



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

Análisis de metodologías de selección de plazas en
oposiciones públicas

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Sánchez Gil, Rocio

Tutor/a: Martín Marín, Jorge

Cotutor/a: Portillo Poblador, Nuria

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023



*Después de tanto tiempo esperando este momento, ya no se ni qué decir.
Mil gracias a mis padres y hermana por el apoyo incondicional, y a ti Pol,
por ser quien me ha aguantado en mis peores días.*

Rocío Sánchez Gil

Tutor: Jorge Martín Marín

Tutora: Nuria Portillo Poblador

Grado en Gestión y Administración Pública Curso 2022-2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

Capítulo I: Introducción.....	6
1.1. Introducción.....	7
1.2. Resumen	8
1.3. Objetivo	8
1.4. Motivación del trabajo	9
1.5. Asignaturas relacionadas.....	9
1.6. Metodología y estructura	10
1.6.1. Metodología	10
1.6.2. Estructura del trabajo.....	11
Capítulo II: Las oposiciones	12
2.1. Definición.....	13
2.2. Conceptos básicos y marco normativo.....	13
2.2.1. Conceptos básicos	13
2.2.2. Marco normativo.....	15
2.3. Principios fundamentales de las oposiciones.....	19
2.4. Métodos de evaluación en oposiciones públicas.....	20
2.5. Tipos de oposiciones	21
2.6. Proceso selectivo	23
2.7. Bases de las convocatorias	25
2.7.1. Requisitos	25
2.7.2. Temario	25
2.7.3. Méritos	26
2.7.4. Consejos para preparar una oposición	27
2.8. Los tribunales de oposición	27
2.9. Ventajas y desventajas de las oposiciones	28
Capítulo III: Análisis de la selección de plazas en las oposiciones de maestro	30
3.1. Introducción.....	31

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

3.2.	Revisión de convocatorias	31
3.2.1.	Análisis y evaluación de la convocatoria	31
3.2.2.	Análisis y evaluación de las pruebas de examen	34
3.3.	Alternativas al método tradicional de evaluación de las oposiciones	40
3.3.1.	Evaluación de las notas por tribunal	40
3.3.2.	Evaluación de las notas de mayor a menor	42
3.3.3.	Evaluación de las notas usando la estandarización o normalización	45
3.4.	Comparación y análisis de las tres metodologías de evaluación	51
3.4.1.	Comparación y análisis de la tendencia de las notas	53
3.4.2.	Comparación y análisis de la tendencia por porcentajes	55
3.4.3.	Comparación y análisis de la tendencia en los tribunales	56
	Capítulo IV: Conclusiones y propuestas de mejora	59
4.1.	Conclusión	60
4.2.	Posibles mejoras o recomendaciones	62
	Bibliografía	63
	Anexos	68
	Anexo I: Acta de personas aspirantes seleccionados de Música	69
	Anexo II: Listado de datos de personas aspirantes de Música con los seleccionados según el método actual, y el cálculo de la normalización	70
	Anexo III: Tablas con el resultado de los cálculos efectuados de Música	74
	Anexo IV: Acta de personas seleccionadas de Educación Física	75
	Anexo V: Listado de datos de personas aspirantes de Educación Física con los seleccionados según el método actual	76
	Anexo VI: Tablas con cálculos por tribunal de Educación Física	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Todas las figuras incluidas en este trabajo son de elaboración propia extraída de la redacción de la información de este, o de los datos obtenidos en Excel del análisis de las notas de las oposiciones de maestros de Música y Educación Física.

Figura 1 - Progresión del Marco Normativo de las oposiciones	18
Figura 2 - Notas oposiciones Maestros Música	35
Figura 3 - Reparto tribunales - Música.....	36
Figura 4 - Reparto de tribunales - Educación Física	37
Figura 5 - Notas oposiciones Maestros de Educación Física.....	38
Figura 6 - Reparto por tribunal - Música.....	39
Figura 7 - Reparto por tribunal - Educación Física	39
Figura 8 - Gráfica de notas Maestros de Música	40
Figura 9 - Gráfica de notas Maestros de Educación Física.....	41
Figura 10 - Gráfico de notas por tribunales y por orden – Música.....	42
Figura 11 - Gráfica de notas de las personas seleccionadas por nota de mayor a menor - Música	43
Figura 12 - Gráfico de notas por tribunales y por orden - Educación Física.....	43
Figura 13 - Gráfica de notas de las personas seleccionadas por nota de mayor a menor - Educación Física.....	44
Figura 14 - Normalización Maestros Música.....	47
Figura 15 - Gráfica de notas de las personas seleccionadas por normalización - Música.....	48
Figura 16 - Normalización Maestros Educación Física	49
Figura 17 - Gráfica de notas de las personas seleccionadas por normalización - Educación Física	50
Figura 18 - Tabla de notas y reparto de las plazas en conjunto, de las oposiciones de Música	51
Figura 19 - Tabla de notas y reparto de las plazas en conjunto, de las oposiciones de Música	52
Figura 20 - Gráfica de notas agrupadas- Música.....	53



Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Figura 21 - Gráfica de notas agrupadas - Educación Física	54
Figura 22 - Gráfica de notas únicas - Música	55
Figura 23 - Gráfica de notas únicas - Educación Física.....	55
Figura 24 - Gráfica de distribución de las plazas de Maestros Música, con los tres métodos.56	
Figura 25 - Gráfica de distribución de las plazas de Maestros Educación Física, con los tres métodos.	57



Capítulo I: Introducción

1.1. Introducción

Este trabajo de final de grado ha tratado de realizar un análisis de las metodologías de selección de plazas en oposiciones. El propósito principal es investigar si el método utilizado actualmente es el más adecuado o si, al analizar otras posibles alternativas, se pueden sugerir mejoras para optimizar este proceso.

El estudio comienza con una breve explicación del concepto de oposición, sus diferentes tipos y características, así como la normativa general vigente. Además, se presenta la normativa específica de las convocatorias de las oposiciones de maestros en la Comunidad Valenciana, correspondiente a las muestras que se van a analizar posteriormente, así como los fundamentos de las oposiciones.

A continuación, se ha llevado a cabo una investigación detallada de las bases de las convocatorias. Esto incluye un análisis exhaustivo de los requisitos necesarios, el temario a estudiar y los méritos para tener en cuenta, tanto en términos generales como en el contexto específico de las oposiciones de Maestros de Música y Educación Física. Posteriormente, se proporciona una descripción de la composición de los tribunales de oposición, ya que son una parte fundamental de este proceso.

Seguidamente, se han estudiado las propias convocatorias de Maestros de Música y Educación Física, su redacción, la evaluación de las pruebas, y otros aspectos relevantes. Sin embargo, cabe destacar que no se puede profundizar en el análisis del método de corrección de los exámenes tipo test y orales, al no disponer de esos datos, ni de las rubricas de corrección que se proporcionan como guía a los tribunales.

Posteriormente se ha analizado la asignación de las plazas de oposición por tribunales de las convocatorias de 2021 de Maestros de Música y Educación Física de la Comunidad Valenciana, para poder realizar el estudio final y realizar una comparación con otros dos métodos alternativos que se proponen al método actual de asignación de un número concreto de personas candidatas por cada tribunal.

Para finalizar la investigación se ha ejecutado una comparación detallada de los tres métodos de selección elegidos, con tablas de datos de las puntuaciones de las personas candidatas que serían seleccionados con cada método, y finalmente se puede observar la diferencia de qué personas candidatas serán seleccionados, y obtener una conclusión de cuál de estos métodos es el que puede garantizar ser más óptimo, y poder proponer una metodología de selección de plazas alternativa o algunas posibles mejoras.

1.2. Resumen

En las oposiciones públicas con un gran número de participantes, la adjudicación de las plazas a los opositores que aprueban la oposición es una problemática de difícil solución.

En el presente trabajo se pretende analizar las diferentes metodologías que existen para la adjudicación de las plazas y aplicar las diferentes soluciones planteadas a una oposición pública ya realizada.

1.3. Objetivo

El objetivo principal de este trabajo es realizar el análisis de las metodologías de selección de plazas. Es decir, hacer una evaluación del proceso de selección actual, estudiar alternativas y proponer posibles mejoras en función a esos análisis, basados en los principios fundamentales de las oposiciones.

Para ello se han utilizado dos ejemplos de calificaciones oficiales de maestros de Música y Educación Física en 2021 en la Comunidad Valenciana, para poder comprobar bien cómo de eficaz, eficiente, igualitario, transparente y objetivo es el proceso de selección. Para poder sacar unas buenas conclusiones, se ha tenido que realizar un análisis de dos métodos alternativos de asignación de las plazas, realizando un estudio comparativo entre las tres.

Este análisis de comparar qué personas candidatas serían los seleccionados según los distintos métodos, ayuda a identificar las posibles mejoras en el proceso de selección y proponer alguna recomendación para poder optimizarlos. Para estudiantes de Gestión y Administración Pública es primordial realizar la investigación, y poder contribuir al desarrollo de métodos de selección más justos y confiables, debido a que la gran mayoría acabará realizando algún examen de oposición en algún momento.

También es esencial este trabajo de manera global, debido a que actualmente acceder a estos puestos de trabajo son objetivos muy valorados y deseados por toda la población, por todas las ventajas que ello conlleva, y es necesario que los procesos se actualicen y sean lo más eficientes posibles y transparentes, para todas las partes.

1.4. Motivación del trabajo

La motivación de realizar este trabajo surge de la necesidad de poder analizar y comprender las metodologías de selección de plazas en las oposiciones. Debido a que, a partir de las experiencias de personas cercanas que están en proceso de opositar, se ha podido comprobar que el método actual puede no ser el más idóneo ni equitativo, ni estar correctamente actualizado a los tiempos y tecnología actual.

Por ello se ha querido realizar la investigación, y así poder verificar si realmente es el método más idóneo, o no lo es, y si es posible optimizar el proceso, y poder asegurar que las personas candidatas que se presenten a las oposiciones sean los más idóneos y capaces para el desempeño del puesto.

1.5. Asignaturas relacionadas

Las asignaturas relacionadas con el Grado de Gestión y Administración Pública, que han ayudado para elaboración este trabajo son:

- (10619) Derecho Constitucional Español, en esta asignatura se enseñan las normas y principios que hay en la Constitución Española, lo que facilita la comprensión de toda la estructura y funcionamiento del Estado, de las Provincias, las Comunidades Autónomas y las Administraciones Públicas de cada una de ellas.
- (10593) Derecho Administrativo, proporciona el conocimiento básico de las leyes relacionadas con la administración, y las leyes correspondientes a las oposiciones, ayudando a comprender su funcionamiento, y el de las instituciones y organismos que están ligadas con las mismas.
- (10598) Introducción a la Estadística y (10607) Estadística aplicada a la Administración Pública, es de gran utilidad en este trabajo, ya que se necesitan habilidades y conocimientos estadísticos para el análisis de los datos relacionados con las notas de las oposiciones. Ha sido necesaria para el uso de las funciones estadísticas utilizadas en Excel para los cálculos de los datos obtenidos, y para realizar la comparación e interpretación de los resultados de los tres métodos de clasificación de la evaluación de las oposiciones.
- (10602) Gestión de Recursos Humanos, esta materia se centra en el estudio de la gestión del personal en la administración pública, por lo que es clave para entender el proceso de selección de los funcionarios mediante las oposiciones.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- (10601) Informática aplicada, en esta asignatura se enseña el uso de herramientas ofimáticas para el tratamiento de datos, como la aplicación de Excel, y para la creación y maquetación del trabajo en sí, la herramienta de Word.
- (10599) Sociología, es una materia en la que se instruye sobre los aspectos sociológicos, su estructura y la dinámica social de la población. H proporcionado herramientas para poder realizar el análisis de los procesos de selección de plazas para las oposiciones públicas.
- (10600) Técnicas de Investigación Social, esta asignatura brinda conocimientos sobre los estudios de investigación y las herramientas necesarias para su realización. Proporciona herramientas para poder definir el problema que se quiere plantear, recopilar datos y analizarlos, y ayuda a poder presentar los resultados y elaborar las conclusiones del trabajo.

1.6. Metodología y estructura

1.6.1. Metodología

La metodología utilizada para la elaboración de este trabajo de final de grado es fundamentalmente analítica, basada en la búsqueda bibliográfica, siendo esta principalmente bases de datos académicas y bibliotecas digitales para poder recopilar las leyes relacionadas, artículos científicos, estudios relevantes y noticias actuales relacionadas con las oposiciones.

Además, se han tenido que examinar los informes oficiales de las convocatorias, la normativa y documentos relacionados con las oposiciones públicas. Esta información, ha sido tratada de manera que se pudieran seleccionar los datos más oportunos y actualizados, centrándose en los datos de las últimas convocatorias evaluadas de la Comunidad Valenciana, para poder verificar que se lograra realizar un correcto análisis y discusión detallada.

A partir de la información obtenida, se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo para identificar trayectorias de los resultados de las oposiciones, con la herramienta de Excel y se han identificado tendencias y problemáticas, para poder investigar si con otros métodos alternativos al utilizado, es posible alcanzar una mejora del proceso.

En base a estos resultados obtenidos, se han formulado las conclusiones y recomendaciones relevantes para el ámbito de la metodología de selección de plazas en oposiciones públicas.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

1.6.2. Estructura del trabajo

Para la realización de este trabajo se ha seguido una estructura muy clara. Una vez identificado el objetivo, se ha procedido a realizar una investigación del concepto de oposición, incluyendo la definición propia y sus características, la normativa más destacada que la envuelve, y los principios que la fundamentan, analizando también los diferentes métodos de evaluación y el proceso selectivo. Seguidamente se ha centrado en explicar las bases de las convocatorias, con sus requisitos, temario y aspectos relacionados con el mérito, de manera general.

Posteriormente, se ha realizado una investigación para seleccionar qué datos se iban a tratar para realizar el estudio, siendo los seleccionados las oposiciones de maestros de Música y Educación Física en la Comunidad Valenciana. Se han analizado las convocatorias y pruebas de 2021, y se han extraído manualmente los datos de las notas de las personas que se presentaron y las que fueron seleccionadas para poder trasladarlas a Excel y utilizar los datos para hacer el estudio.

Una vez analizados todos los datos, y sacada la conclusión de que el método tradicional de clasificación podría no ajustarse totalmente a los principios de equidad, se han investigado otros métodos alternativos más idóneos para una clasificación más igualitaria de las personas candidatas a las oposiciones.



Capítulo II: Las oposiciones

2.1. Definición

El término oposición al que se hace referencia en este trabajo, es según la RAE un *“Conjunto de pruebas selectivas en que las personas aspirantes a un puesto de trabajo, generalmente en la Administración pública, muestran su competencia, que es juzgada por un tribunal”*¹.

Estos procesos tienen varias etapas, que pueden ir desde convocatorias, presentación de solicitudes, evaluación de conocimientos, méritos o entrevistas personales, y finalmente, la publicación del listado de admitidos. Pueden ser convocadas por diferentes administraciones públicas, siendo estas a nivel Europeo, Nacional, Autonómico o Local. También pueden ser de diferentes categorías, niveles y especialidades, y su acceso se regula por una normativa específica, las bases de las convocatorias, donde se establecen todos los requisitos, los procedimientos y los criterios para realizar la selección de las personas candidatas.

Esta evaluación se basa en valorar el mérito y la capacidad de cada una de las personas candidatas, y garantizar que los seleccionados sean elegidos por su valía. Todo esto ayuda a fomentar que haya una eficiencia y profesionalidad en la administración pública que pueda beneficiar a la sociedad.

2.2. Conceptos básicos y marco normativo

2.2.1. Conceptos básicos

Para poder entender cómo funciona el acceso a un puesto de trabajo en la Administración Pública, es fundamental tener unos conocimientos de los conceptos básicos que más se utilizan al hablar de ellas.

A continuación, se definen algunos términos que son importantes conocer para poder el desarrollo del trabajo:

- **Convocatoria:** Acto administrativo por el que se anuncia un nuevo proceso de selección para la asignación de plazas vacantes en la Administración Pública. En ella se establecen los requisitos mínimos para poder realizar los exámenes de oposición, tales como las titulaciones requeridas o experiencia previa, e información importante como el número de plazas a cubrir, el temario relacionado, o el sistema de evaluación que se empleará.

¹ Real Academia Española. (s.f.). Oposición. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 15 de enero, 2022, de <https://dle.rae.es/oposici%C3%B3n>

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- **Plazas:** Son los puestos de empleo público ofrecidos en la oposición. Las plazas se asignan a las personas candidatas que hayan obtenido una suficiente puntuación y que cumplen con los requisitos concretados en la convocatoria. Las plazas pueden tener diferentes características, como la ubicación, la remuneración específica, y la jornada laboral, entre otros.
- **Temario:** Conjunto de temas, programas o materias, y leyes sobre los que tratará la oposición. El temario tiene que estar relacionado con las competencias y tareas que se realicen en el puesto de trabajo al que se opta.
- **Bases reguladoras:** Conjunto de normas que establecen las condiciones y los procedimientos para la ejecución de las oposiciones. Las bases reguladoras determinan el régimen jurídico aplicable al proceso de selección, los requisitos, el sistema de selección y los plazos para la presentación de la documentación o la realización las distintas evaluaciones.
- **Pruebas:** Son los exámenes o evaluaciones que las personas candidatas deben superar y aprobar como parte del proceso de oposición. Pueden ser de diferentes tipos, como por ejemplo escritas, pruebas prácticas o de desarrollo, físicas, e incluso entrevistas personales. Su propósito es evaluar los conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que necesitarán las personas candidatas para el desempeño del trabajo.
- **Baremación:** Proceso mediante el cual se asigna una puntuación o valoración a los resultados obtenidos por las personas candidatas en las pruebas. La baremación se realiza en función de los criterios que hay indicados en la convocatoria. Algunos ejemplos que se pueden ver sobre la baremación son la cantidad de aciertos, la calidad de las respuestas, la experiencia previa, o la formación académica, entre otros.
- **Tribunal de evaluación:** Es el órgano encargado de la valoración y selección de las personas aspirantes que participan en una oposición. Está conformado por un grupo de expertos y profesionales designados por la Administración convocante. La función principal del tribunal es velar por el cumplimiento de las bases de la convocatoria y aplicar los criterios de evaluación señalados.
- **Méritos:** Elementos adicionales a las pruebas de la oposición que pueden ser valorados en el proceso de selección. Los méritos suelen incluir la experiencia laboral previa, la formación académica, cursos de especialización, la publicación de investigaciones en revistas científicas, y su valoración suma puntos en la calificación final de las personas candidatas.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- **Actas de oposiciones:** Documentos oficiales que recogen el desarrollo y los resultados del proceso selectivo de las oposiciones. Estas actas se elaboran por el tribunal y suelen incluir información detallada de las convocatorias. Incluyen el número de personas aspirantes que se presentaron, las calificaciones obtenidas por cada una de las personas aspirantes y cualquier otra información relevante relacionada con este proceso. Una vez finalizado son publicadas y están a disposición de cualquier persona interesada en consultarlas.
- **Recursos:** Procedimientos para que las personas candidatas pueden presentar reclamaciones, alegaciones o demandas en caso de considerar que ha habido errores o irregularidades en el proceso de selección. Los recursos pueden ser presentados ante el tribunal o la entidad convocante, y su resolución puede tener un impacto en los resultados y la validez del proceso de oposición.

2.2.2. Marco normativo

El marco normativo se centra en el conjunto de normas, leyes y reglas que rigen el proceso de selección y acceso a puestos de trabajo en la administración. Es por ello, que las que se van a mostrar a continuación van a ser desde el enfoque sobre el que se está trabajando de las oposiciones.

La Constitución Española:

En España, las oposiciones se rigen por distintas normativas. Una de las más importantes es la Constitución Española, ya que establece los principios y derechos básicos que debe poseer el acceso a la función pública y los procedimientos selectivos.

En ella se encuentran artículos muy importantes relativos a las oposiciones. Uno de los artículos que pueden destacar, es el artículo 14 que declara que *“todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda haber discriminación alguna por sexo, raza, origen, religión u opinión”*. También destaca el artículo 23 que afirma que *“el derecho de todos los ciudadanos a participar y acceder a los roles y funciones públicas de una manera totalmente equitativa”*.

El artículo 103.3² indica que la Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y que se administra según los principios de jerarquía, eficacia, desconcentración, descentralización, y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho. También nombra los principios

² “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.” Constitución Española. Recuperada de <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=103&tipo=2>

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

de mérito y capacidad con relación a los funcionarios públicos, su sindicación e incompatibilidades.

Todos estos artículos, dan las bases y confirman que los procesos de selección tienen que ser objetivos y transparentes, para poder garantizar que las personas candidatas sean los más óptimos teniendo en cuenta las leyes.

Real Decreto Legislativo 5/2015:

El *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre* también conocido como la antigua Ley 7/2007, por el que se aprueba el texto refundido de la “*Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*” o EBEP por sus siglas, es otra ley muy significativa.

En ella se sientan las bases en cuanto a la clasificación de los funcionarios públicos y sus derechos y deberes, y se definen diferentes categorías y roles en función de sus responsabilidades y ocupaciones. También se da información sobre la carrera administrativa, la promoción interna y la movilidad de los empleados. Esto es debido a que los funcionarios tienen derecho a avanzar en sus carreras o cambiar de puestos de trabajo en los mismos rangos dentro de la administración, por lo que pueden mejorar sus condiciones e incluso ascender sin necesidad de realizar otra oposición, y así fomentan que los funcionarios quieran prosperar profesionalmente.

Además, en él se establece un sistema disciplinario, especificando los deberes que deben cumplir, para poder garantizar que haya consecuencias en caso de que se incumplan las obligaciones legales.

En cuanto a las condiciones laborales, la ley regula las horas, las vacaciones y los permisos que deben tener. Asimismo, reconoce y defiende el derecho de los funcionarios garantizando la afiliación sindical.

Real Decreto 2271/2004:

El *Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre*, regula la reserva de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en España, así como su acceso al empleo público. Su objetivo es poder garantizar la igualdad de oportunidades, especificar métodos para fomentar la integración laboral y eliminar los obstáculos que impiden que estas personas con discapacidad participen plenamente en el ámbito laboral.

Este real decreto incluye disposiciones muy importantes. Por ejemplo, establece una reserva de al menos un 5% de las plazas ofrecidas en todas las áreas de empleo público (Administración General del Estado, Autonómicas y Locales) para personas con discapacidad, para garantizar su acceso.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Además, promueve la adaptación de las pruebas selectivas en caso de que sea necesario. Para que puedan participar de manera igual en los procesos de selección, se podrá realizar modificaciones en el horario, en la estructura o la accesibilidad de los servicios de apoyo.

El Real Decreto fomenta la integración de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida y profesiones, ya que reconoce también la necesidad de reservar plazas para la promoción interna y la movilidad funcional. También se exige la obligación de suministrar toda la información detallada sobre las adaptaciones y medidas de apoyo, para que se disponga de toda la información necesaria, previamente, por los solicitantes.

Real Decreto 364/1995:

El ingreso al servicio de la Administración General del Estado mediante oposición se encuentra regulado por el *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo*, denominado “*Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios Civiles de la Administración General del Estado*”, que establece el marco legal para el acceso a la función pública en la Administración General del Estado.

En esta normativa existen diferentes maneras de acceder a la función pública. En él se desarrollan tres tipos de forma ingreso, que son el concurso-oposición, el concurso de méritos, y la selección por turno libre. Además, se indican requisitos generales y específicos para cada categoría o puestos de funcionario.

Asimismo, promueve que los funcionarios prosperen profesionalmente en la Administración, ya sea mediante movilidad voluntaria, acceso a puestos superiores mediante promoción interna o incluso con la participación en programas de formación y desarrollo que ofrecen los organismos continuamente.

El Real Decreto también define un marco disciplinario y establece infracciones y sanciones que se pueden imputar si una persona incumple sus compromisos y deberes. Todo ello para poder garantizar que la función pública se base en la igualdad, la capacidad y el mérito.

Ley de función Pública:

Además de la Constitución Española, y los reales decretos que se han enumerado, como bien se puede deducir, existe una normativa específica de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de función pública.

Si se analiza la Ley de Función Pública de la Comunidad Valenciana, hay algunos aspectos claves que se concretan en ella como son los principios fundamentales y requisitos para el acceso a los puestos de trabajo. Se especifica información sobre los méritos, la capacidad, la igualdad y publicidad, y en ella se regulan también los métodos de selección y los concursos

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

de méritos. Define toda la estructura de la carrera administrativa de esta comunidad y sus principios rectores, tales como la movilidad, la formación y la promoción interna. También regula los derechos, deberes y garantías de los empleados públicos, incluyendo información específica sobre la jornada laboral, los permisos y las vacaciones, establece derechos y deberes como la igualdad de trato, la conciliación de la vida personal y laboral, y la objetividad y eficacia del desempeño de las funciones; también establece algunas directrices sobre las incompatibilidades y responsabilidades de los empleados públicos.

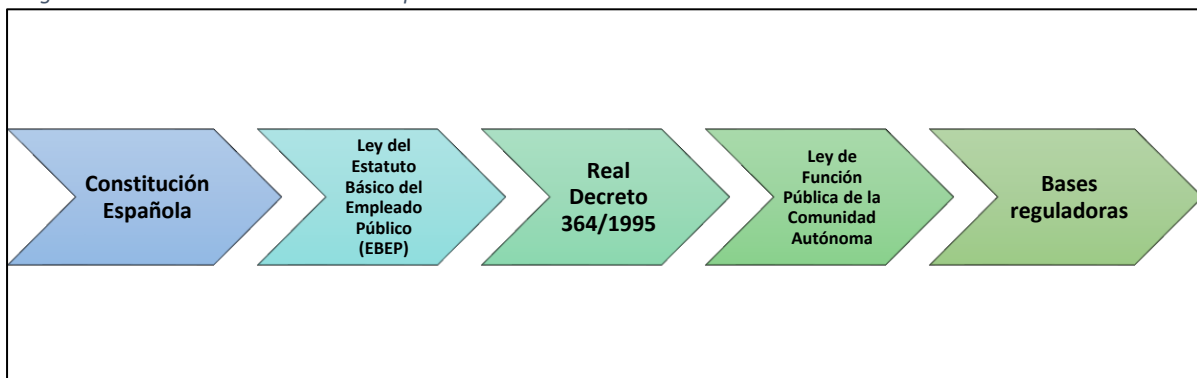
Las bases reguladoras:

En cada convocatoria de oposición existen normas específicas conocidas como bases reguladoras, las cuales detallan el proceso selectivo y establecen los requisitos que las personas candidatas deben cumplir para optar a un cargo público. Estas normativas varían dependiendo de la convocatoria y la administración correspondiente.

Dentro de estas bases reguladoras, se encuentra información relevante que se debe tener en cuenta antes de presentarse a las oposiciones. Por ejemplo, indica los requisitos como la titulación necesaria, el temario sobre el que trata, los plazos que se tienen que cumplir y la forma de presentación de toda la documentación necesaria, indica el sistema de valoración de los méritos, cómo se realizarán las pruebas y exámenes, así como los plazos y criterios de corrección, entre otros.

Como se puede observar en la Figura 1³, a medida que se desplaza a la derecha, se especifican más las normativas relacionadas con las oposiciones y funcionarios públicos. Esto significa que la *Constitución Española* y el *Estatuto Básico del Empleado Público* proporcionan un marco más general, y el *Real Decreto 364/1995*, la *Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma*, la *Normativa específica* década profesión y las *Bases de la Convocatoria*, abordan informaciones más concretas en cada convocatoria y puesto a cubrir.

Figura 1
Progresión del Marco Normativo de las oposiciones



³ Nota: La figura muestra la legislación en la que se basan las oposiciones, yendo de más general e importante a más específica. Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida para elaborar el texto.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Por ejemplo, en las oposiciones para Maestros, se puede mencionar dos leyes concretas muy importantes. La *Ley Orgánica 3/2020, de Educación (LOE)* que determina los principios generales del sistema educativo español, y el *Real Decreto 276/2007*, por el que se aprueba el “*Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes*”, en el que se establecen normas generales para la selección y acceso a la función pública docente, incluyendo pruebas selectivas y requisitos que deben cumplir las personas aspirantes.

