

Las oposiciones: análisis estadístico

Manuel F. BAGÜÉS

*“¡Las oposiciones! Esto es todo un mundo.
Quien estudie las oposiciones conocerá España”.*

Miguel de Unamuno, 1899

1. INTRODUCCIÓN

La selección de los miembros de los cuerpos del estado se realiza a través del llamado sistema de oposiciones¹. Las oposiciones cuentan, a priori, con una serie de potenciales ventajas e inconvenientes. Desde la perspectiva de la equidad, una de las mayores virtudes de las oposiciones es su potencial capacidad para limitar la discriminación². Sin embargo, autores como el sociólogo Pierre Bourdieu (1989) sostienen que la igualdad de oportunidades puede verse dificultada por la existencia de favoritismos y por las barreras que crea el alto coste, directo y en términos de oportunidad, que conlleva la preparación de este tipo de pruebas. En relación con su eficiencia, se ha destacado la capacidad de las oposiciones para medir con precisión la posesión por parte del opositor de unos conocimientos específicos sobre el Estado y las Administraciones Públicas que los estudios universitarios por sí solos no proporcionarían³. Por otra parte, periódicamente se cuestiona si las oposiciones realmente consiguen medir la calidad de los opositores en dimensiones que sean realmente relevantes⁴. Finalmente, la oposición tendría la ventaja, según algunos juristas, de ser “el sistema más económico de formación para la administración, pues traslada íntegramente al aspirante a funcionario la carga de la preparación”⁵. No se puede olvidar, al mismo tiempo, los altos costes que el sistema de oposiciones genera en términos de lo que los economistas denominan *costes de búsqueda de rentas*. En este sentido, en España hay unos 175.000 individuos desempleados dedicados a tiempo completo a la preparación de oposiciones⁶.

Para poder valorar en su justa medida la relevancia de los argumentos anteriores es imprescindible un análisis empírico de los sistemas de selección específicos que están siendo implementados en las oposiciones. En este artículo ofrecemos una amplia serie de datos e información estadística sobre los procesos de selección que realizan los principales cuerpos del estado en el área de Justicia: abogados del Estado, cuerpo judicial,

¹ Este mecanismo de selección consiste en “una o más pruebas en las que los aspirantes a un determinado puesto muestran su respectiva competencia, juzgada por un tribunal”, *Diccionario de la Real Academia Española*, 22ª edición, 2001.

² Por ejemplo, Mora & Ruiz-Castillo (2003) afirman que “in many countries, openings in certain occupations within the public sector are filled through publicly advertised examinations, open to anyone with the appropriate educational credentials. Therefore, it would appear that in the public sphere there is less room for gender discrimination”. A su vez, Ramón Tamames (2005) sostiene que las oposiciones “es una de las pocas garantías que tenemos de un cierto principio de igualdad de oportunidades.”

³ José Ramón Parada Vázquez, 2000.

⁴ El Dr. Gregorio Marañón (1947), por ejemplo, a la vez que denominaba a las oposiciones una “fiesta bárbara”, sostenía que el opositor, sea a cátedras o a cualquier otra función pública, sólo se ocupa de lo que ha preparado, y triunfa únicamente si tiene grandes capacidades de exposición, incluso de teatralidad.

⁵ José Ramón Parada Vázquez, pág. 457, año 2000.

⁶ Encuesta de Población Activa, 2004.

cuerpo fiscal, Consejo General del Notariado, Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles y secretarios judiciales. La evidencia empírica analizada revela la existencia de graves deficiencias en el diseño de los procesos de evaluación. Estas deficiencias afectan tanto a la eficiencia como a la equidad del proceso. Como veremos, las posibilidades que tiene un candidato de superar una oposición dependen de una manera muy significativa del azar y de una serie de elementos ajenos a su calidad⁷.

La estructura del artículo es la siguiente. El apartado 2 presenta el análisis empírico, analizando tanto la eficiencia como la equidad del sistema. La sección 3 resume los resultados y propone una serie de reformas que, en opinión del autor, podrían mejorar la calidad de las evaluaciones.

2. ANÁLISIS EMPÍRICO

Un sistema de selección óptimo debe satisfacer al menos dos condiciones. En primer lugar, debe ser eficiente, entendiendo la eficiencia como la capacidad del sistema para evaluar con precisión la calidad de los candidatos. En segundo lugar, es deseable que el sistema de selección garantice la igualdad de oportunidades entre los candidatos, independientemente, por ejemplo, de su sexo o de su origen socio-económico⁸. Naturalmente, los dos objetivos mencionados, eficiencia y equidad, deben ser alcanzados a través de mecanismos que minimicen los costes generados, tanto para los implicados como para la sociedad en su conjunto. A continuación analizamos empíricamente la eficiencia y la equidad de los sistemas de evaluación implementados en las oposiciones.

2.1 Eficiencia

El diseño de la evaluación debe permitir que los evaluadores puedan valorar con precisión la calidad de cada candidato. Para ello, la estructura del proceso de evaluación debe facilitar que todos los opositores sean evaluados en condiciones semejantes. Es decir, el diseño del sistema debe evitar que las calificaciones obtenidas por algunos opositores sean el reflejo de las condiciones en las que se realizó su evaluación y no de su calidad. En esta sección estudiamos si las evaluaciones realizadas a los opositores se ven afectadas por (1) el orden de evaluación, (2) el momento en que se realiza la evaluación y (3) los conocimientos del tribunal.

