

**Proyecto de investigación educativa:  
Observación, análisis y reflexión sobre el proceso  
formativo del panel de expertos del SEPIE (PIV-013/24)**

**Descripción y análisis del perfil de los  
integrantes del panel de expertos en España:  
convocatorias de 2018 y 2021**

## Índice de contenido

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Metodología y fuentes de datos .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Documentos analizados .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Unidad de análisis y alcance del estudio .....</b>	<b>4</b>
<b>2. 3. Tratamiento de las puntuaciones .....</b>	<b>5</b>
<b>2.4. Comparación entre convocatorias (2018 y 2021).....</b>	<b>5</b>
<b>2.5. Identificación de personas presentes en ambas convocatorias (repetidores)....</b>	<b>5</b>
<b>2.6. Análisis de la evolución de las puntuaciones .....</b>	<b>6</b>
<b>3. ¿Qué nos dicen los datos sobre las personas seleccionadas?.....</b>	<b>6</b>
<b>3. 1. Tamaño del panel y visión general .....</b>	<b>6</b>
<b>3.2. Distribución del total de méritos: una primera lectura visual .....</b>	<b>6</b>
<b>3.3. ¿De dónde salen los puntos? El peso de cada bloque del baremo .....</b>	<b>7</b>
<b>3.4. Frecuencia de los méritos: qué es común y qué es diferencial .....</b>	<b>9</b>
<b>3.5. Comparación entre 2018 y 2021: continuidades y cambios.....</b>	<b>10</b>
<b>3.6. Personas presentes en ambas convocatorias: continuidad y evolución .....</b>	<b>10</b>
<b>3.6.1. ¿Cómo evolucionan las puntuaciones de quienes repiten? .....</b>	<b>11</b>
<b>3.8. Síntesis de los resultados cuantitativos .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Qué cambia entre convocatorias, qué se mantiene y qué aprendemos del análisis</b>	<b>12</b>
<b>4.1. Un perfil reconocible y estable.....</b>	<b>13</b>
<b>4.2. Cambios graduales, no rupturas.....</b>	<b>13</b>
<b>4.3. La experiencia como eje central del sistema .....</b>	<b>13</b>
<b>4.4. Continuidad del panel y renovación controlada .....</b>	<b>14</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>15</b>

## 1. Introducción

El presente documento tiene como finalidad ofrecer una lectura clara, accesible y basada en datos sobre el perfil de las personas seleccionadas como expertas para colaborar con el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) en tareas de evaluación y control de proyectos, fundamentalmente en el marco del programa Erasmus+ y de otras iniciativas de internacionalización del sistema educativo español.

Para ello, se analizan con enfoque cuantitativo y trazabilidad metodológica los listados definitivos de personas seleccionadas en dos convocatorias clave publicadas en el Boletín Oficial del Estado (BOE): las correspondientes a 2018 y 2021. Estas convocatorias constituyen, en la práctica, los primeros hitos plenamente accesibles para un análisis longitudinal del panel de expertos, dado que los listados de personas seleccionadas en convocatorias anteriores a 2018 no se encuentran disponibles públicamente en la web del SEPIE, ni en sus repositorios documentales habituales. Esta limitación condiciona el alcance temporal del estudio y justifica que el análisis se inicie en 2018.

El estudio realizado persigue tres objetivos principales. En primer lugar, describir la distribución de méritos de las personas seleccionadas en cada convocatoria, prestando especial atención a la frecuencia con la que los distintos apartados del baremo oficial (idiomas, experiencia en proyectos, experiencia en el sistema educativo, titulación, entre otros) aportan puntuación efectiva. En segundo lugar, comparar ambas convocatorias con el fin de identificar similitudes y diferencias en los perfiles seleccionados, así como posibles cambios en la intensidad o el peso relativo de los distintos bloques de méritos. En tercer lugar, analizar la evolución de las puntuaciones de quienes aparecen en ambos listados, a las que se alude en el texto como *repetidores*, con el objetivo de observar patrones de continuidad y cambio en la acreditación de méritos a lo largo del tiempo.