En el caso de las oposiciones de Maestros de la Comunidad Valenciana se establece una normativa más específica aún, siendo esta el *Decreto 42/2019*, por el que establece el currículo y la ordenación de la educación primaria en esta comunidad. Sirve de base para la elaboración de los temarios y pruebas de las oposiciones. Luego existe al *Orden 12/2013* que convoca y establece las bases de los procesos selectivos a cuerpos docentes, también en la comunidad.

2.3. Principios fundamentales de las oposiciones

Una vez desarrollada la normativa en las que se asientan las oposiciones públicas, hay unos principios fundamentales en los que se basan los procesos de selección para garantizar que sean justos y objetivos. Estos principios son la igualdad, el mérito, la capacidad, la transparencia y la seguridad jurídica.

La igualdad, tal y como se ha visto en uno de los artículos mencionados de *la Constitución Española*, es un principio que reconoce que todas las personas candidatas deben tener las mismas oportunidades independientemente de su género, origen, raza, religión u otros factores. Por lo que su objetivo es poder eliminar discriminaciones y garantizar que el proceso sea lo más justo posible.

El mérito y la capacidad también son aspectos muy importantes a la hora de elegir a las personas candidatas. Se toman en cuenta los conocimientos, habilidades, capacidades y logros de cada uno de ellos. Esto se hace para poder asegurar que las personas candidatas estén mejor cualificadas para asumir futuras responsabilidades, y para promover la profesionalidad y la excelencia en el servicio público.

El principio de transparencia es muy importante en estos procesos para asegurar que sea correcto. Trata de la claridad, precisión y accesibilidad de toda la información relacionada con el proceso de selección. Busca garantizar que tanto las personas candidatas como cualquier persona en general tengan los suficientes conocimientos sobre estos procesos, todos los criterios y procedimientos que le envuelven a las oposiciones y todos los resultados obtenidos en la selección de las personas candidatas.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

La seguridad jurídica es un principio que se refiere a que cualquier persona tenga conocimiento veraz y anticipado sobre las consecuencias jurídicas de sus actos y posibles omisiones. También implica que los procedimientos y actuaciones en los procesos de selección se realicen de acuerdo con las normas establecidas.

Todos estos principios fundamentales se complementan y entrelazan entre sí, para asegurar que el proceso de selección sea totalmente imparcial, equitativo y legal.

2.4. Métodos de evaluación en oposiciones públicas

Los métodos de evaluación son los diferentes procedimientos que se utilizan para realizar la valoración de las capacidades y conocimientos de las personas aspirantes y determinar su valía para el puesto al que se presentan.

Las más comunes y utilizadas son las pruebas teóricas, prácticas y orales, por su facilidad y fiabilidad para la corrección, y por la buena comprobación de los conocimientos de los evaluados. Los métodos más habituales para evaluar esas pruebas son exámenes escritos de tipo test, preguntas de desarrollo, casos prácticos, simulacros, y evaluación del temario mediante el cante, que se utiliza para evaluar las habilidades de comunicación, argumentación y razonamiento. Además, en algunas convocatorias se puede solicitar la presentación de proyectos relacionados con el área de la oposición, un plan estratégico o un informe de gestión, o una guía didáctica totalmente desarrollada.

Actualmente se han puesto de moda las dinámicas de grupo, donde se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y resolución de las personas aspirantes. Otra metodología novedosa es la denominada “*role-plays*”, donde se presentan situaciones simuladas, más aplicadas al puesto, pudiendo ser reales o ficticias, para poder observar cómo se desenvuelven las personas aspirantes y cuyo objetivo final es evaluar también el liderazgo, la toma de decisiones, la adaptabilidad, organización, gestión del estrés, y gestión del tiempo.

Por otro lado, también se puede evaluar el conocimiento de más idiomas, para verificar el nivel que se solicite específicamente en la convocatoria de la oposición, o pruebas físicas necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo, como en los cuerpos de seguridad o extinción de incendios. Otro método es la realización de una evaluación psicológica, que puede ser necesaria en puestos relacionados con la atención al público o la gestión de conflictos, con el objetivo de comprobar la total aptitud de las personas candidatas.

Por último, algunas oposiciones pueden incluir una entrevista personal para que los evaluadores puedan tener una visión más cercana y completa de las personas candidatas, y evaluar habilidades sociales, como la comunicación tanto a nivel de expresión oral como a nivel de escucha, capacidad de trabajo y motivación.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Y, por último, también es común que en todas las oposiciones se utilice una evaluación de méritos, para valorar y reconocer la formación académica, y así fomentar la formación continuada, la experiencia laboral previa y la realización de cursos o estudios relacionados, para así, complementar la evaluación de todas las personas candidatas y, en su caso, diferenciar a los que sean más idóneos para el puesto en caso de notas teórico-prácticas muy semejantes.

Es importante destacar que las metodologías de selección varían según la administración pública y el tipo de puesto al que se opta, y que en algunas oposiciones suelen utilizarse varias metodologías combinadas para evaluar a las personas aspirantes.

2.5. Tipos de oposiciones

Es importante tener en cuenta que existen diferentes tipos de oposiciones, y que pueden variar dependiendo del tipo de empleado, de la titulación exigida y de la administración pública convocante, entre otros. En este apartado, se desarrollan estos distintos tipos y se analizan algunas características y particularidades.

➤ Por tipo de empleado publico

- **Funcionarios de carrera**, el más común. Son aquellas personas que después del proceso selectivo de oposición, es nombrado para ejercer funciones profesionales permanentes en la Administración Pública. Se fundamentan en el Derecho Administrativo, estableciendo normas y principios que regulan sus relaciones.
- **Funcionarios interinos**, son las personas que desempeñan temporalmente el trabajo de los funcionarios de carrera en casos en los que se necesita cubrir un puesto de manera temporal, ya sea por la ausencia del funcionario titular o mientras se realiza el proceso selectivo para cubrir el puesto de forma definitiva. Tienen una relación laboral con la Administración Pública y tiene la *Ley 20/2021 sobre interinos*, donde se desarrollan especificaciones y particularidades de estos tipos de contratos.
- **Personal laboral**, son aquellos trabajadores que prestan sus servicios a la Administración Pública en el marco de una relación profesional regida por el Derecho Laboral. Por lo tanto, al igual que en sector privado tienen contratos que pueden ser fijos, por tiempo indefinido o temporal, dependiendo de la duración.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- **Contratados:** son aquellos empleados que son asalariados de forma temporal o por un proyecto específico, para realizar una tarea o función determinada en la Administración Pública, bajo las condiciones que se acuerden en el contrato. Por lo que no tienen una relación laboral permanente, y pueden estar regulados por contratos civiles o mercantiles, según la actividad que se realice.

- **Por titulación exigida**
- **Grupo A,** es el que requiere el mayor grado de titulación. Pueden acceder a este grupo aquellos que tengan un grado o una licenciatura, un doctorado, una ingeniería o Arquitectura. Este grupo está dividido en dos subgrupos:
 - Grupo A1, es específico para las funciones de gestión, inspección, ejecución y control.
 - Grupo A2, es específico de funciones administrativas de nivel superior.

- **Grupo B,** necesario disponer de título de Técnico Superior. Las funciones son también tareas administrativas, de ejecución y de gestión, de menor nivel.

- **Grupo C,** desempeñan funciones de atención al público, seguimiento, registro, contabilidad, y comprobación. También se divide en dos subgrupos, según titulación necesaria:
 - Grupo C1, exige tener la titulación de Bachillerato o Técnico.
 - Grupo C2, es suficiente disponer el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

- **Agrupaciones Profesionales** o grupo de subalternos (antiguo Grupo E), no exige ningún tipo de titulación académica y desempeña funciones de apoyo y auxiliares en la administración pública.

- **Según la Administración convocante**

- **Oposiciones de Organismos internacionales,** son procesos selectivos para acceder a puestos de trabajo internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Unión Europea (UE) o la Organización Mundial de la Salud (OMS). Estas oposiciones son para cualquier país, por lo que es importante tener un buen dominio, como mínimo de un idioma extranjero. Son muy exigentes y requieren tener conocimientos de derecho y relaciones internacionales, economía global y políticas públicas.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- **Oposiciones de la Administración del Estado**, son procesos para trabajar en diferentes ramas y departamentos del Gobierno central. Estas suelen cubrir una gran variedad de áreas profesionales, pudiendo ser oposiciones de justicia, sanidad, educación o fuerzas de seguridad, entre otros. En este caso, al tener un enfoque nacional, es importante tener un buen conocimiento de las leyes, regulaciones y políticas generales.
- **Oposiciones de la Administración de las Comunidades Autónomas**, son procesos selectivos para acceder a puestos de trabajo en los gobiernos autonómicos de las diferentes regiones. Demandan un buen conocimiento de las leyes, políticas y regulaciones propias de cada región donde se llevan a cabo.
- **Oposiciones de la Administración Local**, son procesos para acceder a puestos de trabajo en los gobiernos municipales y provinciales. Estas oposiciones también cubren una amplia gama de áreas profesionales, como administración, urbanismo, servicios sociales, cultura, deporte, y más. Suelen tener un enfoque más local o regional, y requieren un conocimiento profundo de estas leyes específicas, regulaciones y políticas propias de cada municipio o provincia que haga la convocatoria.
- **Oposiciones de Universidades públicas**, son procesos selectivos para acceder a puestos de trabajo en el ámbito docente e investigador en instituciones de educación superior. Este tipo de oposiciones requieren un alto grado de cualificación y especialización en áreas como ciencias, humanidades e ingeniería. Suelen requerir habilidades de docencia, investigación, gestión administrativa aplicada a la universidad, o a la gestión de las bibliotecas.

2.6. Proceso selectivo

El proceso selectivo de las oposiciones consta de varias fases que las personas aspirantes deben ir superando. Comienza con la convocatoria, que es el anuncio que hace la entidad o administración correspondiente para cubrir las vacantes. En ella se establecen los requisitos mínimos necesarios para poder optar a las plazas y el tipo de pruebas que se realizarán.

Una vez publicada, las personas candidatas presentan sus solicitudes ante el órgano correspondiente, en los plazos establecidos, para poder obtener el derecho a realizar las pruebas. Luego la administración verifica todas las solicitudes y que se cumplan los requisitos, para elaborar el listado de admitidos y excluidos.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Posteriormente está la fase de oposición propiamente dicha, que es el proceso en el que se llevan a cabo las pruebas de selección para evaluar a las personas candidatas. Estas pruebas pueden incluir:

- **Pruebas teóricas:** consisten en la realización de exámenes escritos o tipo test para evaluar los conocimientos teóricos del temario establecido en la convocatoria.
- **Pruebas prácticas:** en algunos casos, se pueden realizar pruebas prácticas para evaluar las habilidades y destrezas de las personas aspirantes, como la resolución de casos prácticos.
- **Pruebas físicas:** también se pueden realizar pruebas físicas para evaluar la capacidad física de las personas aspirantes, como la resistencia o la fuerza.

Una vez completadas las pruebas, hay una fase de méritos, donde se valoran los logros de las personas aspirantes. Esto incluye aspectos como la experiencia laboral, formación académica, cursos y seminarios realizados, titulación de idiomas u otros cursos específicos que puedan ser relevantes para las oposiciones.

En algunos casos, también se puede realizar una entrevista personal. Esta es una oportunidad para que el tribunal pueda conocer mejor a las personas candidatas, evalúe la capacidad de comunicación, aptitud, actitud y motivación. También puede ser un momento para aclarar posibles dudas o complementar información sobre mi formación o experiencia.

Al finalizar las pruebas y evaluar los méritos, se publican los resultados en la página web del organismo responsable para informarnos sobre nuestro estado en el proceso de selección. Si se obtiene una plaza, hay veinte días hábiles para presentar la documentación correspondiente y solicitar, por orden de preferencia, los destinos o plazas deseadas. Luego, se realiza la adjudicación de acuerdo con las solicitudes y la puntuación obtenida, y se publica el nombramiento en el Boletín Oficial del Estado. Por último, se lleva a cabo el nombramiento y toma de posesión de la plaza como opositor.

Después se realizará la adjudicación según la petición de destino solicitada, por orden, mediante la puntuación obtenida, se realizará el nombramiento y la publicación de este en el Boletín Oficial del Estado y por último se ejecutará el nombramiento y la toma de posesión de cada opositor.

2.7. Bases de las convocatorias

2.7.1. Requisitos

Los requisitos son criterios y condiciones que deben cumplir las personas candidatas para poder participar en el proceso selectivo y optar a una plaza pública. Pueden variar dependiendo de las oposiciones y de la administración convocante, pero suele haber criterios comunes en muchas de las convocatorias de oposiciones en España.

Uno de estos criterios común es tener la nacionalidad española, sirviendo también la de países de la Unión Europea u otros acuerdos, otro es que la edad mínima es de 18 años y no puede superar la edad máxima de jubilación forzosa, que está entre los 65 y 70 años, no haber sido separado mediante expediente disciplinario de las administraciones, o no estar inhabilitado para empleos o cargos públicos por resolución judicial y estar en plenas facultades.

En cuanto a la titulación académica, todas requieren una determinada titulación que acredite la formación y los conocimientos necesarios para el puesto. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la titulación exigida puede variar dependiendo del puesto y la administración, por lo que, siendo criterio común, no siempre es el mismo.

En algunos casos existen requisitos específicos como tener una determinada experiencia laboral previa en el ámbito relacionado con el puesto de trabajo ofertado. Como puede ser tener algún permiso de conducir especial, superar pruebas médicas concretas como las de agudeza visual, audición, capacidad pulmonar, o psicotécnicas, o incluso pueden pedir acreditar el conocimiento de idiomas específicos de las comunidades autónomas con un segundo idioma oficial, o cualquier otro idioma que se requiera para poder trabajar en el puesto.

Por eso es tan importante revisar cuidadosamente las bases de cada convocatoria antes de presentarse, para poder asegurar que se cumplan los criterios y evitar ser excluidos del proceso innecesariamente.

2.7.2. Temario

El temario es uno de los componentes fundamentales en la preparación de las oposiciones públicas. Es el conjunto de contenidos y temas que las personas aspirantes deben estudiar y dominar para enfrentarse a las pruebas de selección. Está definido por la convocatoria y varía según el tipo de puesto al que se opta y la administración.

Abarca conocimientos necesarios para poder desempeñar el puesto, incluyendo gran variedad de temas como la legislación básica y específica de la oposición, normativas concretas, procedimientos administrativos y conceptos teóricos. Se estructura en diferentes bloques,

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

que agrupan contenidos en las áreas específicas. Estos bloques siguen un orden que facilita el proceso de estudio y comprensión de los contenidos.

Las personas aspirantes cuentan con diversas fuentes de estudio para preparar el temario de las oposiciones. Estas pueden incluir libros de referencia, manuales, materiales de estudio proporcionados por la administración pública convocante, cursos de formación, documentos oficiales, jurisprudencia, y en algunos casos, otras fuentes confiables. Cabe destacar que es de gran importancia que se consulten fuentes actualizadas y fiables. La forma de preparar el temario de las oposiciones puede ser por cuenta propia, con un preparador, y con academias privadas especializadas.

El temario es la base sobre la cual se evalúa el conocimiento de las personas aspirantes en las pruebas de selección. Dominar el temario es fundamental para poder obtener una buena puntuación en las pruebas de selección.

2.7.3. Méritos

Los méritos son también un aspecto clave de las oposiciones y valoran diversas habilidades y competencias del aspirante. En primer lugar, se valora la formación del aspirante, incluyendo tanto las titulaciones como los cursos complementarios que haya realizado, premios extraordinarios, y publicaciones de artículos en revistas científicas, o libros. Esta formación es esencial para demostrar los conocimientos teóricos necesarios para el puesto.

En segundo lugar, se tiene en cuenta la experiencia profesional del aspirante con relación al puesto de trabajo que se ofrece. Son muy importantes los años de experiencia y los conocimientos adquiridos en relación con la oposición.

Otro aspecto que se tiene en cuenta en los méritos es el dominio de idiomas. Debido a la globalización, la capacidad para comunicarse en diferentes lenguas es esencial y se suele valorar positivamente el conocimiento de más de un idioma de los exigidos en las convocatorias.

Finalmente, también se pueden valorar la participación en proyectos de investigación o la pertenencia a asociaciones o colegios profesionales. Estos méritos pueden ser un valor añadido que diferencie a un aspirante del resto de personas candidatas y pueden ser decisivos en la obtención de la plaza deseada.

2.7.4. Consejos para preparar una oposición

Para preparar una oposición con éxito, es esencial conocer a fondo tanto el temario como los requisitos de la convocatoria. Esto permitirá planificar el estudio de manera efectiva y asegurarse de estar listo para todas las pruebas. Es importante también dedicar tiempo diario al estudio, manteniendo una rutina constante y evitando distracciones. Para tener éxito en una oposición, es importante tomar en cuenta ciertos aspectos. Contar con materiales de estudio actualizados y confiables es fundamental, por lo que estar al día con los contenidos requeridos y tener acceso a recursos de calidad facilitará el proceso de preparación. En caso de necesitarlo, se debe buscar la ayuda de expertos en la materia, ya que puede brindar orientación adicional y clarificar dudas específicas. Además, realizar simulacros de examen es una estrategia primordial. Estos permiten practicar y familiarizarse con el formato y las condiciones reales de la prueba.

Igualmente es muy importante mantener una actitud positiva a lo largo de todo el proceso, para poder conseguir el objetivo final de aprobar y obtener la plaza.

2.8. Los tribunales de oposición

Los tribunales de oposición son los órganos especializados que se encarga de organizar, calificar y evaluar las pruebas y méritos de las personas candidatas opositoras.

Según lo que establece el *Real Decreto de Acceso 276/2007*⁴, los tribunales tienen que estar formados por un número impar de miembros, nunca inferior a cinco. Estos miembros incluyen un presidente, un secretario y vocales, y también se selecciona el mismo número de suplentes. Esta composición equilibrada garantiza la objetividad y la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones.

Es importante destacar que se busca asegurar una presencia equitativa de hombres y mujeres en los tribunales de oposición. Esto promueve la igualdad de oportunidades y la eliminación de posibles sesgos de género en el proceso evaluador.

Normalmente siempre se asignan cinco funcionarios de carrera en activo. También se indica que deben ser seleccionados siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

En estos, existe el presidente del tribunal, que es elegido por la Administración, y tienen un papel fundamental en la calificación final de los participantes. Las funciones del presidente son que debe representar al tribunal, dar las directrices oportunas, firmar las propuestas e informes, certificar las actas, organizar las sesiones de corrección y velar por el cumplimiento de la ley, custodiar los exámenes y la corrección, tanto los tipos test y desarrollo, como las

⁴ "Los tribunales estarán formados por un número impar de miembros, no inferior a cinco, debiendo designarse, como mínimo, el mismo número de miembros suplentes. [...]". Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-4372>

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

pruebas orales. También se asigna un secretario, elegido entre los vocales, que se encarga de los aspectos más burocráticos del proceso de oposición.

El resto de los miembros de los tribunales son los llamados vocales, que son seleccionados mediante sorteo y totalmente al azar, aunque se pueden presentar voluntariamente para serlo en unos plazos establecidos por la administración convocante. Sus funciones son, entre otras cosas, repartir los exámenes oficiales, y realizar las correcciones de estos, tanto escritos como orales. Así mismo, cabe destacar, que una vez seleccionados mediante sorteo, la pertenencia es obligatoria, y por realizar estas funciones, a todos los miembros se les da una remuneración, que está regulada por la ley, y que depende de varios factores según el tipo de oposición. Esta puede rondar entre los treinta y cincuenta y cinco euros por día, añadiendo dietas, remuneración por desplazamiento, y por asistencia a los propios exámenes.

Es importante tener en cuenta, una vez más, que la objetividad y la imparcialidad son aspectos fundamentales en los tribunales de oposición. Es por ello, que existe la posibilidad de que la Generalitat ofrezca directrices para poder valorar de manera adecuada a las personas aspirantes. También hay que tener en cuenta que los tribunales deben mantener la confidencialidad del proceso de selección y no revelar ninguna información que pudiera afectar a la imparcialidad de las pruebas y correcciones.

2.9. Ventajas y desventajas de las oposiciones

Presentarse a una oposición puede tener varias ventajas y desventajas. Entre las ventajas que más destacan se encuentra la estabilidad laboral, ya que al conseguir una plaza se tiene un puesto fijo y sueldo garantizado, para toda la vida. Además, las oposiciones suelen ofrecer buenas condiciones laborales, incluyendo salarios muy competitivos con muchos incentivos, tales como por ejemplo pagas extra, trienios y sexenios (pluses que se suman cada tres y seis años) y revisiones periódicas del sueldo, seguridad social, prestaciones, permisos y vacaciones, numerosos cursos de formación optativos y para la promoción, y jornadas de treinta y cinco horas semanales. Por otro lado, también se valoran aspectos muy beneficiosos como la conciliación familiar y laboral y la posibilidad de desarrollo profesional.

Una de las desventajas de las oposiciones es que el proceso de preparación puede resultar tedioso y exigente. Requiere una dedicación y esfuerzo personal considerable. Es necesario invertir mucho tiempo y energía en estudiar y prepararse para superar las pruebas.

Además, el proceso selectivo de las oposiciones suele ser altamente competitivo y exigente. La presión para destacar entre otras personas candidatas es elevada, lo que puede generar ansiedad y estrés en las personas aspirantes. A menudo, se deben compatibilizar los estudios con jornadas laborales o responsabilidades personales, lo cual añade dificultad y demanda una buena gestión del tiempo.



Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Otra desventaja es la falta de flexibilidad laboral una vez que se obtiene una plaza mediante las oposiciones. Una vez que se consigue el puesto, es común tener menos margen para cambiar de posición o actividad laboral. Esto puede limitar las opciones de desarrollo profesional o la búsqueda de nuevos retos.

También cabe destacar que los funcionarios hoy en día están poco valorados y pueden tener mala imagen social. Por último, también puede haber una falta de variedad en el trabajo, ya que, al tener un puesto fijo y definido, las opciones de cambio de tareas o movimiento pueden ser limitadas.

Capítulo III: Análisis de la selección de plazas en las oposiciones de maestro

3.1. Introducción

Una vez expuesta toda la información de los apartados anteriores, está presente que el acceso a la función pública mediante las oposiciones tiene que garantizar la transparencia, la equidad y la eficiencia, para poder conseguir que las personas candidatas sean los más idóneos, ya que actualmente el proceso tendría algunas carencias.

Por ello, es por lo que es necesario realizar el análisis del método de selección de plazas en oposiciones públicas para poder corroborar que como de idóneo es, o, por el contrario, si es necesario aplicar una nueva metodología, posiblemente más completa que el actual. Este análisis se va a realizar con revisión detallada de las convocatorias, notas de las pruebas y exámenes, y la valoración de los méritos, es decir la experiencia laboral, así como la entrevista personal como parte del proceso de selección.

Asimismo, al obtener los resultados del análisis, se va a realizar una propuesta o recomendación para poder mejorar los principios básicos de los procesos selectivos, contribuyendo que la selección de personal en la administración pública que sean justas, objetivas y efectivas.

3.2. Revisión de convocatorias

3.2.1. Análisis y evaluación de la convocatoria

La revisión de las convocatorias ha sido el primer paso para realizar un correcto análisis de las metodologías de selección de plazas. Se revisa detalladamente dos convocatorias, eligiendo la convocatoria de Maestros de Música de 2021 de la Comunidad Valenciana y la convocatoria de Maestros de Educación Física de 2021 de la Comunidad Valenciana⁵, para poder evaluar el cumplimiento de las normas y los requisitos. Se escogen también dos convocatorias para poder tener más datos a evaluar y poder analizar mejor la tendencia, ya que con solo una no se tendría una vista tan completa, ni suficiente representatividad, y así se consigue reducir los posibles sesgos.

Para empezar con la revisión de las convocatorias de Maestros en la Comunidad Valenciana, es necesario ver cuáles son los requisitos generales siendo:

Nacionalidad: se pide que las personas aspirantes tengan la nacionalidad española, de alguno de los estados de la Unión Europea o de alguno de los estados con libre circulación de trabajadores, que están respaldados por la Unión Europea y ratificados por España, como pueden ser Noruega o Suiza. También sería válido ser cónyuge o hijo de alguna persona que cumpla esos criterios.

⁵ Generalitat Valenciana. (2022). Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, num. 9253, de 11/01/2022. Recuperado de https://dogv.gva.es/datos/2022/01/11/pdf/2021_13142.pdf

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Edad: Las personas aspirantes deben tener 18 años cumplidos como mínimo, y como máximo no haber llegado a la edad establecida para la jubilación forzosa. Este criterio es común en las convocatorias que se realizan en España.

Capacidad física y psíquica: Es frecuente exigir tener ciertas capacidades físicas o mentales, para poder realizar funciones del puesto. El estado físico se analiza con pruebas como la resistencia, fuerza o agilidad, y el estado psíquico con pruebas como exámenes psicotécnicos o con las entrevistas personales, para demostrar una buena salud mental y emocional. Son muy importantes para los puestos como los cuerpos de seguridad ciudadana, los bomberos, u otras especialidades.

Expedientes y sentencias: Las personas opositoras no pueden haber sido separado del servicio de cualquier administración pública por un expediente disciplinario ni estar inhabilitado para empleos públicos por sentencia judicial. Además, no deben haber sido condenado por delitos contra la libertad e identidad sexual. Estos criterios son esenciales para asegurar que las personas aspirantes tengan un historial laboral y personal adecuado para trabajar en la administración pública.

Personal funcionario: Se establece no ser personal funcionario de carrera, en prácticas o estar pendiente del correspondiente nombramiento del mismo cuerpo de maestros, salvo en el caso de adquirir nuevas especialidades a través del procedimiento establecido en la convocatoria.

Además de los requisitos que hay generales, la convocatoria de maestros de música de la Comunidad Valenciana establece los siguientes requisitos específicos:

Titulación: Es necesario disponer del título de Maestro o el título de grado correspondiente, título de licenciado, ingeniero o título oficial de Educación Superior de Graduado, acreditar una cualificación específica adecuada para impartir las materias, y tener formación pedagógica y didáctica⁶. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, debe tener en posesión el certificado de homologación. Necesario para asegurar que las personas aspirantes cuenten con la formación académica adecuada para el puesto de trabajo.

Idiomas: Se exige certificar el conocimiento de los dos idiomas oficiales de la Comunidad Valenciana, el Castellano y el Valenciano. Se requiere la acreditación del título del valenciano nivel medio (C1) o superior. Necesario para garantizar que las personas aspirantes sean capaces de comunicarse en ambas lenguas oficiales de la región.

⁶ Generalitat Valenciana. Procedimiento de selección de personal estatutario. [En línea]. 2013. Disponible en: <[https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=17336#:~:text=a\)%20Tener%20un%20t%C3%ADtulo%20de,2010%2C%20de%20%20de%20julio](https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=17336#:~:text=a)%20Tener%20un%20t%C3%ADtulo%20de,2010%2C%20de%20%20de%20julio)> [Consulta: 3 de mayo de 2023].

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

También existen unos requisitos específicos para participar por la reserva de plazas para personas con diversidad funcional: tener una diversidad funcional igual o superior al 33% reconocida por los órganos competentes.

Establecidos los requisitos de la convocatoria, también se especifican los plazos de presentación de toda la documentación necesaria para solicitar la adhesión. Pueden solicitar titulaciones, certificados académicos, de experiencia laboral, y demás documentación. También tienen que pagar las tasas para tener el derecho al examen, que se deben pagar antes de realizar la prueba, y que estarán exentas en caso de ser personas en paro las que lo soliciten. Se dispondrá de la información sobre las listas provisionales y su proceso de reclamación, si hubiera algún error, y el plazo para poder subsanar los errores que pueda haber. Además, se encontrará información sobre las listas definitivas de los admitidos y excluidos, que podrán hacer los exámenes, y también se indicará su posible recurso y proceso de reclamación y todos los plazos. Por último, se incluirá información sobre los órganos de selección y coordinación que se encargan del proceso de evaluación, formado por expertos.

Las pruebas de las oposiciones se dividen en dos grandes bloques: uno relacionado con la formación, que es común a todas las especialidades, y otro relacionado con las materias específicas que deberán impartir los docentes, con exámenes especializados según la materia. Si se examina el programa de las oposiciones de maestros en la Comunidad Valenciana, se puede encontrar que está diseñado para evaluar los conocimientos y habilidades necesarios para ejercer la docencia en Educación Infantil y Primaria.

