilibrio ente todas ellas y en cierto modo favorecía a candidatos que ya poseían experiencia docente y llevaban tiempo ejerciendo esta profesión.

Finalmente, en referencia al sistema de plicas, hay que reconocer que preserva en buena medida la identidad de los participantes, pero en el tema de desarrollo, las características de la letra, o contenidos concretos, hacen que puedan aparecer

<sup>13</sup> **DARA:** Software informático. Empresa especializada en automatización en la captura de datos, lectores ópticos que permiten la corrección y lectura de oposiciones, encuestas, actas, test, <http://www.dara.es/omr/>

irregularidades o sesgos en el proceso que resten objetividad. Este aspecto de nuevo sería bastante minorado con el sistema planteado anteriormente de prueba tipo test.

En el punto 8.1.2 se explican las características de la segunda prueba, consistente en intentar evaluar la competencia didáctica y pedagógica de los candidatos, y consistente básicamente en la defensa y presentación de una programación didáctica y una unidad, durante una hora de duración. En la práctica, en multitud de ocasiones sucede que se hace complejo para el tribunal determinar la verdadera autoría del material aportado y la preparación del candidato en el ámbito de evaluación.

Por ello, sería más adecuado plantear una prueba teórico-práctica, sin ningún tipo de material auxiliar, de al menos 4 horas de duración, sobre aspectos didácticos y pedagógicos que el candidato tuviera que resolver y defender por escrito y de modo oral con sus únicos conocimientos que posea en la realidad. De este modo se valoraría un trabajo cuya autoría se podría perfectamente identificar, y si hiciera media con las pruebas anteriores sin ser eliminatoria, daría más protagonismo a la parte didáctica y pedagógica, que en principio parece ser la que debería primar.

## **7. Fase de concurso**

A continuación, se inicia la fase de concurso, para aquellos candidatos que han superado las pruebas de la oposición, y conforme a los anexos I y II de la presente orden, se realiza la baremación de los méritos del proceso de selección. Es difícil determinar exactamente cuáles deberían ser los méritos valorados y la medida de esta valoración. En lo que sí parece haber consenso es en que la experiencia y formación deben formar parte de esta baremación. Los tiempos que corren van pidiendo una reconfiguración del anexo que estructura la baremación. 10 puntos es la valoración máxima que en este apartado se puede alcanzar. De la experiencia docente tan solo computan los 5 últimos años.

### **7.1. Baremación**

En cuanto a la experiencia docente cinco años pueden ya no ser suficientes y quizá se hagan necesaria una reconfiguración de la baremación más acorde a la actual situación. La diferencia entre la educación pública y la concertada parece lógica, aunque algo escasa, ya que, si analizamos el mecanismo de selección e incorporación de los docentes a sus respectivas plantillas, en la Educación Pública existe mucha más transparencia y objetividad.

Respecto a la formación académica, considero que no se le da la relevancia y el reconocimiento que requiere. Tan solo existe una diferencia de 1,5 puntos entre un expediente de 5 y otro de 10, por lo que apenas se premia el esfuerzo y la nota del expediente de la titulación.

También existe un desequilibrio ente la valoración de algunas titulaciones formativa. No parece coherente que se valore por igual, una carrera universitaria como un máster, un doctorado o 5 curso de formación permanente. En cambio, una titulación de técnico superior de F.P. que requiere 2000 horas de dedicación, tan solo aporta 0,2 puntos a la oposición.

En ocasiones se producen irregularidades en las valoraciones de la documentación aportada por los candidatos, fruto de la inexperiencia del personal que ejerce esta tarea. Muchas de estas valoraciones tienen que ser reclamadas, con el consiguiente perjuicio para el candidato que se ve en esta situación. Por ello si existiera una correspondencia directa entre el registro de formación, podría solventar en buena medida esta situación.

## **7.2. Fase de prácticas**

No se plantean consideraciones sobre esta parte de la fase de oposición por entender que es adecuada y suficiente.

## **8. Conclusiones**

- En la educación pública de nuestra comunidad existe una alta tasa de docentes interinos que resta calidad por su rotación y falta de estabilidad en especialidades concretas o la dificultad para integrar equipos docentes fijos en un lugar.
- En segundo lugar, el proceso de selección es adecuado, pero también mejorable. Hay muchos aspectos que se pueden mejorar, pero que implican el consenso de muchos factores y agentes de dentro del ámbito de la Educación. En muchas ocasiones, la diferencia de intereses y la falta de consenso, es la verdadera causa de esta aparente inmovilidad.