2.1.1 Orden de evaluación

El orden en el que es evaluado un opositor puede afectar a sus posibilidades de éxito por diversos motivos. En primer lugar, cuando un proceso de evaluación está compuesto por una serie de ejercicios eliminatorios, el orden determina el tiempo de que dispone cada candidato para preparar cada examen sucesivo, pudiendo así influir en su rendimiento. Por ejemplo, en las oposiciones a notario convocadas en el año 2005, el primer llamamiento del primer ejercicio comenzó en mayo del 2006 y acabó en febrero de 2007. Esto conlleva que aquellos candidatos situados al principio de la lista hayan dispuesto de unos diez meses más de tiempo para preparar el segundo ejercicio y, en caso de aprobar, también dispongan de más tiempo para preparar el tercero. Ade-

⁷ Una descripción más detallada de los resultados presentados en este artículo está disponible en Bagüés (2005), Bagüés *et al.* (2007) y Bagüés y Esteve-Volart (2007). Por otro lado, aunque sería muy interesante analizar si los conocimientos que se exigen hoy en día en las oposiciones son adecuados, esto requeriría información sobre el desempeño futuro de los opositores. En ausencia de esta información, este artículo únicamente contrasta la calidad de las evaluaciones, dados los conocimientos exigidos.

⁸ Estos dos objetivos, eficiencia y equidad, no siempre coinciden. Cuando la calidad de un candidato no es perfectamente observable, desde un punto de vista puramente informativo un evaluador maximiza la calidad esperada de su evaluación si hace uso de aquella información que posee acerca de la calidad del grupo al que pertenece el candidato. Esto es lo que se denomina discriminación estadística.

más, el orden de evaluación también podría afectar a los evaluadores, bien por la existencia de sesgos cognitivos o bien por las limitaciones que introduce la irreversibilidad de las calificaciones⁹.

Gracias al sistema aleatorio con el que en las oposiciones se asigna el orden de llamamiento, resulta fácil estudiar la potencial existencia de sesgos de evaluación asociados al orden. La asignación del orden a través de un mecanismo aleatorio garantiza que, en términos estadísticos, no existan diferencias significativas en la calidad de los opositores en función del número que ocupan en la lista de llamamiento.

La Tabla 1 muestra la relación entre el orden obtenido en el sorteo por los candidatos y su tasa de éxito. Como variable explicativa el orden de llamamiento ha sido construido como el cociente entre la posición que ocupa el opositor dentro de su tribunal y el número total de opositores que componen el tribunal¹⁰. Esta variable toma un continuo de valores entre 0 y 1, correspondiendo el 0 al primer candidato en ser evaluado y 1 al último. A pesar de que esta variable es, por construcción, el producto de un sorteo aleatorio, observamos que aquellos opositores que obtuvieron uno de los primeros números tienen más posibilidades de aprobar la oposición que aquellos que recibieron uno de los últimos¹¹.

Tabla 1. Efecto del orden de Convocatoria

	Ab. del Estado	Juez y Fiscal⁽¹⁾	Juez y Fiscal⁽²⁾	Notarios	Registros	Sec. Judicial
Orden	0,26	0,20*	-0,03	0,51***	0,60**	0,61***
Nº Observaciones	1.588	25.541	5.265	5.498	3.283	9.904

Notas: El coeficiente *Efecto Orden* representa la diferencia en las probabilidades de éxito del primer opositor de la lista y el último, calculado a partir de una estimación *probit* donde se incluía como control la convocatoria. Las convocatorias analizadas han sido las siguientes. En Abogado del Estado, años 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2006; en Juez y Fiscal(1) 1999, 2000, 2001, 2002; en Juez y Fiscal(2) 2003, 2004, 2005; en Notarios 1997, 1999, 2001, 2003; en Registros 1997, 2000, 2001, 2003, 2005; en Secretario Judicial 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003.

*, **, *** representan grados de significatividad de los resultados de un 10%, 5% y un 1% respectivamente.

El efecto del orden varía según la oposición: en las oposiciones a Secretario Judicial las tasas de éxito de los opositores que obtuvieron uno de los primeros números fueron un 61% superiores a la tasa de éxito de los opositores situados al final de la lista; en registros, un 60%; en notarías, un 51%. En los tres casos la probabilidad de que este efecto sea únicamente producto del azar es inferior al 5%. También observamos un efecto orden de un 26% en las oposiciones a abogado del Estado, aunque en este caso el efecto no es estadísticamente significativo. Por último, en las oposiciones a la Carrera judicial y fiscal se observa un efecto orden únicamente en las convocatorias anteriores

⁹ En principio es posible reducir la duración de los ejercicios aumentando el número de tribunales. El *trade-off* es la lógica pérdida de eficiencia en la selección debido a una posible falta de homogeneidad en el nivel de exigencia de los tribunales o, en el caso de que a cada tribunal se le asigne un número fijo de plazas, por la probabilidad de que los candidatos de mejor nivel no hayan sido repartidos homogéneamente entre los distintos tribunales. En general existirá un dilema entre prolongar la oposición a lo largo del tiempo o, por otro lado, aumentar el número de tribunales de manera que el número de candidatos asignado a cada tribunal sea menor.

¹⁰ En particular, con el fin de que la medida estuviese acotada entre 0 y 1 el orden relativo se ha definido como el cociente entre la posición que ocupa el candidato dentro del tribunal y el número total de candidatos en el tribunal, donde se ha sustraído una unidad tanto al numerador como al denominador.

¹¹ ¿Hasta que punto es posible descartar que las diferencias observadas sean meramente el producto de la casualidad? Estadísticamente es posible cuantificar cual es la probabilidad de que los resultados observados sean únicamente producto del azar. El grado de significatividad de un coeficiente indica cual es la probabilidad máxima de que la casualidad haya generado la evidencia empírica observada. En general se tiende a hablar de resultados significativos estadísticamente cuando esta probabilidad está por debajo del 5%.

al año 2003: hasta entonces los primeros opositores de la lista tenían una ventaja de un 20% respecto a los últimos. Sin embargo, a partir de dicho año, coincidiendo con la introducción de un examen preliminar eliminatorio tipo test, las diferencias en las tasas de éxito asociadas al orden han desaparecido.

La existencia de una tendencia decreciente en las notas asociada al orden es consistente con el mayor tiempo de que disponen los candidatos situados al principio de la lista para preparar los últimos ejercicios y, asimismo, con la existencia de sesgos de evaluación por parte de los evaluadores (ver Bagüés, 2005).

2.1.2 Efecto Lunes

Cuando un sistema de evaluación es impreciso, esto puede también verse reflejado en la aparición de sesgos sistemáticos asociados a variaciones en las condiciones en las que se ha realizado la evaluación. En esta sección analizamos si el día de la semana en que se produce una evaluación afecta a las calificaciones. Una serie de estudios han mostrado que, en distintos ámbitos, el estado de ánimo de los individuos puede variar a lo largo de la semana, especialmente los lunes. Dicho día puede disminuir la tasa de asistencia al trabajo¹², la productividad de los trabajadores¹³ o incluso la rentabilidad de las inversiones bursátiles¹⁴.

Poseemos información detallada sobre el día en que se realizó la evaluación en las últimas cinco convocatorias de las oposiciones a notario¹⁵. Con el fin de contrastar si ser evaluado un lunes tiene algún efecto sobre las calificaciones se ha construido la *dummy* dicotómica *lunes*, que toma valor 1 cuando la evaluación tuvo lugar dicho día, tomando valor cero en otro caso. Dado que la capacidad del candidato para influir *ex-ante* sobre el día de la semana en que será evaluado es prácticamente nula, se puede considerar que esta variable es, dado el ejercicio y el llamamiento, independiente de la calidad del candidato. Es decir, *ex-ante* no cabe esperar que los opositores evaluados los lunes sean sistemáticamente peores o mejores que los que son evaluados unos días antes o unos días después. Además, también hemos introducido como control el orden de llamamiento, que podría estar correlacionado ligeramente con el día de la semana.

Tabla 2. Efecto Lunes – Oposiciones a Notario

Var. Dep.	Aprobar Examen	Aprobar Examen	Finalizar Examen
Lunes	0,10**	0,11***	0,00
Sin Retraso		0,04	0,04
Nº Observaciones	6.173	6.146	6.063

Notas: El coeficiente *Lunes* representa la diferencia en las probabilidades de éxito de un lunes y un opositor evaluado cualquier otro día, calculado a partir de una estimación *probit* que incluía como controles el orden de convocatoria, el llamamiento, el ejercicio y el año.

Han sido analizados los dos primeros ejercicios de las convocatorias de 1997, 1999, 2001 y 2003 y el primer ejercicio de 2005.

Como muestra la columna (1) de la Tabla 2, ser examinado en lunes reduce en cerca de un 10% las posibilidades de aprobar. Este resultado es robusto al control de las características personales de los candidatos —experiencia, género— o a la inclusión

¹² Dicho efecto ha sido por ejemplo documentado por Card & McCall, 1996.

¹³ En Alemania se utiliza el término Montag's Auto (coche del lunes) para referirse a los coches de baja calidad o "limones".

¹⁴ Esta anomalía fue reportada por primera vez en 1931 en un artículo de M. J. Fields.

¹⁵ Convocatorias de Madrid (1997), Barcelona (1999), Madrid (2001), Zaragoza (2003) y primer ejercicio de Valladolid (2005). Hemos considerado únicamente los dos primeros ejercicios, dado el carácter escrito del tercero.

de las notas obtenidas anteriormente por el candidato (ver Bagüés 2005). En la columna (2), para diferenciar el efecto lunes de un potencial efecto aplazamiento se ha introducido como control la variable *dummy* “sin retraso”, que toma valor uno si el opositor fue evaluado el mismo día en que fue convocado y valor cero si tuvo que “hacer pasillos” más de un día. La inclusión de este control incrementa el efecto negativo que conlleva ser evaluado un lunes. Por otro lado, aquellos opositores que son evaluados “sin retraso” tienen un 4% de posibilidades más de aprobar que el resto, aunque este efecto no es significativo a niveles estándar.

¿A qué se debe el efecto lunes? A priori podría tener su origen bien en una evaluación menos benevolente por parte del tribunal, bien en un peor desempeño de los candidatos. Una información disponible que nos puede ayudar a identificar el origen del sesgo es la información sobre las *retiradas*. En notarías, si un candidato no es capaz de contestar a alguna de las cinco preguntas del examen oral debe retirarse sin que sea emitida una nota. La decisión de retirarse la toma el propio candidato y, salvo raras excepciones, no depende del tribunal. Como muestra la columna (3) de la Tabla 2, los lunes la tasa de opositores que acaba su ejercicio es estadísticamente similar a la de cualquier otro día. Esta evidencia parece descartar que los lunes el desempeño de los candidatos sea inferior y sugiere sin embargo que la menor tasa de aprobados es atribuible a una menor benevolencia en la evaluación por parte del tribunal.