Actualmente, en las oposiciones de maestros en la Comunidad Valenciana las pruebas son: Primera prueba, donde se examinan los conocimientos realizando una prueba práctica y una de desarrollo escrito de un tema elegido al azar, evaluándose conjuntamente; y la Segunda prueba, que es la programación de una unidad didáctica y su posterior exposición. Una vez realizadas, está la fase de concurso donde se valoran los méritos.

Para la especialidad de Música, hay pruebas específicas relacionadas con historia de la música, teoría musical, y habilidades musicales tales (interpretación de piezas o dirección del coro). En la especialidad de Educación Física, las pruebas específicas son con relación a la anatomía y fisiología humana, educación para la salud, psicología y sociología del deporte, y pruebas prácticas como pueden ser diseñar una sesión de una clase.

Es importante tener en cuenta, que el temario se actualiza en cada convocatoria, por los avances en la educación y en las materias que se enseñan, pero de manera generalizada, no sufre muchas variaciones significativas.

3.2.2. Análisis y evaluación de las pruebas de examen

Primero de todo, se puede resaltar que para el análisis de todos estos datos, se han estado trabajando con un volumen de datos de doce PDF de una o dos páginas cada uno correspondientes a las actas finales de la fase de oposición y otros doce PDF de entre cinco y siete páginas correspondientes a las actas de méritos definitivas de las oposiciones de Maestros de Música, y veinticuatro PDF de datos de una o dos páginas también de las actas finales de la fase de oposición y otros veinticuatro de entre seis y ocho páginas correspondientes a las actas de méritos definitivas de las oposiciones de Maestros de Educación Física, como se puede verificar posteriormente en los anexos de este trabajo, y que para trabajar con ellos se han trasladado mediante la extracción de tablas de los documentos PDF a hojas de cálculo de Excel, para poder analizarlos y para poder sacar todos los gráficos que se han necesitado para desarrollar el trabajo.

En la segunda fase de este estudio, se realiza el análisis y la evaluación de las pruebas de examen de las oposiciones de Maestros de Música y Educación Física, parte en la que se profundiza en este trabajo.

Para realizar un correcto análisis y evaluación de las pruebas de examen, es importante considerar varios aspectos importantes. Primero, se debe pensar en el diseño de las pruebas, incluida la orientación a las personas estudiantes, la elección del tipo de preguntas y los criterios de evaluación.

Cabe destacar que, según lo consultado en las convocatorias específicas de Música o Educación Física de la Comunidad Valenciana, una de las cosas que se identifican es que se debería modificar la fuente de algunos títulos o tipografías para mejorar la claridad de las pruebas. Sin embargo, en cuando a redacción de las pruebas, todas las revisadas muestran un alto nivel de claridad y concisión, lo que facilita la realización de las pruebas por las personas candidatas.

Pero en este caso, se centra en analizar los resultados de las pruebas de exámenes (tipo test, desarrollo y programación de unidad didáctica) y los méritos, de las personas admitidas y que aprobaron las oposiciones.

Según los resultados publicados en la web oficial de la Generalitat Valenciana⁷, y según las bases de las oposiciones, se realiza una separación de las personas candidatas teniendo en cuenta su ubicación geográfica y el número de personas aspirantes que aprueban los exámenes escritos, incluyendo las pruebas tipo test y de desarrollo.

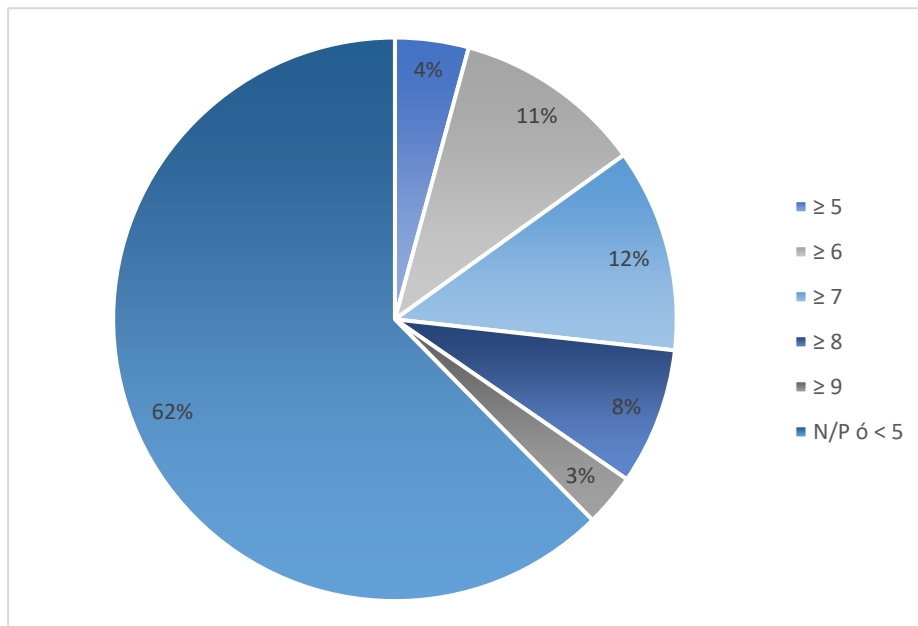
Este método es el que se utiliza en la mayoría de las oposiciones, ya asegura un reparto justo de las personas candidatas, a la vez que reduce los costes para la administración y las posibles dificultades logísticas relacionadas con la organización y ejecución de las pruebas.

⁷ Generalitat Valenciana. Actas de Tribunales de Oposiciones Docentes. Recuperado de <https://ceice.gva.es/es/web/rrhh-educacion/oposiciones>

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

En el caso de las pruebas de Maestros de Música, como se puede observar en la Figura 2⁸, los datos muestran que un total de cuatrocientos noventa y siete personas candidatas se inscribieron para realizar las pruebas, pero de estos, finalmente trescientos diez no se presentaron o no pudieron superar la convocatoria. Esto significa que un 37.6% de las personas candidatas lograron aprobar. Si se observa la figura siguiente, se aprecia que un 27% de personas obtuvieron una nota entre cinco y siete con noventa y nueve. Además, un grupo más pequeño de un 8% (treinta y nueve personas) obtuvieron una puntuación de más de un ocho, y finalmente un 3% (quince personas) alcanzaron una calificación superior a nueve.

Figura 4
Notas oposiciones Maestros Música

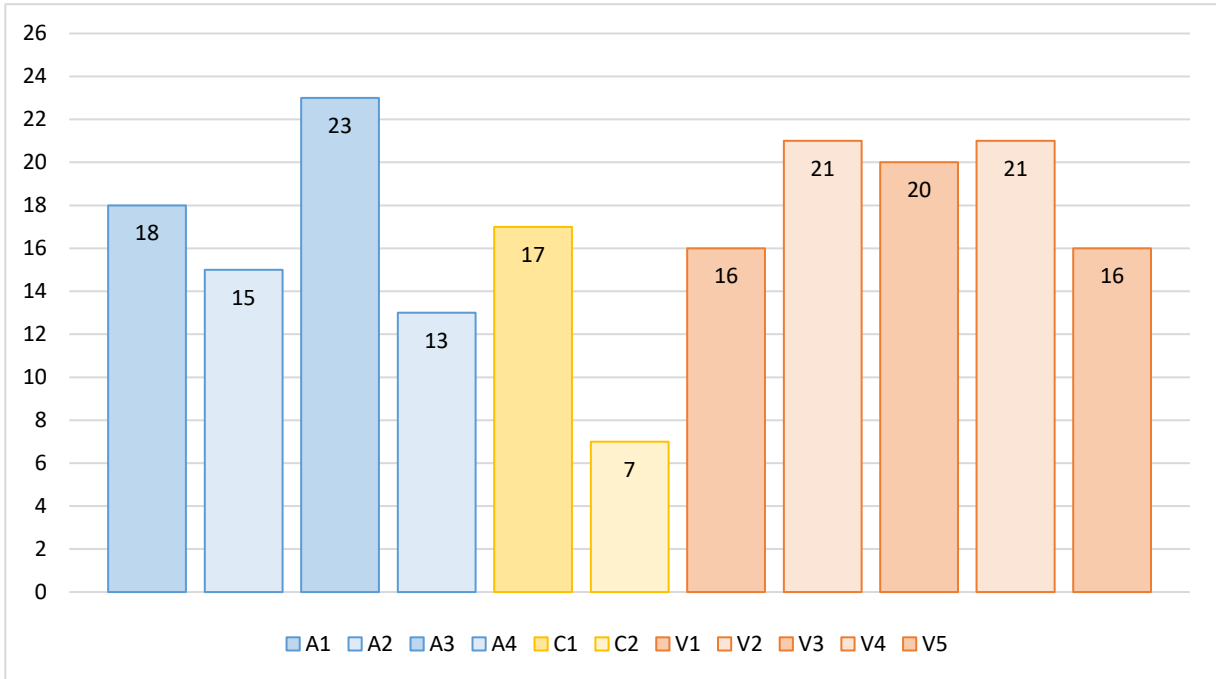


⁸ Nota: Gráfica de las notas obtenidas en las oposiciones de maestros de música, en porcentaje. Fuente: Elaboración propia.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Estos aprobados se distribuyen en diferentes tribunales según las provincias de Alicante, Castellón y Valencia. En Alicante hay cuatro tribunales, cada uno con un número de personas aspirantes que va entre trece y veintitrés, dos tribunales en Castellón con diecisiete y siete, respectivamente, y cinco tribunales en Valencia con un rango de entre dieciséis a veintiún personas aspirantes. La Figura 3⁹ muestra cómo se han organizado los tribunales según el número de solicitantes en cada provincia.

Figura 7
Reparto tribunales - Música



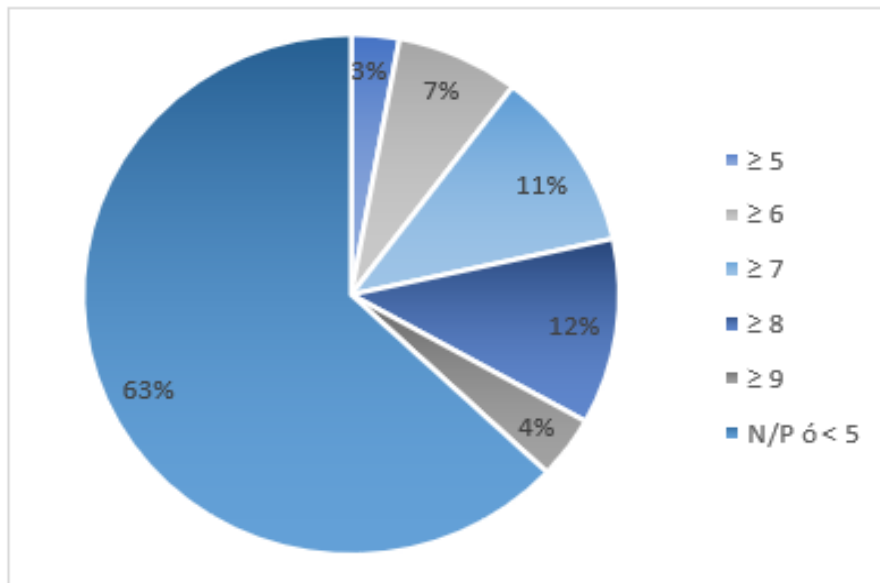
- Alicante
- Castellón
- Valencia

⁹ Nota: Gráfica del volumen de personas candidatas seleccionadas por tribunal en las oposiciones de música. Fuente: Elaboración propia.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Y en las pruebas de Maestros de Educación Física hubo un total de mil ciento nueve personas que solicitaron realizar el examen de oposición y fueron admitidas, viendo la Figura 4¹⁰, se extrae que seiscientos noventa y nueve personas candidatas finalmente suspendieron o no se presentaron, lo que supuso un 37.01% de aprobados. Al observar la figura, se aprecia también que un 21% de las personas obtuvieron una nota entre cinco y siete con noventa y nueve, otro grupo obtuvo un 12% (treinta y nueve personas) sacando más de un ocho y, por último, un 4% (quince personas) lograron sacar un nueve o más.

Figura 10
Reparto de tribunales - Educación Física

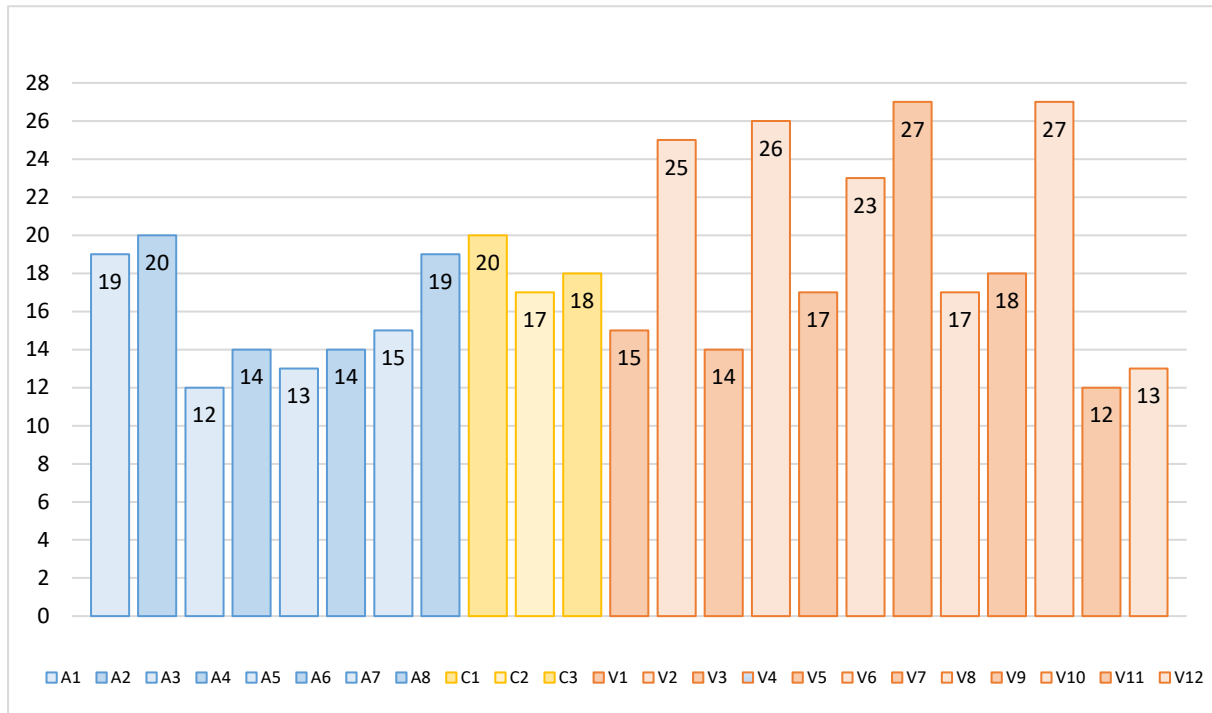


¹⁰ Nota: Gráfica de las notas de las oposiciones de maestros de educación física, en porcentaje. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Estos aprobados también se han distribuido según las provincias, y se han repartido en ocho tribunales en Alicante con entre doce y veinte personas aspirantes, tres tribunales en Castellón con entre diecisiete y veinte personas aspirantes y doce tribunales en Valencia con entre doce y veintisiete personas aspirantes, tal y como se comprueba a continuación, según los datos extraídos y que se pueden comprobar en la Figura 5¹¹:

Figura 13
Notas oposiciones Maestros de Educación Física



- Alicante
- Castellón
- Valencia

Teniendo en cuenta todos estos factores, y en base a los resultados oficiales publicados en la web, se ve que hay una diferencia en la cantidad de personas candidatas seleccionados por cada tribunal en las oposiciones de Maestros de Música y Maestros de Educación Física en las diferentes provincias.

¹¹ Gráfica del volumen de personas candidatas seleccionadas por tribunal en las oposiciones de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Como se muestra en la Figura 6¹², en las oposiciones de Maestros de Música, los tribunales de Alicante y Valencia seleccionaron a tres personas aspirantes por tribunal, mientras que en Castellón se seleccionaron dos. De esto, se alude que hubo mayor número de personas aspirantes en las provincias de Alicante y Valencia. Las notas fueron entre el nueve con cuarenta y uno y siete con doce.

Por otra parte, en las oposiciones de Maestros de Educación Física, como se muestra en la Figura 7¹³, se seleccionaron entre uno y dos personas candidatas en los tribunales de Alicante, uno en los de Castellón y entre uno y dos en los de Valencia. Y de estos datos se puede establecer que también hubo más personas aspirantes en Alicante y Valencia, siendo mayor esta última provincia, por el número de tribunales.

Figura 16
Reparto por tribunal - Música

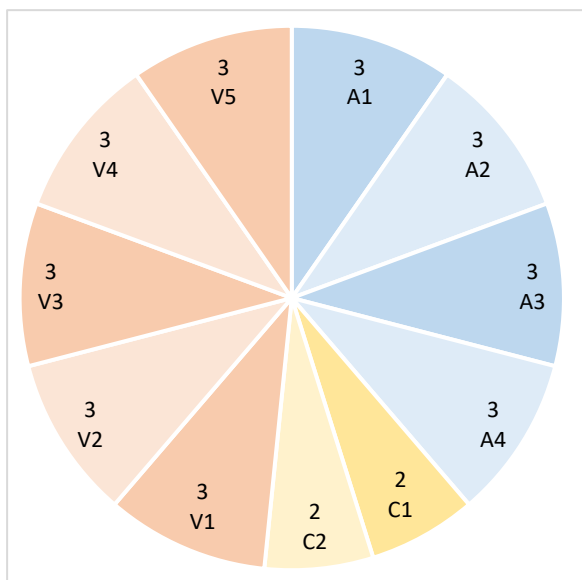
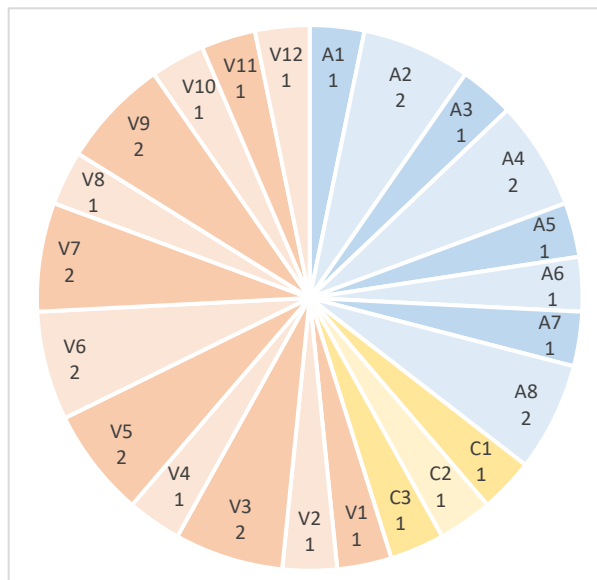


Figura 19
Reparto por tribunal - Educación Física



■ Alicante ■ Castellón ■ Valencia

No obstante, es importante tener en cuenta que el número de personas candidatas seleccionados por cada tribunal no necesariamente refleja totalmente precisa la selección de personas candidatas más óptimo. Esto al final, se debe a las posibles diferencias que hay en la forma en que los tribunales evalúan las pruebas. Por lo tanto, el número de seleccionados por un tribunal concreto no debe ser tomado como el único indicador de la calidad de selección, ya que existen otros factores que están involucrados en el proceso de evaluación.

¹² Nota: Gráfica con el volumen de reparto por tribunal en las oposiciones de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

¹³ Nota: Gráfica con el volumen de reparto por tribunal en las oposiciones de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Por eso es importante realizar una investigación de alternativas más razonables y justas para la selección de personas candidatas para futuras convocatorias de oposiciones. Una alternativa podría ser un sistema de calificación unificado, donde todos los tribunales califiquen los exámenes de la misma manera, pero no podría ser estricto en los exámenes orales de las oposiciones, por lo que hay que proponer alternativas basadas en métodos estadísticos.

3.3. Alternativas al método tradicional de evaluación de las oposiciones

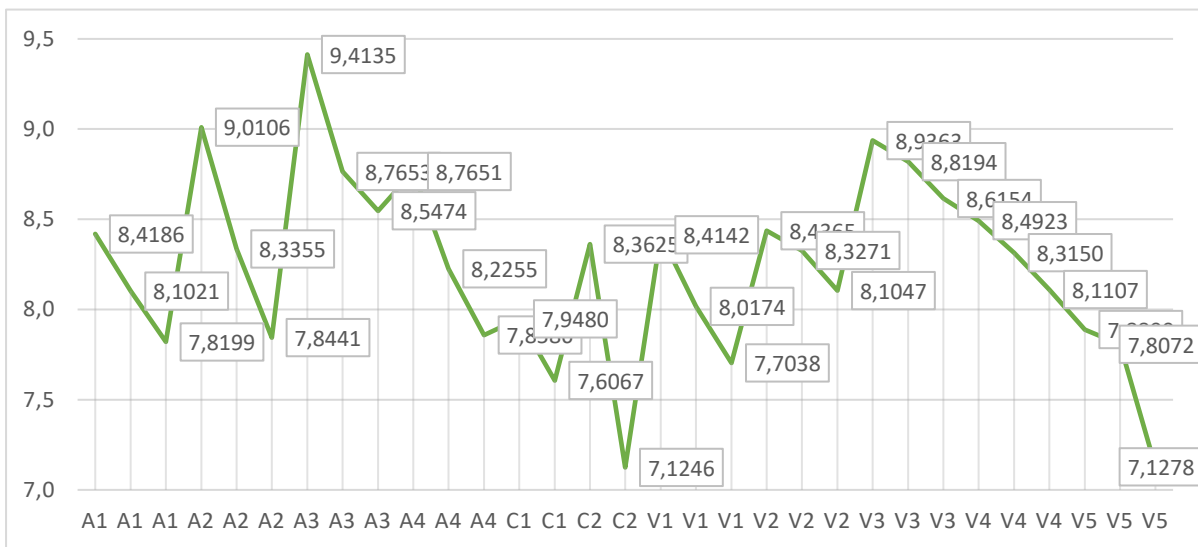
Como se ha estado viendo, existen ciertas limitaciones en las evaluaciones de las oposiciones, centradas en las pruebas teóricas. Por esta razón, es importante que se hable de las alternativas al método tradicional de calificación de las oposiciones, de seleccionar equis personas candidatas para cada tribunal, que permitan clasificar de otra manera más efectiva los resultados de las personas candidatas.

3.3.1. Evaluación de las notas por tribunal

El método tradicional con el que se hace actualmente la selección de las personas candidatas es ordenando de mayor a menor las notas en cada tribunal por separado y seleccionando a un número fijo de personas candidatas en función de cuantas plazas hay que cubrir y personas se presentan para el puesto ofertado.

Como ya se ha comentado anteriormente, en el caso de las oposiciones de Maestros de Música se seleccionaron entre uno y tres personas candidatas por tribunal, siendo las notas de las personas candidatas seleccionados entre 7,1278 y 9,4135. En la Figura 8¹⁴ se pueden ver las notas de estas personas candidatas:

Figura 22 Gráfica de notas Maestros de Música

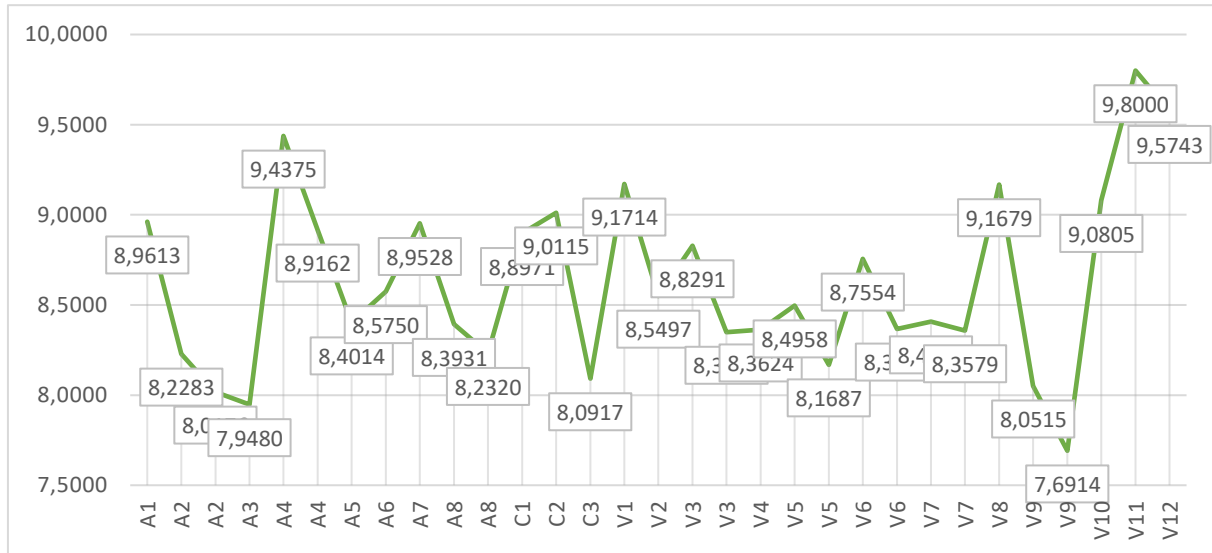


¹⁴ Nota: Gráfica de las notas obtenidas en las oposiciones de música por las personas admitidas con el método actual de selección. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Y en las oposiciones de Maestros de Educación Física, que seleccionaron entre uno y dos personas candidatas por tribunal, se puede observar que las notas de las personas candidatas seleccionados van desde 7,6914 y 9,8000 como se puede observar en la Figura 9¹⁵:

Figura 25
Gráfica de notas Maestros de Educación Física



Estas dos figuras muestran que cada tribunal tiene una puntuación media diferente. Algunos tribunales tienen promedios más altos que otros, lo que indica un posible mejor rendimiento de las personas candidatas de esos tribunales. Estos análisis de las notas ayudan a identificar posibles diferencias en los criterios de evaluación entre los tribunales y refleja la necesidad de una mayor coherencia y objetividad en las correcciones.

¹⁵ Nota: Gráfica de las notas obtenidas en las oposiciones de educación física por las personas admitidas con el método actual de selección. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

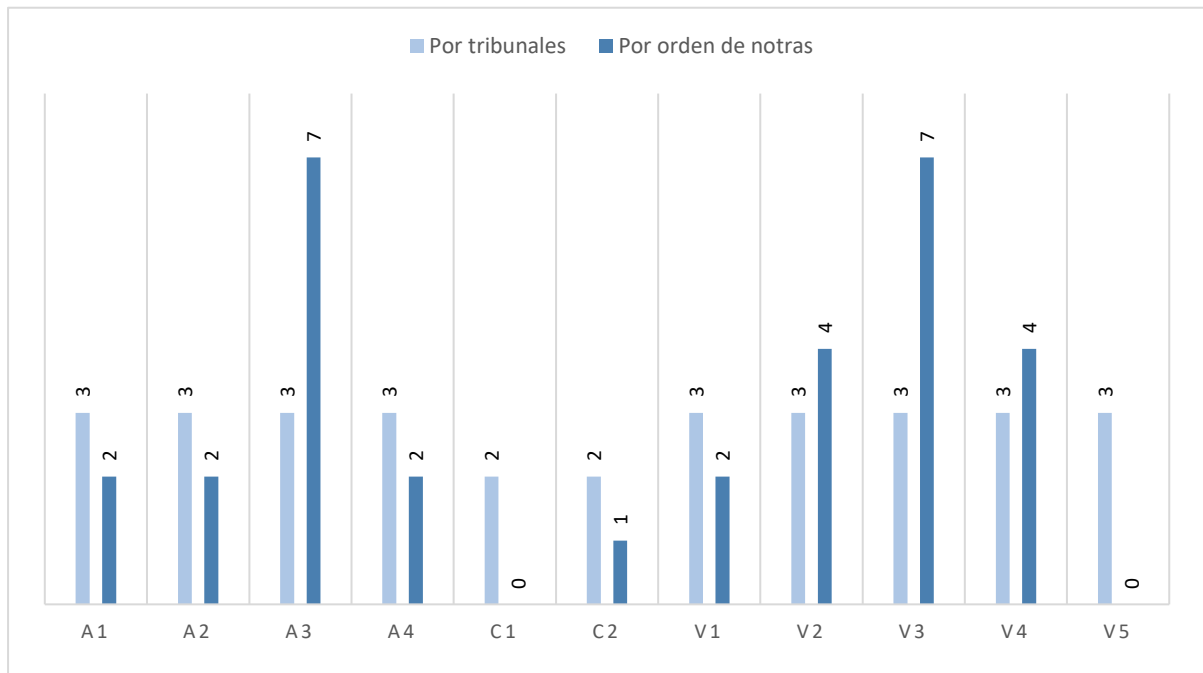
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

3.3.2. Evaluación de las notas de mayor a menor

Un método alternativo de evaluación muy habitual sería ordenar las notas de mayor a menor, sin tener en cuenta los tribunales a los que pertenezcan las personas candidatas. Esto puede ser una herramienta útil para entender el proceso de evaluación en las oposiciones, pero tiene que analizarse con precaución y con el suficiente contexto.

