

LABORAL

¿SON IMPARCIALES Y OBJETIVAS?

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. En el laboratorio de ideas Fedea han analizado los factores que afectaron al éxito de unos 40.000 opositores a siete de los principales Cuerpos del Estado. La evidencia hallada pone en duda el diseño del actual sistema. En primer lugar, se

detecta un elevado componente de azar. En segundo lugar, se hallan indicios de que hay discriminación tanto por parentesco como por género y por origen geográfico. La introducción en las oposiciones de algunas prácticas habituales en los países de nuestro entorno -anonimato, test inicial y supervisión externa- podrían mejorar sensiblemente la calidad de las evaluaciones.

OPOSICIONES

La importancia de llamarse...

La experiencia de lo que sucede en España pone en duda los procesos de selección

Manuel F. Bagües

Han transcurrido algo más de cien años desde que don Miguel de Unamuno incidiera en la relevancia que para un país como España tienen las oposiciones. A lo largo de este tiempo el sistema de oposiciones ha contado tanto con ardorosos defensores como con críticos acérrimos. Entre los primeros hay quien ha justificado la existencia de las oposiciones por el hecho de que "para ser funcionario no bastan los conocimientos propios del sistema educativo general, sino que se requieren además conocimientos más específicos". Además, a menudo se ha considerado que las oposiciones eran la única forma

de quedar de empleo por el método de las oposiciones" ascendía a cerca de 175.000, de los cuales unos 131.000 eran titulados universitarios.

La valoración de las oposiciones se ve dificultada por la ausencia de estudios que contrasten empíricamente la calidad y la objetividad de dichos procesos. Con el fin de cubrir este vacío en la literatura académica en un reciente artículo hemos analizado los factores que afectaron al éxito de unos 40.000 opositores a siete de los principales Cuerpos del Estado: Abogados del Estado, Cuerpo Diplomático, Inspectores de Hacienda, Carrera Judicial y Fiscal, Notarios, Registradores y Secretarios Judiciales. La evidencia hallada pone en duda el diseño actual del sistema.

En primer lugar, observamos la

dependencia de las características del tribunal. Por ejemplo, los parientes tienen significativamente mayores posibilidades de éxito cuando los miembros del tribunal que le están evaluando aprobaron en su día su oposición de entrada a la administración con relativa rapidez. También parecen influir en los evaluadores el género y el origen geográfico de los candidatos.

Una opositora que por sorteo sea asignada a un tribunal cuyos evaluadores son relativamente más jóvenes tiene significativamente menos posibilidades de aprobar que en el caso de que los evaluadores tuvieran mayor edad. Lo contrario sucede con los candidatos varones. Cabe también destacar que, en contra de una creencia extendida, la pre-

den de convocatoria, decidido por sorteo, tiende a aumentar las probabilidades de éxito de aquellos opositores situados al comienzo de la lista en cerca de un 55% respecto a los candidatos situados al final de la lista. Esta ventaja en favor de los primeros candidatos en ser evaluados se da en la práctica totalidad de las convocatorias estudiadas, con la excepción de aquellos casos en los que la oposición incluía un examen test inicial. El hallazgo de esta elevada aleatoriedad no es sólo preocupante en sí mismo, sino que es muy probable que refleje la existencia de una aleatoriedad real mucho mayor asociada a otros factores no observables.

En definitiva, la evidencia hallada sugiere la necesidad de mejorar la calidad de la evaluación y, al mis-

mo tiempo, garantizar la imparcialidad en las pruebas de acceso a los altos Cuerpos del Estado. En este sentido, creemos que sería recomendable introducir, a semejanza de lo que sucede en otros países de nuestro entorno, tres simples reformas del actual sistema.

En primer lugar sería conveniente generalizar la realización de un examen test o similar al comienzo de cada oposición. Las ventajas son dobles. El test garantiza la existencia del anonimato en al menos uno de los ejercicios, limitando los potenciales favoritismos. Además, la realización de un test inicial limita la importancia del orden en los ejercicios posteriores.

En segundo lugar, urge la introducción del anonimato y la doble evaluación en todos aquellos ejerci-



VARIABLES de naturaleza puramente aleatoria como el orden de convocatoria, el día y la hora en que se produce la evaluación, influyen significativamente en las posibilidades de éxito del opositor

EFE

de garantizar un proceso de selección objetivo e imparcial en el acceso a la función pública.

Más irónicamente, el escritor Paco Umbral sostenía que "gracias a las oposiciones tradicionales -oposiciones a cátedra, a notarías, a auxiliar administrativo, a todo-, los noviazgos duraban más, las familias se establecían más tarde y así les quedaba menos tiempo para rezar unidos y permanecer unidos hasta que el infarto nos separa".

Sin embargo, el sistema de oposiciones también cuenta con detractores. El sociólogo Pierre Bourdieu afirmaba que este tipo de mecanismos de selección en algunos casos encubre procesos de perpetuación de determinadas clases sociales en el poder -la *noblesse d'état*-. Otro inconveniente de las oposiciones sería su gran impacto para la sociedad en términos de lo que los economistas llaman costes de búsqueda de rentas. En el año 2003 el número de españoles cuya principal ocupación era "la búsqueda

de aparente existencia de comportamientos discriminatorios por parte de algunos de los evaluadores. Los candidatos que poseían un apellido compuesto similar al apellido de algún miembro del Cuerpo del Estado al que aspiraban, obtuvieron una tasa de éxito más de un 100% superior, significativamente, al resto de candidatos. Este resultado es robusto al control por experiencia, género o procedencia de los candidatos. Naturalmente, el mayor éxito de los parientes podría deberse únicamente a su mayor calidad o preparación.

Sin embargo, observamos evidencia adicional consistente con la existencia de un comportamiento nepotista por parte de algunos evaluadores. Por un lado, si bien cuando la evaluación no es anónima los parientes obtienen tasas de aprobados significativamente superiores, sin embargo, en aquellas ocasiones en las que se ha realizado un test anónimo el desempeño de los parientes no difiere del resto de candidatos. Por otro lado, el éxito de los parientes

de mujeres entre los evaluadores no incrementa la probabilidad de que una mujer apruebe la oposición e incluso, en algunos casos, reduce significativamente sus posibilidades. Por último, una tercera característica de los candidatos que parece influir en los evaluadores es su origen geográfico. En aquellas oposiciones que se celebran periódicamente en distintas localidades observamos que aquellos candidatos que comparten origen geográfico con el tribunal tienen significativamente mayores posibilidades de aprobar.

En segundo lugar otro factor que resulta tener una considerable importancia es el azar. Variables de naturaleza puramente aleatoria como el orden de convocatoria, el día y la hora en que se produce la evaluación, un aplazamiento del examen o el tribunal al que ha sido asignado un candidato influyen significativamente en las posibilidades de éxito de éste.

La importancia de estos factores no es anecdótica. Por ejemplo, el or-

El 2003 había 175.000 españoles cuya ocupación principal era buscar empleo por el método de oposiciones

En los evaluadores parecen influir tanto el género como el origen geográfico de los candidatos

cios 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 carece sin embargo de relevancia práctica dado que casi sistemáticamente los exámenes escritos son corregidos mediante su lectura pública por parte del candidato, lo que permite al tribunal identificar al opositor.

En último lugar, y complementariamente con las medidas anteriores, recomendamos que tanto el diseño como la implementación de la evaluación sean controlados por parte de algún órgano externo de supervisión.

Manuel F. Bagües es profesor visitante en la Universidad Pompeu Fabra e investigador de la Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa