

**¿Qué determina el éxito en unas Oposiciones?**  
**por**  
**Manuel F. Bagüés**  
**DOCUMENTO DE TRABAJO 2005-01**

Enero 2005



# ¿Qué determina el éxito en unas Oposiciones?\*

Manuel F. Bagüés<sup>†</sup>

Primera versión: Marzo, 2004.

Esta versión: Enero, 2005.

## Abstract

Este artículo analiza la calidad de la evaluación que se ha realizado a unos 40.000 candidatos en diversas convocatorias de las oposiciones a siete de los principales Cuerpos del Estado. La evidencia hallada pone en duda el diseño del actual sistema. En primer lugar se detecta la existencia de una elevada aleatoriedad. El éxito de un candidato depende significativamente de factores ajenos a su calidad como el día de la semana en que es evaluado, la hora, un posible aplazamiento y, especialmente, el orden de convocatoria. Esta aleatoriedad dificulta la selección de los mejores y beneficia a aquellos opositores con capacidad para presentarse en un mayor número de ocasiones. En segundo lugar se han encontrado una serie de evidencias consistentes con la existencia de endogamia, sexismo y localismo por parte de algunos evaluadores. No sólo los candidatos con parientes en el Cuerpo al que aspiran tienen mayores posibilidades de éxito, sino que sus notas dependen significativamente de las características de los miembros del tribunal y, reveladoramente, son similares al resto de candidatos en aquellas ocasiones en las que se ha realizado un test anónimo. A su vez, las características de los evaluadores también afectan al éxito de los candidatos según su género y su origen geográfico. El autor propone la introducción, a semejanza con otros países de nuestro entorno, de tres reformas del sistema: el uso sistemático del anonimato y la doble corrección externa en los exámenes escritos, la realización de un test inicial y la implementación de un control de la calidad de la evaluación por parte de algún órgano superior de supervisión.

**Códigos JEL:** J45, J70, H83.

**Palabras Clave:** Sesgos de Evaluación, Discriminación, Empleo Público.

---

\*Debo agradecer a Benito Arruñada, Berta Esteve-Volart, Florentino Felgueroso, Aberlardo Fernández, Cristina Fernández, Neus Palomeras, María José Pérez, Eduardo Rodes y a los asistentes a los seminarios en la Universidad de Oviedo, en la Universidad de Pisa, en Fedea, a las XX Jornadas de Economía Industrial y al XXIX Simposio de Análisis Económico su valiosa ayuda en la realización del presente trabajo. A su vez estamos en deuda con diversos opositores "anónimos" sin cuya colaboración este estudio no habría sido posible. Este artículo pretende ser un pequeño reconocimiento a la capacidad de sacrificio de este colectivo, esfuerzo que no siempre se ha visto correspondido por la calidad de las evaluaciones. Naturalmente cualquier posible error u opinión vertida en el artículo es responsabilidad única y exclusivamente del autor.

<sup>†</sup>Post-Doctoral Fellow en la Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa. E-mail: manuel.bagues@sssup.it. El autor agradece cualquier comentario o información adicional.

El mal de España es la impunidad de que goza la inepticia;  
no nos pierden los pillos sino los tontos.

Miguel de Unamuno, 1910<sup>1</sup>.

## 1 Introducción

A través de las *oposiciones* el Estado otorga un amplio abanico de plazas y títulos. Entre estos se hallan la designación de los futuros diplomáticos, jueces, fiscales, notarios, registradores, abogados del estado o inspectores de hacienda, sólo por citar algunos de los casos más notorios. En general 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"<sup>2</sup>.

Según un conocido jurista, "la oposición se justifica en la apreciación de que para ser funcionario no bastan los conocimientos propios del sistema educativo general, sino que se requieren además conocimientos más específicos sobre el Estado y las Administraciones Públicas, e incluso más concretos de carácter profesional relacionados con el funcionamiento del servicio público donde van a prestar servicios. La exigencia de una formación sectorial por servicios concretos constituye ante todo un sistema de formación externo a la Administración en cuanto que esta exige para el ingreso en la función pública unos previos conocimientos que controla a través de exámenes, que al ser competitivos, también permiten seleccionar a los mejores aspirantes"<sup>3</sup>. Sostiene también el mismo autor que "la oposición es el sistema más económico de formación para la administración, pues traslada íntegramente al aspirante a funcionario la carga de la preparación"<sup>4</sup>. Otra ventaja del sistema sería, según diversos autores, que la selección a través de exámenes públicos limita las posibilidades de discriminación<sup>5</sup>.

El sistema de oposiciones también cuenta con detractores. Autores como el sociólogo Pierre Bourdieu (1989) han afirmado 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*-. Esto podría ser así tanto por la larga preparación y esfuerzo económico que se requiere del candidato como por la potencial existencia de prácticas endogámicas en la selección<sup>6</sup>. Otro inconveniente de las oposiciones es su gran impacto para la sociedad en términos de costes de *búsqueda de rentas*. En el 2do trimestre del año 2003 el número de españoles cuya principal ocupación era "la búsqueda de empleo por el método de las oposiciones" ascendía a cerca de 175.000, de los cuales unos 131.000 eran titulados universitarios<sup>7</sup>.

El debate sobre la reforma de las oposiciones fue especialmente intenso durante

---

<sup>1</sup> Carta de Unamuno a Ortega y Gasset, 26 de Julio de 1910. Citado en Fernández de la Cera, 1972.

<sup>2</sup> DRAE, 22.ª edición, 2001.

<sup>3</sup> José Ramón Parada Vázquez, en *Derecho Administrativo, Organización y Empleo Público*, página 457, año 2000.

<sup>4</sup> Ídem.

<sup>5</sup> Por ejemplo, Mora & Ruiz-Castillo (2003, página 2) 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".

<sup>6</sup> La existencia, dentro del estado democrático, de posibles favoritismos en los procesos *meritocráticos* de acceso a los altos cargos públicos por parte de la que Bourdieu denominaba "la nobleza de estado" recuerda curiosamente las palabras de Tocqueville: "En las aristocracias, la corrupción se ejerce en general para llegar al poder. En las democracias, se asocia a los que han llegado al poder." (*De la Démocratie en Amérique*, Tomo 2, párrafo 5).

<sup>7</sup> Encuesta sobre la Población Activa (EPA), 2004.

la transición<sup>8</sup> y culminó con la introducción de la reforma de 1984 (*Ley 30/1984 de Medidas para la reforma de la Función Pública*). Esta reforma ha sido en general interpretada como un intento de limitar el poder de los cuerpos de funcionarios, incluyendo su capacidad de influir en la selección de nuevos miembros (Parrado-Díez, 1997; Parada, 2000). Señala por ejemplo el profesor Parada que "es notable la obsesión anticorporativa de la Ley, una satanización casi de los cuerpos de funcionarios, como si fueran una clase social a abatir, que sistemáticamente se apropia en su beneficio del servicio público, cuya gestión tienen encomendada. Consecuentemente con esa prevención no se permite, por ejemplo, que los miembros de un cuerpo sean mayoría en los tribunales de concursos y oposiciones para seleccionar a los aspirantes al mismo"<sup>9</sup>.

A veinte años de distancia, la valoración del diseño actual de las oposiciones se ve dificultada por la ausencia -al menos dentro de nuestro conocimiento- de estudios que contrasten empíricamente la calidad y eficiencia de dichos procesos. Este artículo pretende cubrir este vacío en la literatura y con este fin analiza la evaluación de unos 40.000 candidatos en las oposiciones a siete de los principales Cuerpos del Estado: Abogados del Estado (1995, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003), Cuerpo Diplomático (2002, 2003, 2004), Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado (2000, 2001, 2002, 2003), Carrera Judicial y Fiscal (2000 -sólo Fiscal-, 2002, 2003), Consejo General del Notariado (1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003), Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles (1995, 1997, 2000, 2001, 2003) y Secretarios Judiciales (2000, 2001, 2002, 2003)<sup>10</sup>. Por desgracia nuestro análisis estará necesariamente limitado en su alcance. Aunque resultaría extremadamente conveniente valorar la idoneidad de los conocimientos exigidos actualmente en las oposiciones, la magnitud de la tarea supera a este trabajo. Además nos hemos abstraído de analizar el proceso por el cual los potenciales candidatos deciden la preparación o no de una oposición. En el presente artículo únicamente analizamos el error que se comete al evaluar los conocimientos que poseen los candidatos en las materias que han sido designadas oficialmente.

Tenemos que destacar que el estudio de los sesgos de evaluación en las oposiciones no resulta de interés únicamente por la importancia y relevancia del problema en cuestión. Además, la naturaleza y diseño de las oposiciones las convierte en un *experimento aleatorio* único para el estudio de los sesgos de evaluación en general. Así, gran parte de los factores que potencialmente podrían afectar a una evaluación, tales como las condiciones en que ésta se realiza o las características del tribunal que evalúa a cada candidato, en las oposiciones son decididos a partir de un sorteo aleatorio.

Explotando la naturaleza exógena de estos factores, se ha realizado un análisis empírico que estudia los elementos que influyen en el éxito de los opositores. La

---

<sup>8</sup>Una de las más irónicas apologías en defensa de las oposiciones la realizó en 1978 Paco Umbral. Con notable sentido del humor afirmaba el escritor 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 separe". Añade también que "el opositor, mientras está en la biblioteca del Ateneo, alopécico y melancólico, estudiando sus temas, no da en partidismos, ni banderías, ni en delincuencia juvenil, ni en experiencias prematrimoniales, ni en violador del fin de semana, ni en atracador de gasolineras, ni se hace de Tierno Galván o de cosas peores" (El País, 11-02-1978)

<sup>9</sup>Parada Vázquez, *Derecho Administrativo, Organización y Empleo Público*, página 436, 2000.

<sup>10</sup>Para una descripción detallada de los datos ver el Apéndice I. Aunque hubiera sido deseable, por carencia de datos apropiados ha sido imposible la extensión del estudio a los procesos de selección de la Universidad, donde la existencia de sesgos de evaluación similares no es ni mucho menos descartable.

evidencia hallada muestra que las posibilidades que tiene un opositor de aprobar una oposición dependen significativa y considerablemente de una serie de elementos ajenos a su calidad. Estos factores los podemos diferenciar entre aquellos de carácter puramente aleatorio y aquellos que se derivan de un comportamiento aparente discriminador por parte de algunos evaluadores.

En primer lugar hallamos que las condiciones en que es evaluado el candidato -día de la semana, hora, aplazamientos, orden de convocatoria- afectan significativamente a las calificaciones. La importancia de estos factores no es anecdótica. Por ejemplo, el orden de convocatoria, decidido por sorteo, aumenta las probabilidades de éxito de aquellos opositores situados al comienzo de la lista en un 55% en promedio respecto a los candidatos situados al final de la lista<sup>11</sup>. La falta de precisión de la evaluación que estos sesgos revelan no sólo dificulta la elección de los mejores, sino que favorece a aquellos candidatos con capacidad para persistir en la preparación de las oposiciones durante un mayor número de años. Además, podría disuadir de opositar a candidatos de elevada calidad pero con una cierta aversión al riesgo.

En segundo lugar encontramos inquietantes síntomas de la existencia de nepotismo, sexismo y localismo en las evaluaciones. Los candidatos emparentados con miembros del Cuerpo del Estado al que aspiran<sup>12</sup> tienen tasas de éxito significativamente -más de un 100%<sup>13</sup>- superiores al resto. Este resultado es robusto al control de la experiencia, el género o la procedencia. Por sí solo este dato no permite realizar ninguna inferencia acerca de la existencia de nepotismo, pudiendo reflejar únicamente una mayor calidad o preparación por parte de este grupo de candidatos. Sin embargo, la evidencia adicional disponible parece descartar esta posibilidad y sugiere la existencia de favoritismo por parte de algunos evaluadores. En particular observamos que un candidato *pariente* tiene significativamente mayores posibilidades de éxito cuando los miembros del tribunal han entrado en la Administración con menor edad<sup>14</sup>. Además las tasas de éxito de los *parientes* son similares a las del resto de candidatos en aquellas ocasiones en las que se ha realizado un test anónimo<sup>15</sup>. También observamos que las características de los evaluadores afectan a las posibilidades de éxito de los opositores según su género. Cuando los tribunales están compuestos por miembros relativamente más jóvenes las posibilidades de éxito de un candidato varón son mayores. Lo contrario ocurre cuando los evaluadores tienen relativamente más edad. Sin embargo, la evidencia disponible no nos permite pronunciarnos acerca de si este sesgo sexista tiene carácter misógino. Por último, los candidatos procedentes de Madrid tienen mayores tasas de éxito. Este éxito, por el contrario, desaparece cuando las evaluaciones han sido realizadas fuera de Madrid. Dada la naturaleza de la información empleada, los sesgos estimados en este trabajo suponen únicamente un límite inferior de unos sesgos cuyo tamaño real es probable sea mucho más elevado.