2.1.3 Conocimientos del tribunal

Otro factor que puede afectar a la evaluación son los conocimientos de los evaluadores. Si los evaluadores observan con más precisión la calidad de los candidatos en aquellas áreas que conocen mejor, un evaluador que haga un uso óptimo de la información disponible tenderá a dar más importancia a las *señales* observadas en estas áreas (Bagüés y Perez-Villadóniga, 2005). Además, diversos estudios han observado que los individuos tienden a dar una valoración más favorable a aquellas personas que presentan unas actitudes similares a las suyas, lo que se conoce como paradigma de “similitud-atracción” (Byrne, 1961). Ambas hipótesis predicen que los evaluadores darán más importancia a aquellos ejercicios que dominan mejor.

Una potencial fuente de diferencias en los conocimientos de los distintos tribunales que evalúan una misma oposición es la especialidad a la que pertenece el catedrático de universidad miembro del tribunal. La Tabla 3 muestra la especialidad a la que pertenecía el catedrático de universidad en los distintos tribunales de las oposiciones a la carrera judicial y fiscal correspondientes a los años 2003, 2004, 2005 y 2006. En trece ocasiones se trataba de un especialista en una materia evaluada en el segundo examen oral —Derecho Procesal—, mientras que en ocho ocasiones se trató de un especialista en un área evaluada en el primer examen oral —Derecho Penal y Derecho Civil—.

Tabla 3. Especialidad del Catedrático de Universidad – Oposiciones a Juez y Fiscal

	2003	2004	2005	2006
Tribunal 1	Procesal	Procesal	Procesal	Procesal
Tribunal 2	Procesal	Procesal	Procesal	Procesal
Tribunal 3	Civil	Penal	Procesal	Civil
Tribunal 4	Penal	Penal	Procesal	Procesal
Tribunal 5		Penal	Penal	Procesal
Tribunal 6		Procesal		Penal

Nota: Derecho Civil y Penal están incluidos en la primera parte del temario. Derecho Procesal está incluido en la segunda.

El diseño de estas oposiciones, donde el reparto de los opositores entre los tribunales se hace a partir de un sorteo aleatorio, genera grupos cuya calidad media es estadísticamente similar. Por lo tanto, cabría esperar que las tasas de aprobados en cada uno de los ejercicios no varíe significativamente entre los distintos tribunales. Además, la disponibilidad de la nota obtenida por el candidato en el examen test preliminar facilita una *proxy* consistente de la calidad de cada candidato.

Sin embargo, como muestra la Tabla 4, la dificultad de los ejercicios varió significativamente en función del área de conocimiento del catedrático miembro del tribunal. En particular, las notas han sido significativamente inferiores cuando el catedrático miembro del tribunal es un experto en el área evaluada. Este resultado es robusto al control del género del candidato, su experiencia, su origen geográfico y la nota obtenida en el test preliminar.

Es decir, dados dos opositores de idénticas características y que han obtenido la misma nota en el examen preliminar tipo test, aquel opositor que por sorteo es asignado a un tribunal cuyo catedrático es experto en Derecho Penal o Derecho Civil tiende a obtener en el primer ejercicio oral una nota 0,63 puntos (significativamente) inferior a la nota obtenida por el opositor que es evaluado por un tribunal cuyo catedrático es especialista en Derecho Procesal. Lo contrario ocurre en el segundo examen oral¹⁶.

Tabla 4. Efecto del Área de Conocimiento del Catedrático de Universidad – Oposiciones a Juez y Fiscal

	Nota Ejercicio 1	Nota Ejercicio 2
Catedrático Experto en el Ejercicio 1	- 0,63***	0,64
Nº Observaciones	7.109	1.334
Nº Observaciones no censuradas	1.621	508

Notas: El coeficiente ha sido calculado a partir de una estimación *tobit* donde únicamente se observan las notas de aquellos opositores que han obtenido más de 12,5 puntos (sobre un máximo de 25 puntos). La estimación incluye como controles el año, el género del candidato, su experiencia, la nota obtenida en el examen inicial tipo test y su provincia de origen. La columna (1) incluye datos de las convocatorias correspondientes a 2003, 2004, 2005 y 2006. La columna (2) incluye 2003, 2004 y 2005.

2.2 Equidad

La práctica totalidad de las pruebas que se realizan en las oposiciones no son anónimas. Esta falta de anonimato abre la posibilidad a la existencia de comportamientos discriminatorios por parte de algunos evaluadores. La discriminación podría responder a dos motivaciones bien distintas.

En primer lugar podría existir la denominada *discriminación estadística* (Phelps, 1972; Arrow, 1973). Este tipo de discriminación puede surgir si los evaluadores saben que los candidatos pertenecientes a un determinado grupo poseen una calidad superior en alguna dimensión no fácilmente cuantificable o susceptible de ser evaluada. En este caso, los evaluadores podrían decidir otorgar una calificación más alta a los candidatos pertenecientes a dicho grupo, para así tener también en cuenta su mayor calidad media en la dimensión no evaluable. En segundo lugar, podría ocurrir que, simplemente, los evaluadores tuviesen preferencia por determinados candidatos, independientemente de su calidad. Este comportamiento se conoce habitualmente como discriminación por gusto (Becker, 1957; Goldberg, 1982).

¹⁶ Una descripción detallada de este análisis puede hallarse en Bagüés *et al.* (2007).

En esta sección analizamos la potencial existencia de discriminación en las oposiciones en función del sexo, del origen geográfico o del parentesco de los opositores. En primer lugar, la Tabla 5 muestra (un análisis *probit* de) la relación existente entre las características de un opositor y la probabilidad de que finalice con éxito la oposición.