Si se analizan los datos de los aprobados en la oposición de Maestros de Música, se ve, tal y como muestra la Figura 10¹⁶, que se seleccionan treinta y dos plazas (según la convocatoria) de los ciento ochenta y siete aprobados, lo que sería una opción apropiada para la elección de las personas candidatas más destacados académicamente. Como se puede observar, hay una notable diferencia en el reparto de plazas en los tribunales A3 que tendría siete plazas, C1 y V5 que no tendrían ninguna plaza seleccionada y V3 que tendría siete plazas también, en comparación al método tradicional de asignación. El resto de las asignaciones, son parecidas, distanciándose en más menos un candidato seleccionado.

Figura 28 Gráfico de notas por tribunales y por orden – Música.

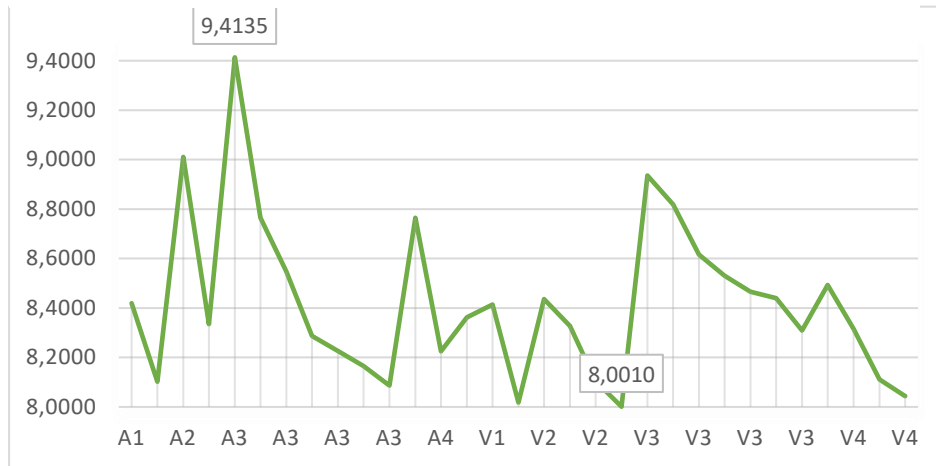


¹⁶ Nota: Gráfica en la que se comparan los admitidos por tribunal, según el método de selección empleado (actual por tribunales y por notas ordenadas de mayor a menor) en las oposiciones de maestros de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

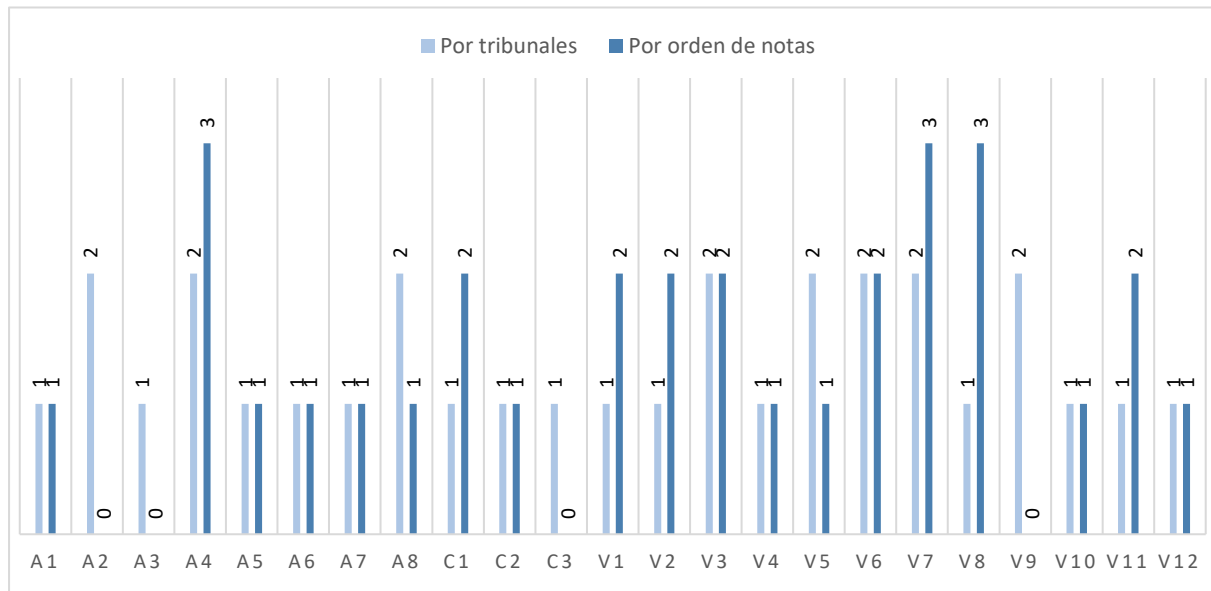
Por otro lado, los rangos que hay de las notas de las personas candidatas que serían los seleccionados con este método, también serían muy distintos, siendo estos en este caso entre 9,4135 y 8,0010, como se muestra en la Figura 11¹⁷:

Figura 31
Gráfica de notas de las personas seleccionadas por nota de mayor a menor - Música



Adicionalmente, si se analizan también las notas ordenadas de mayor a menor de las oposiciones de Maestros de Educación Física, se puede observar con los datos de la Figura 12¹⁸ la misma tendencia a la clasificación por tribunales, aunque en menor medida. Aun así, se puede sacar conclusiones interesantes sobre la distribución de notas de mayor a menor.

Figura 34
Gráfico de notas por tribunales y por orden - Educación Física.



¹⁷ Nota: Gráfica de las notas de las personas admitidas por el método de clasificar la nota de mayor a menor de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

¹⁸ Nota: Gráfica en la que se comparan los admitidos por tribunal, según el método de selección empleado (actual por tribunales y por notas ordenadas de mayor a menor) en las oposiciones de maestros de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

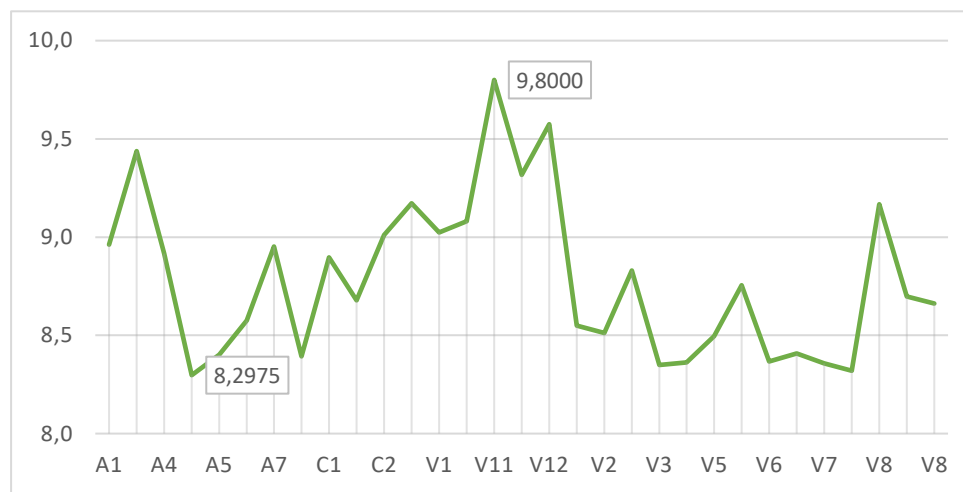
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

En primer lugar, se puede ver que en todas las provincias siempre existe mínimo un tribunal que no seleccionaría ningún candidato. Concretamente en estas oposiciones en Alicante hay dos tribunales que no escogería a ninguno. Todo esto sugiere que la evaluación no es uniforme, y por ello es necesario investigar métodos alternativos de evaluación.

Y, por otro lado, destacarían el tribunal A4, V7 y V8 que son los que más personas candidatas seleccionarían, siendo estos tres en cada uno. Este hecho remarca la importancia de comprender los criterios de evaluación utilizados. Se puede observar el rango de notas que tendrían los seleccionados con este método, viendo que van desde 8,2975 a 9,8000, como se muestra en la Figura 13¹⁹:

Figura 37

Gráfica de notas de los seleccionados por nota de mayor a menor - Educación Física



Para poder analizar correctamente, hay que tener en cuenta que es normal que algunas personas candidatas se preparen más los exámenes que otros o que tengan mayor facilidad para realizar las pruebas por haber realizado un gran número de simulacros de examen o por haberse presentado en varias ocasiones, así como que tengan más méritos conseguidos a lo largo de su carrera, por haber trabajado más tiempo en las escuelas o por haber publicado más investigaciones en revistas científicas.

En cuanto a los factores externos, es posible que las personas candidatas que se presentan en ciertas zonas tengan una formación diferente a los de otras zonas. Es decir, que las personas candidatas de zonas más rurales o alejadas de los núcleos urbanos más grandes tengan una mayor experiencia en la enseñanza más especializada de las pruebas, o que tengan mejores y mayores números de méritos que hagan que puedan conseguir más nota final en la evaluación.

¹⁹ Nota: Gráfica de las notas de las personas admitidas por el método de clasificar la nota de mayor a menor de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Cuando se dice que la composición de los tribunales puede influir en la distribución de la asignación de las plazas en las oposiciones, es porque es muy posible que, al evaluar a las personas candidatas, puedan tener criterios y enfoques diferentes, y todo esto puede influir en la discrepancia de notas.

Por ejemplo, si un tribunal tiene una mayoría de miembros que poseen una formación y experiencia muy avanzada en la música clásica, es posible que los que tengan formación y experiencia en otros géneros musicales y las pruebas sean más enfocadas en la música clásica, puede hacer que las personas aspirantes no sean evaluadas de manera equitativa o justa. De la misma manera, que, si un tribunal está compuesto principalmente por miembros de una misma institución o asociación musical, puede haber un sesgo involuntario en la evaluación que no estén en las mismas.

También es posible que algunos tribunales sean más exigentes en la evaluación sin que haya una motivación específica, y por ello se vea afectado el número de aprobados de cada uno de ellos, o completamente lo contrario, que un tribunal sea menos exigente por cualquier motivo, y esto haga que las notas sean más altas. Por eso están importante que la composición de los tribunales sea equilibrada y representativa de la diversidad de criterios y enfoques necesarios para evaluar adecuadamente a las personas candidatas.

Cabe destacar, que una posibilidad pueda ser también que algunas personas candidatas hayan tenido más afinidad con los temas y cuestiones planteadas en los exámenes, y por ello obtengan mejores notas.

Analizar las notas de mayor a menor en las oposiciones, puede proporcionar mucha información útil sobre el proceso de evaluación y variabilidad de las notas entre tribunales. Aunque en algunos casos se puede observar que hay una tendencia similar a la clasificación por tribunales, es importante tener en cuenta que la valoración de las oposiciones no es exacta y siempre existe la posibilidad de que haya subjetividad y errores humanos.

3.3.3. Evaluación de las notas usando la estandarización o normalización

La estandarización o normalización es un proceso estadístico mediante el cual se transforman los valores de una variable para que se ajusten y tengan una distribución común, para poder realizar una evaluación y comparación equitativa de los resultados de las notas de los diferentes tribunales.

Por lo que, el objetivo principal, es eliminar las diferencias de escala entre los valores de una variable, y que permita analizar y comparar las variables de manera más igualitaria. Es decir, los valores de calificación se ajustan para determinar que calificaciones se destacan en función de la media y la desviación estándar.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Al alinear las notas utilizando este método, se crea una base común y objetiva y se eliminan las diferencias en las escalas de evaluación utilizadas por los tribunales. Esto ayuda a comparar más justa y precisamente a las personas candidatas, asegurando que la evaluación sea en igualdad de condiciones, sin que influya el tribunal que les corresponda para evaluar.

La normalización o estandarización no solo ayuda a ajustar las diferencias de escala entre los datos, sino que también es útil para eliminar posibles sesgos que puedan surgir de diferentes criterios de evaluación u otros factores del contexto. Es como una herramienta que permite poner a todos en el mismo nivel de comparación.

Para calcular la normalización, se utiliza la fórmula de estandarización o normalización. Esta fórmula proporciona información sobre qué tan dispersos están los valores individuales alrededor de la media. Indica qué tan lejos o cerca están los datos de la media en términos de fuerza.

Así que, gracias a la normalización, se puede tener una idea más clara de cómo se distribuyen los valores y cómo se comparan entre sí. Además, permite eliminar esos posibles sesgos y asegurar de que se evalúa de manera justa y objetiva.

Matemáticamente, la normalización de una variable se realiza mediante dos pasos. En primer lugar, se resta la media de esa variable a cada valor individual. Esto ayuda a centrar los valores alrededor de un punto común. Luego, se divide el resultado por la desviación estándar de la variable. Todo esto, y debido a que se puede comprobar que las notas siguen una distribución normal, contribuye finalmente a ajustar los resultados de las personas aspirantes en una misma escala estándar, donde la media es 0 y la desviación estándar es 1.

Al estandarizar los valores de esta manera, se crea de cero una nueva escala en la que se puede comparar la posición relativa de cada resultado de cada aspirante con respecto al promedio y la variabilidad de las notas en general. Es como si se hablara un idioma común en el que todos los valores pueden entenderse y compararse de manera justa. Esta estandarización ayuda a comprender mejor cómo se distribuyen los valores y cómo se clasifican en relación con el promedio o la media, y la varianza de la variable.

El valor estandarizado o normalizado indica cuántas desviaciones estándar un valor específico está por encima o por debajo de la media. Un valor positivo indica que el valor está por encima de la media. Cuanto más alto sea el valor estandarizado, más lejos está el valor de la media. Un valor negativo significa que está por debajo de la media.

La fórmula expresada matemáticamente es:

$$Z = \frac{x - \mu}{\sigma}$$

Z = es el resultado estandarizado.

x = es el valor individual, la nota de cada una de las personas candidatas.

μ = es la media del conjunto de datos, es decir, la media de las notas.

σ = es la desviación estándar del conjunto de datos.

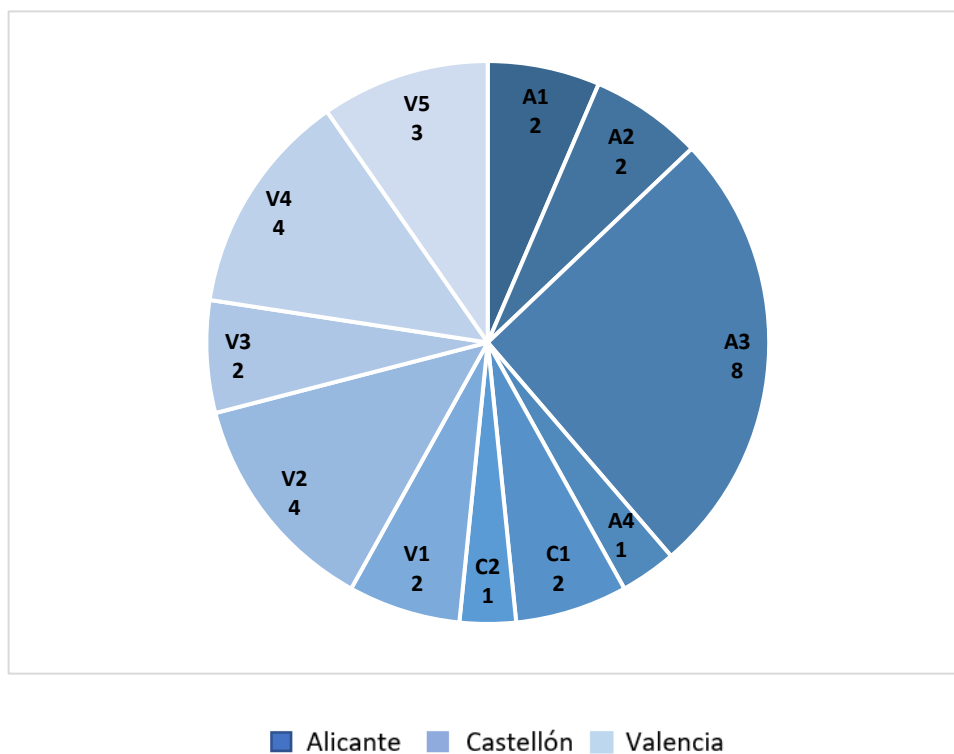
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Estos cálculos se encuentran reflejados en los [Anexos III y VI](#), donde se indica la media del conjunto de los datos, y la desviación estándar. En los [Anexos II y V](#) se encuentran los datos correspondientes al valor individual, y el resultado estandarizado de cada persona aspirante.

Una vez realizada la estandarización de las notas, cuyos resultados de los cálculos realizados con la formula anterior, se pueden consultar en el Anexo III: Listado de datos de aspirantes de Música y el Anexo IX: Listado de datos de aspirantes de Educación Física, se utilizan dichos valores para comparar las notas de las personas candidatas de manera un poco más equitativa.

En el análisis de las oposiciones de maestros de Música se puede comprobar que hay una distribución más desigual que con los otros métodos de análisis de las notas. A continuación, se muestran estos datos en la Figura 14²⁰:

Figura 40
Normalización Maestros Música



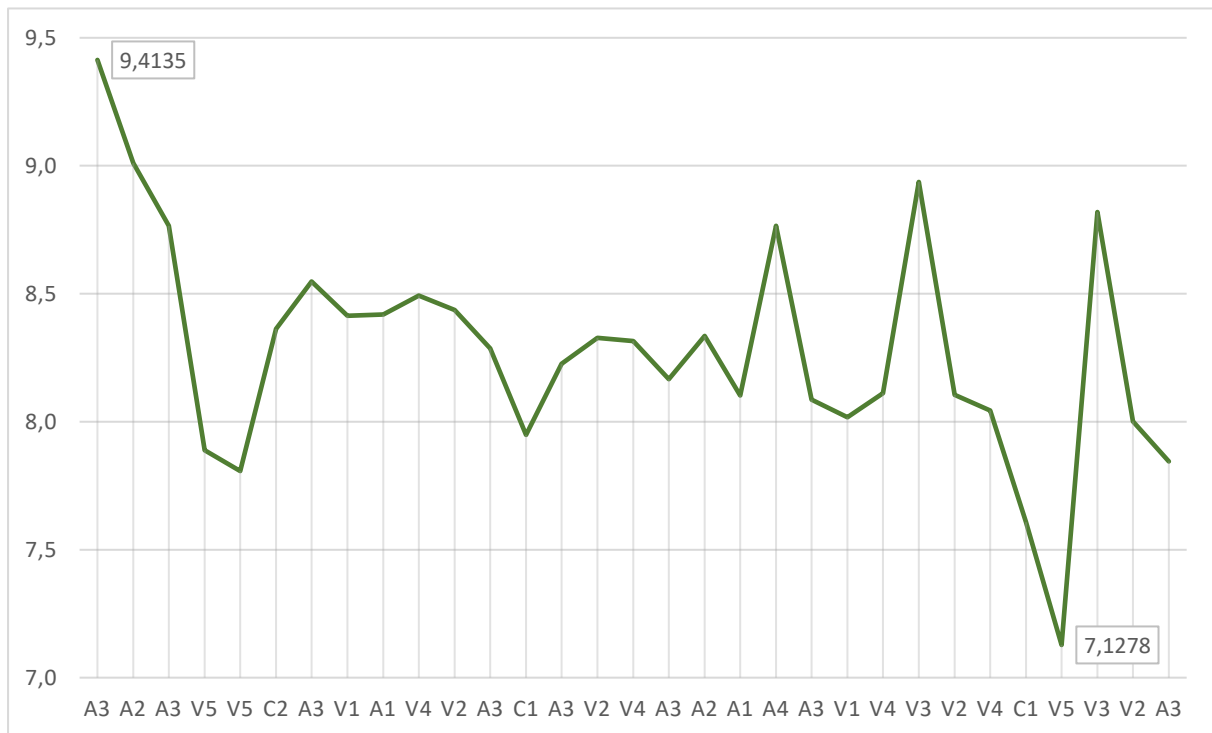
²⁰ Nota: Gráfica del volumen de personas admitidas utilizando la normalización, repartida por tribunales, en las oposiciones de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Destacaría el tribunal A3 con ocho personas candidatas seleccionados, lo que podría sugerir a que sea un tribunal más generoso en la corrección. Por otro lado, los tribunales V2 y V4 han seleccionado cuatro personas candidatas cada uno y, por otro lado, el tribunal V5 ha seleccionado tres y el resto de los tribunales, cabe destacar que ha seleccionado uno o dos personas candidatas, y no habría ninguno de ellos sin ningún candidato seleccionado. Si se examina el rango de notas de los seleccionados con este método, en la Figura 15 ²¹se ve que las calificaciones van desde 7,1278 a 9,4135:

Figura 43

Gráfica de notas de las personas seleccionadas por normalización - Música

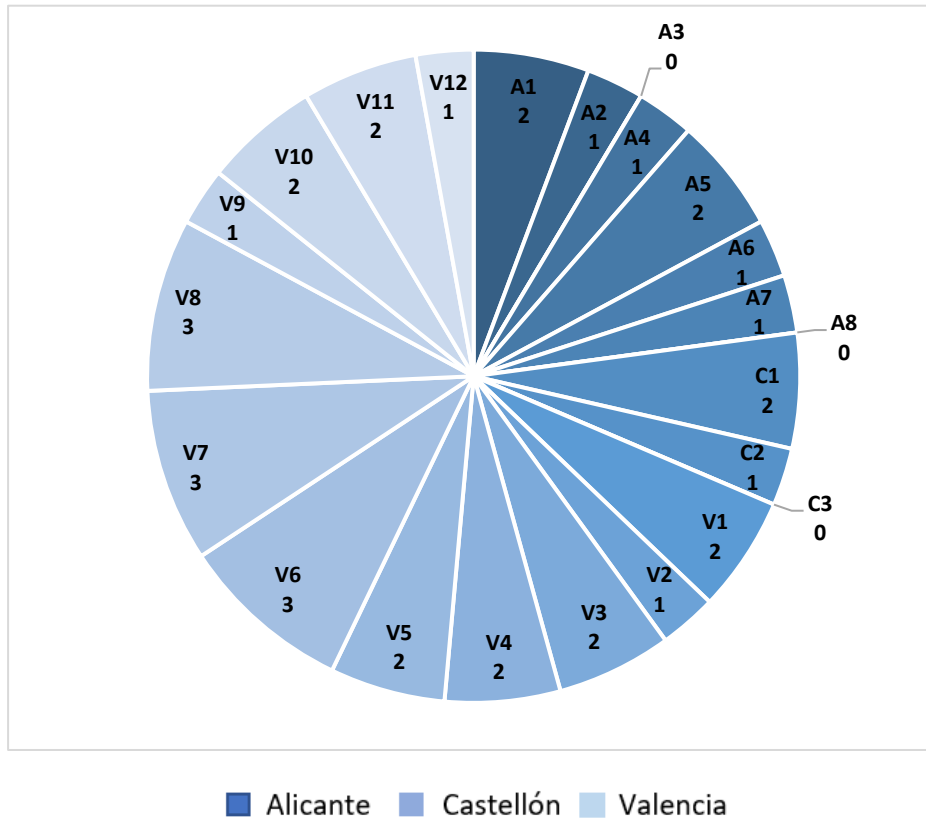


²¹ Nota: Gráfica de las notas de las personas admitidas por el método de clasificar las notas según la normalización en las oposiciones de maestros de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Por otro lado, si se analiza la estandarización de las oposiciones de maestro de Educación Física, se ve que hay tres tribunales que no seleccionarían ningún candidato, el A3, A8 y C3, dos pertenecen a Alicante y uno a Castellón. El resto de los tribunales variarían entre uno y dos personas candidatas seleccionados, y destacarían los tribunales V6, V7, y V8 que seleccionarían a tres personas candidatas, tal y como se puede observar en la Figura 16²²:

Figura 44 Normalización Maestros Educación Física



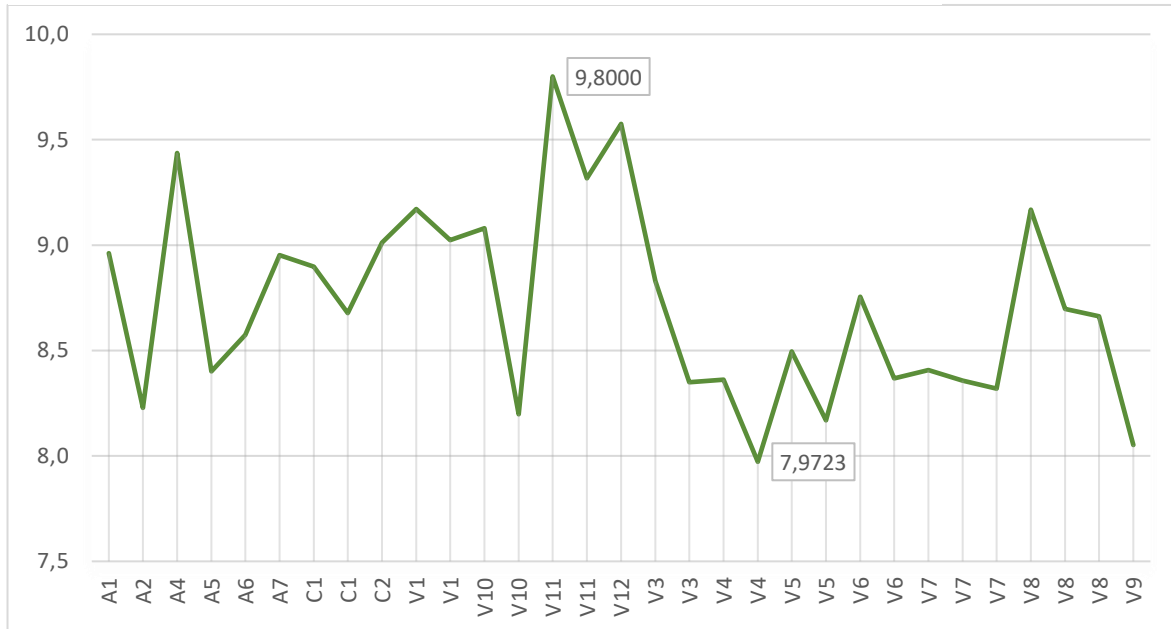
²² Nota: Gráfica del volumen de personas admitidas utilizando la normalización, repartida por tribunales, en las oposiciones de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Y si se estudian las notas de las personas candidatas seleccionados con este método en las oposiciones de Maestros de Educación Física, se obtiene un rango entre 7,9723 a 9,8000, tal y como muestra la Figura 17²³:

Figura 45

Gráfica de notas de las personas seleccionadas por normalización - Educación Física



Al analizar todos estos datos, se puede sacar varias conclusiones importantes. Al estandarizar las notas, se crea una escala común y objetiva que facilita la comparación de las personas candidatas. Esto permite que se identifique de manera más precisa la posición relativa de cada candidato con el grupo en general y la variabilidad de las calificaciones. Esto ayuda a identificar aquellas personas candidatas que destacan más significativamente del resto, en términos de rendimiento, ya que los que tienen valores positivos altos, indican un rendimiento excepcional por encima de la media, lo que puede resultar muy útil para escoger y reconocer a las mejores personas candidatas.

Otro aspecto importante es la equidad en la evaluación. Al ajustar todas las notas, se reducen las posibles diferencias de escala entre los tribunales y se eliminan los posibles sesgos potenciales en la evaluación. Esto permite que la evaluación sea más justa e igualitaria, al nivelarlos, independientemente del tribunal que los haya evaluado.

Además, el uso de la normalización o estandarización puede facilitar el análisis de tendencias a lo largo de los años o entre diferentes convocatorias, ya que, al tener una escala común, se pueden comparar las calificaciones y observar todos los cambios en los resultados de manera más objetiva, pudiendo ser esta, una información muy útil para mejorar los futuros procesos de selección.