El análisis de los repetidores se ha realizado mediante un emparejamiento conservador por nombre y apellidos, dado que los anexos publicados no incluyen identificadores plenamente comparables entre convocatorias (como el DNI completo). En coherencia con este criterio de prudencia metodológica, las conclusiones del informe se circunscriben estrictamente a lo observable en los anexos de seleccionados y en los baremos publicados en BOE, evitando inferir causas, motivaciones institucionales o criterios implícitos que no estén explícitamente documentados.

Conviene subrayar, además, que la convocatoria de 2021 mantiene plena relevancia en la actualidad, ya que el panel de expertos constituido al amparo de dicha resolución sigue vigente. En concreto, mediante el Acuerdo de 28 de mayo de 2025 del Director del SEPIE, se ha establecido la prórroga del plazo de aplicación del panel de expertos por un periodo adicional de un año, a partir del 11 de junio de 2025, en virtud de lo previsto en la propia resolución de 2021 y del marco competencial del organismo. Este hecho refuerza el interés analítico de la convocatoria de 2021, no solo como objeto de estudio retrospectivo, sino también como referencia operativa del modelo de selección actualmente en vigor.

## 2. Metodología y fuentes de datos

Este estudio se basa exclusivamente en documentación oficial publicada por el SEPIE y en el Boletín Oficial del Estado (BOE). No se han utilizado encuestas, entrevistas ni fuentes externas complementarias. El objetivo ha sido garantizar que todas las conclusiones sean plenamente verificables y reproducibles a partir de documentos públicos.

### 2.1. Documentos analizados

El análisis se apoya en tres tipos de documentos:

1. Los listados definitivos de personas seleccionadas como expertas en las convocatorias de 2018 y 2021, publicados como Anexo II de las respectivas resoluciones.  
Estos listados incluyen, para cada persona seleccionada:
  - la puntuación obtenida en cada subapartado del baremo,
  - los totales por bloque de méritos,
  - y la puntuación total final (*TOTAL MÉRITOS*).
2. Las resoluciones de convocatoria publicadas en BOE en 2018 y 2021, que contienen el baremo oficial utilizado para evaluar las candidaturas.  
Estos baremos definen qué méritos pueden puntuarse (idiomas, experiencia, titulación, etc.) y el máximo de puntos asignables a cada apartado.
3. El acuerdo de prórroga del panel de expertos de 2025, que confirma la vigencia operativa del panel constituido en la convocatoria de 2021 y refuerza el interés analítico de dicho listado como referencia actual.

Es importante destacar, como se señaló en la introducción, que no se dispone de listados públicos anteriores a 2018, lo que impide extender el análisis a convocatorias previas. Por este motivo, el estudio se circscribe al periodo 2018–2021.

### 2.2. Unidad de análisis y alcance del estudio

La unidad básica de análisis es cada persona seleccionada en los listados definitivos. Por tanto, no se analizan candidaturas no seleccionadas, ya que estas no se publican de forma desagregada.

El estudio tiene un alcance descriptivo y comparativo. Esto significa que describe cómo se distribuyen los méritos entre las personas seleccionadas, compara patrones entre las dos convocatorias objeto de estudio, y observa cambios en las puntuaciones cuando una misma persona aparece en ambos listados.

## 2. 3. Tratamiento de las puntuaciones

Para cada convocatoria se han calculado:

- Estadísticos descriptivos generales del TOTAL MÉRITOS: mínimo, máximo, media, mediana y dispersión.
- Indicadores por apartado y subapartado, en concreto:
  - el porcentaje de personas seleccionadas que obtienen puntuación en cada apartado (es decir, puntuación mayor que cero),
  - y la puntuación media obtenida en dicho apartado (incluyendo los ceros).