Los candidatos varones tienen tasas de éxito significativamente mayores en las oposiciones a abogado del Estado y a notario, pero su probabilidad de éxito es significativamente menor cuando opositan a Secretario Judicial.

También hemos estimado las tasas de éxito de los candidatos en función de si poseen algún familiar en el Cuerpo del Estado al que opositan. En concreto, como *proxy* del parentesco hemos utilizado la posesión por parte del opositor de un apellido compuesto que coincidiese con el apellido de algún miembro del cuerpo del estado al que aspira¹⁷. Estos candidatos tienen tasas de éxito significativamente superiores¹⁸. El coeficiente es significativamente positivo en cuatro de los cinco casos estudiados: abogado del Estado, donde tienen un 133% más probabilidades de aprobar; en notarías, un 89%, y en secretario judicial, un 99%. En las oposiciones a la carrera judicial y fiscal los parientes tenían una tasa de éxito un 136% significativamente superior en las convocatorias realizadas antes del año 2003, cuando se introdujo un examen preliminar tipo test. A partir de este año la tasa de éxito de los parientes ha sido únicamente un 49% superior, no siendo esta diferencia significativamente diferente de cero. Por último, en las oposiciones a registrador no se observan diferencias significativas en las tasas de éxito de parientes y no parientes. La inclusión de controles adicionales, tales como la posesión de un apellido compuesto o la experiencia no afecta significativamente a los coeficientes estimados (ver Bagüés, 2005).

Tabla 5. Tasas de éxito en función del género y parentesco de los candidatos

	Ab. del Estado	Juez y Fiscal⁽¹⁾	Juez y Fiscal⁽²⁾	Notarios	Registros	Sec. Judicial
Varón	0,30**	0,03	0,09	0,23***	0,06	-0,16*
Pariente	1,33*	1,36***	0,48	0,89***	-0,23	0,99*
Nº Observaciones	1.588	25.520	13.790	8.678	4.206	9.904

Nota: Los coeficientes han sido calculados a partir de una estimación *probit* donde también se incluye como control la convocatoria en que se realizó el examen. El coeficiente Varón representa la diferencia entre las probabilidades de éxito de un candidato varón y una candidata. El coeficiente Pariente la diferencia entre un candidato que posee un apellido compuesto similar al de algún miembro del Cuerpo del Estado al que oposita y el resto de candidatos, calculado a partir de una estimación *probit*.

Las convocatorias analizadas han sido las siguientes. En Abogado del Estado, años 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2006; en Juez y Fiscal(1) 1999, 2000, 2001, 2002; en Juez y Fiscal(2) 2003, 2004, 2005; en Notarios 1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003; en Registros 1995, 1997, 2000, 2001, 2003, 2005; en Secretario Judicial 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003.

Naturalmente, el hecho de que ciertos grupos de candidatos tengan mayor éxito no refleja necesariamente la existencia de discriminación o favoritismo sino que también podría deberse, simplemente, a la existencia de diferencias de calidad entre los distintos grupos de candidatos. Por ejemplo, aquellos opositores que poseen un familiar en el cuerpo del estado al que aspiran es posible que posean una mayor calidad si la mayor cercanía a la profesión ha aumentado sus conocimientos o, complementariamente, les ha facilitado el acceso a mejores preparadores.

¹⁷ La *dummy* parentesco tomaría valor 1, por ejemplo, si un opositor a Notarías se apellidase Fernández-Bagüés y al mismo tiempo existiese algún notario apellidado Fernández-Bagüés. Ver más detalles sobre la construcción de esta variable en Bagüés (2005).

¹⁸ Dado que la metodología utilizada para identificar a los *parientes* sólo captura una fracción de los candidatos que poseen familiares en el Cuerpo del Estado al que opositan, los coeficientes estimados a continuación deben ser considerados únicamente como un límite inferior del efecto real del parentesco.

Utilizaremos dos estrategias para averiguar si el mayor éxito de algunos grupos de candidatos en algunos exámenes refleja únicamente diferencias en calidad o, por el contrario, es el producto de la existencia de discriminación por parte de algunos evaluadores. En primer lugar, los evaluadores pueden favorecer a determinados candidatos sólo si les es posible observar su identidad. Comparando las notas obtenidas por los opositores cuando han sido evaluados de manera anónima respecto a cuando han sido evaluados de manera no anónima es posible estimar si los individuos pertenecientes a ciertos grupos han sido discriminados¹⁹. En segundo lugar, si la existencia de diversas tasas de éxito tiene su origen en un comportamiento discriminatorio por parte de algunos evaluadores, la composición de los tribunales afectará al tamaño de este sesgo. En particular, analizaremos si el número de hombres o de mujeres que forma el tribunal de evaluación afecta a las calificaciones obtenidas por los opositores y opositoras.

2.2.1 ¿Importan las características de los candidatos?

En la convocatoria del año 2003 de la oposición a juez y fiscal se introdujo un test como prueba preliminar²⁰. Dado que el contenido en evaluado en el test coincide con el temario del primer examen oral celebrado en las convocatorias anteriores 2003²¹, es posible comparar las notas obtenidas por los distintos grupos de opositores en presencia y en ausencia de anonimato. La Tabla 6 muestra las tasas de éxito obtenidas por los opositores a juez y fiscal en el primer ejercicio en los años 2001, 2002, 2003 y 2004 en función de su género, su procedencia y su parentesco.