²³ Nota: Gráfica de las notas de las personas admitidas por el método de clasificar las notas según la normalización en las oposiciones de maestros de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

3.4. Comparación y análisis de las tres metodologías de evaluación

La comparación y el análisis de las metodologías de evaluación en conjunto son fundamentales para obtener una visión global y comprender los resultados. Al analizar las notas en su conjunto, se pueden identificar patrones, tendencias y aspectos relevantes que pueden resultar muy interesantes para este trabajo.

Lo primero que hay que realizar es la elección de las personas candidatas según el método utilizado, y juntarlas para poder ver con claridad cuáles son las personas seleccionadas, para poder elaborar las comparaciones y análisis de los apartados siguientes. Los datos en conjunto mostrados en la Figura 18 ²⁴ de las oposiciones de Maestros de Música, ordenados de mayor a menor, para tener mejor claridad de los datos e identificar rápidamente cuales son los que son distintos son:

Figura 48
Tabla de notas y reparto de las plazas en conjunto, de las oposiciones de Música

SELECCIÓN POR TRIBUNALES		SELECCIÓN POR NOTAS ORDENADAS DE MAYOR A MENOR		SELECCIÓN POR NORMALIZACIÓN Y SU VALOR		
TRIBUNAL	MEDIA	TRIBUNAL	MEDIA	TRIBUNAL	MEDIA	NORMALIZACION
A3	9,4135	A3	9,4135	A3	9,4135	2,43398
A2	9,0106	A2	9,0106	A2	9,0106	2,13396
V3	8,9363	V3	8,9363	V3	8,9363	1,99647
V3	8,8194	V3	8,8194	V3	8,8194	1,96228
A3	8,7653	A3	8,7653	A3	8,7653	1,87696
A4	8,7651	A4	8,7651	A4	8,7651	1,86450
V3	8,6154	V3	8,6154	A3	8,5474	1,78699
A3	8,5474	A3	8,5474	V4	8,4923	1,70609
V4	8,4923	V3	8,5304	V2	8,4365	1,66314
V2	8,4365	V4	8,4923	A1	8,4186	1,65394
A1	8,4186	V3	8,4655	V1	8,4142	1,57930
V1	8,4142	V3	8,4392	C2	8,3625	1,53639
C2	8,3625	V2	8,4365	A2	8,3355	1,51271
A2	8,3355	A1	8,4186	V2	8,3271	1,47823
V2	8,3271	V1	8,4142	V4	8,3150	1,47009
V4	8,3150	C2	8,3625	A3	8,2867	1,46800
A4	8,2255	A2	8,3355	A3	8,2262	1,42005
V4	8,1107	V2	8,3271	A3	8,1657	1,40841
V2	8,1047	V4	8,3150	V4	8,1107	1,35892
A1	8,1021	V3	8,3090	V2	8,1047	1,35532
V1	8,0174	A3	8,2867	A1	8,1021	1,34336
C1	7,9480	A3	8,2262	A3	8,0859	1,32231
V5	7,8890	A4	8,2255	V4	8,0440	1,25379
A4	7,8586	A3	8,1657	V1	8,0174	1,24936
A2	7,8441	V4	8,1107	V2	8,0010	1,24810
A1	7,8199	V2	8,1047	C1	7,9480	1,18383
V5	7,8072	A1	8,1021	V5	7,8890	1,17648
V1	7,7038	A3	8,0859	A3	7,8445	1,16782
C1	7,6067	V4	8,0440	V5	7,8072	1,15111
V5	7,1278	V1	8,0174	C1	7,6067	1,14451
C2	7,1246	V2	8,0010	V5	7,1278	1,11132
	16,1290%		12,9032%		3,2258%	

²⁴ Nota: Tabla con las notas de las personas seleccionadas según el método utilizado, en las oposiciones de música . Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Y los datos en conjunto de las oposiciones de Maestros de Educación Física, que se observan en la Figura 19²⁵, ordenados también de mayor a menor, para una mayor claridad son:

Figura 51

Tabla de notas y reparto de las plazas en conjunto, de las oposiciones de Música

SELECCIÓN POR TRIBUNALES		SELECCIÓN POR NOTAS ORDENADAS DE MAYOR A MENOR		SELECCIÓN POR NORMALIZACIÓN Y SU VALOR		
TRIBUNAL	MEDIA	TRIBUNAL	MEDIA	TRIBUNAL	MEDIA	NORMALIZACIÓN
V11	9,8000	V11	9,8000	V11	9,8000	2,05247
V12	9,5743	V12	9,5743	V12	9,5743	1,31084
A4	9,4375	A4	9,4375	A4	9,4375	1,39484
V11	9,3166	V11	9,3166	V11	9,3166	1,38522
V1	9,1714	V1	9,1714	V1	9,1714	2,01091
V8	9,1679	V8	9,1679	V8	9,1679	1,32526
V10	9,0805	V10	9,0805	V10	9,0805	1,62029
C2	9,0115	V1	9,0243	V1	9,0243	1,83031
A1	8,9613	C2	9,0115	C2	9,0115	1,96785
A7	8,9528	A1	8,9613	A1	8,9613	1,76192
A4	8,9162	A7	8,9528	A7	8,9528	2,23668
C1	8,8971	A4	8,9162	C1	8,8971	1,84079
V3	8,8291	C1	8,8971	V3	8,8291	1,69559
V6	8,7554	V3	8,8291	V6	8,7554	2,48099
A6	8,5750	V6	8,7554	V8	8,6981	1,56454
V1	8,5740	V8	8,6981	C1	8,6776	1,63950
V2	8,5497	C1	8,6776	V8	8,6623	1,33851
V5	8,4958	V8	8,6623	A6	8,5750	1,94361
V7	8,4072	A6	8,5750	V2	8,5497	1,26947
A5	8,4014	V1	8,5740	V5	8,4958	1,81619
A8	8,3931	V2	8,5497	V7	8,4072	1,44770
V6	8,3672	V2	8,5119	A5	8,4014	1,85311
V4	8,3624	V5	8,4958	V6	8,3672	1,48188
V7	8,3579	V7	8,4072	V4	8,3624	1,64227
V3	8,3494	A5	8,4014	V7	8,3579	1,36840
A8	8,2320	A8	8,3931	V3	8,3494	2,03294
A2	8,2283	V6	8,3672	V7	8,3200	1,65781
V5	8,1687	V4	8,3624	A2	8,2283	1,30828
C3	8,0917	V7	8,3579	V10	8,1984	1,81899
V9	8,0515	V3	8,3494	V5	8,1687	1,77627
A2	8,0176	V7	8,3200	V9	8,0515	1,74340
A3	7,9480	A4	8,2975	V6	8,0055	1,95695
V9	7,6914	V2	8,2661	A1	7,9983	1,45418
V1	7,6800	V11	8,2337	V4	7,9723	1,41588
V1	5,4908	A8	8,2320	A5	7,7533	1,67212
	17,1429%		11,4286%		14,2857%	

²⁵ Nota: Tabla con las notas de las personas seleccionadas según el método utilizado, en las oposiciones de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

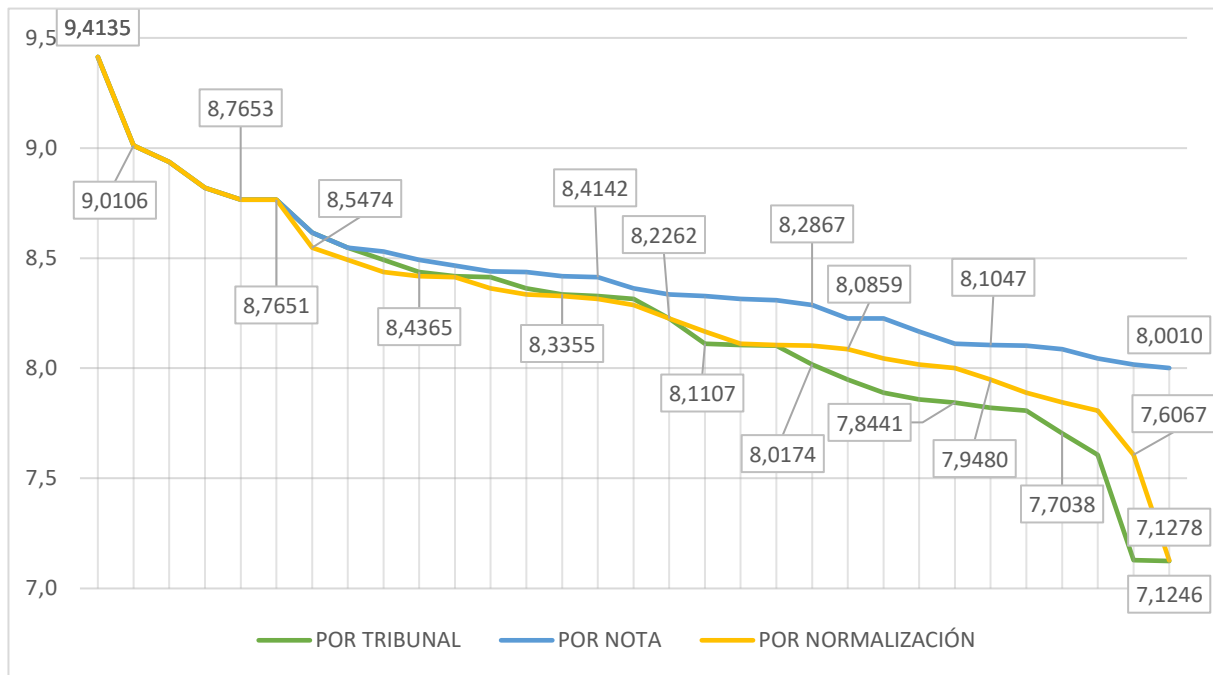
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

3.4.1. Comparación y análisis de la tendencia de las notas

Al visualizar las Figura 21 y Figura 22 donde se muestra en conjunto las notas de las personas candidatas seleccionadas según cada método, se puede observar que son parecidas sobre todo en el extremo de las puntuaciones más altas, ya que estos serían las personas candidatas más óptimos para el desempeño del puesto utilizando cualquiera de los criterios.

Las discrepancias empiezan a aparecer en los seleccionados que están de mitad hacia abajo en las notas, tal y como se muestra en la Figura 20²⁶. Esto es debido a las diferencias en los métodos de evaluación que se ha ido comentando. Mientras que en el método convencional se selecciona a personas candidatas en función del rendimiento en cada tribunal, se puede ver que hay una pequeña dispersión de los datos debido a que son seleccionados algunas personas candidatas con notas más bajas.

Figura 52
Gráfica de notas agrupadas- Música



La tendencia del método de evaluación por orden de notas obtenidas es que no hay nada de dispersión y sigue una tendencia más homogénea. Esto se debe a que, al no haber limite en el número de personas candidatas a seleccionar por tribunal, se escogerían a los mejor calificados.

²⁶ Nota: Gráfica con las notas agrupadas con los tres métodos de selección de plazas, donde se enumeran algunas notas comunes, en las oposiciones de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

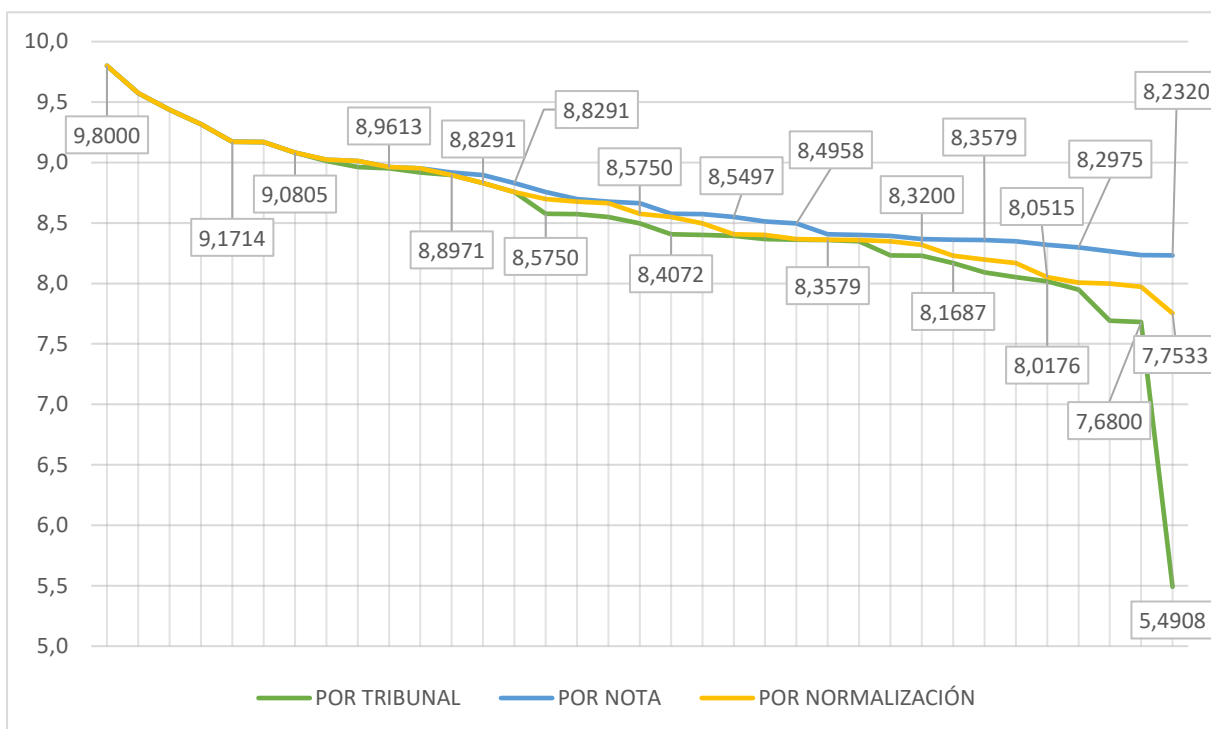
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Sin embargo, esta tendencia también puede indicar una menor diversidad en la selección de personas candidatas, haciendo que algunas personas candidatas que estén altamente cualificados queden fuera de la selección.

Por otro lado, utilizando la técnica de la normalización las calificaciones de las personas candidatas seleccionados tienden a estar más cerca del promedio, aumentando la homogeneidad de las puntuaciones. Esto es debido a que este método tiene como objetivo seleccionar al candidato más cercano a la media de cada tribunal, para evitar grandes diferencias entre las calificaciones de un tribunal a otro.

Observando la Figura 21 ²⁷ de las notas de las oposiciones de Maestros de Educación Física, se pueden ver las mismas tendencias. Estas similitudes, hacen entender que los métodos de evaluación y selección han sido correctamente realizados y analizados, al existir tendencias comunes.

Figura 55
Gráfica de notas agrupadas - Educación Física



²⁷ Nota: Gráfica con las notas agrupadas con los tres métodos de selección de plazas, donde se enumeran algunas notas comunes, en las oposiciones de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

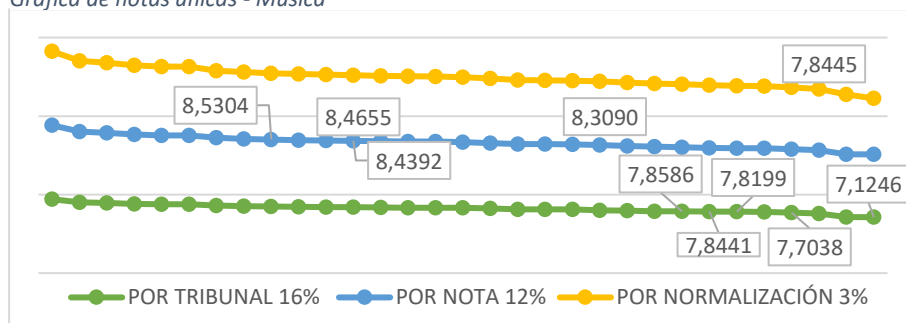
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

3.4.2. Comparación y análisis de la tendencia por porcentajes

Al hacer el análisis de estas notas en conjunto, es necesario detenerse en ver y calcular cuáles son las notas de las personas candidatas que discrepan según el método elegido, para poder obtener una visión más completa del estudio.

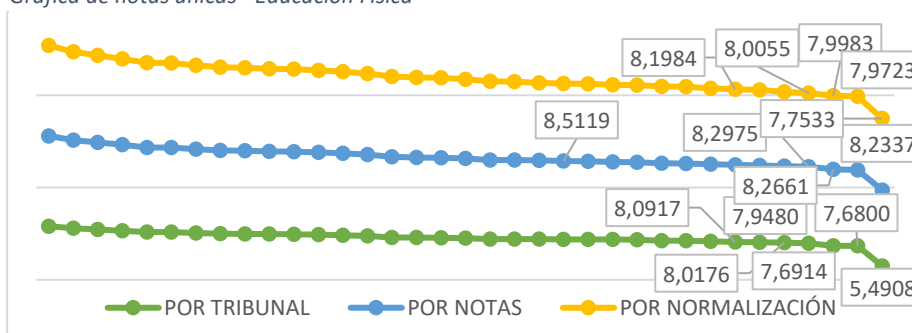
Nuevamente, es necesario hacer distinción entre las dos oposiciones analizadas. En el caso de las oposiciones de Maestros de Música, y como se puede observar en la Figura 22²⁸, si se analiza por tribunal (método actual) hay cinco notas únicas, si se analiza por orden de nota hay cuatro, y según la normalización hay solo una nota única. Con estos datos, se obtienen, respectivamente, una diferencia de un dieciséis, un doce y un tres por ciento de personas candidatas diferentes que serían seleccionados en cada método.

Figura 56
Gráfica de notas únicas - Música



Con los datos conseguidos del estudio de las oposiciones de Maestros de Educación Física, se ha realizado la Figura 23²⁹, y en este caso se obtiene que por tribunal hay seis notas únicas, lo que supone un diecisiete por ciento; por nota hay cuatro, que suponen un once por ciento; y finalmente por normalización se obtienen cinco notas únicas, que serían un catorce por ciento de las diferentes personas candidatas que serían escogidos utilizando cada uno de los métodos.

Figura 59
Gráfica de notas únicas - Educación Física



²⁸ Nota: Gráfica con las notas agrupadas con los tres métodos de selección de plazas, donde se enumeran las notas distintas, en las oposiciones de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

²⁹ Nota: Gráfica con las notas agrupadas con los tres métodos de selección de plazas, donde se enumeran las notas distintas, en las oposiciones de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

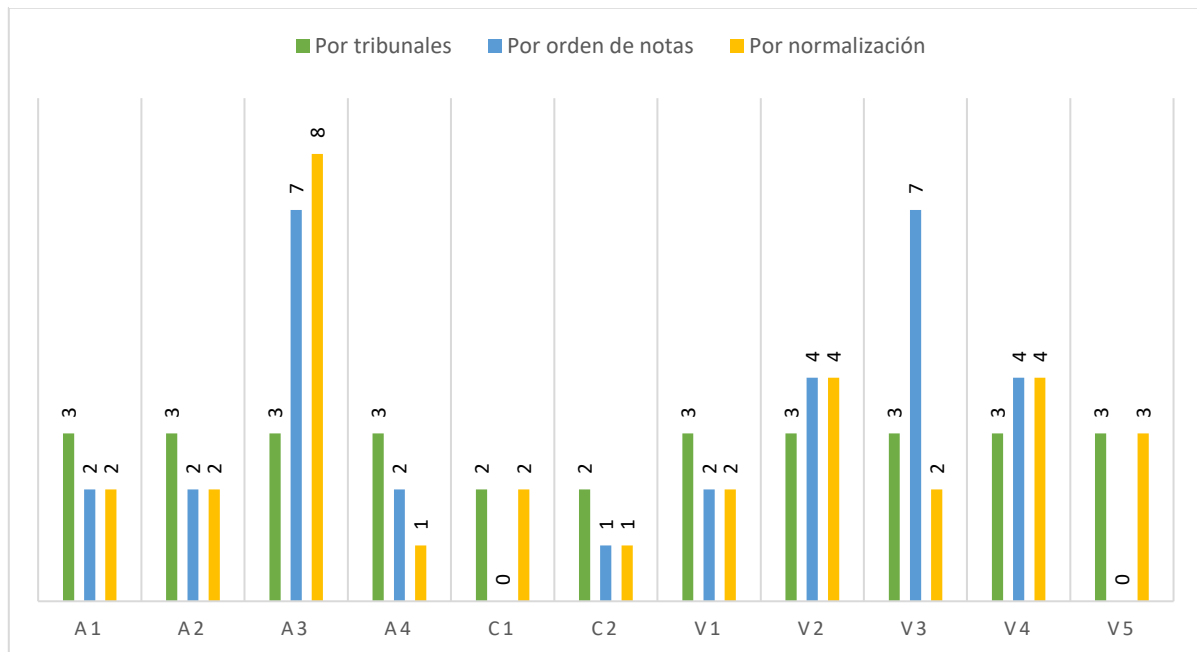
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

3.4.3. Comparación y análisis de la tendencia en los tribunales

Una vez comparadas y analizadas las notas, a continuación, se muestra un resumen en la Figura 24³⁰ de los datos obtenidos en el análisis de las notas de las oposiciones de maestros de Música, en cuanto a reparto de plazas por tribunal:

Figura 62

Gráfica de distribución de las plazas de Maestros Música, con los tres métodos.



Por tribunales: el reparto de las personas candidatas se realiza de manera equitativa. En los tribunales de Alicante se ve que hay un total de doce personas candidatas seleccionados, distribuidos en sus cuatro tribunales, mientras que en los tribunales de Valencia tendrían quince personas candidatas repartidos en cinco tribunales. Esta concentración entre estas provincias es debido a que por tienen mayor número de personas aspirantes y plazas disponibles a cubrir. Por otro lado, los tribunales de Castellón tendrían menos por volumen y cantidad de tribunales, por lo que solo seleccionarían a cuatro personas candidatas repartidos en dos tribunales.

Por notas: destacan el tribunal A3 y V3, ya que cuentan con siete personas candidatas seleccionados cada uno. Le siguen el tribunal V2 y V4 con cuatro personas candidatas seleccionados cada uno. Por otro lado, los tribunales A1, A2, A4 y V1 tienen dos personas candidatas seleccionados cada uno. Y el tribunal C2 solo tendría un único candidato seleccionado, mientras que los tribunales C1 y V5 no tendrían ningún candidato seleccionado.

³⁰ Nota: Gráfica con el reparto de personas candidatas seleccionadas en cada tribunal, según el método utilizado en las oposiciones de maestros de música. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.

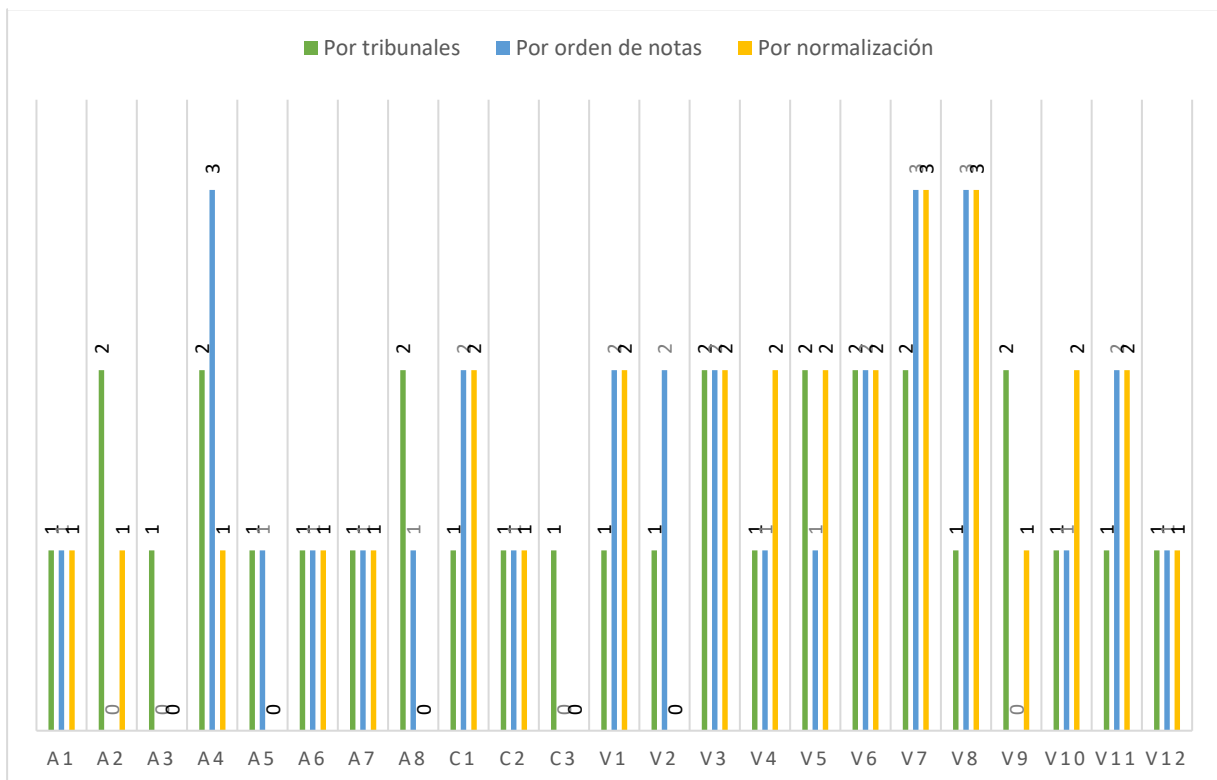
Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Por normalización: en este caso, el tribunal A3 continúa siendo el que tiene la mayor cantidad de personas candidatas seleccionados, con un total de ocho. A continuación, estarían los tribunales V2 y V4 con cuatro personas candidatas cada uno, y el tribunal V5 con tres personas candidatas seleccionados. Los tribunales A1, A2, C1, V1 y V3 tienen dos personas candidatas seleccionados cada uno, mientras que los tribunales A4 y C2, tienen uno seleccionado respectivamente. Y como se puede verificar, no habría ninguno que no seleccionara ningún candidato.

Y resumidos los datos analizados en la Figura 25 ³¹ de las plazas según cada método en conjunto, de las oposiciones de maestros de Educación Física se obtiene lo siguiente:

Figura 63

Gráfica de distribución de las plazas de Maestros Educación Física, con los tres métodos.



Por tribunales: sucedería lo mismo que en el ejemplo anterior. Valencia es la que tiene mayor número de tribunales y mayor número de seleccionados en cada uno, con entre dos y un candidato seleccionado, en doce tribunales. Luego estaría Alicante, con un candidato seleccionado en cada uno de sus ocho tribunales. Y por último estaría Castellón con un candidato seleccionado también, pero en cada uno de sus tres tribunales.

³¹ Nota: Gráfica con el reparto de personas candidatas seleccionadas en cada tribunal, según el método utilizado en las oposiciones de maestros de educación física. Fuente: Elaboración propia con los datos obtenidos y tratados en Excel.



Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Por notas: en este caso, se observa que hay una variabilidad mayor en la distribución de las personas candidatas, ya que hay un mayor número de muestra. Destacan los tribunales A4, V7 y V8 con tres personas candidatas seleccionados en cada uno. Seguidamente están los tribunales C1, V1, V2, V3, V6 y V11 con dos personas candidatas seleccionados en cada uno. Mientras que los tribunales A1, A5, A6, A7, C2, V4, V5, V10 y V12 tienen un único candidato asignado por tribunal. Y, por último, los tribunales A2, A3, C3 y V9 que no tienen ningún candidato.

Por normalización: en este caso, se puede observar una mayor concentración de personas candidatas en los tribunales V7 y V8 con tres personas aspirantes en cada uno. Los tribunales C1, V1, V3, V4, V5, V6, V10 y V11 tienen dos personas candidatas seleccionados cada uno. Seguidos de los tribunales A1, A2, A4, A6, A7, C2, V4, V9 y V12 que tienen un aspirante por cada tribunal. Y para finalizar, los tribunales A3, A5, A8, C3 y V2 no seleccionan a ningún candidato utilizando este método de evaluación.