Este doble enfoque permite responder a dos preguntas clave:

- *¿Qué méritos aparecen con más frecuencia entre las personas seleccionadas?*
- *¿Qué méritos aportan más puntos al perfil medio del panel?*

## 2.4. Comparación entre convocatorias (2018 y 2021)

La comparación entre convocatorias se ha realizado manteniendo exactamente los mismos indicadores en ambos años, lo que permite observar diferencias de forma directa.

En particular, se han comparado:

- el tamaño del panel,
- la distribución del total de méritos,
- la frecuencia de uso de cada apartado del baremo,
- y las puntuaciones medias por bloque de méritos.

Las diferencias se expresan tanto en valores absolutos (diferencia de puntos) como en puntos porcentuales, facilitando una lectura intuitiva incluso para personas no especializadas en análisis estadístico.

## 2.5. Identificación de personas presentes en ambas convocatorias (repetidores)

Uno de los elementos centrales del informe es el análisis de las personas que aparecen tanto en el listado de 2018 como en el de 2021. Dado que los anexos publicados no incluyen identificadores plenamente comparables entre convocatorias (como el DNI completo), la identificación de estas personas se ha realizado mediante un emparejamiento conservador por nombre y apellidos. Para minimizar errores, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- los nombres se han normalizado (mayúsculas, eliminación de tildes y espacios redundantes),

- y, en los casos en que un mismo nombre aparece más de una vez en una convocatoria, se ha retenido únicamente el registro con mayor puntuación total.

Este procedimiento no permite descartar completamente la existencia de homonimias, pero sí ofrece una aproximación razonable y prudente al fenómeno de la repetición de perfiles en el panel.

## 2.6. Análisis de la evolución de las puntuaciones

Para las personas identificadas como presentes en ambas convocatorias, se ha calculado la variación de puntuación entre 2018 y 2021, tanto en el *TOTAL MÉRITOS*, como en los subtotales de cada bloque del baremo.

Este análisis permite observar:

- cuántas personas aumentan, mantienen o reducen su puntuación,
- y en qué bloques se concentran los cambios.

El objetivo no es interpretar por qué se producen estas variaciones, sino documentar de forma empírica cómo evolucionan los perfiles acreditados a lo largo del tiempo.

## 3. ¿Qué nos dicen los datos sobre las personas seleccionadas?

### 3. 1. Tamaño del panel y visión general

En la convocatoria de 2018 fueron seleccionadas 1.755 personas, mientras que en 2021 el número de nombres únicos asciende a 1.121. Estas cifras permiten dimensionar el tamaño del panel de expertos en cada momento y sirven como punto de partida para contextualizar los resultados posteriores.

Más allá del número total de personas seleccionadas, lo relevante es cómo se distribuyen las puntuaciones dentro de cada convocatoria. Para ello, se ha analizado el indicador *TOTAL MÉRITOS*, que resume la puntuación global obtenida por cada persona a partir del baremo oficial.