- Debido a que la competencia la tiene exclusiva la Administración Central, apenas hay diferencias entre las autonomías.
- En breve periodo de tiempo, la administración educativa planteará una importante oferta de empleo docente y los procedimientos de selección de estos candidatos se podrían mejorar.
- El Real Decreto 276/2007 es la norma fundamental que regula este proceso, pero se está quedando un tanto desfasada, especialmente en cuanto a los criterios de baremación, con lo cual, se va haciendo cada vez más patente una necesidad de renovación y adaptación a los tiempos que corren en la actualidad.
- Cuanto más eficiente sea el proceso, mejores candidatos y más cualificados serán elegidos en la oposición lo cual revertirá en un aumento de la eficiencia y la calidad de la educación.
- En este proceso selectivo intervienen muchos agentes y factores que producen desviaciones o reducen su eficiencia y que se deberían reducir o eliminar.
- Este sistema de selección apenas se ha modificado desde su creación. No evoluciona y le cuesta adaptarse a los nuevos tiempos que corren.
- Muchos de los temarios en los que se basan las pruebas están desfasados. Contienen temas obsoletos o les faltan contenidos actualizados.
- Las pruebas y los tribunales aportan gran subjetividad al proceso que reducen la eficiencia del mismo. Debería intentar reducirse esta subjetividad y la mayoría de personas que han formado parte de algún tribunal de oposición avalan esta teoría.
- El uso de equipos y tecnología informática para este sistema de corrección no es complejo ni caro, apenas podría llevarse a cabo con una básica inversión y tener la intención.

## 9. Propuestas de mejora

- Redefinir los temarios de las diferentes especialidades, hacerlos más concretos, actualizados y realistas, contemplar en ellos contenidos sobre pedagogía, didáctica, normativa educativa, Psicología del aprendizaje y otras materias afines a educación.
- Implantar pruebas de evaluación sobre todos los temas y no algunos extraídos al azar.
- Cambiar el tipo de las pruebas, planteando un sistema que ofrezca mayor objetividad como pruebas tipo test evaluadas con un sistema de corrección informático digital. Sirva de ejemplo el sistema MIR en Medicina, respecto al tipo de prueba. Todos los contenidos del temario y sistema tipo test. Nadie pondría en duda por ejemplo la competencia de un candidato que quedase entre los 10 primeros en esta prueba. Eso mismo no se deriva de una oposición a educación, al menos en cuanto a opinión y percepción social.
- Replantear, actualizar y mejorar aquellos criterios y elementos susceptibles de baremación.
- Implantar desde las titulaciones universitarias menciones y especializaciones en educación, para fomentar antes esta vocación. De este modo estaríamos preparando desde las carreras universitarias a los futuros docentes, asimilando antes contenidos, procedimientos y actitudes necesarios para un docente, y no trasladando toda la responsabilidad de esta formación a un máster que generalmente muchas personas hacen “de rebote”, “por si acaso” o cómo reciclaje laboral.
- Desarrollar aún más el sistema de registro de formación, para que traspase automáticamente los datos de experiencia y formación de los candidatos para facilitar la fiabilidad y el desarrollo del proceso de selección.

## 10. Documentación, bibliografía y direcciones web

### 10.1. Normativa

Planteada por orden de relevancia y peso en la investigación.

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. LOE y LOMCE respectivamente. Eje vertebrador de nuestro sistema educativo
- Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y la adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos. Norma reguladora por excelencia del proceso de selección, y en la que se basa especialmente esta investigación.
- Título IV del Reglamento aprobado mediante el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, para el acceso entre los cuerpos de funcionarios docentes.
- Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, modificado por el Real Decreto 665/2015, de 17 de julio que regulan la formación didáctica y pedagógica requerida al profesorado.
- Artículo 3 del Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades respecto a los órganos convocantes.
- Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre, por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial de estudios extranjero, para validación y aceptación de los títulos extranjeros.
- Orden de 9 de septiembre de 1993 por la que se aprueban los temarios que han de regir en los procedimientos de ingreso, para establecer los contenidos y procedimientos que serán evaluados en las pruebas de oposición.
- Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, en su artículo 13. Bis.1.d y en concreto sus apartados d) y e), que hace referencia a las competencias de la Consejería de educación, e indica que ésta *podrá “ Establecer las bases, los programas y el contenido de las pruebas de selección, realizar su convocatoria y la designación de los tribunales calificadoros y resolverlas”*.
- Decreto 8/2016, de 18 de febrero, el Consejo de Gobierno de Cantabria, sobre la Oferta de Empleo Público para el año 2016 correspondiente a Cuerpos Docentes en la comunidad de Cantabria.
- Orden ECD/17/2016, de 8 de marzo, que establece las bases y convoca procedimientos selectivos para el ingreso y accesos al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y es sobre la que versa el grueso de esta

investigación, por ser una adaptación del Real Decreto 276/2007 a las características y circunstancias de nuestra región.

- Orden ECD/80/2013, de 3 de julio, reguladora de la provisión de empleo para funcionarios interinos.

## 10.2. Direcciones Web

- **CEDE Educación:** <http://www.cede.es/indexcede.php> Web especializada en oposiciones de educación con bastantes años de experiencia y solvencia en cuanto a su información.
- **Empresa DARA:** <http://www.dara.es/omr/> Empresa española puntera especializada en software y hardware orientado a la corrección de pruebas selectivas de personal, por medio de tecnología digital. Es proveedora del Servicio de Informática de la UNICAN, tanto de materiales como de software.
- **Ministerio de Justicia:** <http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/servicios-ciudadano/tramites-gestiones-personales/recurso-alzada> Detalle explicativo del recurso de alzada en el Procedimiento Administrativo Común.
- **Probabilidad** <http://www.educacionaragonesa.com/utilidades/probabilidadesoposicion.html>
- **Sindicato STEC Cantabria:** <http://www.stac-stec.org/> Es el sindicato mayoritario en nuestra región.
- **Sindicato ANPE Cantabria:** <http://anpecantabria.org/wp/> Es el segundo sindicato del ámbito de la Educación en Cantabria en cuanto a representación

## 10.3. Artículos

- **ANPE Noticias**, “*sindicatos de la mesa sectorial acuerdan con el ministerio de educación convocar amplias ofertas de empleo público docente en los próximos años en todo el estado para estabilizar las plantillas docentes y reducir la alta tasa de interinidad al 8%*” **28/06/2017** <http://anpecantabria.org/wp/sindicatos-y-ministerio-acuerdan-una-amplia-oferta-de-empleo-docente-para-reducir-la-interinidad-al-8-en-cinco-anos/>
- **El Mundo Economía**, “*El Gobierno y los sindicatos firman "la mayor oferta pública de empleo de la democracia"*” **28/03/2017** <http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/03/29/58dbae0322601d6b518b4636.html>

#### 10.4. Tablas

- **Tabla 2.9.1.** Cuerpo de Profesores Enseñanza Secundaria. Plazas ofertadas en los últimos 16 años. **Fuente CEDE Oposiciones 25/05/2017**
- **Tabla 2.9.2** Cuerpo de Profesores Técnicos plazas ofertadas en los últimos 16 años. **Fuente CEDE Oposiciones. 25/05/2017**
- **Tabla 5.1.** Probabilidad de coincidencia de entre 70 temas posibles, en función de los estudiados, y con 4 repeticiones de extracción.

#### 10.5. Bibliografía

ALCAIDE, M., GONZÁLEZ RENDÓN, M., y FLÓREZ, I. (1996). Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España. Editorial Pirámide, Madrid.

BOHLANDER G., SHERMAN, A. y SNELL, S. (2002). Administración de recursos humanos. Editorial Thomson, 12ª edición, Madrid.

BYARS, L. y RUE, L. (1997). Gestión de recursos humanos. Editorial McGraw-Hill, cuarta edición, Madrid.

CARDONA HERRERO, S. (1991). Entrevistas de selección de personal. Ediciones Díaz de Santos, Madrid.

DOLAN, S. VALLE, R. JACKSON, S. y SCHULER, R. (2003). La gestión de los recursos humanos. Editorial, McGraw-Hill, segunda edición, Madrid.

GARCÍA NOYA, M. HIERRO DÍEZ, E. y JIMÉNEZ BOZAL, J.J. (1997). Selección de personal. ESIC Colección empresa, Madrid.

LEAL MILLÁN, A. (Coord.) (1999). El factor humano en las relaciones laborales. Editorial Pirámide, Madrid.

SASTRE CASTILLO, M.A. y AGUILAR PASTOR, E.M. (2003). Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. Editorial McGraw-Hill, Madrid.

## 11. Agradecimientos

- Al sindicato ÁNPE Cantabria por su asesoramiento, documentación, información aportada ante mis consultas y atención prestada a lo largo de esta investigación.
  
- Al sindicato STEC por la misma cuestión.
  
- A la Consejería de Educación Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria, y en concreto, a su Servicio de Inspección, por su asesoramiento ante las consultas y dudas planteadas a lo largo de este proyecto, aportando su visión y experiencia en el proceso de selección, desde el lado de la Administración.
  
- Al Servicio de Informática de la UNICAN, por su contribución a hacerme entender cómo funciona un sistema digital e informatizado de corrección.
  
- A cada uno de los docentes entrevistados y consultados a lo largo de este proyecto de investigación, funcionarios, interinos, de carrera, directores, vocales de tribunales, presidentes o futuros docentes aún en proceso de formación.
  
- A mi tutor Raúl Martínez Martínez, por su asesoramiento a lo largo del trabajo, facilidades prestadas para su desarrollo y ejecución.