



Equidad y coherencia en la evaluación de las oposiciones de Educación Física en la Comunitat Valenciana

Equity and consistency in the assessment of Physical Education teacher recruitment exams in the Valencian Community

Autores

Vicente Miñana-Signes¹

¹ IES Francesc Ferrer i Guàrdia (España)

Autor de correspondencia:
Vicente Miñana-Signes
vicente.minana@uv.es

Recibido: 17-07-25
Aceptado: 01-09-25

Cómo citar en APA

Miñana-Signes, V. (2025). Equidad y coherencia en la evaluación de las oposiciones de Educación Física (2023) en la Comunitat. *Retos*, 73, 239-248. <https://doi.org/10.47197/retos.v73.117167>

Resumen

Introducción: la equidad y la coherencia evaluativa constituyen principios fundamentales en los sistemas de acceso a la función docente. El proceso extraordinario de estabilización de 2023 en la especialidad de Educación Física en la Comunitat Valenciana ofrece un contexto adecuado para su análisis.

Objetivo: comprobar la existencia de desigualdades en las calificaciones obtenidas por los aspirantes en función de su sexo, la provincia en la que realizaron la prueba y el tribunal evaluador asignado.

Metodología: se empleó un diseño cuantitativo de tipo ex post facto con una muestra de 1268 aspirantes. Se realizaron análisis descriptivos, comparaciones de medias (t de Student, ANOVA) y un análisis de conglomerados para identificar perfiles diferenciados de evaluación.

Resultados: los aspirantes obtuvieron mejores resultados en la parte práctica o didáctica que en la parte teórica. No se hallaron diferencias significativas por sexo, lo que sugiere una evaluación equitativa en términos de género. No obstante, se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre provincias y entre tribunales, especialmente en Alicante, donde el tamaño del efecto fue grande ($\eta^2 = 0.14$).

Discusión: los resultados coinciden con estudios previos que evidencian la falta de estandarización en los criterios evaluativos entre tribunales, lo cual puede afectar la objetividad y comparabilidad de las calificaciones asignadas.

Conclusiones: se considera necesario reforzar la formación y coordinación de los tribunales, así como avanzar en la estandarización de los criterios de evaluación, con el fin de garantizar un proceso selectivo más justo, coherente y profesionalizado.

Palabras clave

Coherencia evaluadora; Educación Física; equidad evaluativa; función pública docente; oposiciones docentes.

Abstract

Introduction: Equity and evaluative consistency are key principles in teacher recruitment systems. The extraordinary stabilization process of 2023 in the Physical Education specialty in the Valencian Community provided a relevant context for analysis.

Objective: to verify the existence of inequalities in the scores obtained by candidates based on their sex, the province in which they took the test and the evaluation committee assigned.

Methodology: A quantitative ex post facto design was used with a sample of 1,268 candidates. Descriptive statistics, mean comparison tests (Student's t-test, ANOVA), and cluster analysis were performed to identify differentiated evaluation profiles.

Results: Candidates scored higher on the practical/didactic component than the theoretical component. No statistically significant differences were found between men and women, suggesting gender-equitable evaluation. However, significant differences were observed between provinces and among examining boards, particularly in Alicante, with a large effect size.

Discussion: These findings are consistent with previous research highlighting the lack of standardization in evaluation criteria among boards, which may compromise the objectivity and comparability of assigned scores.

Conclusions: It is necessary to strengthen training and coordination among examining boards and to standardize evaluation criteria further in order to ensure a fairer, more coherent, and professionalized selection process.

Keywords

Assessment coherence; educational equity; Physical Education; public teaching service; teacher recruitment.



Introducción

La calidad de un sistema educativo depende, en gran medida, del rigor, la equidad y la transparencia de los procesos mediante los cuales se accede a la función docente (González-Calvo et al., 2023; Salgado, 2023). En los países de la Unión Europea, los modelos de selección del profesorado han sido objeto de múltiples reformas, en un intento por profesionalizar el cuerpo docente y asegurar estándares homogéneos de calidad (Baena-Extremera et al., 2015; Eurydice, 2022; OCDE, 2020). Diversos estudios han señalado la necesidad de establecer procesos más objetivos, transparentes y coherentes con los retos del siglo XXI (Contreras et al., 2022; Egido, 2010; Gálvez, 2010; Requena, 2007).

En España, el acceso a la función docente está regulado mediante mecanismos competitivos que persiguen garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Sin embargo, su aplicación práctica presenta notables desafíos, especialmente en contextos descentralizados donde las comunidades autónomas poseen competencias organizativas que influyen decisivamente en la implementación de los procesos (Bustos & Callejo, 2022; Fernández, 1999). Estas particularidades generan una alta variabilidad entre territorios en cuanto al diseño, desarrollo y evaluación de las oposiciones (Aramendi & Aramendi, 2020; Martín, 2017; Rivero, 2015; Suárez et al., 2013).

Uno de los principales retos señalados por la literatura especializada es el de asegurar la homogeneidad evaluativa entre tribunales en un mismo proceso selectivo (Moscoso et al., 2023; Vázquez et al., 2006). Aunque los marcos normativos establecen criterios comunes de evaluación, la autonomía organizativa de los órganos evaluadores, la ausencia de sesiones sistemáticas de calibración y la heterogeneidad de los perfiles profesionales pueden introducir sesgos o variabilidad no deseada en la asignación de calificaciones (Bertossi et al., 2022; Bustos & Callejo, 2022; González-Calvo et al., 2023; Llopis & Morillas, 2005). Este debate se enmarca dentro de las investigaciones sobre fiabilidad interevaluador, justicia procedural y coherencia institucional (Gervilla et al., 2014; Jonsson & Svingby, 2007; Martínez, 2016).

En esta línea, estudios empíricos han mostrado que la falta de rúbricas comunes y protocolos claros entre tribunales puede afectar negativamente a la equidad del proceso y generar desconfianza en los resultados (Villar, 2006). La coordinación evaluadora, la formación especializada de los miembros de tribunal y la supervisión metodológica externa son factores claves para garantizar decisiones justas y técnicamente fundamentadas (Contreras et al., 2022; González-Calvo et al., 2023; OCDE, 2020; Tejada, 2009; Vázquez et al., 2006).

Además de la homogeneidad evaluadora, otra cuestión relevante es la equidad en el acceso desde una perspectiva de género. Aunque el diseño anónimo de las pruebas actúa como factor protector frente a sesgos implícitos (Gálvez, 2010; Salgado et al., 2023), sigue siendo pertinente analizar empíricamente si existen diferencias sistemáticas en los resultados por sexo. Diversos estudios han apuntado que el sesgo de género puede manifestarse de forma indirecta a través de prácticas evaluativas no estandarizadas (Vonk & Schras, 1987; Watson, 2006; Zembylas, 2004).

La literatura reciente también ha señalado la necesidad de adaptar los procesos selectivos a las competencias realmente requeridas en el ejercicio docente, lo que implica valorar tanto el conocimiento teórico como las capacidades didácticas y profesionales (Baena-Extremera et al., 2015; González-Calvo et al., 2023; OCDE, 2020). En particular, en especialidades como Educación Física, donde el componente práctico es clave, resulta prioritario asegurar que los instrumentos de evaluación se ajusten a la realidad profesional del aspirante (Bertossi et al., 2022; Cañadas et al., 2019; Contreras et al., 2022; Lounsherry & Coker, 2008; Rivero Ortega, 2015).

En este contexto, el presente estudio se orienta en comprobar la existencia de desigualdades en las calificaciones obtenidas por los aspirantes en función de su sexo, la provincia en la que realizaron la prueba y el tribunal evaluador asignado. Esta línea de análisis ha sido abordada previamente en investigaciones centradas en la variabilidad territorial y evaluadora en los procesos selectivos (Aramendi & Aramendi, 2020; Martín, 2017; Vicente-Bújerez et al., 2018).

A partir del análisis de la literatura previa y del diseño metodológico propuesto, el presente estudio formuló dos hipótesis de trabajo que fueron contrastadas empíricamente. La primera hipótesis plantea que no existen diferencias significativas en las calificaciones obtenidas en función del sexo de los aspi-



rantes, lo que implicaría una evaluación equitativa desde el punto de vista de género. La segunda hipótesis sostiene que sí existen diferencias significativas entre provincias y entre tribunales evaluadores, lo cual indicaría posibles desequilibrios territoriales o divergencias en los criterios de valoración aplicados.

Estas hipótesis orientaron el desarrollo de un estudio empírico ya realizado, enmarcado en el proceso extraordinario de estabilización convocado en 2023 por la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana, conforme a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Este proceso incluyó una única prueba estructurada en dos partes (una teórica escrita y otra práctica/didáctica), ambas no eliminatorias, que constituyan el 60 % de la calificación final.

La elevada participación de aspirantes interinos con amplia experiencia profesional otorga relevancia al análisis de este proceso, ya que se trata de un colectivo que, pese a su trayectoria docente consolidada, puede enfrentar dificultades ante formatos evaluativos que priorizan competencias formales menos vinculadas al desempeño habitual en el aula (González-Calvo et al., 2023; Rivero, 2015). Esta circunstancia plantea interrogantes relevantes sobre la adecuación del modelo de evaluación empleado en los procesos de estabilización a las competencias profesionales efectivamente requeridas en el ejercicio docente.