### 3.2. Distribución del total de méritos: una primera lectura visual

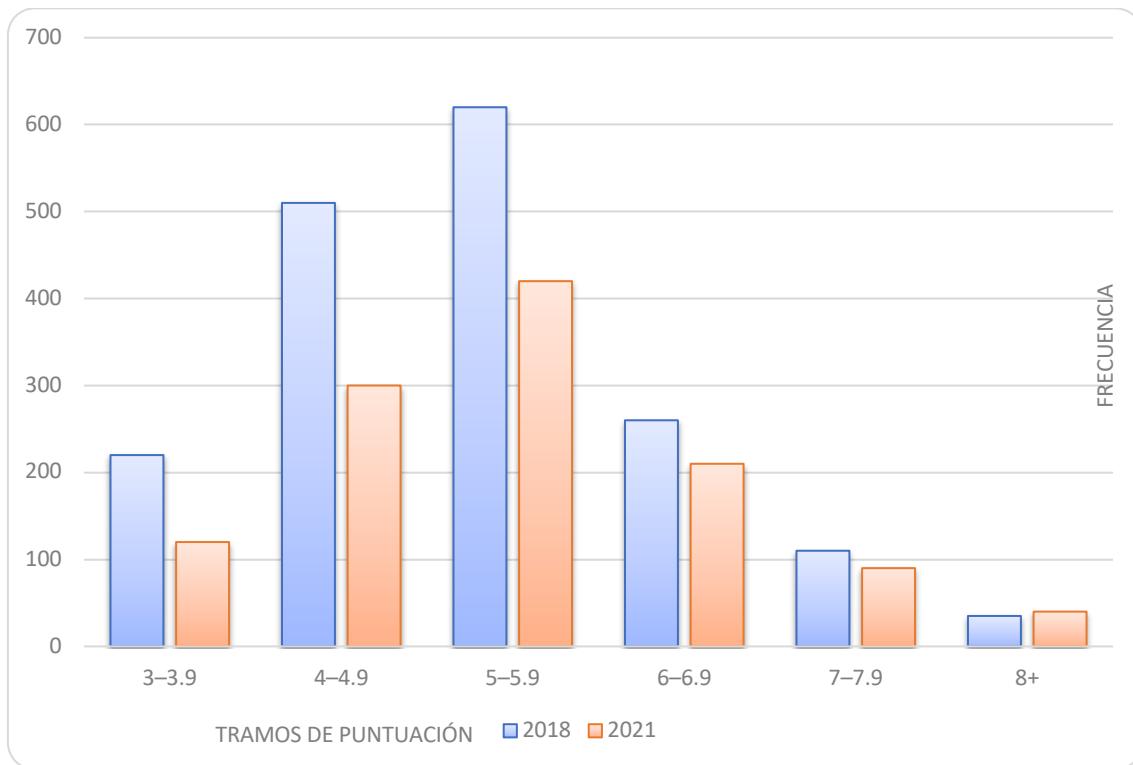
La Figura 1, que ilustra la distribución del *TOTAL MÉRITOS* (comparando 2018 y 2021) ofrece una visión inmediata del perfil global del panel:

- En ambas convocatorias, la mayor concentración de personas se sitúa en torno a los 5 puntos, que coincide con la mediana de la distribución.
- El mínimo observado es de 3 puntos, que corresponde al umbral exigido para poder formar parte del panel.

- Las puntuaciones más altas son minoritarias, pero existen perfiles que alcanzan valores elevados: hasta 11 puntos en 2018 y 12 puntos en 2021.

Figura 1

*Distribución del TOTAL MÉRITOS (2018 vs. 2021)*



La comparación visual entre histogramas muestra que, aunque la forma general de la distribución es similar, en 2021 se observa un ligero desplazamiento hacia puntuaciones más altas. Esto se traduce en una media superior en 2021 (5,33) frente a 2018 (5,01), aunque la mediana se mantiene estable en ambos casos.