Estando de rector en la Universidad de Salamanca, explicaba Unamuno en una carta a Ortega y Gasset que "protestaron los alumnos, obreros tintoreros, de que el profesor de Química Aplicada al Tinte no sabía ni de química ni de tinte". Al indagar sobre el tema, averiguó Unamuno que era cierta la queja y que se trataba del hijo de

<sup>11</sup> Este resultado se refiere al efecto medio para los 35.000 candidatos para los que se disponía de esta información. La importancia del efecto varía para cada Cuerpo del Estado. Ver detalles en Tabla 9.

<sup>12</sup> Como se detalla en la sección 3.2.4, el procedimiento para identificar la potencial existencia de una relación de parentesco entre un candidato y algún miembro del Cuerpo del Estado al que aspira se ha basado en la coincidencia de apellidos compuestos.

<sup>13</sup> Este es el efecto medio para un conjunto de 39.000 candidatos. Para más detalles ver tablas 18 y 19.

<sup>14</sup> Ver Tabla 23.

<sup>15</sup> Carrera Judicial y Fiscal, 2003 y Carrera Diplomática, 2002 y 2003. Ver Tablas 25 y 26.

un amigo de Romanones, "a quien colocó Romanones por no dar un tiro al padre". Se lamenta Unamuno de que al final a dicho profesor "se le trasladó a Córdoba a explicar otra cosa de la que sabe menos aun que de tintorería", concluyendo que "el mal de España es la impunidad de que goza la inepticia; no nos pierden los pillos sino los tontos".

En este mismo sentido debemos señalar que más allá de la secular preocupación por la potencial existencia de *favoritismos* en las oposiciones, resulta aún más preocupante la poca precisión que se observa en las evaluaciones. La magnitud de la aleatoriedad detectada sugiere que los perjuicios que causa la *inepticia* en el diseño e implementación de las oposiciones pueden ser incluso mayores que los potenciales problemas derivados de la endogamia. Es igual de importante, por lo tanto, además de introducir las medidas adecuadas que eviten el nepotismo, adoptar una serie de reformas básicas en los mecanismos de evaluación de tal forma que se mejore su precisión [ver sección 5.3].

La estructura del artículo es la siguiente. En el apartado 2 se discute desde un punto de vista teórico el diseño de la evaluación óptima y los diversos sesgos que se pueden originar. Algunos de los elementos de dicho diseño que analizamos son el grado de subjetividad, la existencia de anonimato, el número óptimo de tribunales y la irreversibilidad de las calificaciones. En la sección 3 se presentan los datos utilizados, detallando las condiciones en que se realizan las oposiciones y describiendo las características personales de candidatos y evaluadores. En la sección 4 se analiza empíricamente la presencia de sesgos, contrastando sus posibles causas. La sección 5 resume los resultados y propone una serie de reformas que el autor considera podrían mejorar la calidad de la evaluación. El lector poco interesado en los aspectos más teóricos de la evaluación puede prescindir de la lectura de la sección 2. A su vez, el lector familiarizado con los procesos de oposición puede omitir la lectura de la sección 3 sin que ello afecte a la comprensión del resto del artículo.

## 2 Teoría de la Evaluación Óptima

El diseño de un sistema de evaluación plantea una serie de dilemas cuya resolución óptima en general dependerá de la particular naturaleza de cada caso concreto. Por un lado es necesario elegir el contenido a evaluar, tanto en lo que se refiere a su grado de especificidad como a su grado de subjetividad. Requerir unos conocimientos muy específicos al puesto a desempeñar puede generar elevados costes de búsqueda de rentas ya que, para aquellos candidatos que no tienen éxito -en las oposiciones la mayoría-, estos conocimientos podrían resultar inútiles<sup>16</sup>. Además, existe la posibilidad de que si los conocimientos exigidos son muy específicos, su provisión en el mercado no se produzca en condiciones competitivas. Cuánto mayor es la especificidad de los contenidos mayor es la probabilidad de que estos estén en manos de un grupo reducido de personas y que su acceso no sea posible para todos los opositores. Por contra, unos contenidos demasiado generales proporcionarían muy poca información sobre la capacidad de los candidatos de desempeñar correctamente en el futuro las

---

<sup>16</sup> Aunque no siempre ocurre así. Miguel Delibes definía los textos de Derecho Mercantil de Joaquín Garrigues como su gran influencia literaria, recomendando incluso su lectura a cualquiera que quiera aprender a escribir: "Los muchachos preferirían que les recomendase a Kafka o a Faulkner o a Camus que son los maestros que ahora privan, pero yo no lo hago así: los muchachitos que leen a Faulkner o a Kafka o a Camus se empeñan luego en escribir *Las Palmeras Salvajes* o *El Proceso* o *La Peste*, que da la casualidad de que ya están escritos. Leyendo a Garrigues, en cambio, no corren ese riesgo. Leyendo a Garrigues aprenderán a valorar los adjetivos y a escribir con frases justas, claramente y con sencillez, sin que en ningún momento les pique la tentación, creo yo, de redactar un curso de Derecho Mercantil".

funciones a las que aspiran. Otra disyuntiva existente se refiere a la subjetividad<sup>17</sup> de los conocimientos a evaluar. En algunos campos resulta especialmente difícil evaluar directamente la calidad de un candidato. Una solución alternativa consiste en tratar de medir la calidad en dimensiones donde la productividad o los conocimientos sean más fáciles de objetivar, de tal forma que la calidad del candidato en estos campos sirva como *proxy* de su calidad en la dimensión de interés. En general existirá un *trade-off* entre alcanzar un grado de objetividad elevado en la evaluación, de forma que se minimice el error de medida, y realizar esta evaluación en una dimensión cuya naturaleza sea cercana al campo objeto de interés.

Por otro lado a la hora de evaluar una materia es posible elegir entre diversos procedimientos. Los sistemas de evaluación empleados tradicionalmente en las oposiciones se pueden resumir en la siguiente taxonomía: exámenes tipo test, exámenes escritos y exámenes orales. Los exámenes orales se han venido utilizando mayoritariamente en la evaluación de las materias teóricas, los escritos para las prácticas y, en algunos casos, se han introducido tests eliminatorios como primera prueba. Cada uno de estos métodos presenta unas características particulares en términos de las dimensiones que permite evaluar, la existencia o no de anonimato y las diferencias que se pueden generar en las condiciones en que son evaluados los distintos candidatos.

A continuación analizamos los efectos que la existencia de una elevada subjetividad y la ausencia de anonimato pueden tener sobre la calidad de la evaluación. Otros dos aspectos claves en un diseño de la evaluación que también trataremos son el número óptimo de tribunales que deben evaluar a los candidatos y los efectos de una posible irreversibilidad de las calificaciones.

## 2.1 Sesgos Asociados a la Subjetividad

Cuando se realiza la evaluación de un grupo de candidatos, excepto en el caso patológico del examen tipo test, necesariamente se generan diferencias en las condiciones en las que los candidatos son calificados o realizan el examen. Estas diferencias podrían ser de carácter ordinal -algunos candidatos serán evaluados antes que otros-, temporal o incluso referirse a la identidad del tribunal que los evalúa. Si el contenido a evaluar de una materia resulta relativamente subjetivo, no sólo la medición de la calidad resultará menos precisa, sino que además esta subjetividad podría reflejarse en la aparición de sesgos sistemáticos asociados a las variaciones en las condiciones en las que se ha realizado la evaluación de los candidatos. A continuación presentamos algunos ejemplos.

### 2.1.1 Efecto del Orden

Cuando existe cierta subjetividad en el contenido de una evaluación el orden en que los candidatos son evaluados puede afectar a las calificaciones. Esto podría ocurrir por distintos motivos. En los procesos de corrección de exámenes escritos el grado de novedad que ofrecen las respuestas de los candidatos es decreciente con el tiempo que evaluador invierte en la evaluación. Un posible sesgo cognitivo podría inducir a los evaluadores a relacionar esa falta de novedad con una inferior calidad, generando una tendencia decreciente en las notas. En el mismo sentido, cuando el examen se realiza oralmente, la preparación del tribunal o su capacidad para detectar errores puede que también varíe con el número de candidatos que han sido evaluados, generando así mismo una tendencia en las calificaciones<sup>18</sup>.

<sup>17</sup>Subjetividad entendida como error medio cometido en la estimación de la calidad.

<sup>18</sup>No hay que olvidar que en algunas oposiciones un mismo examen oral se puede prolongar más de seis meses.



**Conjetura 1** *Si existe subjetividad en la evaluación el orden de examinación puede afectar a las calificaciones.*

### 2.1.2 Efecto del Momento

También, si existe subjetividad, el momento de la semana o del día en que un candidato es evaluado puede afectar a las calificaciones.

#### **El Efecto Lunes**

El estado de ánimo de un evaluador o las aptitudes de un candidato no son necesariamente las mismas todos los días. En algunos casos estas variaciones pueden tener carácter sistemático. Por ejemplo existe abundante evidencia empírica sobre el efecto particular que los lunes tienen sobre el comportamiento humano. Dicho día puede disminuir la tasa de asistencia al trabajo<sup>19</sup>, la productividad de los trabajadores<sup>20</sup> o incluso la rentabilidad de las inversiones bursátiles<sup>21</sup>. Tanto en el caso de que el lunes influyese negativamente en el estado de ánimo de los evaluadores como en el caso de que perjudicase el desempeño de los candidatos cabría esperar que las notas de los candidatos evaluados o calificados dicho día sean menores.

**Conjetura 2** *Si existe subjetividad en la evaluación, el día de la semana en que se produce la evaluación puede afectar a las calificaciones.*

#### **El Efecto Hora**

Otro factor potencialmente importante es el momento del día en que se produce la evaluación. La productividad o la capacidad de atención de un individuo tampoco es constante a lo largo de la jornada. En lo que refiere a los candidatos, un mayor número de horas de espera podría reducir su rendimiento. En el caso de los evaluadores es posible que su capacidad de atención disminuya a lo largo del día. El efecto que esto podría tener sobre la nota es ambiguo. Una menor capacidad de atención conlleva tanto una menor capacidad para detectar errores como una menor capacidad para detectar aciertos.

**Conjetura 3** *Si existe subjetividad en la evaluación la calificación esperada puede variar a lo largo del día.*

### 2.1.3 El Efecto del Tribunal

Cuando existen varios tribunales se plantea el problema de cómo repartir el número total de plazas entre los diversos tribunales. Si se asigna un número fijo de plazas a cada tribunal cabe el riesgo de que, por puro azar en la distribución de los candidatos, existan diferencias en la calidad media de los candidatos que han sido asignados a cada tribunal. En este caso la calidad necesaria para obtener una plaza podría ser mayor en algunos tribunales que en otros.

Por el contrario, cuando el número de plazas que se otorgarán en cada tribunal depende de las notas relativas de sus candidatos, cabe la posibilidad de que no todos los tribunales sean igual de severos. En este caso también variaría, dependiendo del tribunal al que el candidato ha sido asignado, la calidad mínima necesaria para obtener una plaza.

**Conjetura 4** *Si el contenido de la evaluación es subjetivo y la asignación de plazas por tribunal depende de las notas relativas, las características de los evaluadores pueden influir sobre las probabilidades de éxito de los candidatos.*

<sup>19</sup>Dicho efecto ha sido por ejemplo documentado por Card & McCall, 1996.

<sup>20</sup>En Alemania se utiliza el término Montag's Auto (coche del lunes) para referirse a los coches de baja calidad o "limones".

<sup>21</sup>Esta anomalía fue reportada por primera vez en 1931 en un artículo de M. J. Fields en el *Journal of Business*.

## 2.2 Sesgos Asociados a la Ausencia de Anonimato

Si la identidad de los candidatos es conocida por los evaluadores, no cabe descartar que potencialmente esta información pudiera afectar a las calificaciones. La existencia de un comportamiento discriminatorio por parte de los evaluadores podría derivar de dos motivaciones bien distintas.