Capítulo IV: Conclusiones y propuestas de mejora

4.1. Conclusión

De todos estos análisis expuestos en conjunto, se pueden extraer varias conclusiones. Asignar un número equitativo de personas candidatas seleccionados por tribunal ayudaría a repartir y disminuir toda la carga de trabajo de los evaluadores y facilitar la coordinación y gestión de todo el proceso que conllevan las oposiciones, incluyendo la agilidad de la corrección. Por otra parte, también se puede pensar a primera vista que sería justo para proporcionar una equidad entre las personas candidatas y no favorecer a unos más que otros en cuanto a criterios de corrección, pero al indagar en todos estos datos, se ve que no es el método más idóneo. Esto es debido a que se logra ver que con este método de asignación de las personas candidatas no siempre se seleccionarían a los mejores, ya que, si se enfoca únicamente en la cantidad de personas aspirantes en cada tribunal, se pueden pasar por alto a las personas candidatas altamente cualificados y seleccionar a otros miembros que no hayan sido seleccionados en su tribunal con este método.

Así mismo, debido a que las correcciones finalmente dependen del criterio personal de los tribunales, pese a disponer de una rubrica de evaluación común como guía, es normal que no se realice una corrección totalmente equivalente, y puede generar un posible sesgo o algún tipo de favoritismo, ya que los evaluadores pueden tener preferencias personales o inconscientes por ciertas personas candidatas, lo que puede afectar también a los resultados de manera desigual.

Todo esto también dificulta que se garanticen resultados completamente equilibrados entre los tribunales y que puedan favorecer o perjudicar a las personas candidatas, pese a que se intente realizar de manera totalmente objetiva.

Por lo tanto, la igualdad en la selección de personas candidatas no puede lograrse simplemente mediante la asignación de un número fijo de plazas por tribunal, y este enfoque limitado no tiene en cuenta factores más importantes para garantizar una evaluación justa y objetiva.

Es necesario pensar y garantizar la calidad de las personas candidatas, la precisión de la evaluación y las diferencias en la interpretación de los criterios de evaluación entre los tribunales, o considerar otros métodos de evaluación, como ya se ha explicado a lo largo del trabajo.

En cuanto a analizar las notas de mayor a menor, también se podría creer que posiblemente sea lo más justo, ya que permite medir y poder reconocer el rendimiento de las personas candidatas de manera más objetiva y transparente. Este tipo de método de evaluación da una visión más clara de qué personas candidatas podrían ser los más adecuados, ya que las personas candidatas que tienen las puntuaciones más altas proporcionan información de que tienen un mayor dominio de los conocimientos y habilidades sobre el temario de la oposición. Pero no es un método infalible y puede acarrear problemas por no tener en cuenta determinados criterios, lo que limita la visión y dificulta la fijación de puntos de corte. Por ello es importante tener en cuenta las limitaciones de este método y complementar el enfoque

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

con otros métodos y criterios de evaluación para garantizar la selección totalmente justa y completa.

Y, por último, al utilizar la normalización de las notas de las oposiciones, se ve que tiene mayores ventajas, ya que se promueve la equidad en la comparación de las personas candidatas y la justicia, al asegurar un proceso de selección más imparcial para todas las personas candidatas. Al comparar y evaluar objetivamente el rendimiento de las personas aspirantes, se consideran las posibles variaciones en la dificultad de las pruebas o en los criterios de corrección.

Además, la normalización ayuda a eliminar posibles sesgos y reducir la influencia de factores externos como la subjetividad del evaluador. Esto no solo garantiza una mayor equidad, sino también una mejor comparabilidad de los resultados entre diferentes convocatorias o procesos de selección, ya las posibles áreas de mejora en las pruebas y los criterios de corrección se pueden identificar más fácilmente.

Sin embargo, también hay que tener en cuenta que este puede ser un método más complejo de interpretar por parte de las personas candidatas y cualquier otra parte interesada que quiera consultar las notas públicas, y esto puede generar descontento y confusión en el proceso de selección y reclamación.

Por todo lo expuesto, como conclusión, se obtiene que el método más completo para la selección de plazas en las oposiciones públicas es el método estandarizado, ya que tiene en cuenta las mejores notas y el reparto equitativo por tribunal sin que haya datos muy dispares.

Al utilizar este enfoque, se establecen criterios más claros y objetivos, por lo que se fundamenta más en los principios básicos que tienen que cumplir las oposiciones. Es más igualitario ya que se eliminan posibles sesgos, se sigue teniendo en cuenta el mérito y la capacidad como habitualmente, y es un método más transparente, ya que al normalizar las notas se igualan los resultados de cada tribunal para poder encontrar los que destacan con respecto a la media.

4.2. Posibles mejoras o recomendaciones

A continuación, se identifican algunas posibles áreas de mejora o recomendaciones para mejorar las metodologías de selección de plazas en las oposiciones públicas.

- Revisión periódica de los criterios de evaluación, estos deben ser revisados regularmente para poder seguir asegurando que son correctos, relevantes y que se ajustan a los estándares de cada tiempo, y así asegurar que sean procesos justos y equitativos.
- Eliminación de sesgos potenciales, se debe plantear realizar un monitoreo constante para identificar cualquier posible sesgo que pueda ir apareciendo con el paso del tiempo. Se puede plantear una capacitación para los evaluadores, y garantizar que sea más objetiva.
- Uso de múltiples evaluadores, una recomendación muy general, ya que así se puede reducir la influencia de sesgos individuales. También podría ser recomendable establecer algunos mecanismos para revisar y consensuar las correcciones, y asegurar calificaciones totalmente justas y consistentes.
- Retroalimentación a las personas candidatas sobre su desempeño. Se considera que es una posible mejora muy importante, ya que puede ser muy beneficioso para las personas candidatas, debido a que les permite comprender sus fortalezas y áreas de mejora de cara a futuros procesos de selección o nuevas convocatorias.
- Actualización constante, ya que es muy importante estar al tanto de todas las posibles mejoras prácticas y las nuevas tendencias en los procesos de selección. También ayuda a asegurar que el método utilizado está siendo efectivo, y en el caso de no serlo, buscar rápidamente mejoras.



Bibliografía

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- Administravando. (s.f.). *Los Principios de Igualdad, Mérito, Capacidad, Transparencia y Seguridad en las oposiciones ante la Administración Pública*. [En línea] Disponible en: <<https://administravando.es/oposiciones-administracion-publica/#:~:text=Noticias%20Sobre%20Interinos-,%20Principios%20de%20Igualdad%2C%20M%C3%A9rito%2C%20Capacidad%2C%20Transparencia%20y%20Seguridad,oposiciones%20ante%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica>> [Consulta: 10 de enero de 2023].
- ANPE Asturias. (2022). *Oposiciones Maestros 2022: criterios de asignación de plazas a cada tribunal* [En línea]. Disponible en: <<https://anpeasturias.es/notices/168616/Oposiciones-Maestros-2022-criterios-de-asignaci%C3%B3n-de-plazas-a-cada-tribunal>> [Consulta: 10 de enero de 2023].
- ANPE Cantabria. (2022). *BORRADOR de CRITERIOS COMUNES para la aplicación del proceso de ESTABILIZACIÓN de INTERINOS* [En línea]. Disponible en: <<https://anpecantabria.es/notices/164700/BORRADOR-de-CRITERIOS-COMUNES-para-la-aplicaci%C3%B3n-del-proceso-de-ESTABILIZACI%C3%93N-de-INTERINOS>> [Consulta: 12 de enero de 2023].
- Bibliopos. (2019) *"Proceso selectivo y tipos de pruebas"*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.bibliopos.es/proceso-selectivo-y-tipos-de-pruebas/>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- Bibliopos. (s.f.). *Acceso al empleo público: ¿Qué tipos de empleados públicos existen?* [En línea]. Disponible en: <<https://www.bibliopos.es/preparar-oposiciones/acceso-al-empleo-publico/#%C2%BFQue%20tipos%20de%20empleados%20publicos%20existen>> [Consulta: 12 de enero de 2023].
- Boletín Oficial del Estado. (2007). *Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público* [En línea]. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-4372>> [Consulta: 26 abril. 2023].
- CEF.- Centro de Estudios Financieros. (s.f.). *Méritos en concurso-oposición*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.cef.es/es/meritos-concurso-oposicion.html>> [Consulta: 14 de mayo de 2023].
- Conselleria d'Educació, Cultura i Esport. (2022). *Cos de Mestres: Ingres i Noves Especialitats 2022*. [En línea]. Disponible en: <<https://ceice.gva.es/es/web/rrhh-educacion/2022-cos-de-mestres-ingres-i-noves-especialitats>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- Constitución Española. Ley 10/1978, de 9 de diciembre, de Reforma de la Constitución. *Boletín Oficial del Estado (BOE) 29 de diciembre de 1978*. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>> [Consulta el 10 de enero de 2023].
- Cursos.com. (2023). *Oposiciones: Cómo funcionan y cómo prepararlas*. [En línea]. Disponible en: <<https://cursos.com/blog/oposiciones-funcionamiento/>> [Consulta: 3 de abril de 2023].

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- DonCursos. (s.f.). *"Tipos de pruebas en una oposición"*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.doncursos.com/tipos-de-pruebas-en-una-oposicion.html>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- DonCursos. (s.f.). *¿Qué son las oposiciones?* [En línea]. Disponible en: <<https://www.doncursos.com/que-son-las-oposiciones.html>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- Educación 3.0. (s.f.). *Evaluar con rúbricas: la alternativa a las notas tradicionales*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.educacionrespuntocero.com/noticias/evaluar-con-rubricas/>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- Educaweb. (s.f.). *¿Qué es una oposición?* [En línea]. Disponible en: <<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/oposiciones/es-oposicion/>> [Consulta: 3 de abril de 2023].
- Eldiario.es. (s.f.). *Opositores y tribunal escribieron y trabajaron "improvisadamente" en el examen para el Cuerpo de Tramitación Procesal*. [En línea]. Disponible en: <https://www.eldiario.es/sociedad/opositores-tribunal-escribieron-trabajado-improviso_1_2009014.html> [Consulta: 25 mayo de 2023].
- EmpleoPúblico.net. (s.f.). *Sistemas de selección para llegar a ser funcionario del estado* [En línea]. Disponible en: <<https://www.empleopublico.net/informacion-oposiciones/sistemas-de-seleccion-para-llegar-a-ser-funcionario-del-estado/>> [Consulta: 10 de enero de 2023].
- European Personnel Selection Office (EPSO). (s.f.). *Frequently Asked Questions (FAQs)*. [En línea]. Disponible en: <<https://epso.europa.eu/es/help/faq/2047>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- Generalitat Valenciana. (s.f.) *Procedimiento de selección de personal estatutario*. [En línea]. Disponible en: <[https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=17336#:~:text=a\)%20Tener%20un%20t%C3%ADtulo%20de,2010%2C%20de%202%20de%20julio](https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=17336#:~:text=a)%20Tener%20un%20t%C3%ADtulo%20de,2010%2C%20de%202%20de%20julio)> [Consulta: 3 de mayo de 2023].
- Gestión Pública. (2023). *Orientaciones para el cambio en materia de selección*. [En línea]. Disponible en: <<https://gestionpublica.es/blog-post/orientaciones-para-el-cambio-en-materia-de-seleccion/>> [Consulta: 3 de mayo de 2023].
- Grafton. (2023). *¿Qué tipos de empleados públicos existen?* [En línea]. Disponible en: <<https://grafton.es/que-tipos-de-empleados-publicos-existen/>> [Consulta: 3 de abril de 2023].
- InfoFOL. (2014). *Reparto de plazas de oposiciones por tribunales o al cesto común* [En línea]. Disponible en: <http://www.infofol.net/index.php?option=com_content&view=article&id=569:reparto-de-plazas-de-oposiciones-por-tribunales-o-al-cesto-comun&catid=156&lang=es&Itemid=82> [Consulta: 7 de marzo de 2023].

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- Las Oposiciones. (s.f.). *Diccionario: Bases de una convocatoria*. [En línea]. Disponible en: <<https://lasoposiciones.net/diccionario/bases-de-una-convocatoria>> [Consulta: 14 de mayo de 2023].
- Las Oposiciones. (s.f.). *Pruebas de la oposición*. [En línea]. Disponible en: <<https://lasoposiciones.net/pruebas-de-la-oposicion>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- MasterD. (2021). *Consejos para preparar oposiciones*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.masterd.es/blog/consejos-preparar-oposiciones>> [Consulta: 22 de marzo de 2023].
- MasterD. (2021). *Fases de las oposiciones* [En línea]. Disponible en: <<https://www.masterd.es/blog/fases-oposiciones>> [Consulta: 10 de enero de 2023].
- MasterD. (s.f.). *Oferta y convocatoria: bases de oposiciones*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.masterd.es/blog/oferta-convocatoria-bases-oposiciones>> [Consulta: 14 de mayo de 2023]
- Ministerio de Hacienda. (s.f.). *Tipos de empleo público. Función Pública*. [En línea]. Disponible en: <https://funcionpublica.hacienda.gob.es/funcion-publica/ep-pp/empleo_publico/tipos.html> [Consulta: 3 de abril de 2023].
- Ministerio del Interior. (s.f.). *Normativa básica reguladora* [En línea]. Disponible en: <<https://www.interior.gob.es/opencms/es/servicios-al-ciudadano/empleo-publico/oposiciones/escala-superior-de-tecnicos-de-trafico/normativa-basica-reguladora/>> [Consulta: 10 enero 2023].
- Noticias y Ocio. (s.f.). *Ventajas e inconvenientes de preparar unas oposiciones*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.noticiasyocio.es/ventajas-e-inconvenientes-de-preparar-unas-oposiciones/>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- Oposiciones.es. (s.f.). *"Cómo preparar oposiciones"*. [En línea]. Disponible en: <<https://oposiciones.es/noticias/como-preparar-oposiciones/>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- Oposiciones.es. (2023) *Oposiciones: Prepara tu futuro*. [En línea]. Disponible en: <<https://oposiciones.es/>> [Consulta: 3 de abril de 2023].
- Oposiciones.es. (s.f.). *Tipos de oposiciones* [En línea]. Disponible en: <<https://oposiciones.es/noticias/tipos-oposiciones/>> [Consulta: 10 de enero de 2023].
- OposicionesPoliciaNacional.com. (2023). *Tema 25: Legislación de Seguridad Privada*. [En línea]. Disponible en: <<https://oposicionespolicianacional.com/contenidos/tema-25/>> [Consulta: 26 de abril de 2023].

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

- Opositatest. (s.f.). *¿Qué son méritos en una oposición?*. [En línea]. Disponible en: <<https://blog.opositatest.com/que-son-meritos-oposicion/>> [Consulta: 14 de mayo de 2023].
- Opositer. (s.f.). *La importancia de los méritos en la fase de concurso-oposición*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.opositer.edu.es/blog/la-importancia-de-los-meritos-en-la-fase-de-concurso-oposicion/>> [Consulta: 14 de mayo de 2023].
- OrionFormacion.com. (2023). *Marco normativo de aplicación de la Ley de Protección de Datos*. [En línea]. Disponible en: <<https://orionformacion.com/curso/63248/marco-normativo-de-aplicacion-de-la-ley-de-proteccion-de-datos->> [Consulta: 26 de abril de 2023].
- PolitiKon. (2014) "*Selección de empleados públicos y oposiciones: ¿qué nos dice la evidencia?*". [En línea]. Disponible en: <<https://politikon.es/2014/11/19/seleccion-de-empleados-publicos-y-oposiciones-que-nos-dice-la-evidencia/>> [Consulta: 3 de mayo de 2023].
- Pruebas Físicas Oposiciones. (s.f.). *Pruebas Físicas Oposiciones*. [En línea]. Disponible en: <<https://www.pruebasfisicasoposiciones.es/>> [Consulta: 14 de mayo de 2023].
- Tecnosubia. (s.f.). *Tribunales de oposiciones de educación: ¿cómo funcionan?* [En línea]. Disponible en: <<https://blog.tecnosubia.es/tribunales-de-oposiciones-de-educacion-como-funcionan>> [Consulta: 26 abril 2023].
- Tu Academia en la Nube. (2021). *Convocatoria oposiciones Secundaria 2021 Comunidad Valenciana* [En línea]. Disponible en: <<https://tuacademiaenlanube.com/convocatoria-oposiciones-secundaria-2021-comunidad-valenciana/>> [Consulta: 7 de marzo de 2023].
- Valencia Plaza. (s.f.). *Contra la memorización: los expertos proponen alternativas al sistema actual de oposiciones*. [En línea]. Disponible en: <<https://valenciaplaza.com/contra-la-memorizacion-los-expertos-proponen-alternativas-al-sistema-actual-de-oposiciones>> [Consulta: 13 de mayo de 2023].
- VERA OPOSICIONES, Luis. (2023). *¿Qué son los méritos en las oposiciones?* [En línea]. Disponible en: <<https://luisveraoposiciones.com/2023/01/05/que-son-los-meritos-en-las-oposiciones/>> [Consulta: 22 de marzo de 2023].
- Wikipedia. (s.f.). *Competencia transversal* [En línea]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_transversal#:~:text=Una%20competencia%20transversal%20es%20una,transformar%20un%20conocimiento%20en%20comportamiento.> [Consulta: 31 mar. 2023].
- Wikipedia. (s.f.). *Desviación típica* [En línea]. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/wiki/Desviación_típica> [Consulta: 6 de mayo de 2023].



Anexos

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Anexo I: Acta de personas aspirantes seleccionados de Música

Estos datos se han obtenido de la página web oficial de la Generalitat Valenciana, a libre disposición de todos los usuarios que quieran consultarlos en la web:

[<https://ceice.gva.es/documents/162909733/362827356/Acta+personas+seleccionadas+124+Musica+PUBLICAR.pdf/5d34a600-7563-daf1-c495-c369d3a98fc7?t=1658834458733>]



LLISTAT D'ASPIRANTS QUE HAN SUPERAT EL CONCURS-OPOSICIÓ CONVOCAT PER ORDRE ORDRE DE 28 DE DESEMBRE DE 2021 DE LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT, PER A LA PROVISIÓ DE PLACES VACANTS AL COS DE MESTRES

LISTADO DE ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL CONCURSO-OPOSICIÓN CONVOCADO POR ORDEN ORDEN DE 28 DE DICIEMBRE DE 2021 DE LA CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS VACANTES EN EL CUERPO DE MAESTROS

ESPECIALITAT MÚSICA / ESPECIALIDAD MÚSICA

TORN	NÚM.	DNI	COGNOMS I NOM	Tribunal	PUNTAJÓ TOTAL
LLIURE	1	***5590**	PONS CLIMENT, ANGELA	A3	9,4139
LLIURE	2	***1612**	MIRA ARAEZ, MARIA DOLORES	A2	9,0058
LLIURE	3	***5829**	PEREZ SANCHIS, SONIA	V3	8,9306
LLIURE	4	***5730**	PIERA CARRION, MARIA JOSE	V3	8,8178
LLIURE	5	***0450**	ASENSI CANTO, JUAN ALBERTO	A4	8,7712
LLIURE	6	***0408**	RODRIGUEZ BELDA, MIRIAM	A3	8,7705
LLIURE	7	***4738**	PEIRO SALA, SALVADOR	V3	8,6065
LLIURE	8	***3538**	RUBIO GOMEZ, VERONICA	A3	8,5432
LLIURE	9	***5539**	ARTES HERRERO, JULIA	V4	8,4917
LLIURE	10	***9189**	NADAL CANALES, JORDI	V2	8,4377
LLIURE	11	***0309**	FRANCES TORTOSA, BEATRIZ	A1	8,4198
LLIURE	12	***2160**	GOMEZ PEREZ, CRISTINA	V1	8,4117
LLIURE	13	***9911**	BAUTISTA FORTUNY, PABLO	C2	8,3682
LLIURE	14	***3606**	MASCARELL LLORCA, VICENTE	A2	8,3218
LLIURE	15	***8729**	MIRASOL CARRION, YAIZA	V2	8,3213
LLIURE	16	***0428**	ASENSIO FERNANDEZ, CARLA	V4	8,3111
LLIURE	17	***8034**	VIDAL MATEU, REMIGIO	A4	8,2246
LLIURE	18	***5047**	TERUEL MARTINEZ, ANDREA	V4	8,1014
LLIURE	19	***9269**	LLAMAS PARRA, INES	A1	8,0999
LLIURE	20	***5250**	JIMENEZ PERIS, BEATRIZ	V2	8,0984
LLIURE	21	***0110**	FERRER CANET, NOELIA	V1	8,0223
LLIURE	22	***9858**	RUFINO ISACH, MERCE	C1	7,9491
LLIURE	23	***5302**	CANET BIXQUERT, CONSUELO RAFAELA	V5	7,8920
LLIURE	24	***4401**	ESCODA AROCA, AITOR AFRICANO	A4	7,8643
LLIURE	25	***4774**	PASTOR CERDA, VICTOR	A2	7,8443
LLIURE	26	***0140**	LINARES MEDINA, ANA ISABEL	A1	7,8176
LLIURE	27	***9829**	BON RIBERA, CLARA AITANA	V5	7,7995
LLIURE	28	***8968**	GONZALEZ CIFRE, PATRICIA	V1	7,7078
LLIURE	29	***5138**	GINER REAL, VICTOR	C1	7,6186
LLIURE	30	***9996**	CUERDA MORALES, MARIA ANGELES	V5	7,1230
LLIURE	31	***0259**	SEGURA NAVARRO, JAVIER	C2	7,0047

València, 26 de juliol de 2022

València, 26 de julio de 2022

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Anexo II: Listado de datos de personas aspirantes de Música con los seleccionados según el método actual, y el cálculo de la normalización

Efectuado con los datos del Anexo I y los listados de las personas admitidas en las oposiciones.

<https://ceice.gva.es/documents/162909733/358118591/Actualizacion+lista+definitiva+LIBRE+Y+DF+personas+ADMITIDAS.pdf/ee1dba51-28da-a190-1bc9-17f94c5e3076?t=1654688853295>

TRIBUNAL	DNI	COGNOMS I NOM APELLIDOS Y NOMBRE	MEDIA	NORMALIZACION
A1	***0309**	FRANCES TORTOSA, BEATRIZ	8,4186	1,6631
A1	***9269**	LLAMAS PARRA, INES	8,1021	1,3589
A1	***0140**	LINARES MEDINA, ANA ISABEL	7,8199	1,0876
A1	***6727**	GARCIA FERNANDEZ, ROBERTO	7,6366	0,9115
A1	***3001**	GARRE VALLEJOS, ANA DEL CARMEN	7,5205	0,7998
A1	***9089**	JUNQUERO GIRON, OSCAR JAVIER	7,4455	0,7277
A1	***1273**	IVARS LLORENS, MARINA	7,0936	0,3895
A1	***2250**	GIL LINARES, GONZALO	6,7124	0,0230
A1	***0645**	GINER TELLO, VICENTE JOSE	6,6110	-0,0745
A1	***8987**	GOMIS ANTON, NURIA	6,5812	-0,1031
A1	***0781**	FERNANDEZ ALIAGA, MAR	6,5773	-0,1069
A1	***2527**	GINER SANCHEZ, MARCOS	6,5047	-0,1767
A1	***2192**	LAZARO ARACIL, CARMEN MARIA	6,4994	-0,1818
A1	***4445**	GARCIA LORENTE, SOFIA	6,1703	-0,4981
A1	***4849**	JAVIERRE CIVERA, RAQUEL BARBARA	5,4600	-1,1809
A1	***2627**	JUEZ BREA, MARTA	5,3932	-1,2451
A1	***0486**	JULIA BLASCO, AITOR	4,9878	-1,6348
A1	***4819**	FLIQUETE PEREZ, BELEN	4,8585	-1,7591
A2	***1612**	MIRA ARAEZ, MARIA DOLORES	9,0106	2,1340
A2	***3606**	MASCARELL LLORCA, VICENTE	8,3355	1,4084
A2	***4774**	PASTOR CERDA, VICTOR	7,8441	0,8803
A2	***8270**	NUÑEZ CORTES, CELIA	7,8116	0,8453
A2	***9222**	PALOMAR LORENTE, RAFAEL	7,4085	0,4120
A2	***1754**	LOPEZ BALAGUER, VALERIA	7,2434	0,2346
A2	***7459**	PARDINES LEAL, ANGELA	6,9986	-0,0285
A2	***2523**	PENALVA RUBIO, ANGELA	6,8150	-0,2258
A2	***4484**	LOPEZ MOLINA, LUCIA	6,7039	-0,3451
A2	***9446**	MESEGUER FABREGAT, FERNANDO	6,6281	-0,4266
A2	***8807**	MARTINEZ DUARTE, CARMEN	6,5158	-0,5473
A2	***8734**	MIÑANA GRACIA, ANGELA	6,4846	-0,5809
A2	***9021**	MASIA MARTINEZ, JAVIER	5,9781	-1,1252
A2	***1448**	PEDRO LLOBELL, MARIA AMPARO	5,8928	-1,2169
A2	***5295**	MAZON ESCORZA, DIONISIO	5,7055	-1,4182
A3	***5590**	PONS CLIMENT, ANGELA	9,4135	2,4340
A3	***0408**	RODRIGUEZ BELDA, MIRIAM	8,7653	1,9965
A3	***3538**	RUBIO GOMEZ, VERONICA	8,5474	1,7870
A3	***5205**	REVERT MIRALLES, ANA PILAR	8,2867	1,5364
A3	***0623**	ROSILLO FERNANDEZ, VICTOR MANUEL	8,2262	1,4782
A3	***1810**	ROCAMORA PEREZ, MARIA CARMEN	8,1657	1,4200
A3	***9874**	PEREZ MARTINEZ, CLAUDIA	8,0859	1,3434
A3	***7682**	PIERA BOLUMAR, SONIA	7,8445	1,1113
A3	***5405**	PEREZ ROMERO, MARIA JOSE	7,7811	1,0503
A3	***7871**	PEREZ GOMEZ-RICO, ARTURO JOSE	7,6870	0,9599
A3	***1210**	RIBES LATORRE, INES	7,5802	0,8572
A3	***0115**	PLANELLES MASIA, CRISTINA	7,5181	0,7975
A3	***9880**	RODRIGUEZ GELARDO, VICENTE	7,4539	0,7358

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

A3	***5004**	SAEZ MARCH, JAVIER	7,4076	0,6913
A3	***3879**	SIMÓN JUAN, JOSE ANGEL	7,2725	0,5615
A3	***9464**	SOLER TORMO, JOAQUIN	7,2648	0,5541
A3	***6820**	SANCHIS GOZALBEZ, SIMON	7,1738	0,4666
A3	***3597**	SOLA GARCIA, CARLA	7,0022	0,3016
A3	***8429**	SOLER NAVARRO, CARLOS	6,9836	0,2837
A3	***8631**	SAMPER PIÑERO, JUAN JOSE	6,9633	0,2642
A3	***2491**	SEGURA LUCAS, ROBERTO	6,7729	0,0812
A3	***3315**	POQUET FRANCES, KAREN	6,5126	-0,1690
A3	***2467**	PERPINYA FERRIZ, JOSEP	6,3697	-0,3065
A4	***0450**	ASENSI CANTO, JUAN ALBERTO	8,7651	1,3553
A4	***8034**	VIDAL MATEU, REMIGIO	8,2255	0,9545
A4	***4401**	ESCODA AROCA, AITOR AFRICANO	7,8586	0,6819
A4	***2073**	VERDU ALBERT, LUCIA	7,7734	0,6185
A4	***4557**	CIFRES PORTA, FERRAN	7,6780	0,5477
A4	***4902**	VALLES CHENOLL, ESTANISLAO	7,4741	0,3962
A4	***5200**	AMOROS HERNANDEZ, AINHOA	7,2539	0,2326
A4	***5587**	BAIXAULI BOSCH, SALVADOR	7,2423	0,2240
A4	***8231**	VERDU MARTINEZ, NOELIA	6,8999	-0,0304
A4	***9298**	ESCORIHUELA ROMERO, SARA	6,5904	-0,2604
A4	***3193**	BISQUERT ZARAGOZA, SOLEDAD	5,2375	-1,2655
A4	***2974**	CARRIO MARTINEZ, SARA	5,0490	-1,4056
A4	***0255**	TAVIRA FAYOS, ANTONIO	4,1832	-2,0488
C1	***9858**	RUFINO ISACH, MERCE	7,9480	1,5127
C1	***5138**	GINER REAL, VICTOR	7,6067	1,1765
C1	***8863**	MONRABAL GASCO, CARLES	7,4401	1,0124
C1	***1280**	ROGER BAYNAT, ANA	7,4000	0,9729
C1	***6251**	NEBOT BELTRAN, ROBERT	7,3837	0,9568
C1	***9511**	MOROS SERRANO, ARANZAZUR	7,3048	0,8791
C1	***9362**	ROBLES LLORENS, MARIA	6,8551	0,4362
C1	***0599**	MESEGUER FABREGAT, FATIMA	6,7109	0,2941
C1	***0175**	OBIOL PONS, VICENT	6,1511	-0,2572
C1	***8244**	ROYO PERIS, JUAN MIGUEL	6,0681	-0,3390
C1	***4590**	GARCIA ASTILLEROS BALLESTER, PAU	5,8448	-0,5590
C1	***8566**	GUERRERO GARCIA, MARIA TERESA	5,8380	-0,5657
C1	***1101**	FERRERES FERRER, ANNA	5,8366	-0,5671
C1	***9289**	NAVARRO PORTALES, LIA	5,7211	-0,6808
C1	***5664**	PERALES ROZALEN, BERTA	5,6190	-0,7814
C1	***0475**	LLOP IS GIL, CLARA	4,8550	-1,5339
C1	***5589**	GARCIA TARIN, ANA	4,4257	-1,9567
C2	***9911**	BAUTISTA FORTUNY, PABLO	8,3625	1,8645
C2	***0259**	SEGURA NAVARRO, JAVIER	7,1246	0,5377
C2	****0172*	ZBIRCEA, BOGDAN	6,9605	0,3618
C2	***2974**	SAFONT BARREDA, MARIA	6,2149	-0,4373
C2	***9466**	SANCHO MIRALLES, CONRADO	6,1237	-0,5350
C2	***9141**	BARBERAN GUAL, GENIS	5,8825	-0,7935
C2	***7840**	COBO RIVAS, LAURA	5,6915	-0,9983
V1	***2160**	GOMEZ PEREZ, CRISTINA	8,4142	1,7061
V1	***0110**	FERRER CANET, NOELIA	8,0174	1,3223