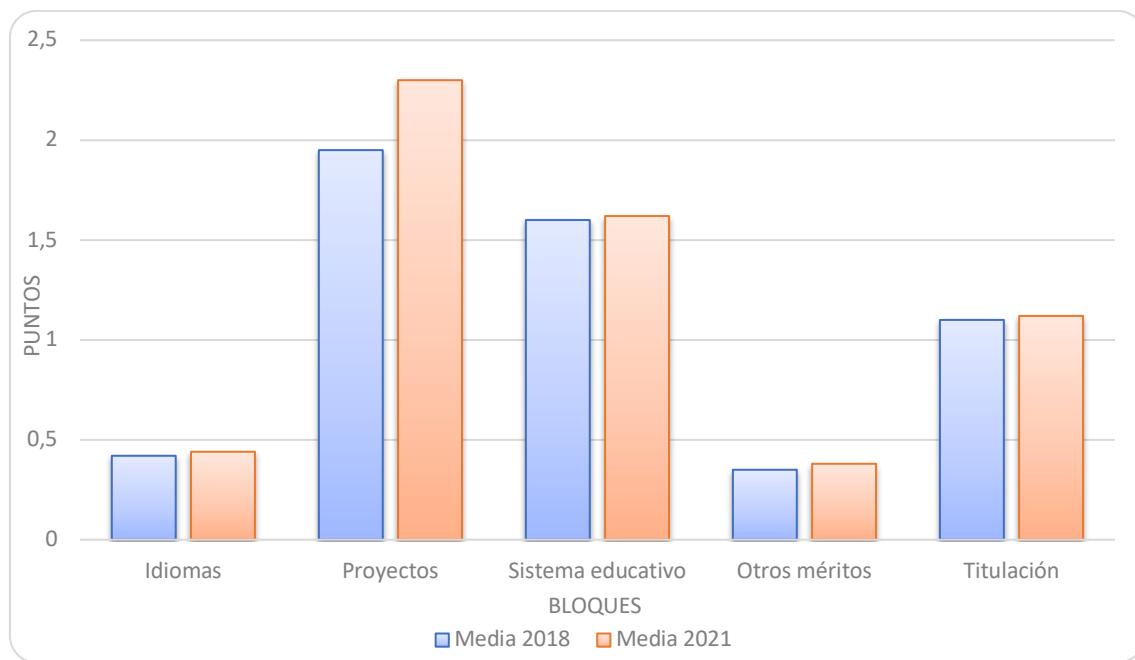
El hallazgo fundamental en este apartado, por tanto, apunta a que el perfil típico del experto seleccionado no se sitúa en el mínimo exigido, pero tampoco en los valores extremos; se concentra en un nivel intermedio-alto de acreditación de méritos.

### **3.3. ¿De dónde salen los puntos? El peso de cada bloque del baremo**

Para entender mejor cómo se construyen estas puntuaciones, se ha analizado qué ocurre dentro de cada bloque del baremo (idiomas, experiencia en proyectos, experiencia en el sistema educativo, otros méritos y titulación).

El gráfico comparativo de puntuaciones medias por bloque (Figura 2) resulta especialmente ilustrativo:

Figura 2  
*Puntuación media por bloque*



- El Bloque 2 (experiencia en proyectos y evaluación) es, con diferencia, el que más puntos aporta al perfil medio en ambas convocatorias.
- El Bloque 3 (experiencia en el sistema educativo) ocupa el segundo lugar, con valores muy similares en 2018 y 2021.
- El Bloque 5 (titulación académica) también tiene un peso relevante y bastante estable.
- El Bloque 1 (idiomas adicionales) presenta puntuaciones medias sensiblemente más bajas.
- El Bloque 4 (otros méritos) tiene una contribución menor y más irregular.

Este patrón se repite de forma consistente en ambos años, lo que indica que la experiencia profesional y evaluadora es el eje central del perfil seleccionado, mientras que otros méritos actúan como complementos.

La Tabla 1 resume, para cada subapartado y subtotal, el porcentaje de seleccionados que obtiene puntuación ( $>0$ ) y la puntuación media. Se incluyen las diferencias 2021–2018 en medias y en porcentajes (puntos porcentuales). Este cuadro permite identificar qué elementos del baremo son más frecuentes (o más intensos) en cada convocatoria, y dónde se observan variaciones sistemáticas.

Tabla 1

*Porcentaje de seleccionados que obtiene puntuación (>0) para cada subapartado y puntuación media*

Indicador	2018 %>0	2018 media	2021 %>0	2021 media	Δ media (21-18)	Δ %>0 (pp)
1a	33.012	0.193	33.17	0.193	0.001	0.158
1b	11.778	0.032	12.066	0.033	0.001	0.288
1c	1.586	0.012	1.959	0.015	0.003	0.374
1_total	39.581	0.237	39.804	0.241	0.005	0.223
2a	75.028	0.578	74.666	0.585	0.007	-0.362
2b	43.205	0.432	58.504	0.585	0.153	15.299
2c	54.247	0.417	57.747	0.445	0.028	3.5
2d	13.25	0.132	13.936	0.139	0.007	0.686
2_total	89.638	1.559	91.184	1.754	0.195	1.547
3a	86.41	0.864	85.931	0.859	-0.005	-0.479
3b	60.079	0.601	60.641	0.606	0.006	0.562
3_total	89.015	1.465	88.513	1.466	0.001	-0.502
4a	54.077	0.541	53.785	0.538	-0.003	-0.293
4b	16.874	0.169	18.344	0.183	0.015	1.469
4_total	55.606	0.71	55.788	0.721	0.012	0.182
5a	43.545	0.446	44.568	0.504	0.058	1.023
5b	56.852	0.593	57.747	0.692	0.099	0.895
5_total	76.161	1.039	77.916	1.142	0.104	1.755
total_meritos	100.0	5.008	100.0	5.325	0.316	0.0