En algunas ocasiones puede ocurrir que los evaluadores sepan que un grupo<sup>22</sup> de candidatos, aun siendo su calidad media en los campos evaluables similar a la del resto de candidatos, posee una calidad superior en otras dimensiones no fácilmente cuantificables o susceptibles de ser evaluadas. En este caso, a pesar de que el desempeño en la dimensión evaluada sea similar, 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. Este tipo de comportamiento se denomina generalmente discriminación *estadística* (Arrow, 1972; Phelps, 1972). Así mismo 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, 1975; Goldberg<sup>23</sup>, 1982).

Una extensa literatura empírica ha documentado la existencia de discriminación por razones de raza o género en numerosos ámbitos del mercado laboral<sup>24</sup>. Aunque menos extensa, también una serie de trabajos apuntan a la importancia de las conexiones personales y del nepotismo<sup>25</sup>. Dado que en muchos casos no se puede descartar que existan diferencias en la calidad media de los distintos grupos, en general estos estudios se han enfrentado a la dificultad de diferenciar empíricamente entre aquellas situaciones en las que un grupo obtiene mejores calificaciones (o salarios) porque su productividad es mayor y aquellas otras donde las diferencias son el producto de la discriminación por parte de los evaluadores<sup>26</sup>. Así mientras que Lentz & Laband (1989) hallan que los licenciados norteamericanos hijos de médicos poseen un 10% más de posibilidades de ser admitidos en una *Medical School*, condicional en toda la información que observan los evaluadores, Chevalier (2004) atribuye las mayores ganancias de los licenciados británicos que han seguido la misma carrera profesional que sus padres a la transmisión intergeneracional de capital humano. En el caso de las oposiciones a Cuerpos del Estado, la existencia de una relación de parentesco entre un candidato y un miembro del Cuerpo al que éste aspira podría estar fácilmente asociado a una mayor calidad por parte de dicho candidato si, por ejemplo, la mayor cercanía a la profesión ha aumentado sus conocimientos o, complementariamente, le ha facilitado el acceso a mejores preparadores.

Aunque el sistema de oposiciones tiene teóricamente la ventaja sobre otros pro-

---

<sup>22</sup>Por grupo entendemos un conjunto de individuos con una característica observable común, tal como puede ser el género o, en algunos casos, la existencia de una relación de parentesco.

<sup>23</sup>En general desde un punto de vista teórico se suele considerar que la discriminación *por gusto* sólo es sostenible en el largo plazo si no existen mercados competitivos o si una gran mayoría de la comparte. Goldberg propone sin embargo una explicación de como el nepotismo puede persistir con mercados competitivos.

<sup>24</sup>Blau & Kahn, 2000.

<sup>25</sup>No todos los autores denostan esta práctica. La defensa del nepotismo como motor del desarrollo de la sociedad cuenta con una gran tradición que se remonta a Bernard de Mandeville y su celebre "Fábula de las Abejas - Vicios Privados y Ventajas Públicas" y que en nuestros días cuenta con fervorosos defensores como Adam Bellow, "In Praise of Nepotism: A Natural History".

<sup>26</sup>Diferenciar entre ambos tipos de discriminación sería más difícil aún. Para ello sería necesario observar el rendimiento futuro. En el caso de un grupo de candidatos que destaca en alguna dimensión no observable (discriminación estadística) cabría esperar un desempeño normal en aquellas dimensiones que son evaluadas pero unas calificaciones más elevadas y un rendimiento futuro más elevado.

cedimientos de selección de permitir una mayor objetividad, sin embargo, una abundante *rumorología*<sup>27</sup> advierte sobre la posible existencia de comportamientos endogámicos o de nepotismo. Además, autores como Pierre Bourdieu (1989) han señalado que el uso de dichos procesos en la selección de los altos funcionarios del Estado puede encubrir mecanismos de perpetuación en el poder por parte de las élites dirigentes. Para contrastar si una potencial existencia de diferencias en las calificaciones de los distintos grupos de opositores responde a la presencia de discriminación o simplemente refleja calidades distintas proponemos dos estrategias. La primera estrategia, en el espíritu de los trabajos de Blank (1991), Goldin & Rouse (1999) o Lavy (2004), consiste en utilizar la información proporcionada por las evaluaciones anónimas. Las diferencias en calificaciones, si son debidas a discriminación, sólo pueden darse cuando el tribunal observa la identidad de los candidatos.

**Conjetura 5** *Si existe discriminación, el grupo favorecido tenderá a obtener calificaciones relativamente más bajas cuando la evaluación es anónima.*

La segunda estrategia consiste en contrastar si, cuando la evaluación no es anónima, las características de los evaluadores afectan a las probabilidades de éxito de determinados candidatos.

**Conjetura 6** *Si existe discriminación de grupo las características de los evaluadores pueden afectar a las probabilidades de éxito de los candidatos pertenecientes al grupo favorecido.*

## 2.3 Otros Sesgos Asociados al Diseño de la Oposición

### 2.3.1 Número Óptimo de Tribunales

Otra decisión clave en el diseño de una oposición es la elección del número de tribunales que efectuará la evaluación. En general las oposiciones constan de una serie de pruebas eliminatorias cuya duración es proporcional al número de candidatos a evaluar. Por lo tanto el número total de tribunales que evalúa una oposición determinará cuánto tiempo se prolonga cada ejercicio.

Si la examinación no es simultánea -exámenes orales-, dado que en cada ejercicio sucesivo el número de candidatos es cada vez menor, el orden determina el tiempo de que cada candidato dispone para preparar cada examen, pudiendo así influir en el rendimiento. Por ejemplo, en las oposiciones a Notario, el primer ejercicio dura unos seis meses, el segundo dura tres y el tercero se realiza en un día. Esto conlleva que, dado un llamamiento, aquellos candidatos situados al principio de la lista dispongan de más tiempo para preparar el segundo ejercicio, y en caso de aprobar, también para preparar el tercero<sup>28</sup>.

**Conjetura 7** *Cuánto mayor es la diferencia entre el tiempo de que disponen para preparar el siguiente ejercicio los candidatos situados al comienzo de la lista y el tiempo de que disponen los candidatos situados al final de la lista, mayores serán las probabilidades de éxito de los primeros.*

Si se quiere reducir la duración de los ejercicios esto se conseguiría aumentando

---

<sup>27</sup>Por ejemplo en [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com) las palabras "enchufe" y "oposiciones" aparecen listadas en un total de 356 páginas webs (18-10-2004). En su inmensa mayoría se trata de foros donde los opositores manifiestan sus impresiones anecdóticas al respecto.

<sup>28</sup>Un supuesto implícito en este razonamiento es que por algún motivo no es posible preparar el segundo o el tercer examen en el tiempo que se dispone para preparar el primero. Este podría ser el caso si se cumple una de los siguientes condiciones. Bien si existe una tasa de depreciación o tendencia al olvido del conocimiento, bien si, aunque no exista olvido, los candidatos padecen algún sesgo cognitivo que les impide distribuir equitativamente su tiempo de estudio entre los tres exámenes. Este ocurriría por ejemplo si en vez de maximizar la probabilidad de éxito global los candidatos también valorasen el número de exámenes aprobados.

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 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.

También es posible el uso de otros mecanismos que, o bien reducen la duración de los ejercicios, como pueden ser los aplazamientos, o bien atenúan la importancia de la duración, como es el caso de los llamamientos.

### **Llamamientos**

En algunas oposiciones, en la examinación de determinados ejercicios, se realizan dos *llamamientos* de candidatos. En estos casos son tres los elementos que determinan el momento y el orden en que un candidato es evaluado: su número, el llamamiento que elige, y el llamamiento elegido por los candidatos precedentes. Dado un número, dependiendo del llamamiento escogido, el candidato será evaluado más o menos tarde. Si existe heterogeneidad en las preferencias temporales de los candidatos, la existencia de dos llamamientos podría atenuar el sesgo introducido por el efecto negativo del orden sobre el tiempo de que disponen los candidatos para preparar cada examen.

### **Aplazamientos**

Una forma de reducir la duración de un ejercicio es la práctica de los *aplazamientos*. En general en los ejercicios orales es difícil prever el número total de candidatos que será posible examinar durante una jornada. Cabe la posibilidad de que algunos candidatos no se presenten o, si el candidato desconoce alguna de las preguntas, de que éste abandone el examen antes de haber agotado el tiempo total de examinación. Para maximizar el número de candidatos que es examinado cada jornada, en muchas oposiciones los tribunales optan por convocar a un número de candidatos relativamente elevado. Esta práctica da lugar a la existencia de *aplazamientos*. Los *aplazamientos* provocan incertidumbre en los candidatos, que no pueden saber con seguridad en que fecha exactamente serán evaluados. La incertidumbre podría afectar negativamente al desempeño de los candidatos.

**Conjetura 8** *La nota esperada de un candidato puede disminuir si se producen aplazamientos inesperados del examen.*

### **2.3.2 La Irreversibilidad de las Calificaciones**

En algunas ocasiones, la existencia de costes de espera hace aconsejable que los resultados de la evaluación obtengan carácter definitivo a medida que se procede a la evaluación de cada uno de los candidatos, renunciando a la posibilidad de realizar una evaluación comparativa entre el conjunto total de candidatos. Este es habitualmente el caso, por ejemplo, en la evaluación de artículos académicos<sup>29</sup> y, también, en la calificación de los ejercicios orales de las oposiciones. Así, en la mayoría de las oposiciones los tribunales comunican a los candidatos el mismo día de su evaluación si han pasado o no a la siguiente fase<sup>30</sup> y estas calificaciones son en general de carácter irreversible.

En un sistema de calificación secuencial donde un tribunal sólo puede seleccionar

---

<sup>29</sup>El investigador que envía un artículo académico para su posible publicación en una revista suele preferir una rápida respuesta acerca del resultado de la evaluación a la posibilidad de tener que esperar hasta que los editores hayan podido evaluar comparativamente un conjunto más amplio de artículos.

<sup>30</sup>Otra potencial ventaja de esta práctica podría estar relacionada con la reducción del período de tiempo en que el tribunal puede recibir presiones.

un número máximo de candidatos, la irreversibilidad de las decisiones puede tener su coste. Si, por ejemplo, el tribunal ex-ante subestima la calidad esperada del conjunto de candidatos que se dispone a evaluar, ello podría generar que el número de aprobados fuera excesivo al principio, para posteriormente disminuir a media que el tribunal actualiza su información acerca de la distribución real de la calidad de los candidatos. Si, por el contrario, las expectativas del tribunal sobrestimasen el nivel real de calidad, el tribunal tiene la opción de no conceder todas las plazas, sin que se genere ninguna tendencia en las notas asociada al orden.

**Conjetura 9** *En un sistema de calificación secuencial con irreversibilidad en las calificaciones y con un límite máximo de aprobados, si el tribunal ha subestimado ex-ante la calidad media de los candidatos, los opositores evaluados al comienzo tendrán más posibilidades de éxito.*

### 3 Datos

Para la realización de este artículo se ha recabado información sobre la evaluación de unos 40.000 candidatos en los procesos de selección de siete de los principales Cuerpos del Estado: Abogados del Estado (1995, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003), Cuerpo Diplomático (2002, 2003, 2004), Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado (2000, 2001, 2002, 2003), Carrera Judicial y Fiscal (2000 -sólo Fiscal-, 2002, 2003), Consejo General del Notariado (1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003), Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles (1995, 1997, 2000, 2001, 2003) y Secretarios Judiciales (2000, 2001, 2002, 2003). En todos los casos se trata de oposiciones del llamado grupo A, es decir, oposiciones en las que se requiere que los candidatos posean el título de "Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente"<sup>31</sup>. El estudio de estas siete oposiciones en particular y no de otras se ha debido a su especial relevancia y a la elevada preparación que requieren. La selección de las convocatorias responde únicamente a la disponibilidad pública de datos. La información recabada se puede clasificar en tres tipos: condiciones de la evaluación, características de los evaluadores y características de los candidatos. Desafortunadamente no en todos los casos ha sido posible obtener toda esta información. La Tabla 1 muestra la información disponible en cada caso. Una descripción detallada de las fuentes de los datos figura en el Apéndice I.