Tabla 6. Tasas de éxito en función del género, procedencia y parentesco de los opositores – Primer ejercicio de las Oposiciones a Juez y Fiscal

	2001	2002	2003	2003
Varón	0,14*	-0,11	0,27***	0,09**
Pariente	1,02**	0,81*	0,15	0,01
Experiencia	0,81***	0,86***	0,77***	0,76***
Residente en Madrid		0,10	- 0,11**	- 0,10**
Nº Observaciones	5.374	5.114	4.974	4.732

Notas: Los coeficientes han sido calculados a partir de una estimación *probit* donde también se incluye como control la convocatoria en que se realizó el examen. La interpretación de los coeficientes es similar a la Tabla 5. En los datos correspondientes al año 2001 estaba disponible la provincia donde residía el opositor.

En los cuatro años considerados tener al menos un año de experiencia aumenta muy significativamente —entre el 76% y el 86%— las posibilidades de éxito. El efecto de las demás variables consideradas depende, sin embargo, de cómo se realizó el examen: oralmente o tipo test. En los años 2001 y 2002, cuando el examen era oral, aquellos opositores que poseían un apellido que coincidía con el de algún miembro del cuerpo judicial o fiscal obtuvieron tasas de éxito significativamente superiores (entre el 81% y el 102%) al resto de opositores. Sin embargo, en los años 2003 y 2004, cuando el examen fue tipo test, las tasas de éxito de los parientes en este primer ejercicio fueron similares al resto de opositores.

La introducción del test también ha afectado a los candidatos residentes en Madrid, quienes han pasado de obtener tasas de éxito superiores (aunque no significativamente) a tener un probabilidad de aprobar significativamente inferior en los exámenes tipo test celebrados en las convocatorias de 2003 y 2004.

¹⁹ Ver, por ejemplo, Goldin y Rouse (2000) o Blank (1999).

²⁰ El motivo de este cambio fue "reducir el número de Tribunales calificadoros que valoran los ejercicios". Nota Informativa sobre las Pruebas de Ingreso en las carreras judicial y fiscal a convocar en 2003, Comisión de Selección, 25 de febrero de 2003.

²¹ A partir de 2004 un 20% de la materia evaluada en el test proviene de la segunda parte del temario.

Por otro lado, los candidatos varones también parecen haber mejorado su rendimiento a raíz de la introducción del test²². Este mejor desempeño de los varones en los exámenes tipo test es consistente con estudios anteriores²³. Sin embargo, parece más difícil de explicar el desempeño relativamente peor en los exámenes tipo test por parte de los candidatos residentes en Madrid y los candidatos que poseen parientes dentro del cuerpo judicial o fiscal.

2.2.2 ¿Importan las características de los evaluadores?

En esta sección estudiamos si las posibilidades de éxito de un opositor o una opositora dependen del número de hombres y de mujeres que componen el tribunal al que han sido asignados²⁴. Hemos analizado aquellas oposiciones que cuentan con varios tribunales dentro de una misma convocatoria —fiscal, juez, notario y secretario judicial—. En total hemos estudiado 48 convocatorias celebradas entre 1987 y 2005, donde tomaron parte cerca de 150.000 candidatos y unos 2.300 evaluadores. En cada convocatoria, el reparto de los opositores entre los distintos tribunales se realiza mediante un mecanismo aleatorio. Por lo tanto, más allá de la variabilidad que el azar pueda haber generado en la calidad y cantidad de opositores y opositoras que han sido asignados a cada tribunal, no deberían existir diferencias estadísticamente significativas en el número de varones y mujeres que resulta elegido en cada tribunal. La existencia sistemática de diferencias estadísticamente significativas entre tribunales reflejaría la presencia de sesgos de evaluación por parte algunos evaluadores.

Como muestra la columna (1) de la Tabla 7, el porcentaje de opositores aprobados que son mujeres es significativamente mayor en aquellos tribunales donde hay más evaluadores varones. La probabilidad de que esta correlación observada sea producto del azar es menor del 1%. Igualmente, las posibilidades de éxito de una candidata son significativamente mayores si es asignada por sorteo a un tribunal donde el número de evaluadoras es relativamente menor (columna 2) y, por el contrario, un candidato varón tiene más posibilidades de éxito si es asignado a un tribunal donde el número de evaluadoras es relativamente mayor (columna 3).

Tabla 7. Tasas de éxito en función del número de mujeres que componen el tribunal – oposiciones a fiscal, juez, notario y secretario judicial (1987-2005)

Variable Dependiente	Proporción de mujeres entre los aprobados	Nº de opositoras aprobadas	Nº de opositores varones aprobados
Número de mujeres en el tribunal	- 0,016***	- 0,032**	0,038*
Nº Observaciones	294	294	294

Notas: La unidad de observación utilizada es el tribunal. La columna (1) presenta el resultado de una regresión lineal donde la variable dependiente es la proporción de los opositores aprobados que son mujeres. En la columna (2) y la columna (3) tanto el número de opositores varones aprobados y el número de opositoras aprobadas figuran en logaritmo. Los resultados son similares si en su lugar se considera un efecto lineal. En las tres regresiones se ha incluido como control la convocatoria de la que formaba parte el tribunal (ej: oposición a notario año 2003) y los errores estándar han sido calculados utilizando *clusters* a nivel de convocatoria.

²² La introducción del test no sólo supuso un cambio en el método de evaluación, también se modificó el porcentaje de candidatos que eran aprobados en el primer ejercicio. Para evitar que este hecho distorsione nuestros resultados se ha realizado también la estimación considerando que para aprobar el test es necesario una nota tal que el porcentaje de aprobados sea similar al que superó el primer ejercicio en la convocatoria de 2002 (el 10,7% de los candidatos). Los resultados son similares a los anteriores (ver Bagüés, 2005).

²³ Ver por ejemplo Ferber *et al.* 1983.

²⁴ Una descripción detallada de este análisis figura en Bagüés y Esteve-Volart (2007).

En términos cuantitativos, la presencia de una mujer adicional en el tribunal disminuye (aumenta) aproximadamente en un 3,5 por ciento las posibilidades de éxito de las candidatas (los candidatos varones). Es decir, la evidencia empírica muestra que un aumento en el número de mujeres que forman parte de los tribunales de oposición no conseguirá aumentar las posibilidades de éxito de las opositoras. Incluso, paradójicamente, las reducirá.

3. CONCLUSIÓN

A menudo se considera que la existencia de las oposiciones garantiza un proceso de selección objetivo e imparcial en el acceso a la función pública. Este artículo ha analizado la calidad de estos sistemas de evaluación, en su actual diseño, en el área de Justicia.

El análisis empírico realizado sugiere que actualmente las posibilidades de éxito de un opositor dependen muy significativamente de una serie de factores ajenos a su calidad. En primer lugar los opositores se ven enormemente afectados por el azar. El orden de llamamiento o el día en que un opositor es convocado afecta significativamente a la probabilidad de aprobar. La importancia de estos factores no es anecdótica. En tres de los cinco casos estudiados, el orden de llamamiento, decidido a través de un sorteo aleatorio y por tanto independiente de la calidad de los opositores, influye en el éxito hasta tal punto que los opositores situados al principio de la lista tienen unas tasas de éxito superiores en más de un 50% a las de los opositores situados al final de la lista. Ser evaluado un lunes, evento también aleatorio, reduce significativamente las tasas de aprobados en más de 10%.

En segundo lugar, también observamos que las notas de los exámenes varían en función del perfil de conocimientos de los evaluadores. En las oposiciones a juez y fiscal, por ejemplo, la presencia entre los miembros del tribunal de un catedrático de universidad experto en una de las materias evaluadas en el ejercicio reduce (significativamente) en unos dos tercios de punto las notas obtenidas por los opositores.

En tercer lugar, la evidencia empírica observada pone en duda la equidad del sistema. Los candidatos emparentados con miembros del cuerpo del estado al que aspiran tienen tasas de éxito significativamente superiores —en torno al 100%— al resto. Este resultado es robusto al control de la experiencia, el género o la procedencia geográfica de los opositores. Aunque las mayores tasas de éxito podrían simplemente reflejar la mejor calidad de este grupo de opositores, resulta preocupante el hecho de que cuando la evaluación ha sido anónima —examen tipo test— los parientes han obtenido calificaciones estadísticamente similares al resto de opositores.

Además, la evidencia también apunta hacia la existencia de localismos. Los candidatos residentes en Madrid, cuyo desempeño tiende a ser mejor en las evaluaciones no anónimas, han obtenido tasas de éxito significativamente inferiores cuando el examen realizado ha sido tipo test.

En último lugar, las opciones de los opositores y opositoras dependen también significativamente del género de los miembros del tribunal al que han sido asignados. Analizando las evaluaciones realizadas entre 1987 y 2005 en las oposiciones a la carrera judicial, carrera fiscal, secretario judicial y notarías, observamos que aquellas opositoras que fueron asignadas a un tribunal compuesto por relativamente más mujeres han tenido tasas de éxito significativamente inferiores. Aunque el efecto es modesto, cada mujer adicional en el tribunal reduce en cerca de un 3,5% las posibilidades de éxito de una opositora, la evidencia sugiere que aumentar el número de mujeres en los tribunales de oposición no aumentará las posibilidades de éxito de las opositoras, sino todo lo contrario.

3.1 Reformas

La presencia de estos sesgos plantea serias dudas sobre la bondad del sistema en su actual forma y sugiere la conveniencia de una serie de reformas. En primer lugar, parece conveniente generalizar la realización de un examen test o similar al comienzo de la oposición. El test garantiza la existencia del anonimato en al menos uno de los ejercicios de la oposición, limitando los potenciales favoritismos. Además, la presencia del test podría servir para que se redujese el número de candidatos por tribunal, permitiendo quizás que los evaluadores pudiesen dedicar más tiempo a aquellos candidatos con opciones reales de aprobar la oposición.

En segundo lugar, y a semejanza con otros países de nuestro entorno²⁵, se debería imponer de una manera efectiva el anonimato y la doble evaluación en todos aquellos ejercicios que se realizan por escrito. En la actualidad, aunque en general las bases de las oposiciones establecen que "el Tribunal adoptará las medidas necesarias para garantizar que los ejercicios de la fase de oposición que sean escritos y no deban ser leídos ante el órgano de selección, sean corregidos sin que se conozca la identidad de los aspirantes", esta disposición tiene sin embargo poca relevancia práctica dado que la casi totalidad de los exámenes escritos son corregidos mediante su lectura pública por parte del candidato.

Finalmente, la naturaleza de algunos de los problemas hallados revela una alarmante ausencia de *accountability* por parte de los evaluadores. A modo de ejemplo anecdótico, en las oposiciones a notario actualmente en curso se ha constituido únicamente un tribunal que debe evaluar a casi un millar de candidatos. Como se muestra en este artículo, es muy probable que ello genere enormes diferencias entre las probabilidades de éxito de aquellos opositores que, gracias al azar, han obtenido uno de los primeros números de la lista de convocatoria y aquellos opositores situados al final de la misma²⁶.