Nota: %>0 indica el porcentaje de personas seleccionadas con puntuación estrictamente mayor que cero en el apartado. Las medias incluyen ceros.

### 3.4. Frecuencia de los méritos: qué es común y qué es diferencial

Además de analizar cuántos puntos aporta cada bloque, resulta útil observar con qué frecuencia aparecen los distintos méritos entre las personas seleccionadas. En este sentido, los datos muestran que:

- Más del 90 % de las personas seleccionadas obtiene puntuación en el Bloque 2 y en el Bloque 3.
- En torno a tres de cada cuatro personas obtiene puntos en el Bloque 5 (titulación).
- Solo alrededor del 40 % obtiene puntuación en el Bloque 1 (idiomas adicionales).

Esto permite distinguir claramente entre:

- Méritos estructurales, que están presentes en la gran mayoría de perfiles (experiencia en proyectos y en el sistema educativo).
- Méritos diferenciales, que aparecen solo en una parte del panel (idiomas adicionales o determinados subapartados específicos).

Por lo tanto, un hallazgo clave es que hablar idiomas adicionales puede mejorar la puntuación, pero no es un rasgo definitorio del perfil mayoritario del panel de expertos.

### **3.5. Comparación entre 2018 y 2021: continuidades y cambios**

Cuando se comparan ambas convocatorias de forma sistemática, emergen más continuidades que rupturas.

Los principales resultados de la comparación son:

- La estructura del perfil medio se mantiene estable.
- El peso relativo de los bloques es muy similar en ambos años.
- La diferencia más clara aparece en el Bloque 2, donde la puntuación media es algo mayor en 2021.

Este último punto ayuda a explicar por qué el *TOTAL MÉRITOS* medio es más alto en 2021: no porque cambie radicalmente el tipo de méritos valorados, sino porque la experiencia acumulada en proyectos y procesos de evaluación parece más intensa o más frecuentemente acreditada.

### **3.6. Personas presentes en ambas convocatorias: continuidad y evolución**

El cruce de datos identifica 615 personas presentes en ambos listados, lo que representa:

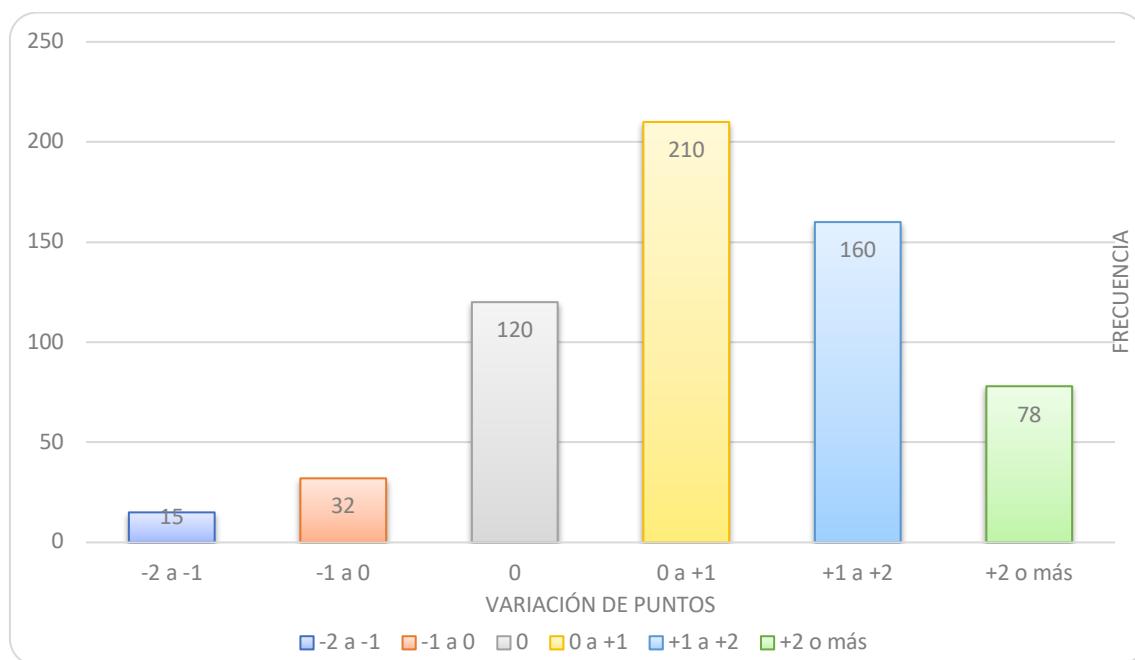
- aproximadamente el 55 % del panel de 2021,
- y el 35 % del panel de 2018.

Esto sugiere una continuidad significativa en la composición nominal del panel, combinada con la incorporación de nuevos perfiles.

### 3.6.1. ¿Cómo evolucionan las puntuaciones de quienes repiten?

Para estas personas repetidoras, se ha analizado la evolución de su puntuación total entre ambas convocatorias. La Figura 3 ilustra la distribución de la variación del TOTAL MÉRITOS, permitiendo visualizar este proceso entre la convocatoria de 2018 y la de 2021:

Figura 3  
*Evolución de puntuaciones en repetidores (2018-2021)*



- Más de la mitad de las personas incrementa su puntuación.
- Algo más de un tercio mantiene una puntuación muy similar.
- Una minoría reducida presenta descensos.

La variación media es positiva (+0,69 puntos), lo que indica que, en conjunto, quienes permanecen en el panel acreditan más méritos en 2021 que en 2018.

Cuando se analiza de dónde procede este incremento, los datos registrados en la Tabla 2 muestran que:

- el aumento se concentra casi exclusivamente en el Bloque 2 (experiencia en proyectos y evaluación),
- mientras que el resto de bloques permanece prácticamente estable.

Tabla 2

*Resumen por bloques de la variación de puntuación en repetidores*

Bloque	$\Delta$ media	$\Delta$ mediana	% >0	% <0
1_total	0.008	0.0	4.098	2.459
2_total	0.541	0.5	50.41	4.59
3_total	0.057	0.0	8.115	2.787
4_total	0.034	0.0	6.393	3.279
5_total	0.048	0.0	8.689	3.934
total_meritos	0.688	0.5	55.492	7.623

Como se desprende de la table, el incremento medio se concentra en el Bloque 2 (experiencia en proyectos/evaluación), con una  $\Delta$  media de +0,54 puntos y más del 50% de repetidores incrementando este subtotal. El resto de bloques presentan variaciones medias cercanas a cero, lo que apunta a que la evolución de méritos entre 2018 y 2021 se manifiesta principalmente como acumulación o reconocimiento de experiencia vinculada a proyectos y procesos evaluativos.

Por lo tanto, un hallazgo clave es que la evolución del perfil no se basa en añadir muchos tipos nuevos de méritos, sino en reforzar la experiencia evaluadora acumulada.

### 3.8. Síntesis de los resultados cuantitativos

En conjunto, los resultados cuantitativos permiten extraer una imagen clara y coherente:

- El panel de expertos se compone mayoritariamente de perfiles con experiencia sólida y sostenida.
- La experiencia en proyectos y evaluación es el principal factor estructurador de la selección.
- La composición del panel muestra estabilidad en el tiempo, con margen para la actualización de méritos.
- Las diferencias entre convocatorias son graduales, no disruptivas.