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

V1	***8968**	GONZALEZ CIFRE, PATRICIA	7,7038	1,0190
V1	***5569**	FORTEA TORRES, EMPAR	7,6136	0,9318
V1	***5290**	GIMENO FERRANDO, GUILLERMO	7,4845	0,8069
V1	***4175**	GARCIA ESTRUCH, ENRIQUE	6,8665	0,2092
V1	***9321**	FERRER CORELLA, LETICIA	6,7838	0,1292
V1	***1531**	GABALDON BERLANGA, GUILLERMO	6,7500	0,0965
V1	***2226**	GABALDON MARCOS, MARIA	6,6001	-0,0485
V1	***1442**	GALLART LOPEZ, SARA	6,5950	-0,0535
V1	***9719**	GUTIERREZ SOLAZ, VICENTE	6,3328	-0,3071
V1	***4414**	GARCIA FUSTER, MARIA	6,0164	-0,6131
V1	***4837**	GARCIA SAIZ, SHEILA	5,6683	-0,9497
V1	***0900**	GIRONES TAMARIT, ALEJANDRO	5,5676	-1,0472
V1	***5293**	FRAILE GIL, SILVIA	5,2412	-1,3629
V1	***5903**	FAUBEL GALDUF, MARIA	4,7489	-1,8390
V2	***9189**	NADAL CANALES, JORDI	8,4365	1,5793
V2	***8729**	MIRASOL CARRION, YAIZA	8,3271	1,4701
V2	***5250**	JIMENEZ PERIS, BEATRIZ	8,1047	1,2481
V2	***2331**	MORA CHINESTA, MARIA AMPARO	8,0010	1,1445
V2	***4022**	NICLOS LLORCA, CATERINA CLARA	7,8470	0,9908
V2	***7650**	MARTINEZ SANCHEZ, MIRIAM	7,3562	0,5009
V2	***9884**	MORALES ROSA, VICTORIA	7,2544	0,3992
V2	***2783**	HERREROS FOS, VERONICA	7,1878	0,3328
V2	***4305**	MARTÍNEZ ALCAIDE, PAULA	7,1850	0,3300
V2	***5726**	HERRERO BENAVENT, NURIA	7,1559	0,3009
V2	***7788**	JIMENEZ JIMENEZ, JAVIER	6,7267	-0,1275
V2	***5281**	MARCH DAMIA, EDUARDO JOSE	6,6457	-0,2084
V2	***8391**	LLACER ROSA, JAIME	6,6437	-0,2104
V2	***0009**	MOLL CARRION, MARIA ARACELI	6,5225	-0,3314
V2	***5794**	MANSILLA BENAVENT, BLANCA	6,5138	-0,3400
V2	***2738**	MALONDA LLORCA, MARIA CARMEN	6,5044	-0,3495
V2	***5682**	MIFSUD BALLESTEROS, SERGI	6,3764	-0,4772
V2	***4678**	IBORRA ESPARZA, MARIA TERESA	5,5911	-1,2612
V2	***7217**	HENARES GOMEZ, FRANCISCO JOSE	5,5498	-1,3024
V2	***1076**	MOLERO VIEL, ANNA JULIA	5,0609	-1,7904
V2	***9691**	LOPEZ SABATER, VIOLETA	4,9529	-1,8982
V3	***5829**	PEREZ SANCHIS, SONIA	8,9363	1,2494
V3	***5730**	PIERA CARRION, MARIA JOSE	8,8194	1,1511
V3	***4738**	PEIRO SALA, SALVADOR	8,6154	0,9796
V3	***1022**	ROSELLO RAGA, RAFAEL	8,5304	0,9082
V3	***9281**	POSADAS CARABALLO, GLORIA	8,4655	0,8536
V3	***6248**	ORQUIN MESEGUER, ALEJANDRA	8,4392	0,8315
V3	***8811**	PUCHADES ALEJOS, MIRIAM	8,3090	0,7220
V3	***0903**	SABATER HERRERAS, AMPARO	7,8841	0,3648
V3	***0505**	PUERTES PUERTO, MARC	7,7267	0,2325
V3	***0051**	REAL VALLES, CLARA	7,6831	0,1958
V3	***5480**	ROMERA CASTILLO, AINA	7,5956	0,1223
V3	***6710**	ROIG ABELLA, NEUS	7,4119	-0,0322
V3	***6558**	REQUENA MORA, JOSE FRANCISCO	7,2611	-0,1589
V3	***6712**	PEREZ MANSERGAS, ALEJANDRO	7,0369	-0,3474

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

V3	***7392**	ROIG ESTELLES, GUILLERMO	6,9892	-0,3875
V3	***8786**	PEREZ NAVARRO, LAURA	6,7658	-0,5753
V3	***0104**	ORDIÑANA SANCHO, VICENT	6,6157	-0,7015
V3	***0768**	POLO CANDAMIN, MARTA	6,4042	-0,8793
V3	***9032**	REQUENA CARDONA, SANDRA	4,7640	-2,2582
V3	***5837**	PERIS FERRER, MARIA DEL PILAR	4,7495	-2,2704
V4	***5539**	ARTES HERRERO, JULIA	8,4923	1,6539
V4	***0428**	ASENSIO FERNANDEZ, CARLA	8,3150	1,4680
V4	***5047**	TERUEL MARTINEZ, ANDREA	8,1107	1,2538
V4	***3691**	TORRES SERRANO, ALODIA	8,0440	1,1838
V4	***3238**	TORMOS GARCIA, EVA	7,8686	0,9999
V4	***6579**	ANGEL SAIZ, ESTER	7,8157	0,9444
V4	***0869**	TOBAR FABRA, MARIA DELS DESAMPARATS	7,7006	0,8238
V4	***4994**	TORMO PEREZ, MARC LLUIS	7,6102	0,7289
V4	***6241**	TEJEDOR RODRIGUEZ, JAVIER	6,9331	0,0190
V4	***5112**	ALCOVER ALCOLADO, ENRIQUE	6,8830	-0,0336
V4	***0787**	ALCACER MARTINEZ, ISABEL	6,6238	-0,3053
V4	***5603**	VAÑO BELLVER, ESTHER	6,6214	-0,3079
V4	***7419**	VAZQUEZ JOVER, FRANCISCO JESUS	6,4257	-0,5131
V4	***5292**	TALENS MARTINEZ, YANIRA	6,4131	-0,5264
V4	***9892**	SORIANO BAHILLO, LAURA	6,2672	-0,6794
V4	***8752**	ALBERT PUIG, MARIA EUGENIA	6,1723	-0,7788
V4	***6272**	BARBERA APARISI, JESUS MANUEL	6,0067	-0,9525
V4	***9906**	ALCOCER GOMEZ, MARINA	5,8347	-1,1329
V4	***7526**	VELERT NARANJO, MIREIA	5,8345	-1,1331
V4	***1247**	VILLALBA BELTRAN, PAULA	5,8156	-1,1529
V4	***1636**	SELLES ORTEGA, LUIS	5,4277	-1,5596
V5	***5302**	CANET BIXQUERT, CONSUELO RAFAELA	7,8890	1,9623
V5	***9829**	BON RIBERA, CLARA AITANA	7,8072	1,8770
V5	***9996**	CUERDA MORALES, MARIA ANGELES	7,1278	1,1678
V5	***0503**	BELDA VILA, ALFREDO	6,6647	0,6845
V5	***3090**	CARBONELL JIMENEZ, CRISTINA	6,2896	0,2930
V5	***5975**	CASTELLANOS LOPEZ, IRENE	6,2648	0,2671
V5	***0146**	BUSTOS QUILIS, BEATRIZ	6,0868	0,0813
V5	***6291**	BATALLER NAVARRO, VIOLETA	5,7059	-0,3163
V5	***0151**	BOTIA FERRER, ANA	5,6631	-0,3609
V5	***1507**	CALATRAVA AGUILAR, CLAUDIA	5,5261	-0,5039
V5	***8759**	BISBAL MARI, ANA	5,5102	-0,5205
V5	***5676**	BOSCA MONZO, JOAN	5,4404	-0,5934
V5	***3774**	DEL AMO ROMERO, MARGARITA	5,3354	-0,7029
V5	***6271**	CUCO BRIEGA, ANDREA	5,3302	-0,7083
V5	***4117**	DOBLAS GARCIA, JOSE MARIA	4,9389	-1,1168
V5	***0597**	CLAVIJO BRAVO, LAURA	4,5621	-1,5101

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Anexo III: Tablas con el resultado de los cálculos efectuados de Música

En este anexo se muestran los resultados de los cálculos de la media y desviación, y el recuento de cada tribunal. Estos cálculos se han realizado para poder calcular posteriormente la normalización que aparece en el Anexo I.

A1	
MEDIA	6,6885
DESVIACION	1,0403
CONTAR	18
A2	
MEDIA	7,0251
DESVIACION	0,9304
CONTAR	15
A3	
MEDIA	7,6121
DESVIACION	0,7401
CONTAR	23
A4	
MEDIA	6,9408
DESVIACION	1,3460
CONTAR	13

C1	
MEDIA	6,4123
DESVIACION	1,0152
CONTAR	17
C2	
MEDIA	6,6229
DESVIACION	0,9330
CONTAR	7

V1	
MEDIA	6,6502
DESVIACION	1,0339
CONTAR	16
V2	
MEDIA	6,8545
DESVIACION	1,0017
CONTAR	21
V3	
MEDIA	7,4502
DESVIACION	1,1895
CONTAR	20
V4	
MEDIA	6,9150
DESVIACION	0,9536
CONTAR	21
V5	
MEDIA	6,0089
DESVIACION	0,9581
CONTAR	16

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Anexo IV: Acta de personas seleccionadas de Educación Física

Estos datos se han obtenido de la página web oficial de la Generalitat Valenciana, a libre disposición de todos los usuarios que quieran consultarlos en la web: [\[https://ceice.gva.es/documents/162909733/362827356/Acta+personas+seleccionadas_123+Educacio+Fisica_PUBLICAR.pdf/253aee58-17ea-2abd-540f-ed54f2c90bac?t=1658846371169\]](https://ceice.gva.es/documents/162909733/362827356/Acta+personas+seleccionadas_123+Educacio+Fisica_PUBLICAR.pdf/253aee58-17ea-2abd-540f-ed54f2c90bac?t=1658846371169)



LLISTAT D'ASPIRANTS QUE HAN SUPERAT EL CONCURS-OPOSICIÓ CONVOCAT PER ORDRE ORDRE DE 28 DE DESEMBRE DE 2021 DE LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT, PER A LA PROVISIÓ DE PLACES VACANTS AL COS DE MESTRES

LISTADO DE ASPIRANTES QUE HAN SUPERADO EL CONCURSO-OPOSICIÓN CONVOCADO POR ORDEN ORDEN DE 28 DE DICIEMBRE DE 2021 DE LA CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS VACANTES EN EL CUERPO DE MAESTROS

ESPECIALITAT EDUCACIÓ FÍSICA / ESPECIALIDAD EDUCACIÓN FÍSICA

TORN	NÚM.	DNI	COGNOMS I NOM	Tribunal	PUNTUACIÓ TOTAL
LLIURE	1	***7448**	CIGES BARBERAN, SANTIAGO	V11	9,8000
LLIURE	2	***4650**	DELGADO SASTRE, PABLO	V12	9,5743
LLIURE	3	***5980**	PEREZ GARCIA, LUIS	A4	9,4375
LLIURE	4	***5154**	FLORES LLUCH, GONZALO	V1	9,1714
LLIURE	5	***0142**	SORIANO INCHAURRAGA, VICENTE	V8	9,1679
LLIURE	6	***8910**	BELTRAN ESPLUGUES, VIRGILIO	V10	9,0805
LLIURE	7	***0345**	SANCHO SILVESTRE, MARIA DEL PILAR	C2	9,0115
LLIURE	8	***7766**	FAUS BERNABEU, JAIME JUAN	A1	8,9613
LLIURE	9	***4450**	ALFONSO MAS, ANTONIO SALVADOR	A7	8,9528
LLIURE	10	***6469**	NARANJO GARCIA, NAOMI	A4	8,9162
LLIURE	11	***6238**	MARTIN MOLLAR, CARLOS	C1	8,8971
LLIURE	12	***2061**	GUILLEN ARIÑO, ANDRES	V3	8,8291
LLIURE	13	***0383**	PERALTA CUESTA, ELOY	V6	8,7554
LLIURE	14	***2044**	VALDES GALDON, MARIA AMPARO	A6	8,5750
LLIURE	15	***4419**	GARCIA MARTINEZ, DANIEL	V2	8,5497
LLIURE	16	***8701**	MAYA MARTINEZ, ANTONIO	V5	8,4958
LLIURE	17	***9973**	SANCHEZ ORTEGA, LAURA	V7	8,4072
LLIURE	18	***7955**	RUBIO PINEDO, JUAN CARLOS	A5	8,4014
LLIURE	19	***7341**	CORBI PAYA, MIGUEL	A8	8,3931
LLIURE	20	***5476**	PERIS PERALES, JACOB	V6	8,3672
LLIURE	21	***2864**	SALA RICO, PABLO	V7	8,3579
LLIURE	22	***6429**	MARTINEZ JIMENEZ, MANUEL	V4	8,3524
LLIURE	23	***9395**	JORGE ALIAGA, VICENTE	V3	8,3494
LLIURE	24	***2369**	CARO MARTINEZ, RAQUEL	A8	8,2320
LLIURE	25	***2061**	GUILLEN ARIÑO, DAVID	A2	8,2283
LLIURE	26	***8721**	MONLEON ANTON, RAUL	V5	8,1687
LLIURE	27	***6350**	BLANCH NICOLAU, DANIEL	C3	8,0917
LLIURE	28	***9962**	VILASECA VAYA, GEMA MARIA	V9	8,0515
LLIURE	29	***5442**	LEAL ROMO, ANA	A2	8,0176
LLIURE	30	***3946**	MARTIN GARCIA, MARIA	A3	7,9480
LLIURE	31	***4675**	ALBELDA ALBELDA, NURIA	V9	7,6914

València, 26 de juliol de 2022

València, 26 de julio de 2022

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Anexo V: Listado de datos de personas aspirantes de Educación Física con los seleccionados según el método actual

Efectuado con los datos del Anexo IV y los listados de las personas admitidas en las oposiciones.

<https://ceice.gva.es/documents/162909733/358118591/Actualizacion+lista+definitiva+LIBRE+Y+DF+personas+ADMITIDAS.pdf/ee1dba51-28da-a190-1bc9-17f94c5e3076?t=1654688853295>

TRIBUNAL	DNI	COGNOMS I NOM APELLIDOS Y NOMBRE	MEDIA	NORMALIZACION
A1	***7766**	FAUS BERNABEU, JAIME JUAN	8.9613	2.0525
A1	***8526**	GARCIA PEREZ, MARTA	7.9983	1.3108
A1	***3807**	GONZALEZ SANTOS, TAMARA	7.8117	1.1671
A1	***8175**	GOMEZ ESTAÑ, ANTONIO	7.7377	1.1101
A1	***5710**	GARCIA ROCH, JUAN PABLO	7.2420	0.7283
A1	***7012**	GAIBAR GARCIA, BELEN	7.1901	0.6884
A1	***6885**	GARCIA GIL, JOSE ENRIQUE	6.8763	0.4468
A1	***8329**	GONZÁLEZ MORALES, ROCÍO	6.7943	0.3835
A1	***1782**	FABRA LUCAS, IRIS PILAR	6.7026	0.3130
A1	***8296**	GARCIA VALERO, ANA	6.3384	0.0325
A1	***4161**	GARCIA BORDONADO, PAULA	5.4513	-0.6507
A1	***1962**	FUSTER ORDOÑEZ, ALBERTO MANUEL	5.3847	-0.7020
A1	***8442**	FRUCTUOSO PEREZ, CARLOS	5.3548	-0.7250
A1	***1489**	GARCIA GARCIA, CRISTINA	5.3033	-0.7647
A1	***2456**	GARCIA GOMEZ, CRISTINA	5.2415	-0.8123
A1	***1113**	GOMEZ MARTINEZ, JOSE CARLOS	4.9748	-1.0177
A1	***4103**	GOMEZ GARCIA, PAULA	4.9557	-1.0324
A1	***4217**	GARCIA SUAREZ, JUDIT	4.8388	-1.1224
A1	***2653**	GRAU GARCIA, CARLOS	4.4707	-1.4059
A2	***2061**	GUILLEN ARIÑO, DAVID	8.2283	1.3948
A2	***5442**	LEAL ROMO, ANA	8.0176	1.1711
A2	***3490**	MAILLO IZCARAY, MANUEL	7.9206	1.0681
A2	***1444**	MARGALEJO BLASCO, ALICIA	7.8994	1.0456
A2	***7189**	LLORCA BAGUENAS, ALVARO	7.7898	0.9292
A2	***3027**	HERNÁNDEZ COLLELL, ERIC GABRIEL	7.6113	0.7397
A2	***3792**	GUILLEN PEREZ ORTIZ, JORGE	7.3957	0.5108
A2	***9663**	HERRERO CAMPOS, DAVID	7.3270	0.4380
A2	***6437**	JAVALOYES JAEN, ALBERTO	7.2445	0.3504
A2	***6482**	JUAREZ PALACIOS, FRANCISCO	7.2175	0.3216
A2	***7993**	LAGOS FERNANDEZ, NOELIA	6.9601	0.0484
A2	***5794**	LORENZO PAVIA, JOAN	6.8825	-0.0340
A2	***7122**	JAVALOYES RUBIO, DANIEL	6.7341	-0.1916
A2	***2831**	LOZANO GARCIA, CRISTIAN	6.7009	-0.2268
A2	***4272**	MANRESA MATEO, ADRIAN	6.4099	-0.5358
A2	***8097**	IBARRA CASTILLA, INMACULADA	6.1903	-0.7689
A2	***4016**	LIMORTI RIPOLL, CARLOS	5.8755	-1.1031
A2	***8445**	KAZANDJIAN GRAN, JOEL	5.6941	-1.2957
A2	***7453**	JEREZ ZARAGOZA, GEMA	5.2223	-1.7966
A2	***2957**	HERNANDEZ GALLEGU, SARA	4.9691	-2.0654
A3	***3946**	MARTIN GARCIA, MARIA	7.9480	1.1934
A3	***5247**	MELLADO BERENGUER, JESUS	7.7397	0.9882
A3	***9571**	MARTINEZ GARCIA, DIEGO	7.7058	0.9548
A3	***8580**	MARTINEZ HERNANDEZ, FRANCISCO	7.3876	0.6413
A3	***2327**	MARTINEZ MULLOR, ADRIAN	7.1996	0.4560
A3	***6936**	MARTINEZ TORRECILLAS, CORINA	7.0903	0.3484
A3	***3098**	MARTINEZ BAÑULS, JAVIER	7.0473	0.3060
A3	***8172**	MARTINEZ JUAN, PABLO	6.6099	-0.1250

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

A3	***6510**	MOLINA GARCIA-CONSUEGRA, DIEGO	6.3855	-0.3461
A3	***7936**	MARTINEZ SEMPERE, RAFAEL	5.6225	-1.0980
A3	***1900**	MIRA ORTIZ, RAFAEL	5.1033	-1.6096
A3	***2326**	MARTINEZ MULLOR, JOSE	5.0022	-1.7093
A4	***5980**	PEREZ GARCIA, LUIS	9.4375	1.3852
A4	***6469**	NARANJO GARCIA, NAOMI	8.9162	1.0450
A4	***7025**	MONEDERO SEVA, VANESA	8.2975	0.6413
A4	***5482**	PASTOR MARTIN, ALEJANDRO	8.1659	0.5554
A4	***7947**	PECINO LLINARES, MANUELA	8.0789	0.4987
A4	***3736**	PASCUAL MAESTRE, MARTA	7.9045	0.3848
A4	***0363**	PANACH BENEDICTO, YOLANDA	7.2563	-0.0381
A4	***1656**	PERELLO BERENGUER, ANDREA	6.9487	-0.2389
A4	***1359**	ORTOLA CAMACHO, PEDRO	6.0727	-0.8105
A4	***7553**	MUÑOZ MARTI, FRANCISCO JAVIER	6.0375	-0.8335
A4	***3086**	PEREZ IVORRA, MIGUEL ANGEL	5.7421	-1.0263
A4	***0597**	MURIES MUÑOZ, JUAN	5.6313	-1.0986
A4	***2339**	PIÑERO ALPAÑES, ANA	5.1419	-1.4179
A4	***6076**	MOMPEAN GONZALEZ, AGUSTIN	5.0516	-1.4768
A5	***7955**	RUBIO PINEDO, JUAN CARLOS	8.4014	2.0109
A5	***7689**	SANCHIZ REAL, JORGE	7.7533	1.3253
A5	***2972**	REQUENA LOPEZ, ALICIA	7.2158	0.7567
A5	***4586**	ROGEL LIMIÑANA, ANDREA	6.9027	0.4254
A5	***5168**	RODRIGUEZ FRANCES, LUCIA	6.6883	0.1986
A5	***7220**	SAEZ GIL, ROBERTO	6.6233	0.1299
A5	***0218**	REY ALVAREZ, IKER	6.5800	0.0840
A5	***6180**	SANTO SALA, ANA MARIA	6.3533	-0.1558
A5	***7843**	SANCHEZ URIOS, IVAN	5.9966	-0.5332
A5	***3005**	REDONDO PASTOR, ANDREA	5.8625	-0.6750
A5	***2168**	RODELGO MARTINEZ, CARLOS	5.8208	-0.7191
A5	***3457**	RUIZ BOYERO, JAVIER	5.2992	-1.2709
A5	***3755**	SANCHEZ NUÑEZ, AROA SARA	5.0100	-1.5769
A6	***2044**	VALDES GALDON, MARIA AMPARO	8.5750	1.6203
A6	***7314**	TOMAS BLASCO, NURIA	8.0550	1.2228
A6	***6549**	SILVESTRE GARCIA, MARIA DEL MAR	7.9267	1.1247
A6	***6662**	SOLERA MARTINEZ, MARIA BEGOÑA	7.7432	0.9844
A6	***4344**	SIRVENT MORA, RUBEN	7.2044	0.5725
A6	***5153**	VALERO SALINAS, PEDRO CARMELO	6.0811	-0.2862
A6	***2382**	TEJERO CASTELLO, GERMAN	5.9944	-0.3524
A6	***7378**	SEPULVEDA MONZO, ISABEL	5.9511	-0.3855
A6	***1077**	VICEDO MARTINEZ, FRANCISCO JOSE	5.7881	-0.5102
A6	***8009**	TORRES ALONSO, MARIA	5.7588	-0.5326
A6	***6853**	VALDIVIA GARCIA, ADRIAN	5.4991	-0.7311
A6	***5236**	TORTOSA SORIANO, RICARDO	5.3400	-0.8527
A6	***2458**	SEGARRA CLAVEL, MARIA	5.2369	-0.9315
A6	***1166**	VAZQUEZ SUCH, SANDRA	5.2227	-0.9424
A7	***4450**	ALFONSO MAS, ANTONIO SALVADOR	8.9528	1.8303
A7	***3152**	BROTONS ALCARAZ, IVAN	8.2130	1.1322
A7	***2454**	BERENGUER ALCAIDE, ALICIA	8.2031	1.1229
A7	***4877**	VIVANCO RUIZ, ISABEL	8.1093	1.0344

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

A7	***4097**	ARENAS RIQUELME, JESUS BORJA	7.3274	0.2966
A7	***7353**	AMOROS POVEDA, ALEJANDRO	5.4584	-1.4670
A7	***7021**	BERNA LORENZO, CARMEN AGUEDA	7.4237	0.3875
A7	***2710**	BECERRA JOVER, CAROLINA	6.2991	-0.6737
A7	***9532**	VIVES TARI, MANUEL VICENTE	6.9571	-0.0528
A7	***6579**	ABAD MARTIN, YAIZA	6.9435	-0.0657
A7	***7868**	AMOROS LUCAS, JOAQUIN	6.9759	-0.0350
A7	***8592**	AGUILERA MATA, RAFAEL	6.8514	-0.1525
A7	***2210**	ANIORTE VIVES, VERONICA	5.6269	-1.3080
A7	***2434**	BLANCO GARCES, MARIA DOLORES	5.4834	-1.4434
A7	***3295**	ARACIL GARCIA, JUAN	6.3711	-0.6058
A8	***7341**	CORBI PAYA, MIGUEL	8.3931	1.1866
A8	***2369**	CARO MARTINEZ, RAQUEL	8.2320	1.0517
A8	***3364**	COLOMINA CRESPO, PATRICIA	8.1578	0.9895
A8	***8462**	CARMONA ALTAVA, ALEJANDRO	8.0894	0.9322
A8	***0606**	CATALAN CASANOVA, GERMAN	8.0846	0.9282
A8	***1766**	ESPEJO ROPERO, FRANCISCO JAVIER	7.8343	0.7185
A8	***3841**	ESPADAS NAVARRO, SONIA	7.7943	0.6849
A8	***3254**	CANO CHICHONE, ANTONIO	7.7033	0.6087
A8	***7079**	CUENCA UBEDA, SAUL	7.3668	0.3267
A8	***7991**	CANDEL BADIA, ALBERTO	7.2069	0.1927
A8	***6053**	CANDELA TARRAGA, ANTONIO JOSE	6.9950	0.0152
A8	***6228**	CASTILLEJO DIONISIO, JORGE	6.8705	-0.0891
A8	***6218**	CARDONA BARTOLOME, CRISTINA	6.5679	-0.3426
A8	***1098**	ESPINOSA SANCHEZ, ALBERTO	6.5409	-0.3652
A8	***5696**	CANO ESPINOSA, SERGIO	6.2047	-0.6469
A8	***6753**	CLIMENT MARTINEZ, CRISTINA	5.6921	-1.0764
A8	***4921**	CUERDA MARTIN DE SANTA OLALLA,	5.5512	-1.1944
A8	***0281**	DURAN GUILLEN, CARLOS	5.1225	-1.5537
A8	***7088**	CARAZO MEDINA, ABRAHAM	4.1523	-2.3665
C1	***6238**	MARTIN MOLLAR, CARLOS	8.8971	1.9678
C1	***0436**	LAZARO CASTILLA, PAULA	8.6776	1.7619
C1	***9335**	GARCIA NACHER, PABLO	7.9566	1.0854
C1	***4453**	MAROCO PEREZ, TAMARA	7.5337	0.6887
C1	***4994**	HINAREJOS TORRENTE, LAURA	7.4628	0.6222
C1	***9815**	FERNANDEZ ESCRIBANO, GABRIEL	7.2615	0.4333
C1	***5446**	GARGALLO TATAY, GABRIEL	7.1797	0.3566
C1	***5215**	JIMENEZ MARTINEZ, CARLOS	6.9580	0.1485
C1	***1923**	MEDINA GARCIA, VICTOR	6.9308	0.1231
C1	***6210**	MARTINEZ FUERTES, JESUS	6.9262	0.1188
C1	***0116**	MASIP GIMENO, ARIADNA	6.8996	0.0938
C1	***2603**	GARCIA ARSIS, PASQUAL	6.8510	0.0482
C1	***0462**	FRAGA GARCIA, LETICIA	6.5853	-0.2011
C1	***8639**	MARTINEZ APARICIO, CRISTIAN JOSE	6.5417	-0.2420
C1	***9440**	MELIA PRADES, FERRAN	6.1943	-0.5680
C1	***1415**	MAGNIETO CARRERAS, VICTORIA	5.9183	-0.8269
C1	***1724**	MAS BELTRAN, RAFAEL	5.5746	-1.1493
C1	***7084**	FRANCH MONTAÑES, ALEJANDRO	5.5384	-1.1833
C1	***8943**	LUCIO LOPEZ, ALEJANDRO	5.5344	-1.1870