#### 3.1 Condiciones de la Evaluación

##### 3.1.1 La Estructura de la Oposición

Las siete oposiciones analizadas presentan al mismo tiempo similitudes y diferencias [ver Tabla 2]. En algunos casos se trata de oposiciones multitudinarias. En las oposiciones a Juez y Fiscal<sup>32</sup> son más de 5000 candidatos los que se disputan alrededor de 120 plazas, mientras que en Notarios o Secretarios Judiciales cerca de 1500 candidatos aspiran a unas 100 plazas, en Inspección de Hacienda unos 900 se presentan para unas 50 plazas, y en las oposiciones a Registrador el número de candidatos suele oscilar entre el medio millar y el millar para unas 45 plazas. Por otro lado en las oposiciones a Abogado del Estado o a la Carrera Diplomática el número de opositores se limita a unos pocos centenares y el número de plazas a unas dos o tres docenas. El ratio entre el número de candidatos y el número de plazas disponibles oscila entre los 97 candidatos por plaza de las oposiciones a Abogado del Estado y

<sup>31</sup>Ley 30/1984, de 2 agosto 1984. Reforma de la Función Pública.

<sup>32</sup>La creación de la figura del funcionario en el área de Justicia se debe a Santiago Fernández Negrete, Ministro de Gracia y Justicia entre 1859 y 1863 y oriundo, como un servidor, de la aldea de Villatresmil, Tineo, Asturias.

los 40 candidatos por plaza en las oposiciones a la Carrera Judicial y Fiscal.

También varían la frecuencia y la duración de las diversas oposiciones. Notarías y Registros se celebran cada dos años y se extienden a lo largo de casi un año. En los demás casos la oposición se celebra anualmente, oscilando su duración entre los 5 meses y medio que suelen durar las oposiciones a la Carrera Diplomática a los diez meses que pueden llegar a durar las oposiciones a Juez y Fiscal.

Cada oposición se compone de una serie de ejercicios eliminatorios [ver Tabla 3]. En general en todas las oposiciones se combinan los ejercicios orales de cantado de temas con los ejercicios escritos de casos prácticos<sup>33</sup>. Cabe destacar que los exámenes escritos normalmente<sup>34</sup> se corrigen mediante su lectura pública por parte del candidato, lo que impide el anonimato. Así mismo dos de las oposiciones -Juez y Fiscal y Carrera Diplomática- han contado en algún momento con un examen inicial tipo test<sup>35</sup>.

La naturaleza de estos métodos de examinación provoca variaciones en las condiciones las que es evaluado cada candidato. En las pruebas escritas varía el orden y el momento en que se corrige cada examen. Además, en las pruebas orales varía también el orden y momento en que los candidatos realizan la prueba, así como el contenido y la dificultad del examen. En algunos casos existirá también incertidumbre sobre el momento en que se producirá la evaluación. Estos diversos factores -orden, momento, dificultad o incertidumbre- pueden variar de candidato a candidato generando, dentro de una misma oposición, diferencias en las condiciones en que ha sido evaluado cada candidato independientes de su calidad.

### 3.1.2 El Orden de Convocatoria

Existen dos mecanismos generales por los que se determina el orden en que son convocados los candidatos en una oposición. En el caso de Notarías o de Registros, éste se determina mediante un sorteo en el que a cada candidato se le asigna un número. En las demás oposiciones estudiadas el sorteo decide la primera letra del apellido del primer opositor en ser convocado y a continuación se prosigue la lista por orden alfabético.

Es importante diferenciar entre orden de convocatoria y orden de evaluación. En determinadas oposiciones -Notario, Registrador, Abogado del Estado- en algunos de los ejercicios existen dos llamamientos. En estos casos la posición en que es examinado un candidato depende de tres factores: el número de convocatoria obtenido por sorteo, el llamamiento elegido por el candidato y el llamamiento elegido por los candidatos precedentes.

Para evitar cualquier tipo de endogeneidad, en el presente análisis únicamente se utilizará el orden de convocatoria y no el de actuación. Siendo por construcción la calidad del candidato independiente del orden de convocatoria que le ha sido asignado, la única relación que esta variable puede tener sobre los resultados es a través de su influencia en el orden de evaluación. Así, la extracción aleatoria del orden de convocatoria nos permitirá identificar si el orden en que ha sido realizada la evaluación tiene algún efecto sobre las calificaciones.

Por motivos de homogeneidad, hemos definido la variable *orden de convocatoria* como el resultado de dividir el número de candidatos que han sido convocados con anterioridad al opositor entre el número total de candidatos asignados a su tribunal,

<sup>33</sup>En los siete casos analizados únicamente las oposiciones a Juez y Fiscal y a Secretario Judicial carecen de un examen escrito.

<sup>34</sup>La excepción son los dos primeros ejercicios del Inspección de Hacienda, turno libre.

<sup>35</sup>En Judicaturas el test se ha introducido por primera vez en la convocatoria del año 2003. En la Carrera Diplomática ha ocurrido lo contrario, desapareciendo el test en la convocatoria del año 2004.

excluido él mismo. Por construcción es una variable independiente de las características del individuo y de la oposición y toma valor 0 para el primer candidato en ser convocado, 1 para el último y tiene media igual a  $1/2^{36}$ .

### 3.1.3 El Momento de la Evaluación

Cuando se realizan exámenes orales, o cuando se procede a la corrección de los exámenes escritos, necesariamente varía el momento en que es evaluado cada candidato. Disponemos de información sobre el momento en que se celebraron las evaluaciones en diversas convocatorias de cuatro oposiciones: las oposiciones a la Carrera Diplomática en el 2004, las oposiciones a Notario en 1997, 1999, 2001 y 2003; las oposiciones a Registrador en 2001 y 2003 y las oposiciones a Secretario Judicial del año 2000 [ver Tabla 4]. En algunos casos se trata de exámenes orales -1ero y 2do de Notarías, Registros y Secretario Judicial, 3ero de la Carrera Diplomática- y otros casos de exámenes escritos -3ero de Notarías, 1ero y 4to de Carrera Diplomática-. En la Carrera Diplomática cada semana normalmente la evaluación comienza el lunes y finaliza el viernes. En Notarías y en Secretarios Judiciales la evaluación se produjo normalmente de lunes a jueves. Por otro lado en Registros en las convocatorias analizadas se evaluó principalmente los jueves y los viernes.

Excepto en el examen oral de la Carrera Diplomática, donde sólo se evaluaron dos candidatos al día, en el resto de orales se examinó a una media de entre cuatro y cinco candidatos. En los exámenes escritos una media de seis opositores leyó su ejercicio cada día.

### 3.1.4 Incertidumbre sobre el Momento de la Evaluación

Que un candidato sea convocado a un examen oral en una fecha determinada no implica que su evaluación vaya a producirse con seguridad ese mismo día. En la mayoría de las oposiciones -dentro de nuestro estudio en todos los casos excepto en dos- los tribunales tienden a convocar cada día a un número de candidatos mayor del que en general podrá ser evaluado con el fin de que, si algunos candidatos no se presentan o se retiran antes de la finalización del examen, el tribunal pueda disponer de candidatos extras a los que poder examinar en el tiempo restante. Estos aplazamientos introducen incertidumbre sobre la fecha exacta en que finalmente se producirá la evaluación y fuerzan a los candidatos no residentes en la ciudad sede del examen a prolongar su estancia.

En las oposiciones a Notario -años 1997, 1999, 2001 y 2003- y a Registrador -años 2001 y 2003- nos ha sido posible observar la fecha en que un candidato era originalmente convocado y la fecha en que finalmente realiza el examen. El número de aplazamientos es muy elevado: en Notarías poco más de la tercera parte de los candidatos son examinados en la fecha en la que habían sido originalmente convocados, en Registros cerca de la mitad [ver Gráfica 1].

## 3.2 Características de los Candidatos

A partir de las listas públicas de candidatos a las distintas oposiciones ha sido posible averiguar algunas características de los opositores [ver Tabla 5]. El nombre de pila permite saber el sexo del candidato. Utilizando los apellidos se ha construido una proxy de la potencial existencia de una relación de parentesco entre el candidato y algún miembro del Cuerpo del Estado al que se aspira. Cruzando las listas de

---

<sup>36</sup>Por ejemplo, si en un año hubiese 1503 candidatos repartidos entre 3 tribunales, de tal forma que del 1 al 501 estuviesen en el primer tribunal, del 502 al 1002 en el segundo y del 1003 al 1503 en el tercero, a un candidato que obtenga en el sorteo el número 251 (o el 752 o el 1253) se le asignará como "orden de convocatoria" el valor  $1/2 [(251-1)/(501-1)]$ . Esta normalización tiene como objetivo diferenciar el efecto del orden de lo que sería el tamaño de la oposición.

diversas convocatorias hemos medido la experiencia de los candidatos, observando en cuantas ocasiones se había presentado con anterioridad. Finalmente el número del DNI nos ha permitido, en la mayoría de los casos, establecer la provincia de proveniencia del candidato.

### 3.2.1 Género

Las mujeres suponen, de media, cerca del 60% de los candidatos. Los dos *outliers*, en términos positivo y negativamente respectivamente, son Secretarios Judiciales y la Carrera Diplomática. Mientras en el primero el número de mujeres supera los dos tercios del total, en el segundo aun suponen únicamente el 41%. En general se observa una presencia creciente de la mujer a lo largo del tiempo [ver Gráfica 2].

### 3.2.2 Experiencia

La preparación de unas oposiciones suele requerir un período de tiempo relativamente prolongado<sup>37</sup> [ver Gráfica 3]. En los siete casos estudiados la mayor parte de los candidatos ya se habían presentado anteriormente en al menos una ocasión. El caso de mayor persistencia, al menos a corto plazo, es el de Jueces y Fiscales: el 77'6% de los opositores se había presentado en la convocatoria anterior. Por contra, en las oposiciones a Registrador únicamente el 51'8% de los candidatos tenía experiencia previa. En los dos casos -Notarías y Registros- donde la disponibilidad de datos nos permite observar la evolución de los candidatos durante un período más amplio de tiempo la evidencia resulta alarmante. Alrededor del 10% de los candidatos que se presentaron a las oposiciones a Registrador o a las oposiciones a Notario en la convocatoria del año 2003 ya se habían presentado en, al menos, 4 convocatorias anteriores, o lo que es lo mismo, llevaban un mínimo de ocho años preparando oposiciones.

### 3.2.3 Procedencia

Aunque no nos es posible observar directamente el lugar de residencia de los opositores, en un número elevado de casos -en aquellos en los que disponemos del número del Documento Nacional de Identidad (DNI) del opositor- es posible construir una *proxy* de la provincia de residencia del candidato en el momento de cumplir 16 años. Aunque los números del DNI "no tienen una significación especial, porque se dan correlativamente a cada uno de sus titulares, a medida que llegan a la edad de 16 años"<sup>38</sup>, la Dirección General de la Policía adjudica en cada una de sus oficinas series de números correlativas. Por ejemplo, los DNIs expedidos en la oficina central de la Dirección General de la Policía en Oviedo a los jóvenes nacidos en 1973 comienzan por las cifras "091". Aunque la relación exacta entre los números de los DNIs y la adscripción geográfica de sus titulares no es de dominio público, para el presente trabajo se ha construido una correspondencia utilizando como base la lista de candidatos a las oposiciones a Juez y Fiscal de los años 2000, 2003 y 2004. En estas listas figura tanto el DNI como la provincia de residencia de unos 8238 candidatos. El procedimiento utilizado ha sido el siguiente. Si más de las dos terceras partes de los candidatos cuyos DNIs comenzaban por la misma serie de 3 dígitos residían en la misma provincia, se ha asumido que es en dicha provincia donde se expidieron los documentos cuando los individuos contaban con 16 años. Este criterio nos permite

<sup>37</sup>El largo tiempo que conlleva la preparación de las oposiciones no es naturalmente un fenómeno nuevo. En los albores de la democracia decía Paco Umbral que "la oposición, en mis tiempos, era una manera casta de pasar la juventud sin tentaciones, ocios, discotecas ni enfermedades. La oposición era una especie de monacato ambulante, y todos los chicos andábamos por la calle con nuestra oposición dentro, como un raro y larguísimo embarazo masculino, que al cabo de los años daba uno de sí un notario, un perito o un inspector del Timbre que era uno mismo, pero vestido ya de novio." (El País, 11-02-1978)

<sup>38</sup>Página web de la Dirección General de la Policía (D.G.P.).



asignar una provincia de origen al 66% de los casos. El 34% de casos sin identificar puede deberse bien a una elevada movilidad geográfica de los individuos o bien a que los primeros 3 dígitos del DNI fueran asignados en más de una provincia. La información referente al origen geográfico de los candidatos deberá ser considerada con la correspondiente cautela.