La aportación original del presente estudio radica en proporcionar evidencia empírica sobre un proceso de estabilización real y reciente, basado en una muestra representativa y datos oficiales. Al analizar si existen desigualdades en las calificaciones en función del sexo del aspirante, la provincia y el tribunal evaluador, esta investigación contribuye a evaluar el grado de equidad y coherencia del procedimiento. Sus resultados ofrecen claves para el debate científico sobre el diseño de los sistemas de acceso a la función docente, con implicaciones directas para la mejora de la equidad, la transparencia y la profesionalización del sistema educativo.

Método

Este trabajo se enmarca en una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, *ex post facto* y de tipo descriptivo-comparativo.

La elección de este diseño responde a la naturaleza del fenómeno estudiado, ya que no se interviene ni manipulan variables, sino que se analizan los resultados obtenidos por los aspirantes tras la finalización del proceso, a partir de fuentes documentales oficiales. El objetivo del estudio fue comprobar, mediante indicadores estadísticos, si existieron desigualdades significativas en las calificaciones obtenidas por los aspirantes en función de su sexo, la provincia en la que realizaron la prueba y el tribunal evaluador asignado. Asimismo, se valoró la consistencia del proceso evaluativo en términos de justicia procedimental y fiabilidad interevaluador, a partir del análisis de diferencias entre grupos definidos por dichas variables.

Participantes

La muestra estuvo compuesta por un total de 1268 aspirantes válidos, distribuidos en 22 tribunales localizados en las tres provincias de la Comunitat Valenciana: Alicante (7 tribunales), Castellón (3 tribunales) y Valencia (12 tribunales). Del total de participantes, el 76.3 % fueron hombres ($n = 968$) y el 23.7 % mujeres ($n = 300$). Se analizaron las puntuaciones obtenidas en las dos partes de la prueba: parte A (tema escrito) y parte B (defensa práctica/didáctica), así como la media total de ambas. Los registros válidos fueron: parte A ($n = 956$), parte B ($n = 863$) y media total ($n = 863$).

Procedimiento

Concretamente, se analiza el desarrollo del procedimiento selectivo extraordinario convocado en 2023 por la Conselleria de Educación de la Generalitat Valenciana para el ingreso en el cuerpo de profesores de Educación Secundaria en la especialidad de Educación Física, conforme a lo dispuesto por la Ley 20/2021.

La recogida de datos se realizó mediante una extracción sistemática de las actas oficiales publicadas por los tribunales de oposición en la página web institucional de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana (<https://ceice.gva.es/es/web/rrhh-educacion/actas-de-tribunales->



de-oposiciones-docentes). Se registraron de forma estructurada las calificaciones obtenidas, la provincia y el tribunal correspondiente, así como el sexo de cada aspirante (identificado a partir del listado nominal).

Los datos fueron posteriormente organizados en una base de datos anonimizada, respetando los principios éticos de confidencialidad, tratamiento responsable de datos públicos y uso exclusivamente científico de la información conforme al Reglamento (UE) 2016/679, la Ley Orgánica 3/2018 y las directrices de la British Educational Research Association (2018). La base de datos se depuró para garantizar la consistencia y validez de los registros antes de proceder al análisis estadístico.

Análisis de datos

El tratamiento estadístico se realizó mediante el software IBM SPSS Statistics, versión 26.0. En primer lugar, se aplicaron estadísticos descriptivos (media, desviación típica, valores extremos) para caracterizar el rendimiento global de los aspirantes y las diferencias entre subgrupos. Posteriormente, se utilizaron pruebas inferenciales para contrastar las hipótesis formuladas:

- Para la hipótesis H1, se empleó la prueba t de Student para muestras independientes, con el fin de identificar posibles diferencias significativas en las puntuaciones medias según el sexo del aspirante.
- Para la hipótesis H2, se utilizó un análisis de la varianza (ANOVA) de un factor, con el propósito de detectar diferencias significativas en las calificaciones según la provincia y el tribunal evaluador. En los casos con resultados significativos, se aplicaron pruebas post-hoc de Tukey para realizar comparaciones múltiples entre grupos.

Asimismo, se calculó el tamaño del efecto mediante el estadístico eta cuadrado (η^2), con el fin de estimar la magnitud práctica de las diferencias observadas. El nivel de significación estadística se estableció en $p < .05$ en todos los análisis.

Este enfoque metodológico permite no solo describir las tendencias generales del proceso, sino también evaluar empíricamente su consistencia interna y su grado de equidad, aportando evidencias útiles para el perfeccionamiento de los procedimientos de acceso a la función docente.

Resultados

Este apartado presenta los hallazgos derivados del análisis estadístico del proceso selectivo extraordinario de 2023 en la especialidad de Educación Física en la Comunitat Valenciana. El objetivo es contrastar empíricamente las hipótesis formuladas, examinando la influencia de variables como el sexo, la provincia de realización del examen y el tribunal evaluador sobre los resultados obtenidos por los aspirantes.

Puntuaciones globales

Los resultados globales muestran que el rendimiento medio del conjunto de aspirantes fue superior en la parte práctica/didáctica frente a la parte teórica/escrita. En concreto, la puntuación media obtenida en la parte teórica (parte A) fue de 4.23 puntos, con una desviación típica de 2.77, mientras que en la parte práctica (parte B) la media ascendió a 5.92 puntos y una desviación típica de 2.78. La media total de ambas partes, calculada únicamente sobre quienes realizaron ambas pruebas, se situó en 5.37 puntos, con una desviación típica de 2.44. Esta tendencia sugiere que el colectivo opositor demostró una mayor competencia en el ámbito didáctico-práctico que en el teórico, lo cual podría estar relacionado con la experiencia previa en la docencia del profesorado interino que predominó en esta convocatoria extraordinaria.

Comparación por sexo

El análisis de las diferencias en función del sexo de los aspirantes, mediante la prueba t de Student, no reveló resultados estadísticamente significativos. En la parte teórica, la comparación entre hombres y mujeres arrojó un valor de t igual a 1.403, con un nivel de significación de $p = .081$. En la parte práctica,



la t fue de -0.849 ($p = .198$) y en la media total fue prácticamente nula ($t = -0.008$; $p = .994$). Estos resultados indican una equivalencia general en el rendimiento según el sexo, lo que refuerza la percepción de equidad en la evaluación del proceso selectivo.

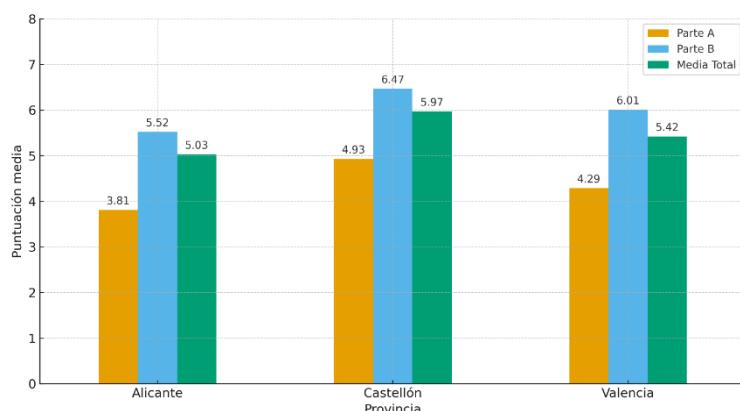
Comparaciones por provincia

Con el objetivo de identificar posibles diferencias territoriales en el rendimiento, se aplicó un análisis de varianza (ANOVA de un factor) en función de la provincia de realización del examen (Alicante, Castellón o Valencia). Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas en todas las variables analizadas. En la parte teórica, la diferencia fue significativa con un valor de F igual a 7.442 y una significación de $p < .001$; en la parte práctica, F alcanzó los 5.026 ($p = .007$), y en la media total, el valor de F fue de 6.043 ($p = .002$).

Los análisis post-hoc mediante la prueba de Tukey mostraron que la provincia de Castellón presentó las mejores calificaciones medias: 4.93 puntos en la parte teórica y 5.97 puntos en la media total. En contraste, Alicante registró las puntuaciones más bajas, con una media de 3.81 puntos en la parte teórica y 5.03 en la media total. Valencia se situó en una posición intermedia, con medias de 4.29 en la parte teórica y 5.42 en la media total. Sin embargo, los tamaños del efecto, calculados mediante el coeficiente eta cuadrado (η^2), fueron bajos en todas las comparaciones: $.015$ para la parte teórica, $.012$ para la práctica y $.014$ para la media total. Estos valores indican que, aunque las diferencias son significativas desde el punto de vista estadístico, su impacto práctico o la proporción de varianza explicada es limitada.

La Figura 1 ilustra visualmente las puntuaciones medias obtenidas por las personas aspirantes en cada provincia, diferenciando entre la parte teórica, práctica y la media total. Esta representación facilita la comparación entre territorios y complementa la interpretación estadística previa.

Figura 1. Puntuaciones medias por provincia y tipo de prueba (parte A, parte B y media total).