BIBLIOGRAFIA

- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. Orley Ashenfelter and Albert Reeds, eds., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press: 3-33.
- Bagüés, Manuel F. (2005). ¿Qué determina el éxito en unas Oposiciones? FEDEA WP 2005-01. <http://www.fedea.es/pub/Papers/2005/dt2005-01.pdf>
- Bagüés, Manuel F. y Berta Esteve-Volart, Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment, FEDEA WP 2007-15. <http://www.fedea.es/pub/Papers/2007/dt2007-15.pdf>
- Bagüés, Manuel F.; Felgueroso, Florentino y María José Pérez-Villadóniga (2007) On the optimal composition of evaluation committees: Evidence from Public Exams, mimeo, Universidad Carlos III.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Blank, R. M. (1991). The Effects of Double-Blind versus Single-Blind Reviewing: Experimental Evidence from The American Economic Review, *American Economic Review*, 81(5): 1041-1067.
- Bourdieu, Pierre (1989). *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*. Paris, Editions de Minuit.
- Byrne, D. (1961). Interpersonal attraction and attitude similarity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 62, pp. 713-15.
- Card, David & Brian P. McCall (1996). Is Workers' Compensation Covering Uninsured Medical Costs? Evidence from the Monday Effect. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, No. 4, pp. 690-706.
- Ferber, Marianne A., Bonnie G. Birnbaum and Carole A. Green (1983), Gender Differences in Economic Knowledge: A Reevaluation of the Evidence, *Journal of Economics Education*, Vol.14(2), pp. 24-37.
- Fields, Michael J. (1931). Stock Prices: A Problem in Verification. *Journal of Business*, 4, 415-418.
- Goldberg, Matthew S. (1982). Discrimination, Nepotism and Long-Run Wage Differentials. *Quarterly Journal of Economics* 307-319.

²⁵ En Italia se aplica sistemáticamente el anonimato y la doble evaluación externa en los procesos de selección de la Administración de Justicia. En este sentido el Regio Decreto n. 12/1941, Art 125, establece que "ultimate le prove scritte, la commissione esaminatrice forma due copie di ciascun elaborato scritto e invia ciascuna di esse ad un correttore esterno nella materia di competenza del medesimo. Le copie sono rigorosamente anonime, e individuate mediante codici di identificazione difforni fra loro. Per ciascun elaborato i correttori incaricati della correzione sono individuati mediante sorteggio, facendo in modo che il carico complessivo di ciascuno non superi tendenzialmente il numero di cinquanta."

²⁶ Otro caso preocupante es la reciente supresión del test inicial en las oposiciones a la carrera diplomática.

Goldin, C. and C. Rouse (2000). "Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Female Musicians", *The American Economic Review*, 90(4): 715-741.

Marañón, Gregorio (1947). *Discurso a la Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*.

Mora & Ruiz-Castillo (2003). *Gender Segregation by Occupation in the Public and the Private Sector. The Case of Spain*. Departamento de Economía, Universidad Carlos III, pág. 2, wp 03-16.

Parada Vázquez, José Ramón (2000). *Derecho Administrativo, Organización y Empleo Público*. Marcial Pons, Madrid.

Phelps, E. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. *American Economic Review*, 62(4): 659-61.

Tamames, Ramón. *La fiesta bárbara otra vez*, 1 de diciembre de 2005, Estrella Digital.

Unamuno, Miguel de (1899). *De la enseñanza superior en España*.

novedad estrotta

REINHART KOSELLECK

Crítica y crisis. Un estudio sobre la patogénesis del mundo burgués

ENRIQUE DUSSEL

Política de la liberación. Historia mundial y crítica

SIMONE WEIL

Escritos históricos y políticos

ALEJANDRO NIETO

Crítica de la Razón Jurídica

FRANCISCO SOSA WAGNER e IGOR SOSA MAYOR

El Estado fragmentado. Modelo austro-húngaro y brote de naciones en España (5ª ed.)

JUAN-RAMÓN CAPELLA

Entrada en la barbarie

ELENA LARRAURI

Criminología crítica y violencia de género

BARTOLOMÉ CLAVERO

El Orden de los Poderes. Historias Constituyentes de la Trinidad Constitucional

CORNELIUS CASTORIADIS

Democracia y relativismo. Debate con el MAUSS

JUAN A. CRUZ PARCERO

El lenguaje de los derechos. Ensayo para una teoría estructural de los derechos

JOSÉ ANTONIO PÉREZ TAPIAS

Del bienestar a la justicia. Aportaciones para una ciudadanía intercultural

GERARDO PISARELLO

Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción

JOSÉ MARÍA SAUCA y MARÍA ISABEL WENCES (Eds.)

Lecturas de la sociedad civil. Un mapa contemporáneo de sus teorías

JEAN-JACQUES ROUSSEAU

Profesión de fe del vicario saboyano y otros escritos complementarios

DANIEL MORENO

Santayana filósofo. La filosofía como forma de vida

JÜRGEN HABERMAS

Verdad y justificación (2ª ed.)

GUSTAVO ZAGREBELSKY

El derecho dúctil (7ª ed.)

LUIS DE SEBASTIÁN

África, pecado de Europa (3ª ed.)

MAURIZIO FIORAVANTI

Los derechos fundamentales (5ª ed.)

MAURIZIO FIORAVANTI

Constitución. De la antigüedad a nuestros días (2ª ed.)

JUAN-RAMÓN CAPELLA

Elementos de análisis jurídicos (4ª ed.)

JUAN-RAMÓN CAPELLA

Fruta prohibida (4ª ed.)

EDITORIAL TROTTA

Tel. 34 91 543 03 61

Ferraz 55. 28008 Madrid

editorial@trotta.es - www.trotta.es