La Gráfica 4 muestra la relación entre el tamaño de las oposiciones y el origen de los candidatos que a ella concurren<sup>39</sup>. Como se puede observar, el porcentaje de candidatos originarios de Madrid decrece con el tamaño de la oposición. Así, en las oposiciones más masivas como Judicaturas, Secretario Judicial, Inspector de Hacienda, Notarías o Registros, el porcentaje de candidatos originarios de Madrid está en torno al 25% del total. Por contra, en las oposiciones de tamaño más reducido -Abogado del Estado o Diplomático- más del 40% de los candidatos son originarios de Madrid. Una posible explicación a esta regularidad empírica puede ser la localización de los potenciales preparadores. Mientras que los Jueces, los Fiscales, los Secretarios Judiciales, los Notarios o los Registradores se encuentran dispersos por toda la geografía estatal, los Abogados del Estado y los miembros de la Carrera Diplomática que se hallen en España se localizan en general sólo en Madrid. También es posible que dado el pequeño tamaño de estas oposiciones no exista en provincias una demanda mínima que genere una oferta formativa adecuada de un capital humano tan específico.

### 3.2.4 Parentesco

Una característica que rápidamente llama la atención al consultar una lista de opositores a un Cuerpo Superior del Estado es la abundancia de apellidos compuestos<sup>40</sup> [ver Tabla 6]. Aunque los apellidos compuestos son escasos en el conjunto de la población<sup>41</sup>, sin embargo abundan entre los opositores. Las oposiciones estudiadas las podemos diferenciar en dos grupos según la proliferación de candidatos con apellidos compuestos. Por un lado tendríamos las oposiciones de menor tamaño, que es donde se encuentra un mayor porcentaje de candidatos con apellido compuesto: un 10'2% en Abogados del Estado, un 10'1% en la Carrera Diplomática y un 10'1% en Registros. Por otro lado tenemos las oposiciones que cuentan con un mayor número de candidatos, donde el número de candidatos con un apellido compuesto es relativamente menor: un 3,1% en Secretario Judicial, un 3'9% en Inspector de Hacienda y un 4'0% en Juez y Fiscal. Por otro lado, en Notarías, a pesar de que se presentan cerca de 1500 candidatos en cada convocatoria, un 7'7% de éstos posee un apellido compuesto.

Con el fin de identificar la potencial presencia de familiares hemos cruzado los apellidos de los candidatos con los apellidos de los miembros del Cuerpo del Estado al que aspiran [ver Tabla 6, fila 3]. A partir de esta información hemos construido la variable *dummy* dicotómica *pariente* que toma valor uno si el apellido del candidato es compuesto y además coincide con el apellido de algún miembro del Cuerpo Superior

<sup>39</sup>En la elaboración de esta gráfica únicamente se han considerado aquellos candidatos, cerca del 66%, para los que ha sido posible establecer una provincia de origen

<sup>40</sup>Por apellido compuesto hemos entendido cualquier apellido que incluyese un guión ("-") o que estuviese formado por dos o más palabras separadas por las preposiciones "de" o "del".

<sup>41</sup>Por desgracia no es posible disponer de datos sobre la distribución de los apellidos a nivel estatal. La comunidad autónoma de Madrid, sin embargo, proporciona la lista y frecuencia de aquellos apellidos que poseen más de 100 residentes en esta comunidad (el total de residentes es de casi 6 millones). En esta lista figuran 73 apellidos compuestos, siendo su frecuencia inferior siempre al 0'006% de la población (menos de 363 personas). En conjunto el total de individuos que poseen un apellido compuesto sería siempre inferior al 1% de la población. Los resultados presentados en este artículo son robustos a la exclusión de los 73 apellidos anteriores.

del Estado al que aspira<sup>42</sup>. Aunque no podemos garantizar que dicha coincidencia sea en todos los casos sinónimo de parentesco, parece razonable pensar que la probabilidad de que así sea es muy alta<sup>43</sup>. Es muy posible sin embargo que numerosas relaciones de parentesco entre candidatos y miembros de altos Cuerpos del Estado no hayan sido capturadas con esta medida. Esto ocurrirá con aquellos candidatos que poseen algún pariente en el Cuerpo de Estado al que aspiran pero, o bien no tienen apellido compuesto, o bien poseen un apellido compuesto heredado de otra rama de la familia. En términos del análisis el hecho de que la variable *pariente* sólo capture una fracción del total de candidatos emparentados implicará que el *premium* estimado será únicamente un límite inferior del valor real.

En promedio algo más del 1% de los opositores posee un apellido compuesto que coincide con el de alguno de estos miembros del Cuerpo del Estado al que oposita. Las cifras oscilan entre el 0.7% de los candidatos a Secretario Judicial y el 2.1% de los opositores a la Carrera Diplomática.

Un aspecto interesante de la información proporcionada por estos apellidos es su distribución por sexos. Mientras en el conjunto de las oposiciones incluidas en este estudio sólo el 40% de los opositores son varones, el porcentaje sube al 66% en el caso de los opositores *parientes* (274 de 414 casos). Es decir, mientras que en general los opositores tienden a ser mujeres -con un 50% más probabilidad-, entre los familiares de miembros de altos Cuerpos del Estado ocurre exactamente lo contrario, siendo con un 100% más de probabilidad varones<sup>44</sup>. Este dato contrasta con el conjunto de la Administración Pública, donde según datos de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase de 1991, el porcentaje de hombres que trabajan en la Administración Pública cuyos padres también trabajaban en ella es similar al de mujeres, un 17.5% frente a un 17.2% (ver Prieto & Suárez, 2004).

### 3.3 Características de los Evaluadores

Los tribunales de las oposiciones estudiadas están compuestos por entre siete y once miembros [ver Tabla 7]. Algo menos de la mitad de los miembros del tribunal pertenecen al Cuerpo que convoca las plazas y el resto proviene de Cuerpos del Estado afines. La distribución exacta viene determinada por una serie de reglamentos específicos<sup>45</sup>.

El número total de tribunales que se constituirán en la convocatoria de una oposición dependerá en general de la cantidad de candidatos que se presente. Cuatro de las oposiciones estudiadas -Abogado del Estado, Carrera Diplomática, Registrador, Inspector de Hacienda- constan habitualmente de un único tribunal. En las tres oposiciones más multitudinarias -Juez y Fiscal, Secretario Judicial, Notario- el número de tribunales varía a razón aproximadamente de un tribunal cada 500 candidatos. Cuando existen varios tribunales la asignación de los candidatos a cada tribunal se produce de manera aleatoria por lo que, dentro de una misma convocatoria, no cabe esperar que exista ninguna relación entre la calidad de los candidatos y las caracte-

<sup>42</sup>En el caso de las oposiciones a Secretario Judicial y a Juez y Fiscal se ha considerado como un único cuerpo del estado al conjunto de Secretarios Judiciales, Jueces y Fiscales.

<sup>43</sup>En rigor para las conclusiones cualitativas del análisis sería suficiente con asumir que la probabilidad de que existan lazos de parentesco entre dos individuos es mayor si comparten un apellido compuesto que si no lo comparten.

<sup>44</sup>En este sentido nuestra evidencia concuerda con el análisis de Pierre Bourdieu (1989), quien afirmaba que la "noblesse d'état" se transmitía fundamentalmente por vía masculina.

<sup>45</sup>En general no es tan transparente, sin embargo, el proceso de selección de los miembros del tribunal dentro de cada Cuerpo del Estado. Un peligroso síntoma de la arbitrariedad de dichas designaciones es la serie de modificaciones que, a raíz de los cambios de gobierno que sucedieron en el año 1996 y en el año 2004, se produjeron en aquellas oposiciones convocadas pero que aún no habían sido iniciadas.

terísticas de sus evaluadores. Podemos observar una serie de características de los miembros de los tribunales [ver Tabla 8].

### 3.3.1 Género

En las siete oposiciones es observable el porcentaje de mujeres que componen el tribunal. En consonancia con lo que sucede en el conjunto de la Administración<sup>46</sup>, se observa una minoritaria pero ascendente presencia femenina [ver Gráfica 5]. La participación de la mujer es notoriamente reducida en los tribunales de las oposiciones a Registrador, donde sólo una mujer ha formado parte de dichos tribunales en los últimos 10 años. Por contra, existen casos como el de las oposiciones a la Carrera Diplomática donde en la convocatoria del año 2003 tres de los siete miembros del tribunal eran mujeres.

### 3.3.2 Experiencia

La experiencia previa de los evaluadores puede ser importante para la calidad de su evaluación. A partir de la información proporcionada por el Boletín Oficial del Estado acerca de la composición de los tribunales de oposición constituidos desde 1995 hemos construido una variable que recoge el número de veces que un evaluador ha formado parte del tribunal en los 4 años anteriores<sup>47</sup>. Como muestra la columna dos de la Tabla 8, la experiencia de los evaluadores varía ampliamente según las oposiciones. Mientras en las oposiciones a Juez y Fiscal cada evaluador había sido miembro del tribunal de media en unas dos ocasiones en los últimos cuatro años, en las oposiciones a Notario ningún miembro del tribunal había formado parte del tribunal anteriormente. Naturalmente, el hecho de que un individuo sea repetidamente designado para formar parte de un tribunal no es exógeno, por lo que el efecto de esta variable habrá de ser interpretado con la correspondiente cautela.

### 3.3.3 Edad

En las siete oposiciones analizadas ha sido posible así mismo identificar la edad de la mayoría de miembros de los tribunales<sup>48</sup>. El miembro de tribunal más joven tenía sólo 26 años, el de mayor edad 71. El evaluador medio es varón y tiene alrededor de 45 años. En las oposiciones a Juez y Fiscal es donde encontramos los tribunales cuyos miembros tienen una mayor edad media -unos 52 años- mientras que en los tribunales de las oposiciones a Inspector de Hacienda la edad media no supera los 42 años.

### 3.3.4 Edad de Entrada en la Administración

Además, con la excepción de las oposiciones a Inspector de Hacienda, en las seis oposiciones restantes es también observable la edad a la que entraron los miembros del tribunal en el correspondiente Cuerpo del Estado<sup>49</sup>. La edad a la que un individuo entra en un Cuerpo del Estado puede constituir en general -con excepción de aquellos que han entrado por concurso y no por oposición- una buena *proxy* del éxito del

<sup>46</sup> Aunque las mujeres únicamente suponen el 33'7% del total del funcionariado del grupo A, en la franja de edad de menores de 29 años este porcentaje se eleva al 53'5% ("La Situación y Desarrollo Personal de la Mujer en las Administraciones Públicas y su Repercusión en el Empleo", 2004)

<sup>47</sup> En el caso de las oposiciones a Notario también ha sido posible observar la composición de los tribunales desde el año 1993.

<sup>48</sup> Esta información únicamente excluye a los profesores de Universidad -que suponen en general un miembro por tribunal, excepto en las oposiciones a Inspector de Hacienda y a la Carrera Diplomática, donde son tres- y, en el particular caso de las oposiciones a Secretario Judicial y a Juez y Fiscal, al abogado de libre ejercicio -un miembro-. Dada la naturaleza sistemática de estos valores omitidos no cabe esperar que ello pueda crear algún sesgo en los resultados.

<sup>49</sup> Ídem.

evaluador en su etapa como opositor. La edad media de entrada es de 29 años y medio.

## 4 Análisis Empírico

En esta sección intentamos dar respuesta a dos preguntas: ¿Existen sesgos en la evaluación de los candidatos? ¿A qué se deben estos sesgos? Si las variaciones en las condiciones de evaluación o en las características del tribunal afectan a las posibilidades que tiene un candidato de aprobar la oposición esto supondría la introducción en la selección de factores ajenos a la calidad.