Diferencias entre tribunales

A nivel intra-provincial, se analizaron posibles diferencias entre tribunales dentro de cada provincia. En Alicante, se detectaron diferencias estadísticamente significativas entre los siete tribunales que conformaron esta demarcación. El análisis ANOVA arrojó un valor de F igual a 6.816 con $p < .001$, y un tamaño del efecto (η^2) de $.124$, lo que representa una magnitud considerable. En esta provincia, por ejemplo, el tribunal A6 alcanzó una media de 5.64 puntos, mientras que los tribunales A5 y A4 obtuvieron medias sensiblemente inferiores, con 2.68 y 2.95 puntos, respectivamente.

En Valencia, también se hallaron diferencias significativas entre tribunales, si bien con menor magnitud. En la Parte A, el análisis ANOVA resultó significativo con F igual a 2.027 ($p = .024$) y un tamaño del efecto $\eta^2 = .041$. En contraste, en Castellón no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre sus tres tribunales, con un valor de F igual a 1.341 ($p = .266$), lo que podría interpretarse como una mayor homogeneidad evaluativa en esta provincia respecto a las otras dos.

Estos resultados confirman la segunda hipótesis de trabajo planteada, al evidenciar diferencias estadísticamente significativas tanto entre provincias como entre tribunales evaluadores, lo que subraya la necesidad de seguir avanzando en la estandarización y coordinación de los mecanismos de evaluación en procesos selectivos docentes.

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo comprobar la existencia de desigualdades en las calificaciones obtenidas por los aspirantes en función de su sexo, la provincia en la que realizaron la prueba y el tribunal evaluador asignado, así como valorar la coherencia del proceso evaluativo desde una perspectiva de equidad y justicia procedimental.

Los resultados del presente estudio permiten realizar una aproximación objetiva, empírica y crítica al desarrollo del proceso selectivo extraordinario de 2023 en la especialidad de Educación Física en la Comunitat Valenciana. A partir del análisis de los datos oficiales publicados por los tribunales, se han identificado patrones estadísticamente relevantes que pueden orientar propuestas de mejora en los mecanismos de acceso a la función docente, en un contexto político y normativo marcado por la estabilización del profesorado interino (Gálvez, 2010; Ley 20/2021; Sánchez, 2015).

En primer lugar, la ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres en las puntuaciones globales del proceso ($p > .05$) refuerza la percepción de que la evaluación se desarrolló bajo criterios de equidad de género. Este hallazgo coincide con estudios que han demostrado cómo los procedimientos basados en pruebas anónimas y rúbricas estandarizadas tienden a mitigar sesgos implícitos y a favorecer valoraciones objetivas centradas en el rendimiento competencial (Jonsson & Svingby, 2007; Salgado, 2023). Dicha constatación es coherente con las recomendaciones de organismos internacionales sobre igualdad de trato y profesionalización de los sistemas de selección (Eurydice, 2022; OCDE, 2020), y contribuye a legitimar el proceso frente a posibles cuestionamientos sociales sobre sesgos estructurales (Watson, 2006; Zembylas, 2004).

En segundo lugar, se detectaron diferencias estadísticamente significativas entre provincias, con puntuaciones medias más altas en Castellón respecto a Alicante y Valencia. Aunque el tamaño del efecto fue reducido ($\eta^2 < .02$), estas variaciones invitan a reflexionar sobre posibles factores asociados, como la distribución territorial del profesorado interino, las condiciones logísticas o la configuración de los tribunales asignados. Tal como han apuntado Salgado (2023) y Vázquez Mata et al. (2006), la validez y la equidad de los sistemas de oposición dependen en gran medida de la consistencia en su aplicación, por lo que cualquier fuente de variabilidad estructural debe ser objeto de análisis organizativo y revisión normativa. En contextos descentralizados, la articulación de criterios comunes con la autonomía territorial exige una supervisión técnico-pedagógica rigurosa (Egido, 2010; Rivero Ortega, 2015).

Más allá de las diferencias entre provincias, se observaron también contrastes importantes en los resultados entre tribunales dentro de una misma demarcación, especialmente en Alicante, donde el tamaño del efecto fue considerable ($\eta^2 = .124$). Este hallazgo confirma la segunda hipótesis del estudio y coincide con investigaciones que identifican al tribunal como una fuente crítica de variabilidad en los procesos de selección docente (Bustos y Callejo, 2022; Moscoso et al., 2023). Reforzar los mecanismos de coordinación intertribunales —como la implementación de rúbricas comunes, sesiones de calibración y protocolos de revisión cruzada— se presenta como una estrategia prioritaria para mejorar la fiabilidad interevaluador (Gervilla et al., 2014; Martínez Sánchez, 2016). La literatura ha documentado que la ausencia de estos mecanismos puede comprometer la coherencia interna del sistema y reducir su percepción de justicia (Jonsson & Svingby, 2007; Villar Angulo, 2006; Watson, 2006).