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

C1	***1492**	MILLAN NAVARRO, ISABEL	4.5713	-2.0906
C2	***0345**	SANCHO SILVESTRE, MARIA DEL PILAR	9.0115	2.2367
C2	***0191**	RIOS LOPEZ, ANDREA	7.6520	0.8010
C2	***4801**	TORMO AGUSTI, JOSE SALVADOR	7.5867	0.7321
C2	***0362**	RODRIGUEZ MARTINEZ, MANUEL	7.5661	0.7103
C2	***6175**	VAÑÓ MONTAVA, ARTURO	7.5311	0.6734
C2	***4204**	SEGARRA SEGARRA, MOISES	7.5040	0.6448
C2	***5431**	SENTAMANS ROQUETA, SARA	7.4357	0.5727
C2	***6626**	NEBOT CELADES, VICTOR	7.1039	0.2223
C2	***9057**	PALAU PORCAR, MIKEL	7.0579	0.1737
C2	***9468**	TERRIZZANO CINOSI, MELANIE	6.6139	-0.2952
C2	***7898**	REYERO VILAR, ROBERTO	6.6060	-0.3034
C2	***2082**	PIERA BENITEZ, DAVID	6.5129	-0.4017
C2	***1894**	VALLS MARTINEZ, VICENTE JAVIER	6.3805	-0.5416
C2	***1459**	MUÑOZ TENA, LLEDO	6.0337	-0.9078
C2	***0471**	SORIANO LLUECA, MIGUEL	5.8582	-1.0931
C2	***6373**	RAMOS GOZALBO, FRANCESC	5.6561	-1.3066
C2	***2714**	SANJUAN MILLAN, ANTONIO	5.0771	-1.9179
C3	***6350**	BLANCH NICOLAU, DANIEL	8.0917	1.2285
C3	***9454**	VILAR PINILLA, JAVIER	7.9649	1.1318
C3	***2919**	ESTEVE JUAN, CARLOS	7.9441	1.1160
C3	***0159**	ALCAIDE PEREZ, IMANOL	7.7990	1.0055
C3	***7160**	DIAZ VALERO, MANUEL	7.7090	0.9369
C3	***8263**	ALLEPUZ GOMEZ, SERGIO	7.3058	0.6297
C3	***6355**	CRESPI PORCAR, XAVIER	7.1920	0.5430
C3	***1417**	CAPDEVILA FERNANDEZ, MIGUEL	7.0948	0.4689
C3	***8900**	AMELA LLOBET, BEATRIZ	6.4614	-0.0137
C3	***0199**	CANO GOZALBO, RUBEN MARCOS	6.3874	-0.0701
C3	***7888**	BETETA CORVILLO, AIDA	6.3285	-0.1149
C3	***8999**	ESCRIVA GREGORI, VICENT	6.2545	-0.1713
C3	***2567**	CARRIO CAMARO, CRISTINA	6.2484	-0.1760
C3	***0183**	BORT SAURA, SAUL	5.6966	-0.5964
C3	***8180**	CALPE DOÑATE, MARIA	5.3433	-0.8656
C3	***2595**	VILLARRUBIA HUMANES, ADRIAN	4.9449	-1.1691
C3	***0621**	VEDRI BLASCO, MANEL	4.1842	-1.7487
C3	***9064**	AGUILAR SANCHEZ, PABLO	3.6779	-2.1345
V1	***5154**	FLORES LLUCH, GONZALO	9.1714	1.8408
V1	***2927**	FORSAT SERER, ROSALIA NORINDA	9.0243	1.6956
V1	***4739**	FABIO LLAOSA, SANDRA MARIA	7.8333	0.5203
V1	***1032**	FUSTER GARCIA, ALBERTO	7.7221	0.4105
V1	***6147**	FAULI TORROME, CAROLINA	7.2723	-0.0335
V1	***5747**	FERNANDEZ ESCRIBANO, DANIEL	7.1687	-0.1357
V1	***0580**	GADEA GONZALEZ, JOSE MANUEL	6.9911	-0.3109
V1	***0826**	FERRANDO MOLINA, NEUS	6.9032	-0.3976
V1	***0167**	FORTEA ROSALENY, JESUS	6.8450	-0.4551
V1	***2620**	FOLGADO ROYO, ENRIQUE	6.6583	-0.6394
V1	***8443**	FABRA MATEU, MARIA JOSE	6.4310	-0.8637
V1	***5734**	FIGUERES SANCHO, CRISTIAN	5.6532	-1.6313
V2	***4419**	GARCIA MARTINEZ, DANIEL	8.5497	1.2695

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

V2	***3254**	GANS SEGRERA, SANDRA	8.5119	1.2328
V2	***4024**	GOMEZ AUSINA, DIEGO	8.2661	0.9946
V2	***0268**	GARCIA MERINO, RAFAEL	8.2184	0.9484
V2	***8963**	GIMENO GIL, NAIARA	8.2098	0.9401
V2	***9397**	GONZALEZ MIRALLES, BORJA	8.2032	0.9337
V2	***7439**	GALLARDO RICO, MANUEL	8.1269	0.8597
V2	***4803**	GIL MUÑOZ, MIREIA	8.1219	0.8549
V2	***9269**	GARRIGOS RUBIO, ESPERANÇA	8.0850	0.8191
V2	***8041**	GARCIA SIMARRO, JESUS	7.8829	0.6233
V2	***0320**	GALAN PASCUAL, RUBEN	7.6347	0.3828
V2	***3930**	GARCIA MILLET, ANDREU	7.5599	0.3103
V2	***8853**	GIL-MASCARELL GARCIA, ANA	7.5197	0.2713
V2	***6571**	GANDIA NAVARRO, AINOHA	7.3419	0.0990
V2	***1261**	GOMEZ PARICIO, MANUEL	7.0557	-0.1784
V2	***2083**	GARCIA ABIETAR, MARIA	6.9246	-0.3054
V2	***0238**	GOMEZ ALCANTUD, RAQUEL	6.8030	-0.4232
V2	***0404**	GOMEZ RUBIO, JAVIER	6.7116	-0.5118
V2	***8714**	GAMIZ RUIZ, ARANCHA	6.5609	-0.6578
V2	***0256**	GARCIA GONZALEZ, NOELIA	6.4698	-0.7461
V2	***5417**	GARCÍA DE LA FUENTE, ALBERTO	6.4564	-0.7591
V2	***4506**	GOSP PELLICER, GERARD	5.6815	-1.5100
V2	***9058**	GARCIA TURPIN, ANTONIO	5.5055	-1.6806
V2	***1365**	GONZALEZ SAIZ, KAREN	5.4371	-1.7469
V2	***2297**	GARCIA FORTEA, GERMAN	5.1551	-2.0201
V3	***2061**	GUILLEN ARIÑO, ANDRES	8.8291	1.8162
V3	***9395**	JORGE ALIAGA, VICENTE	8.3494	1.4477
V3	***7267**	LOPEZ BALDOVI, JOSE	8.0334	1.2050
V3	***6323**	LEAL PICAZO, ALBERTO	7.4495	0.7565
V3	***5215**	JIMENEZ MARTINEZ, GEMMA	6.8137	0.2682
V3	***0528**	JORDAN MICO, PABLO	6.7779	0.2407
V3	***5004**	LOPEZ MORENO, MONSERRAT	6.4752	0.0081
V3	***4576**	JULIO GARCIA, LAURA	5.8672	-0.4589
V3	***5979**	JIMENEZ CASTILLO, ISMAEL	5.8330	-0.4852
V3	***2145**	LOPEZ CASTILLO, SARA	5.4806	-0.7558
V3	***1209**	HERNÁNDEZ MORENO, JOSÉ LUIS	5.4633	-0.7691
V3	***7364**	INDART ESTEVEZ, AINHOA	5.4573	-0.7738
V3	***5891**	GUTIERREZ CRESPO, DAVID	5.1570	-1.0044
V3	***9060**	IBORRA RAMOS, YOLANDA	4.5182	-1.4951
V4	***6429**	MARTINEZ JIMENEZ, MANUEL	8.3624	1.8531
V4	***8293**	LOPEZ VILLAMAYOR, YOLANDA	7.9723	1.4819
V4	***5256**	LOPEZ VILLALBA, ERIC	7.7175	1.2394
V4	***6138**	MARTI SEGUI, PABLO	7.7133	1.2355
V4	***4447**	MARTINEZ RODRIGUEZ, FREDERIC	7.6040	1.1315
V4	***1778**	MARTINEZ DE LA FUENTE, ISMAEL	7.4587	0.9932
V4	***8994**	MALAGON RODRIGUEZ, PAULA	7.1412	0.6911
V4	***5359**	MARTINEZ MARTINEZ, DOLORES	7.1147	0.6660
V4	***9958**	MAÑEZ TELLO, JOSE RAMON	6.8858	0.4481
V4	***9008**	MARTINEZ MARTINEZ, JOSE RAFAEL	6.7697	0.3377
V4	***8017**	MARTINEZ ASINS, MARIA	6.6245	0.1996

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

V4	***0341**	LUNA SANCHEZ, INES	6.6209	0.1961
V4	***5519**	MARTIN SALA, VICTORIO	6.5233	0.1033
V4	***0890**	MARTINEZ SILVESTRE, PAULA	6.3575	-0.0545
V4	***5589**	MARTINEZ FERRANDIS, VICTOR	6.2892	-0.1195
V4	***1365**	LOSA CAMACHO, RAQUEL	6.1910	-0.2129
V4	***4784**	MARTINEZ GOMEZ, FERNANDO	5.9947	-0.3997
V4	***8493**	MANUEL GARRIGOS, PAU	5.8191	-0.5668
V4	***9594**	LUCAS DOMENECH, ALFONS	5.7673	-0.6161
V4	***6263**	LOZANO CATALA, EVA	5.7095	-0.6710
V4	***4710**	LOZANO PARA, FERNANDO	5.5313	-0.8406
V4	***0371**	MACIA QUILIS, AARON	5.4319	-0.9352
V4	***5835**	LOZANO VIVES, JOAQUIN	5.0629	-1.2863
V4	***8645**	MAÑEZ ORTI, JOAN RAFAEL	4.9886	-1.3570
V4	***0351**	MARCH CERVERA, ANA	4.7791	-1.5563
V4	***9620**	MARTINEZ CASES, VICENTE	4.3545	-1.9603
V5	***8701**	MAYA MARTINEZ, ANTONIO	8.4958	1.6423
V5	***8721**	MONLEON ANTON, RAUL	8.1687	1.3684
V5	***7211**	MAURI CORTINA, TERESA	7.9873	1.2165
V5	***9057**	ORFILA GINER, GEMMA MARIA	7.5193	0.8246
V5	***9433**	MONTORO GIL, ALBA	7.2320	0.5840
V5	***4277**	MONTAÑANA OLASO, VICENTE	7.2250	0.5782
V5	***8268**	NAVARRETE GIMENO, JAVIER	6.8431	0.2584
V5	***8877**	MENDEZ VERCHER, CRISTINA ISABEL	6.7566	0.1860
V5	***8199**	MORENO RUIZ, JOSE ALVARO	6.7463	0.1774
V5	***5254**	MONSALVEZ VERA, DAVID	6.5200	-0.0122
V5	***3001**	MAYOR MAESO, MIGUEL	6.3640	-0.1428
V5	***1305**	NOGUERON FOLGADO, ADRIAN	6.0106	-0.4387
V5	***9742**	NICOLAU CONESA, PEDRO MANUEL	5.5207	-0.8490
V5	***0607**	MORENO MUÑOZ, CARMELO	5.3353	-1.0041
V5	***1033**	ORDAZ VENTURA, NOELIA	5.0673	-1.2286
V5	***5851**	MONTORO BALBASTRE, MIKEL	4.7545	-1.4905
V5	***7744**	MONTAÑANA LLUCH, GEMMA	4.5400	-1.6701
V6	***0383**	PERALTA CUESTA, ELOY	8.7554	2.0329
V6	***5476**	PERIS PERALES, JACOB	8.3672	1.6578
V6	***1454**	PICO OLIVERT, MARC	8.0055	1.3083
V6	***6057**	PEREZ PAREDES, ESTHER	7.9526	1.2571
V6	***5942**	PARDOS JIMENEZ, FERNANDO	7.9256	1.2310
V6	***6082**	ORTIZ GARCIA, RUBEN	7.4922	0.8121
V6	***5216**	PEREZ HERRAEZ, ISABEL	6.8520	0.1935
V6	***4406**	PERALES SOLER, ENRIQUE	6.7967	0.1401
V6	***1114**	PLAZAS PALOMARES, DAVID	6.7359	0.0812
V6	***6015**	ORTELLS AGUILAR, SILVIA	6.7324	0.0779
V6	***9819**	ORTS PERIS, JESUS	6.6692	0.0168
V6	***5870**	PEREZ CASTELLA, EMILIO	6.6667	0.0144
V6	***8671**	PRADAS ANDREU, DANIEL	6.5567	-0.0919
V6	***0537**	PASQUES GANDIA, JORGE	6.3604	-0.2816
V6	***4790**	PALMI REVERT, ANTONI	6.3019	-0.3382
V6	***6017**	PELLICER MARQUES, MARIA DEL PILAR	6.0403	-0.5910
V6	***9428**	PALACIOS ALONSO, ALBERT	6.0015	-0.6284

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

V6	***9140**	PEIRUSA ENGUIX, CLAUDIA ADELAIDA	5.8392	-0.7853
V6	***8431**	POVEDA LOPEZ, VICTOR	5.7579	-0.8639
V6	***9994**	PRENSA BAENA, JORGE	5.7400	-0.8812
V6	***1010**	PERIS AZNAR, ANDREA MAITE	5.3711	-1.2377
V6	***2285**	PEREZ SANCHO, HUGO	5.2486	-1.3561
V6	***0436**	PEREA CHAFE, JESUS	4.8226	-1.7678
V7	***9973**	SANCHEZ ORTEGA, LAURA	8.4072	1.8190
V7	***2864**	SALA RICO, PABLO	8.3579	1.7763
V7	***1227**	RODRIGUEZ ROCHINA, MIGUEL	8.3200	1.7434
V7	***4950**	SABATER RAMIREZ, ALVARO	7.6111	1.1292
V7	***5162**	REDONDO PRIEGO, ALBERTO	7.5667	1.0907
V7	***5412**	RIVAS CAMARASA, JORDAN	6.9588	0.5639
V7	***3573**	RUIZ ROS, ANNA PILAR	6.9499	0.5563
V7	***9259**	SANCHEZ GARCIA, RAQUEL	6.9415	0.5490
V7	***5116**	PUERTOS SOLER, BRIAN	6.9080	0.5199
V7	***5982**	REIG RODENAS, JONATAN	6.6501	0.2965
V7	***8051**	ROMERA BELMONTE, RUBEN	6.5319	0.1940
V7	***5623**	SALVADOR POBES, CARLOS	6.5097	0.1748
V7	***8837**	RUIZ TIERNO, JUAN JOSE	6.3701	0.0538
V7	***0304**	ROS ESCAMILLA, MOISES	6.3397	0.0275
V7	***6040**	SANCHEZ DOMINGUEZ, ALBA	6.2535	-0.0472
V7	***5863**	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, FRANK	5.9918	-0.2740
V7	***4401**	RAMOS DUET, CARLOS	5.8849	-0.3665
V7	***5647**	REY CASAMAYOR, ELENA	5.8345	-0.4103
V7	***2318**	ROMERO BALLESTER, VANESSA	5.7763	-0.4606
V7	***5048**	RODRIGO MARTINEZ, MARCOS	5.6549	-0.5659
V7	***8668**	SALAS ARIAS, ALBERTO	5.5280	-0.6758
V7	***7887**	SAMPEDRO ALCARAZ, ENRIQUE JOSE	5.3093	-0.8653
V7	***5006**	ROIG FLORES, AITOR	5.2100	-0.9514
V7	***7893**	RIVAS MARTI, ALVARO	5.0850	-1.0597
V7	***0278**	SANCHEZ PEREZ, JUAN CARLOS	5.0195	-1.1164
V7	***6295**	SALIDO LAPAZ, SERGIO	4.7083	-1.3860
V7	***2255**	ROIG VALVERDE, PAULA	3.6360	-2.3152
V8	***0142**	SORIANO INCHAURRAGA, VICENTE	9.1679	1.9569
V8	***0403**	SERRA GALIANA, JUAN CARLOS	8.6981	1.4542
V8	***5567**	SOLERA ENGRA, JOSE ANTONIO	8.6623	1.4159
V8	***8576**	SANZ MARIN, CARLOS	7.9994	0.7066
V8	***9625**	TORRES MARTI, GEMA	7.7675	0.4585
V8	***0106**	TORREJON IZQUIERDO, LAURA	7.7277	0.4159
V8	***6940**	SIRGADO ROMERO, DESIREE	7.6428	0.3250
V8	***1446**	TERUEL LORENTE, MARINA	7.6053	0.2849
V8	***8255**	SERRA LLINARES, JOAN TOMAS	7.1665	-0.1846
V8	***5083**	TARIN RODRIGUEZ, JUAN	7.0793	-0.2779
V8	***0801**	TERUEL HERNANDEZ, JOSE MARIA	6.9847	-0.3791
V8	***1460**	SERRA NACHER, FRANCISCO	6.7181	-0.6644
V8	***0799**	SERRA SAN VALERO, MARIA JOSE	6.6897	-0.6948
V8	***2828**	SOLER MARTINEZ, MARIA DEL	6.2367	-1.1795
V8	***0533**	TORRES LEON, SERGIO	6.2200	-1.1974
V8	***5785**	TODOS SANTOS SOSPEDRA, JAUME	6.2049	-1.2135

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

V8	***2186**	TOMAS CARRASCO, CARLOS	6.1925	-1.2268
V9	***9962**	VILASECA VAYA, GEMA MARIA	8.0515	1.6721
V9	***4675**	ALBELDA ALBELDA, NURIA	7.6914	1.2403
V9	***7406**	VIDAL CHANQUES, EMILIA	7.5705	1.0954
V9	***4558**	VIDAL ESCURIET, RAUL	7.3956	0.8857
V9	***1407**	VERGARA MONEVA, SANDRA	7.3038	0.7756
V9	***9888**	ALANDETE ESTEVE, SARA	7.2453	0.7055
V9	***6175**	VAÑÓ MONTAVA, ANTONIO	6.9359	0.3346
V9	***5013**	VICENS SASTRE, VICENT	6.8277	0.2048
V9	***0133**	ADELL ARAGON, NOELIA	6.8043	0.1768
V9	***3665**	ABAD APARISI, ANDREA	6.6227	-0.0410
V9	***9895**	AGUILAR APARICIO, SERGIO	6.5485	-0.1299
V9	***5290**	VERDEGUER LIZCANO, ALEJANDRO	6.4194	-0.2847
V9	***9620**	VENDRELL GARCIA, ALVARO	6.4012	-0.3065
V9	***2397**	ALBERT FRANCH, MIGUEL	6.1823	-0.5691
V9	***8789**	ALBERT MONTORO, IGNACIO	5.9025	-0.9044
V9	***6357**	ZAFRA SANTOS, MARCELO ANTONIO	5.6147	-1.2496
V9	***1456**	VIÑAS PEREZ, MARIA DE LOS	5.1567	-1.7986
V9	***9971**	ALAMA MARTINEZ, JORDI	5.1499	-1.8069
V10	***8910**	BELTRAN ESPLUGUES, VIRGILIO	9.0805	2.4810
V10	***8762**	BAYARRI DE LA CONCEPCION, LAURA	8.1984	1.5645
V10	***9467**	BLANES MENA, ANA	7.6725	1.0181
V10	***1060**	ALCAYDE ROS, DANIEL	7.6047	0.9477
V10	***2011**	BALLESTER PONS, MARIA	7.5538	0.8948
V10	***4953**	BEDINS PERUCHO, ESTELA	7.4143	0.7499
V10	***5768**	BENITEZ GOMEZ, VICTOR	7.3589	0.6924
V10	***6893**	BERDIER SABAS, LAURA	7.2643	0.5941
V10	***9572**	APARICI CABEDO, LUCAS	7.1655	0.4914
V10	***7440**	ANDRES COLLADO, JOSE	7.1252	0.4495
V10	***5595**	ALBUIXECH GINES, JOSEP	6.8083	0.1203
V10	***9479**	BALLESTER ESTRUCH, VICENTE	6.7696	0.0801
V10	***0359**	AUPI ADOBES, JAVIER	6.6931	0.0007
V10	***9251**	ASUNCIÓN ALBIÑANA, MARIA DEL	6.6037	-0.0922
V10	***0434**	BLANES FERNANDEZ, IRENE	6.5391	-0.1593
V10	***0009**	ALCAÑIZ GARCIA, EMILIO JOSE	6.4828	-0.2179
V10	***3093**	BARBER HIGUERAS, FEDERICO	6.4585	-0.2431
V10	***0868**	BELDA VIDAL, FERRAN JOSEP	6.4526	-0.2493
V10	***8904**	BERMEJO VALLADOLID, FRANCISCO	6.3436	-0.3625
V10	***5754**	BENITA LOPEZ, CHRISTIAN	6.3272	-0.3795
V10	***3892**	AÑÓN NAVARRO, PERE	6.2666	-0.4425
V10	***6479**	ALCOVER HERVAS, MARIA	6.0958	-0.6199
V10	***1454**	ARMAS DURA, CARLOS	5.8933	-0.8304
V10	***8101**	ARRUE GABINO, CLAUDIA	5.6374	-1.0962
V10	***4680**	ARJONA GOMEZ, EMILIO	5.2771	-1.4706
V10	***5624**	BAEZA GALLEGU, IRENE	4.8459	-1.9185
V10	***0606**	ARJONA GUILLEN, SANDRA	4.7651	-2.0024
V11	***7448**	CIGES BARBERAN, SANTIAGO	9.8000	1.6395
V11	***1505**	CASTELLOTE GANDIA, MARIA DEL	9.3166	1.3385
V11	***8608**	BONET CAMARASA, MONTSERRAT	8.2337	0.6642

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

V11	***1609**	CATALA LLORCA, JORDI	8.0392	0.5431
V11	***9715**	BURRUCHAGA SOLA, ALBA	7.6755	0.3166
V11	***0532**	CANET BURILLO, RUBEN	7.5414	0.2331
V11	***9354**	CARMONA SENDRA, DANIEL	7.4124	0.1528
V11	***0805**	CAZORLA MORA, CARLOS	6.6797	-0.3035
V11	***9681**	CAVA GIRONA, PAULA	5.9533	-0.7558
V11	***7509**	CERVERA TARREGA, MARC	5.4103	-1.0939
V11	***8556**	CARBONELL LEON, CARLOS	5.0715	-1.3049
V11	***9856**	CEREZO LOPEZ, MARIA DEL MAR	4.8713	-1.4296
V12	***4650**	DELGADO SASTRE, PABLO	9.5743	1.9436
V12	***5681**	COLOM NOBREGA, JORGE ALBERTO	8.0342	0.8041
V12	***6568**	COLILLA LACRUZ, IRENE	7.7026	0.5588
V12	***2331**	DE LA CONCEPCION AUSINA,	7.6806	0.5425
V12	***3950**	DIAGO SANCHEZ, CARLOS	7.4662	0.3839
V12	***9502**	CURADO LOPEZ, SANDRA	7.3847	0.3235
V12	***2014**	CLEMENTE LLORET, JOSE VICENTE	7.2733	0.2411
V12	***0379**	DE LOS ANGELES RUIZ, SOFIA	6.9297	-0.0131
V12	***0778**	DONIS LOPEZ, JAVIER	6.7745	-0.1279
V12	***6288**	EXPOSITO OLLERO, AGUSTIN JAVIER	6.2394	-0.5238
V12	***1590**	DUART CHELOS, BARBARA	5.9753	-0.7192
V12	***8966**	CUENCA CASTELLANO, ALICIA	4.7903	-1.5960
V12	***0402**	ESPINOSA LOPEZ, ANA	4.4907	-1.8176

Análisis de metodologías de selección de plazas en oposiciones públicas

Anexo VI: Tablas con cálculos por tribunal de Educación Física

En este anexo se muestran los resultados de los cálculos de la media y desviación, y el recuento de cada tribunal. Estos cálculos se han realizado para poder calcular posteriormente la normalización que aparece en el Anexo VI.

A1	MEDIA	6.2962
	DESVIACION	1.2985
	CONTAR	19
A2	MEDIA	6.9145
	DESVIACION	0.9419
	CONTAR	20
A3	MEDIA	6.7368
	DESVIACION	1.0148
	CONTAR	12
A4	MEDIA	7.3148
	DESVIACION	1.5324
	CONTAR	14
A5	MEDIA	6.5006
	DESVIACION	0.9453
	CONTAR	13
A6	MEDIA	6.4555
	DESVIACION	1.3081
	CONTAR	14
A7	MEDIA	7.0131
	DESVIACION	1.0598
	CONTAR	15
A8	MEDIA	6.9768
	DESVIACION	1.1935
	CONTAR	19

C1	MEDIA	6.7996
	DESVIACION	1.0659
	CONTAR	20
C2	MEDIA	6.8934
	DESVIACION	0.9470
	CONTAR	17
C3	MEDIA	6.4794
	DESVIACION	1.3125
	CONTAR	18

V1	MEDIA	7.3062
	DESVIACION	1.0133
	CONTAR	12
V2	MEDIA	7.2397
	DESVIACION	1.0319
	CONTAR	25
V3	MEDIA	6.4646
	DESVIACION	1.3019
	CONTAR	14
V4	MEDIA	6.4148
	DESVIACION	1.0510
	CONTAR	26

V5	MEDIA	6.5345
	DESVIACION	1.1942
	CONTAR	17
V6	MEDIA	6.6518
	DESVIACION	1.0347
	CONTAR	23
V7	MEDIA	6.3079
	DESVIACION	1.1541
	CONTAR	27
V8	MEDIA	7.3390
	DESVIACION	0.9346
	CONTAR	17
V9	MEDIA	6.6569
	DESVIACION	0.8341
	CONTAR	18
V10	MEDIA	6.6925
	DESVIACION	0.9625
	CONTAR	27
V11	MEDIA	7.1671
	DESVIACION	1.6059
	CONTAR	12

ANEXO J. RELACION DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Alto	Medio	Bajo	No Procede
ODS 1. Fin de la pobreza.				X
ODS 2. Hambre cero.				X
ODS 3. Salud y bienestar.				X
ODS 4. Educación de calidad.		X		
ODS 5. Igualdad de género.				X
ODS 6. Agua limpia y saneamiento.				X
ODS 7. Energía asequible y no contaminante.				X
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.				X
ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras.				X
ODS 10. Reducción de las desigualdades.				X
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.				X
ODS 12. Producción y consumo responsables.				X
ODS 13. Acción por el clima.				X
ODS 14. Vida submarina.				X
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres.				X
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.		X		
ODS 17. Alianzas para lograr objetivos.				X

Descripción de la alineación del TFG/TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

***Utilice tantas páginas como sea necesario.



**Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los
Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030. (Numere la página)**