La ecuación general que estimaremos tiene la siguiente forma:

$$N_{i,t_i}^{e,t_e} = \beta_1 CI_{t_i} + \beta_2 CE_{t_e} + \beta_3 I_i + \beta_4 E_e + \beta_5 I_i E_e + \varepsilon_{i,t_i}^{e,t_e} \quad (1)$$

donde  $N_{i,t_i}^{e,t_e}$  se refiere a la nota obtenida por el individuo  $i$ , que realizó la evaluación en el momento  $t_i$  y fue calificado por el evaluador  $e$  en el momento  $t_e$ . Entre los posibles factores que afectan a la nota figura el vector  $CI_{t_i}$ , que reúne la información correspondiente a las condiciones en que el individuo  $i$  realizó el ejercicio -orden, momento, aplazamientos-, y el vector  $CE_{t_e}$ , que incluye las condiciones en que el evaluador realizó la calificación -orden, momento-. Por otro lado  $I_i$  representa el vector de características individuales del candidato -género, parentesco, experiencia, procedencia-,  $E_e$  el vector de características de los evaluadores -edad, género, experiencia, edad de entrada en la administración- y el producto  $I_i E_e$  recoge las posibles combinaciones entre las características del candidato y las del evaluador. Por último el término de error  $\varepsilon_{i,t_i}^{e,t_e}$  recoge las características no observables, ya sean del candidato, del evaluador o referentes a las condiciones en que se realizó y evaluó el examen.

Dada la estructura de las oposiciones el término de error  $\varepsilon_{i,t_i}^{e,t_e}$  tiene en general una estructura no trivial. Dentro de cada tribunal, el éxito de un candidato depende de la actuación de sus compañeros por lo que es probable que exista una correlación no observada entre los errores de los diversos candidatos que están siendo evaluados por un mismo tribunal. Hemos corregido esta potencial correlación imponiendo la adecuada estructura en la matriz de covarianzas (ver Apéndice II).

La estructura de esta sección es la siguiente. En primer lugar, en la subsección 4.1, estudiamos si las variaciones que se producen en las condiciones en las que es evaluado cada candidato pueden afectar a las calificaciones. Seguidamente se estudia si dichos sesgos son atribuibles al evaluador y, por tanto, reflejan la subjetividad de la evaluación o si, por el contrario, cabe achacarlos al desempeño del opositor. En la subsección 4.2 analizamos en que medida afectan las características personales del candidato a sus posibilidades de éxito. En la subsección 4.3 se contrasta empíricamente si las características de los evaluadores influyen en las probabilidades de éxito de los candidatos. Finalmente, en la sección 4.4, se examina el efecto que la realización de un examen test ha tenido sobre los resultados de los candidatos según su género y su parentesco. A lo largo de la sección se utilizará extensamente el modelo de estimación *probit*. Aquellos lectores no familiarizados con esta técnica estadística y su interpretación pueden consultar el Apéndice III.

### 4.1 El Efecto de las Condiciones de Evaluación

Cuando se evalúan grupos de individuos es inevitable que se produzcan una serie de diferencias en las condiciones en que cada candidato realiza la evaluación o es calificado<sup>50</sup>. A continuación analizamos si estas variaciones tienen algún efecto sobre

<sup>50</sup>Excepto en el caso *patológico* de un examen tipo test.

las calificaciones y, tras estimar la magnitud del efecto, se discute si cabe atribuirlo a un sesgo del evaluador o a variaciones en el desempeño de los candidatos.

#### 4.1.1 El Orden de Convocatoria

Gracias al sistema aleatorio con el que se asigna el orden de convocatoria [ver Sección 3.1.2], el caso de las oposiciones supone un experimento natural excepcional que permite estudiar la potencial existencia de sesgos de evaluación asociados al orden. En muchos otros procesos de evaluación, por el contrario, el orden es en sí mismo endógeno, lo que dificulta la interpretación de cualquier tendencia temporal observable en las notas. Esto ocurre, por ejemplo, cuando el orden de corrección depende del orden en que los candidatos han terminado de realizar el examen, como a menudo sucede en la corrección de exámenes escritos, o cuando el orden de evaluación ha sido diseñado teniendo en cuenta la calidad de los candidatos, caso de los seminarios de contratación del mercado laboral académico.

En términos de la ecuación (1),  $E(\text{orden} \cdot \varepsilon) = 0$ , donde el vector  $\varepsilon$  refleja la calidad -no observable- de cada candidato u otros factores no observables que pudieran afectar a la evaluación. Explotando esta exogeneidad se ha efectuado un análisis probit donde la variable dependiente toma valor 1 si el candidato ha finalizado la oposición con éxito y 0 en su defecto. Como variable independiente el *orden de convocatoria* toma un *continuo* de valores entre 0 y 1, correspondiendo el 0 al primer candidato en ser evaluado y 1 al último. Los resultados, en términos de efectos marginales, se presentan en la Tabla 9.

El efecto del orden no es anecdótico<sup>51</sup>. Dentro del conjunto de cerca de 35.000 candidatos para los que hemos podido observar el orden de convocatoria, aquellos que obtuvieron uno de los primeros números tienen de media un 55% -significativamente- más posibilidades de aprobar la oposición que aquellos que recibieron uno de los últimos números. El tamaño del efecto varía según la oposición: Secretario Judicial, un 114%; Inspector de Hacienda, un 75%; Registros, un 56%; Carrera Diplomática, 55%; Notarías, un 51%; Abogado del Estado, un 38%; Carrera Judicial y Fiscal, un 32%. Excepto en Registros y en la Carrera Diplomática, en el resto de casos el efecto es estadísticamente significativo.

La existencia de una tendencia decreciente en las notas es consistente con varias de las conjeturas planteadas en la sección 2. Por un lado se apuntaba que el orden podría afectar a las evaluaciones a través de su efecto sobre el desempeño de los candidatos (Conjetura 7). Por otro lado existen diversos motivos por los que el orden puede influir en el criterio de los evaluadores (Conjeturas 1 y 9). En cualquier caso, el orden no debería ser relevante en aquellas evaluaciones en las que todos los candidatos son evaluados en las mismas condiciones y donde la calificación tiene un carácter completamente objetivo -examen tipo test-. Estos dos aspectos, la importancia del orden cuando la oposición consta de un test y las dos posibles vías a través de las cuales el orden puede afectar a las calificaciones, son analizados seguidamente.

##### **El Efecto del Orden en presencia de un Test Inicial**

En algunas convocatorias de dos de las oposiciones analizadas se realizó un test preliminar (Carrera Diplomática, 2002, 2003; Carrera Judicial y Fiscal, 2003). Como muestra la Tabla 10, columnas 1 y 2, en aquellas convocatorias en las que se realizó un test inicial el orden no influyó significativamente en las posibilidades de éxito de los opositores. Este resultado contrasta con la existencia de un significativo efecto orden en aquellas convocatorias de las mismas oposiciones en las que no se realizó este test inicial. Por ejemplo, en las oposiciones a la Carrera Diplomática del año

<sup>51</sup>El viejo aforismo "los últimos serán los primeros" (Mateo 19:30; Marcos 10:31) parece invertirse en lo que respecta a las pruebas de acceso a la función pública.

2004, convocatoria en la que se suprimió el test inicial, un candidato que hubiera tenido la fortuna de obtener uno de los primeros números de convocatoria contó con un 155% más de posibilidades de éxito que un candidato situado al final de la lista (el porcentaje de éxito desciende de un 18'4% al 7'2% a lo largo de la lista). La inclusión de un test en las oposiciones a Juez y Fiscal ha tenido consecuencias opuestas. Si en las convocatorias analizadas en las que no se realizó un test -2000, 2002- los candidatos situados al principio de la lista tenían un 45% más de posibilidades de éxito que aquellos situados al final, con la inclusión del test en la convocatoria del 2003 el efecto del orden desapareció completamente.

### **El Efecto del Orden sobre el Desempeño de los Candidatos**

Como se sugería en la Conjetura 7, en algunas ocasiones el orden podría afectar a las calificaciones a través de su efecto sobre el tiempo de que dispone cada candidato para preparar los sucesivos ejercicios. En seis de las oposiciones estudiadas -todas excepto Abogado del Estado- podemos observar las calificaciones obtenidas por los opositores en cada uno de los ejercicios. Además, en cuatro de ellas -Notario, Registrador, Secretario Judicial y Carrera Diplomática- podemos observar la fecha en que los candidatos han realizado cada ejercicio y, por tanto, medir de cuanto tiempo han dispuesto los candidatos entre ejercicio y ejercicio.

En los dos primeros casos -Notarios y Registradores- la oposición esta compuesta por dos exámenes orales y un examen escrito final. El hecho de que el período de evaluación del segundo examen oral sea más breve que el del primero y que el examen final escrito sea realizado simultáneamente por todos los candidatos provoca que en ambos ejercicios, el 2do y el 3ero, los candidatos situados al principio de la lista dispongan de más tiempo para su preparación. El análisis revela que en estas dos oposiciones el efecto del orden sobre las calificaciones aparece precisamente en el segundo y, sobre todo, en el tercer ejercicio [ver Tabla 11]. Al controlar también por el tiempo de que ha dispuesto el candidato desde su último ejercicio, esta variable resulta significativa pero sólo explica una parte mínima de la tendencia decreciente en las calificaciones. La mayor parte del efecto del orden sobre las notas no es *explicado* por las diferencias en el tiempo de que dispone cada candidato para preparar los ejercicios.

Las oposiciones a Secretario Judicial y a Juez y Fiscal constan de dos ejercicios orales<sup>52</sup>. De nuevo en el segundo ejercicio los candidatos situados al principio de la lista disponen de más tiempo para su preparación. Sin embargo, en ambos casos, el efecto orden se produce únicamente en el primer ejercicio [ver Tabla 12], lo que parece sugerir que el efecto orden en este caso se debe puramente a un sesgo de los evaluadores y no se explica por el mayor o menor tiempo de que puedan disponer los candidatos para preparar cada ejercicio.

También es posible observar las calificaciones que obtuvieron en cada ejercicio los candidatos a la Carrera Diplomática en la convocatoria del año 2004 [ver Tabla 13]. Tras la supresión del test, el primer ejercicio de las oposiciones a la Carrera Diplomática en el año 2004 consistió en un comentario de texto que todos los candidatos realizaron simultáneamente y por escrito. La corrección se realizó mediante la lectura oral del examen por parte del candidato. El orden de lectura afectó significativamente a la evaluación de tal forma que mientras entre los primeros candidatos en leer el examen aprobó un 70%, entre los últimos el porcentaje de aprobados fue de sólo un 52%. En el segundo ejercicio, examen de idiomas parcialmente oral y parcialmente escrito, se produce el efecto contrario, la tasa de aprobados aumenta a medida que son examinados los candidatos. Finalmente, en la lectura del último

<sup>52</sup>En la convocatoria del 2003 a Juez y Fiscal se introdujo un test inicial por lo que los ejercicios orales serían el 2do y el 3ero.

ejercicio de nuevo se genera un significativo efecto orden: la tasa de aprobados desciende desde un 85% inicial a un 38% de aprobados entre los últimos candidatos en leer el ejercicio.

Por último, las oposiciones a Inspector de Hacienda constan de cinco ejercicios, estando exentos de realizar los dos primeros aquellos candidatos que se presenten a través del turno de promoción interna, aproximadamente la mitad de los candidatos. Los tres primeros ejercicios son escritos y el cuarto y el quinto consisten en la exposición oral de diversos temas elegidos al azar. La evidencia empírica muestra que, en el caso de los candidatos del turno libre, el efecto orden se produce en los ejercicios segundo, tercero y quinto y, en el caso de aquellos candidatos de promoción interna, en el cuarto ejercicio [ver Tabla 14]. En el segundo y el tercer ejercicio todos los candidatos dispusieron del mismo tiempo de preparación, y en el cuarto aquellos situados al final dispusieron de más tiempo. Por lo tanto en el único caso en que cabría explicar el efecto orden por el mayor tiempo del que disponen los candidatos con los primeros números de convocatoria sería en el quinto. En el resto de casos aparentemente la tendencia en las notas parece responsabilidad de los evaluadores.

#### **El Efecto del Orden sobre el Criterio de Evaluación**

Del análisis de los casos anteriores cabe concluir que existe un efecto del orden sobre las calificaciones que no podemos atribuir únicamente a la influencia del orden sobre el tiempo de que disponen los candidatos para preparar cada ejercicio y que, en su mayor parte, parece atribuible a los evaluadores. En la sección 2 se apuntaban dos posibles causas por las que el orden podría afectar al criterio de evaluación. Una primera hipótesis señalaba la potencial existencia de un sesgo cognitivo por parte de algunos evaluadores como origen del efecto orden [Conjetura 1]. En segundo lugar, otra hipótesis, relacionada con las particularidades del sistema de evaluación de las oposiciones, sugería que si los evaluadores subestiman ex-ante la calidad media de los candidatos que habrán de evaluar, dada la irreversibilidad de las decisiones sobre el aprobado y dado que existe un número máximo de plazas que pueden ser otorgadas, se podría generar una tendencia decreciente en las calificaciones [Conjetura 9]. Aunque no podemos discriminar empíricamente entre estas dos hipótesis, ambas son consistentes con la evidencia empírica hallada.