Un cuarto hallazgo destacable fue el rendimiento medio superior en la parte práctica/didáctica ($M = 5.92$; $DT = 2.78$) frente a la parte teórica/escrita ($M = 4.23$; $DT = 2.77$). Esta diferencia puede explicarse, al menos parcialmente, por el perfil del colectivo opositor, formado en su mayoría por docentes interinos con experiencia previa, habituados a desempeñar funciones pedagógicas en contextos reales. Este resultado coincide con lo señalado por González-Calvo, et al. (2023), quienes sostienen que los actuales formatos de oposición pueden convertirse en una barrera para el profesorado en activo si no se contemplan medidas que promuevan su actualización académica. Del mismo modo, estudios como los de Contreras et al. (2022) subrayan la necesidad de fomentar competencias conceptuales y críticas, junto a las



habilidades prácticas, como garantía de una formación integral del profesorado. En esta línea, trabajos como los de Tejada (2009) o Baena-Extremera et al. (2015) insisten en que la evaluación debe contemplar una visión holística del desempeño docente y no limitarse a indicadores académicos convencionales.

Desde una perspectiva interpretativa, los hallazgos del estudio evidencian tanto avances significativos —como la equidad de género en la evaluación o la coherencia global en los resultados prácticos— como aspectos críticos que requieren atención, especialmente en relación con la variabilidad observada entre tribunales y entre provincias. Esta doble lectura invita a repensar los modelos actuales de evaluación docente en procesos selectivos, promoviendo marcos más estandarizados, profesionalizados y apoyados en la evidencia. La literatura especializada y diversas experiencias internacionales apuntan a que la implementación de protocolos comunes, mecanismos de supervisión externa y programas de formación continua para evaluadores puede mejorar sustancialmente la fiabilidad y validez del proceso (Eurydice, 2022; Gervilla et al., 2014; López, 2015; OCDE, 2004; OECD, 2020).

En conjunto, los resultados obtenidos en este estudio no buscan emitir juicios definitivos, sino ofrecer evidencia empírica rigurosa que alimente una reflexión crítica sobre los actuales procesos de acceso a la función docente. La mejora de la fiabilidad, la equidad y la transparencia en estas convocatorias debe concebirse como una tarea colectiva que involucra tanto a la administración educativa como a las universidades formadoras, los tribunales evaluadores y el propio colectivo de aspirantes. Tal como sostiene Vonk (1989), la profesionalización del acceso a la docencia exige el diseño de mecanismos que velen simultáneamente por la calidad técnica del proceso y por su legitimidad procedural. En este sentido, repensar el modelo de oposiciones desde una óptica sistémica y formativa implica revisar no solo el formato de las pruebas y los criterios de evaluación, sino también su función orientadora en la construcción de un cuerpo docente sólido, competente y comprometido con la mejora continua del sistema educativo (Egido, 2021; Sánchez-Tarazaga & Matarranz, 2023). Esta visión integradora refuerza la necesidad de articular marcos evaluativos más coherentes, sensibles al contexto y alineados con los principios de justicia educativa.

Conclusiones

El presente estudio ha permitido analizar con rigor el proceso selectivo extraordinario de 2023 en la especialidad de Educación Física en la Comunitat Valenciana, ofreciendo evidencia empírica sobre su grado de equidad, coherencia y fiabilidad evaluativa.

En primer lugar, destaca la ausencia de diferencias significativas en función del sexo del aspirante, lo que refuerza la percepción de que el procedimiento se desarrolló bajo criterios de equidad de género. Este resultado es especialmente relevante en un contexto de creciente preocupación por posibles sesgos implícitos en los sistemas de evaluación docente.

En segundo lugar, se identificó un rendimiento medio superior en la parte práctica o didáctica respecto a la parte teórica, lo cual puede estar relacionado con el perfil profesional de la mayoría de aspirantes —docentes interinos con experiencia previa— y pone de manifiesto la necesidad de equilibrar la valoración de competencias prácticas con el fomento de habilidades conceptuales y críticas en los procesos selectivos.

En tercer lugar, los análisis revelaron diferencias estadísticamente significativas entre provincias, con mejores resultados en Castellón y menores en Alicante, así como variaciones notables entre tribunales dentro de una misma demarcación, especialmente en Alicante, donde el tamaño del efecto fue considerable. Estas divergencias apuntan a una falta de homogeneidad evaluativa que compromete la justicia procedural del sistema.