Partiendo de este marco -útil para comprender cómo se define, en la práctica, el perfil del experto que colabora con el SEPIE- procedemos a los análisis interpretativos, que se desarrollan en los apartados siguientes.

### 4. Qué cambia entre convocatorias, qué se mantiene y qué aprendemos del análisis

El análisis comparado de las convocatorias de 2018 y 2021 permite extraer una serie de conclusiones claras sobre cómo se configura y evoluciona el panel de expertos del SEPIE:

#### 4.1. Un perfil reconocible y estable

La primera gran conclusión es la alta estabilidad del perfil seleccionado. Tanto en 2018 como en 2021, el experto tipo presenta una combinación muy similar de méritos:

- experiencia relevante en proyectos y procesos de evaluación,
- trayectoria consolidada en el sistema educativo,
- y una titulación académica que refuerza ese recorrido profesional.

Esta estructura se mantiene prácticamente intacta entre ambas convocatorias. No se observan cambios bruscos ni giros en el modelo de selección, lo que sugiere que el baremo se aplica de forma coherente y consistente en el tiempo.

Desde una perspectiva institucional, esta estabilidad es un indicador positivo: transmite previsibilidad, continuidad y alineación entre los criterios formales y los resultados observables.

#### 4.2. Cambios graduales, no rupturas

Aunque el perfil global es estable, el análisis comparativo también revela cambios graduales. En particular, la convocatoria de 2021 presenta:

- una puntuación media ligeramente superior,
- un máximo más alto en el total de méritos,
- y una mayor intensidad en el bloque de experiencia en proyectos y evaluación.

Estos cambios no alteran la estructura del perfil, pero sí indican una acumulación progresiva de experiencia, especialmente entre quienes permanecen en el panel. En otras palabras, el sistema no sustituye perfiles de forma abrupta, sino que permite que la trayectoria evaluadora se consolide y se refleje en la puntuación.

#### 4.3. La experiencia como eje central del sistema

Una de las conclusiones más claras del estudio es el papel central de la experiencia. Los datos muestran que:

- la experiencia en proyectos y evaluación es el principal factor que explica las diferencias de puntuación,
- es el bloque más frecuente y el que más puntos aporta,
- y es también el que concentra la mayor parte de la evolución positiva entre 2018 y 2021.

Otros méritos —como los idiomas adicionales o determinados subapartados específicos— tienen un papel complementario, pero no definen el perfil mayoritario del panel.

Este hallazgo ayuda a comprender el diseño funcional del sistema: el panel está pensado para personas con capacidad contrastada para evaluar, analizar y emitir juicios técnicos, más que para perfiles puramente académicos o lingüísticos.

#### **4.4. Continuidad del panel y renovación controlada**

El análisis de las personas presentes en ambas convocatorias muestra que una parte significativa del panel se mantiene en el tiempo. Aproximadamente la mitad del panel de 2021 ya figuraba en el listado de 2018.

Esta continuidad no implica inmovilismo. Al contrario, los datos muestran que quienes permanecen tienden a mejorar su puntuación, lo que sugiere que el sistema permite reconocer la experiencia acumulada sin cerrar la puerta a nuevas incorporaciones.

## Bibliografía

Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). (2018a). Resolución por la que se convoca la selección de expertos para la evaluación y control del programa Erasmus+ (BOE-A-2018-15434). Boletín Oficial del Estado.

Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). (2018b). Anexo II. Listado definitivo actualizado de candidatos seleccionados (ordenado por puntuación) [PDF].

Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). (2021a). Resolución por la que se convoca la selección de expertos para la evaluación y control del programa Erasmus+ (BOE-A-2021-18023). Boletín Oficial del Estado.

Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE). (2021b). Anexo II. Listado definitivo de candidatos seleccionados (ordenado por puntuación) [PDF].