En consecuencia, se considera prioritario reforzar la estandarización y tecnificación del proceso, mediante la implementación de rúbricas compartidas, sesiones de calibración intertribunales y formación especializada en evaluación educativa para los miembros de los órganos evaluadores.

Finalmente, el estudio sugiere líneas de investigación futuras centradas en estudios longitudinales que analicen la evolución de los criterios evaluativos, así como enfoques cualitativos que exploren las percepciones, tensiones y márgenes de autonomía de los evaluadores. Comprender en mayor profundidad



estas dinámicas contribuiría al diseño de sistemas de acceso a la docencia más justos, coherentes y aliñeados con los principios de calidad del servicio público educativo.

Referencias

- Aramendi Lekuona, G., & Aramendi Jauregi, P. (2020). El acceso a la función pública docente en Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Ikastorratza: e-Revista de Didáctica*, 24.
- Baena-Extremera, A., Granero-Gallegos, A., & Martínez-Molina, M. (2015). Validación española de la Escala de Evaluación de la Competencia Docente en Educación Física de secundaria. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(3), 113-122.
- Bertossi, V., Romero, L., & Gutiérrez, M. (2022). Revisión sistemática de instrumentos de evaluación de calidad de objetos de aprendizaje. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, (46), 34-53.
- British Educational Research Association. (2018). Ethical guidelines for educational research (4th ed.).
- Bustos-Ceruelo, D., & Callejo-Maudes, J. (2022). El sistema de selección de los maestros de Educación Primaria a debate. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 26(3), 483-504. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26.i3.21511>.
- Cañadas, L., Santos-Pastor, M. L., & Castejón, F. J. (2019). Physical Education Teachers' Competencies and Assessment in Professional Practice. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 139, 33-41. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2020/1\).139.05](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2020/1).139.05).
- CEICE. (2023). Datos oficiales de los procesos selectivos 2023. Conselleria de Educación, Cultura y Deporte. <https://ceice.gva.es>.
- Pérez-Contreras, J., Bahamonde-Pérez, C., Pardo-Tamayo, C., Merino-Muñoz, P., & Aedo Muñoz, E. (2022). Validación y fiabilidad del instrumento "escala de percepción de competencias docente en educación física en la atención de las personas en situación de discapacidad" (Validation and reliability of the instrument "perception scale of physical education t. *Retos*, 43, 931-937. <https://doi.org/10.47197/retos.v43i0.86477>
- DECRETO 70/2022, de 27 de mayo, del Consell, por el que se aprueba la oferta de empleo público de personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, de la Generalitat Valenciana para el año 2022, en lo que se refiere a los procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Egido, I. (2010). El acceso a la profesión en España en perspectiva europea. Algunas reflexiones orientadas a la mejora de la selección del profesorado. *Educación XXI*, 13 (2), 47-67. <https://doi.org/10.5944/educxx1.13.2.236>.
- Egido, I. (2021). Los modelos médicos aplicados al profesorado: la propuesta del "MIR educativo" a la luz de las experiencias internacionales de iniciación a la profesión docente. *Revista de Educación*, 393, 207-229. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-393-491>.
- Eurydice. (2022). Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA). <https://data.europa.eu/doi/10.2797/66503>.
- Fernández Tilve, M. D. (1999). Una aproximación a los procesos selectivos de la profesión docente: el caso de la enseñanza pública en el contexto gallego. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria de Didáctica*, 17, 281-305.
- Gálvez, I. E. (2010). El acceso a la profesión docente en España en perspectiva europea. Algunas reflexiones orientadas a la mejora de la selección del profesorado. *Educación XXI*, 13(2), 47-67.
- Gervilla, A., Fernández Díaz, M. J., & García Sanz, M. P. (2014). Fiabilidad interevaluador: un problema en los sistemas de evaluación. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(3), 107-124.
- González-Calvo, G., Hortigüela-Alcalá, D., & Bores-García, D. (2023). Physical Education Public Examination as an Obstacle For Long-term Contract Teachers. *Apunts Educación Física y Deportes*, 151, 27-35. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2023/1\).151.03](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2023/1).151.03).
- Jefatura del Estado. (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 294, 119788-120043.



- Jonsson, A., & Svingby, G. (2007). The use of scoring rubrics: Reliability, validity and educational consequences. *Educational Research Review*, 2(2), 130-144. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.05.002>.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Boletín Oficial del Estado, nº 312, de 29 de diciembre de 2021.
- Llopis, B., & Morillas, D. (2005). La higiene mental y las oposiciones. *Ars Medica*, 4, 268-289.
- López Rupérez, F. (2015). «MIR educativo» y profesión docente. Un enfoque integrado. *Revista española de pedagogía*, 73(261), 283-299. <http://www.jstor.org/stable/24711295>.
- Lounsbury, M., & Coker, C. (2008). Developing skill-analysis competency in physical education teachers. *Quest*, 60(2), 255-267.
- Martín Soria, J. L. (2017). Estudio sobre el acceso a la Función Pública Docente en la Comunidad de Cantabria, y planteamiento de propuestas de mejora, de cara a lograr incrementar la eficiencia en el proceso de selección de personal [Trabajo Fin de Máster, Universidad de Cantabria]. Repositorio UC. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/12716>.
- Martínez Sánchez, F. (2016). La fiabilidad de los sistemas de evaluación docente: aportaciones desde la psicometría. *Revista Española de Pedagogía*, 74(265), 437-455.
- OCDE. (2020). Teachers and School Leaders as Valued Professionals: Status, Working Conditions and Continuing Professional Learning (TALIS 2018 Results, Volume II). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.
- OECD (2004). Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264018044-en>.
- Orden 72/2022, de 26 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se convoca procedimiento selectivo de concurso-oposición para el ingreso a los cuerpos de profesorado de Enseñanza Secundaria y otros. Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, nº 9506, de 30 de diciembre de 2022.
- Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos). Diario Oficial de la Unión Europea, L 119, 1-88.
- Requena Olmo, M. del M. (2009). Reflexiones en torno al sistema de oposiciones a la docencia primaria en España y las funciones éticas de los docentes. *Cuestiones Pedagógicas. Revista De Ciencias De La Educación*, (18), 301-324. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/10063>.
- Rivero Ortega, E. V. (2015). El acceso a la profesión y a la función pública docente del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Gredos. <https://gredos.usal.es/handle/10366/128270>.
- Salgado, J. F. (2023). Validez predictiva e igualdad de trato de la oposición como método de selección para inspectores y técnicos de Hacienda del Estado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(2), 109-119. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a13>
- Sánchez Piquero, J. (2015). Igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública docente no universitaria [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. e-Spacio UNED. <https://e-socio.uned.es/bitstreams/e15c358c-dbe7-4dd1-b626-e9688192ef96/download>
- Sánchez-Tarazaga, L., & Matarranz, M. (2023). El perfil competencial docente en la política educativa de la Unión Europea. *Revista de educación*, 399, 131-157.
- Suárez, J., Rubio, V., Antúnez, R. y Fernández, A. P. (2013). Metas y compromiso de los opositores al cuerpo de maestros en la especialidad de Educación Primaria. *Revista de Investigación Educativa*, 31(1), 77-92. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.31.1.139661>.
- Tejada Fernández, J. (2009). Competencias docentes. *Profesorado. Revista De Currículum Y Formación De Profesorado*, 13(2).
- Vázquez Mata, G., Rodríguez Castro, F., Alcaraz Sala, R., Novoa Mogollón, F. J., Gurgui Ferrer, M., Santos Rodríguez, M., & Vázquez Rodríguez, J. J. (2006). Reflexiones sobre los Tribunales de las Oposiciones Universitarias. *Educación Médica*, 9(3), 15-19.
- Vicente-Bújmez, M.R.; Vicente-Bújmez, A. (2018). Percepción de competencias profesionales en los procedimientos selectivos de maestros de música y de educación física. *Journal of Sport and Health Research*. 10(supl 1):221-234.



- Villar Angulo, L. M. (2006). Evaluación del profesorado universitario: estudios y propuestas de mejora. *Revista de Educación*, (339), 121-145.
- Vonk, J. H. (1989). Beginning teacher's professional development and its implications for teacher education and training. *The Irish Journal of Education*, 23(1), 5-21.
- Vonk, J. H., & Schras, G. A. (1987). From beginning to experienced teacher: A study of the professional development of teachers during their first four years of service. *European Journal of Teacher Education*, 10(1), 95-110. <https://doi.org/10.1080/0261976870100111>.
- Watson, C. (2006). Narratives of practice and the construction of identity in teaching. *Teachers and Teaching: Theory and practice*, 12(5), 509- 526. <https://doi.org/10.1080/13540600600832213>
- Yavuz, M. (2009). An investigation of burn-out levels of teachers working in elementary and secondary educational institutions and their attitudes to classroom management. *Educational Research and Reviews*, 4(12), 642-649.
- Zembylas, M. (2004). The emotional characteristics of teaching: An ethnographic study of one teacher. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 185-201. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.09.008>.

Datos de los/as autores/as y traductor/a:

Vicente Miñana-Signes

vicente.minana@uv.es

Autor/a