#### **4.1.2 El Momento de la Evaluación**

El momento en que se celebra una evaluación podría influir en el resultado de ésta. En esta sección analizaremos si el día de la semana o el momento del día en que se produce una evaluación afecta a las calificaciones [Conjeturas 2 y 3].

Como se señalaba en la sección 2.1.2, 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. Con el fin de contrastar si realizar una evaluación en dicho día tiene algún efecto sobre las calificaciones se ha construido la *dummy* dicotómica *lunes*, que toma valor 1 cuando la evaluación se celebró dicho día. Dado que en una oposición la capacidad del candidato para influir ex-ante sobre el día de la semana en que será evaluado es prácticamente nula<sup>53</sup>, se puede considerar que esta variable es, dado un ejercicio, independiente de la calidad de cada candidato. En términos de la ecuación (1),  $E(lunes \cdot \varepsilon / ejercicio) = 0$ , donde el vector  $\varepsilon$  refleja la calidad -no observable- de cada candidato. Esta exogeneidad nos permitirá estudiar

---

<sup>53</sup>En los exámenes orales, en algunas oposiciones, cabe la posibilidad teórica de que un candidato elija el día de la semana en que se examinará a través de la elección del llamamiento. Sin embargo esto es altamente improbable que suceda. El día de convocatoria no se sabe con exactitud hasta sólo unos días antes y una adecuada preparación requiere que la decisión sobre el llamamiento se tome con mucha más antelación. Además, la abundancia de aplazamientos dificultaría aún más un comportamiento estratégico de dicho tipo.

el efecto que tiene el día en el que se produce la evaluación sobre la calificación final.

Por otro lado el estado de ánimo de evaluadores y candidatos también podría variar a lo largo del día. En aquellos ejercicios donde existe la posibilidad de aplazamiento el número total de gente que es evaluada cada día depende de la calidad de los candidatos<sup>54</sup>. Para evitar problemas de endogeneidad en estos casos hemos limitado el análisis al primer candidato del día. La *dummy* dicotómica *primero* toma valor uno cuando el candidato ha sido el primero en ser evaluado. Ser el primero del día es independiente de la calidad -observable o no- del candidato<sup>55</sup>. En términos de la ecuación (1),  $E(\text{primero} \cdot \varepsilon/\text{ejercicio}) = 0$ . En el resto de ejercicios donde no cabe la posibilidad de un aplazamiento el orden en que son examinados los candidatos a lo largo del día es exógeno, o en términos de la ecuación (1)  $E(\text{ordendía} \cdot \varepsilon/\text{ejercicio}) = 0$ , donde en este caso la variable  $\text{ordendía}_i$  se define como el cociente de dividir el número de candidatos que han sido evaluados ese mismo día con anterioridad al opositor  $i$  entre el número total de candidatos que serán evaluados en el conjunto del día, excluido  $i$ . Por construcción la variable  $\text{ordendía}$  toma valor 0 para el primer candidato en ser evaluado y 1 para el último.

Podemos observar en que momento se realizó la evaluación en algunas convocatorias de cuatro de las oposiciones analizadas: Carrera Diplomática, Notarías, Registros y Secretario Judicial. Diferenciaremos entre exámenes orales (1ero y 2do de Notarías, Registros<sup>56</sup> y Secretario Judicial; 3ero de Carrera Diplomática) y exámenes escritos (3ero de Notarías; 1ero y 4to de Carrera Diplomática<sup>57</sup>). En los exámenes orales, el momento refleja tanto el momento en que se realizó el ejercicio como el momento en el que se corrigió; en los escritos, únicamente el momento en que se corrigió.

Para diferenciar el efecto momento de un potencial efecto *aplazamiento* en aquellos casos que procedía se ha introducido como control el número de días de retraso con los que el candidato fue evaluado. También se ha controlado por el orden de convocatoria, que podría estar correlacionado ligeramente con el día de la semana o el orden diario.

Como muestra la tabla 15, examinarse en lunes reduce entre un 10% y un 15% -significativamente- las posibilidades de que el candidato apruebe<sup>58</sup>, tanto en los exámenes orales como en los exámenes escritos analizados. Por otro lado, en los exámenes orales, los candidatos que son evaluados al comienzo del día tienen cerca de un 10% menos posibilidades de aprobar. Este efecto, sin embargo, no es generalizable a la corrección de exámenes escritos. En la lectura de exámenes escritos en la Carrera Diplomática la probabilidad de aprobar es mayor al principio del día y en la corrección del ejercicio escrito de Notarías no se observa un efecto del momento del

<sup>54</sup>Un mayor número de abandonos aumentaría el número total de opositores que son evaluados en una jornada.

<sup>55</sup>Por el contrario, ser evaluado por ejemplo el último no cumpliría esta condición. Cabe la posibilidad que en los exámenes orales los tribunales tiendan a continuar llamando candidatos hasta que haya uno que sea capaz al menos de acabar el examen.

<sup>56</sup>Dado que en Registros en general sólo se evalúa los jueves y viernes en el análisis de esta oposición se ha excluido la variable lunes.

<sup>57</sup>El 2do ejercicio de las oposiciones a la Carrera Diplomática en el 2004, examen de idiomas, contiene una parte escrita y otra oral.

<sup>58</sup>De los más de 7000 exámenes analizados en el único caso en que no se observa un efecto negativo sobre las notas en los exámenes calificados un lunes es en el ejercicio 3 de la Carrera Diplomática, convocatoria 2004. Los 144 candidatos que realizaron este examen tuvieron más probabilidades de aprobar si el examen se realizaba en lunes. Una posible explicación para este comportamiento anómalo es la peculiar estructura de este ejercicio. Al contrario que en el resto de exámenes orales analizados -Notarías, Registros, Secretario Judicial-, en el 3er ejercicio de la Carrera Diplomática las notas no se hicieron públicas diariamente al finalizar cada jornada de exámenes, sino que fueron proclamadas una vez que todos los candidatos habían sido evaluados. Esto nos impide saber exactamente en que día en particular se produjo la calificación y si esta coincidió con la realización del examen por parte del candidato.



día en que éste es corregido. Todos estos resultados son robustos al control de las características personales de los candidatos -experiencia, género- o a la inclusión de las notas obtenidas anteriormente por el candidato.

¿A qué se debe el efecto del momento? En el caso del primer ejercicio de la Carrera Diplomática, dado que el examen es escrito y la fecha de evaluación sólo indica la fecha de lectura, no cabe duda que el sesgo es atribuible a los evaluadores. Sin embargo en lo que respecta a los exámenes orales, a priori no es posible saber si la existencia de un efecto del momento tiene su origen en una evaluación menos benevolente por parte del tribunal o se debe a un peor desempeño de los candidatos.

Una información disponible que nos puede ayudar a identificar el origen de este sesgo es la información sobre los *retiros* en la oposición a Notario. En los dos primeros ejercicios de Notarías si un candidato no es capaz de contestar a las preguntas debe retirarse sin que sea emitida una nota. El retiro es decidido por el propio candidato y no depende del tribunal<sup>59</sup>. Aprovechando esta información hemos estimado el proceso de evaluación en dos etapas, una primera en la que se estima la decisión del candidato de retirarse, y una segunda en la que el candidato es calificado por el tribunal. La primera decisión depende únicamente del desempeño del candidato. La segunda depende tanto del desempeño del candidato como del criterio del evaluador.

Como muestra la Tabla 16, los lunes la tasa de retiros no es significativamente distinta, pero la probabilidad de que alguien que es evaluado un lunes y finalice el examen sea suspendido por el tribunal es significativamente superior. Por otro lado, los candidatos que se examinan a primera hora del día tienen significativamente mayores posibilidades de concluir el examen. Sin embargo, las probabilidades de aprobar son significativamente inferiores. Esta evidencia es en ambos casos consistente con una menor benevolencia en la evaluación por parte del tribunal los lunes y a primera hora del día. Estas peores calificaciones podrían deberse bien a un peor estado de ánimo de los evaluadores o a una mayor atención que les permitiese detectar un mayor número de errores.

### 4.1.3 La Incertidumbre

El aplazamiento inesperado de la fecha en la que un candidato debe realizar su examen podría afectar significativamente a su desempeño [Conjetura 8]. En las oposiciones de Notarías y Registros podemos observar con cuantos días de retraso realizó cada candidato su ejercicio. Como muestra la Tabla 17, en Notarías los aplazamientos tienen un significativo efecto negativo sobre las calificaciones y sobre las posibilidades de aprobar de los candidatos. Más aun, cuando distinguimos entre aquellas convocatorias celebradas en Madrid -1997 y 2001- y aquellas que se celebraron en otras ciudades -Barcelona, 1999; Zaragoza, 2003- el efecto negativo de los aplazamientos se produce fundamentalmente en estas últimas. El efecto no es despreciable: por cada día de retraso las posibilidades de aprobar del candidato disminuyen un 6%.

Como mostraba la gráfica 1, los aplazamientos son comunes y en algunas oposiciones llegan a afectar a unas dos terceras partes de los candidatos. Su propósito es acortar el tiempo que dura cada ejercicio pero, a la vista de su negativo efecto sobre el desempeño<sup>60</sup>, ¿es inevitable una tasa tan alta de aplazamientos? Cabe la

<sup>59</sup>El tribunal tiene también la capacidad de *expulsar* al candidato antes de la finalización del examen si considera que éste no posee los conocimientos mínimos para proseguir. Dichas *expulsiones* suceden muy excepcionalmente y en el presente trabajo han sido contabilizadas como *suspensos*.

<sup>60</sup>Naturalmente habría también que estimar los costes financieros que estos aplazamientos generan en los candidatos. Limitándonos únicamente al caso de Notarías, si consideramos que la espera media es de unos dos días naturales y que en cada convocatoria se efectúan unos 1500 exámenes, asumiendo un prudente coste por persona y día de 100 E el coste total incurrido por los opositores ascendería a no menos de 150.000 E.

posibilidad de que algunos tribunales, ya sea por que sobrestiman sistemáticamente el número de candidatos que será posible examinar o por pura negligencia, generen innecesariamente un excesivo número de aplazamientos. Esto es al menos lo que sugieren las grandes diferencias observadas entre el tiempo que, dentro de una misma convocatoria, cada tribunal hace esperar a los candidatos. Por ejemplo, en las oposiciones a Notario convocadas en 1999, mientras en el tribunal número 3 el 40% de los candidatos fue evaluado en el día que habían sido convocados, en el tribunal número 1 sólo lo fue un 15%.

## 4.2 El Efecto de las Características de los Candidatos

En esta sección ofrecemos información acerca de la correlación que existe entre las características de los candidatos y su éxito en las oposiciones. Dado que no nos es posible garantizar que la calidad no observable de los candidatos no esté correlacionada con su grupo de pertenencia [o en términos de la ecuación (1),  $E(I_i \cdot \varepsilon_i / i \in \text{Grupo}) \neq 0$ ], estos resultados serán meramente descriptivos y en ningún caso sería correcto interpretarlos como una prueba de la existencia de algún tipo de nexo causal entre la pertenencia de un candidato a un grupo y el hecho de que este candidato obtenga mejores o peores calificaciones.

La Tabla 18 muestra un análisis probit de la relación entre el *género* y el *parentesco* de un candidato y la probabilidad de que este candidato finalice con éxito la oposición. El género no aparece significativamente asociado a mayores tasas de éxito a nivel agregado. Únicamente tiene un efecto significativo en las oposiciones a Notario y en las oposiciones a Inspector de Hacienda. En el primer caso ser varón aumenta estadísticamente las posibilidades de éxito en un 35%, en el segundo las reduce un 24%.

Resulta mucho más llamativa la importancia del parentesco. Los candidatos poseedores de un apellido compuesto similar al de algún miembro del Cuerpo del Estado al que aspiran *-parientes-* tienen de media unas posibilidades de éxito en más de un 100% *-significativamente-* superiores a los demás candidatos. Dado que la variable *pariente* sólo captura una fracción de los potenciales familiares de miembros de Cuerpos del Estado, el porcentaje estimado indica únicamente un límite inferior del efecto real del parentesco. La importancia varía según las oposiciones. El coeficiente es significativo en tres de las oposiciones: Abogado del Estado, donde los *parientes* tienen un 205% más probabilidades de aprobar; en la Carrera Diplomática, un 149%; y en Notarías, un 112%. En las demás oposiciones no es significativo, por lo que en estos casos el coeficiente debe ser interpretado con mucha cautela: en las oposiciones a Inspector de Hacienda el efecto asciende a un 252%, en Secretario Judicial la prima es de un 106%, en Juez y Fiscal un 27% y, por último, en las oposiciones a Registrador el efecto es nulo. Tres de las cuatro oposiciones donde observamos un mayor efecto del parentesco se corresponden precisamente con tres de los cuatro casos en los que observábamos una mayor abundancia de apellidos compuestos entre los candidatos.

Cabe la posibilidad de que el mayor éxito observado entre los *parientes* sea consecuencia únicamente del método de identificación empleado. La posesión de un apellido compuesto, cuya excepcionalidad nos permite la identificación del parentesco, no es sin embargo un evento exógeno. Si los candidatos con apellidos compuestos poseyesen, independientemente de su parentesco, una calidad superior al resto de opositores el efecto estimado anteriormente sería espurio. En la Tabla 19 se ha incluido como elemento de control la posesión de un apellido compuesto. En términos agregados el efecto *pariente* sigue siendo significativo, aunque alrededor de una cuarta parte aproximadamente de la prima es explicada por la posesión de un apellido compuesto. Esto podría deberse a que los candidatos con un apellido com-

puesto ciertamente poseen una mayor calidad o a que el efecto *network* no se limite únicamente al Cuerpo del Estado que realiza la oposición, sino que también beneficie a los familiares de miembros de otros Cuerpos del Estado donde también abundan los apellidos compuestos.

También es posible que las mayores tasas de éxito de los *parientes* se deban a una mayor experiencia. Sin embargo la evidencia empírica parece descartar también esta hipótesis. Aunque la experiencia se revela como un importante determinante del éxito -una convocatoria de experiencia aumenta alrededor de un 75% las posibilidades de éxito, dos o más un 100%- su inclusión no reduce las elevadas tasas de éxito de los *parientes* [ver Tabla 19, columnas 2 a 5].

Otra característica de los candidatos que también podría ser relevante es su origen geográfico. En aquellas convocatorias donde estaba disponible el DNI del candidato ha sido posible construir una *proxy* de la procedencia geográfica de los candidatos (ver Sección 3.2.3). Esto supone unas tres cuartas partes de las convocatorias, unos 30.000 candidatos, de los cuales ha sido posible identificar el origen de unas dos terceras partes, unos 20.000. Al analizar esta submuestra hallamos que los candidatos provenientes de Madrid tienen significativamente mayores tasas de éxito [ver Tabla 19, columnas 6 y 7].

A pesar de los controles, es indudable que una gran parte de la calidad de los opositores no es capturada por las variables observables. Así, como indicábamos al comienzo de esta sección, el hecho de que ciertos grupos de candidatos tengan mayor éxito no refleja necesariamente la existencia de discriminación sino que también podría deberse simplemente a la existencia de diferencias de calidad entre los candidatos (ver discusión en la Sección 2.2). El gran problema empírico reside por lo tanto en discriminar entre estas dos posibles explicaciones: diferencias en calidad o discriminación. Con este fin utilizaremos dos estrategias. Por un lado analizaremos si las características de los evaluadores afectan a las calificaciones de los candidatos según su género, parentesco o procedencia [Sección 4.3]. La idea es que si la existencia de diversas tasas de éxito tiene su origen en un comportamiento discriminador por parte de algunos evaluadores, cabe la posibilidad de que la composición de los tribunales afecte al tamaño de este sesgo (Conjetura 6). Por otro lado, los evaluadores pueden favorecer a determinados candidatos sólo si les es posible observar su identidad (Conjetura 5). En la sección 4.4, estudiaremos como afecta el anonimato a las calificaciones que reciben los candidatos pertenecientes a los diversos grupos.

### 4.3 El Efecto de las Características de los Evaluadores

En esta sección presentamos resultados que muestran que la probabilidad de éxito de los candidatos varía significativamente dependiendo de las características del tribunal que les ha evaluado. Naturalmente sólo sería posible atribuir estas variaciones a la existencia de sesgos de evaluación si tuviésemos garantías de que la composición del tribunal es independiente de las características de los candidatos. En este sentido la estructura de las oposiciones ofrece unas características excepcionales. En aquellas convocatorias en las que se constituyen diversos tribunales la asignación de un candidato al tribunal que le habrá de evaluar se produce mediante un sorteo, con lo que se reproducen las propiedades de un *experimento aleatorio*.

Para eliminar cualquier posible problema de endogeneidad hemos transformado el vector de características de los evaluadores -edad, género, experiencia, edad de entrada- sustrayéndole en cada caso el valor medio de la característica correspondiente al conjunto de tribunales que se han constituido en la convocatoria<sup>61</sup>. Es

<sup>61</sup>Imaginemos por ejemplo una convocatoria en la que existen tres tribunales, donde en el primer tribunal el 25% de los evaluadores son mujeres, en el segundo un 50% y en el tercero un 75%. En

decir,  $E_e^{.ac} = E_e - \frac{\sum_{s=1}^{T_{ac}} E_s}{T_{ac}}$  donde  $T_{ac}$  es el número total de tribunales que se constituyeron en la convocatoria de las oposiciones al Cuerpo del Estado  $c$  celebrada en el año  $a$  y donde se ha incorporado el superíndice  $.ac$  para indicar que la variable  $E_e^{.ac}$  mide las características del tribunal  $e$  expresadas en desviaciones respecto a las características medias del conjunto de tribunales constituidos en la convocatoria. Por construcción esta medida representa el componente de las características del tribunal que es producto del sorteo y por lo tanto exógeno e independiente de la calidad, observada o no, de los candidatos [ $E(E_e^{.ac} \cdot \varepsilon) = 0$ ].

El vector de variables  $E_e^{.ac}$  sólo puede ser construido en aquellas oposiciones donde existen diversos tribunales por convocatoria, en nuestro caso las oposiciones a Juez y Fiscal, a Notario y a Secretario Judicial, que en conjunto suponen unos 25.500 candidatos distribuidos en unos 50 tribunales. Si queremos aprovechar también la información proporcionada por las oposiciones con un sólo tribunal es necesario imponer cierta estructura adicional sobre la relación que existe entre la calidad no observada de los candidatos y la composición de los tribunales. En este sentido parece razonable<sup>62</sup> aceptar la hipótesis de que, dentro de las convocatorias de las oposiciones a un mismo Cuerpo del Estado, la calidad no observada de los candidatos es independiente de las características de los evaluadores. Es decir,

**Supuesto 1:**  $E(E_e^{.c} \cdot \varepsilon) = 0$

siendo  $E_e^{.c} = E_e - \frac{\sum_{s=1}^{T_c} E_s}{T_c}$  y donde  $T_c$  es el número total de tribunales que se constituyeron en las diversas convocatorias de las oposiciones al Cuerpo del Estado  $c$  y donde se ha incorporado el superíndice  $.c$  para indicar que la variable  $E_e^{.c}$  mide las características del tribunal  $e$  expresadas en desviaciones respecto a las características medias del conjunto de tribunales constituidos en las diversas convocatorias de las oposiciones al Cuerpo del Estado  $c$ <sup>63</sup>. Si se satisface el supuesto anterior, tomando la diferencia entre las características de cada tribunal y las características medias de todos los tribunales que han sido designados en las diversas convocatorias de la correspondiente oposición podemos identificar un componente aleatorio de las características del tribunal. Además, esta medida nos permite explotar las variaciones interanuales en la composición de los tribunales. Naturalmente en este caso la consistencia de la estimación dependerá de la validez del supuesto previo.

El análisis procede de la siguiente forma. En primer lugar contrastamos si las características de un tribunal pueden afectar a su benevolencia, es decir, al número de plazas que otorga [Conjetura 4]. Esto podría ocurrir en aquellas oposiciones que constan de varios tribunales y donde, en cada tribunal, el número de plazas que se concede es variable y depende de las notas emitidas por los evaluadores. Seguidamente analizaremos si las características del tribunal pueden beneficiar a un determinado tipo de candidatos en perjuicio de los demás, ya sea por su género, su parentesco o por su procedencia geográfica [Conjetura 6].

este caso, dado que la media total es 50%, la transformación de la variable "porcentaje de mujeres" generará valores de  $E_e^{.ac}$  iguales a -25%, 0% y -25% respectivamente.

<sup>62</sup>Este análisis no sería robusto por ejemplo si a lo largo del tiempo se produjese tanto una mejora relativa en la calidad de las mujeres que opositan como, paralelamente, un aumento en el número de mujeres que forman parte de los tribunales.

<sup>63</sup>Imaginemos por ejemplo una oposición que se ha celebrado en tres ocasiones, constituyéndose un único tribunal en cada una de estas convocatorias, y donde en la primera convocatoria el 25% de los evaluadores son mujeres, en la segunda un 50% y en la tercera un 75%. En este caso, dado que la media total es 50%, la transformación de la variable "porcentaje de mujeres" generará valores de  $E_e^{.c}$  iguales a -25%, 0% y -25% respectivamente.

### 4.3.1 Evaluación Relativa

En aquellas oposiciones donde el número total de plazas no se reparte proporcionalmente entre todos los tribunales, si el contenido de la evaluación es relativamente subjetivo, podría ocurrir que tribunales con determinadas características fuesen más benévolo en sus calificaciones y esto afectase a las probabilidades de éxito de los candidatos [Conjetura 4]. Hemos contrastado si este era el caso tanto en las oposiciones a Secretario Judicial como en las oposiciones a Juez y Fiscal. Como variables independientes hemos utilizado las características del tribunal medidas en diferencias respecto al valor medio de la convocatoria [ $E_e^{ac}$ ]. Por construcción esta proxy de las características de los evaluadores es exógena e independiente de la calidad de los candidatos.

Como muestra la Tabla 20, en ambas oposiciones observamos que los opositores tienen significativamente mayores posibilidades de aprobar cuando sus evaluadores tienen mayor edad o entraron más jóvenes en la administración. En el caso de las oposiciones a la Carrera Judicial y Fiscal, además, los candidatos tienen mayores probabilidades de éxito si el tribunal que les evalúa está compuesto por más hombres. La existencia de estos sesgos es consistente con la existencia de una gran subjetividad en la evaluación.

### 4.3.2 Discriminación por Género

Las características del tribunal podrían afectar no sólo al número de personas que son elegidas sino también a las características de éstas [Conjetura 6]. En esta sección analizamos si las características de los tribunales pueden beneficiar a los candidatos en función de su género.

En primer lugar hemos analizado aquellas oposiciones que cuentan con varios tribunales -Notario, Juez y Fiscal, Secretario Judicial-. En estos tres casos, dado que en cada convocatoria los candidatos son asignados por sorteo a un tribunal, es posible utilizar como *proxy* de las características del tribunal su valor en diferencias respecto al valor medio de la convocatoria [ $E_e^{ac}$ ]. Esta variable es por construcción ortogonal a la calidad -observada o no- de los candidatos. Más allá del azar estadístico correspondiente, no deberían existir grandes diferencias en las características de los candidatos elegidos en cada tribunal. La existencia sistemática de grandes diferencias sólo podría explicarse por la presencia de sesgos de evaluación por parte algunos evaluadores.

Como muestran las columnas 1 y 2 de la Tabla 21, observamos diferencias significativas en las probabilidades de éxito que tiene un candidato o candidata dependiendo de la edad media del tribunal. Las posibilidades que tiene una candidata de obtener una plaza son significativamente mayores cuando los miembros del tribunal tienen mayor edad. Análogamente, un varón tiene relativamente mayores probabilidades de éxito cuando los miembros del tribunal son más jóvenes.

En segundo lugar hemos extendido el análisis al conjunto de oposiciones [ver columnas 3 y 4, Tabla 21]. En este caso es necesario adoptar el supuesto 1, es decir, asumir que las diferencias de calidad entre candidatas y candidatos no varían significativamente entre unas u otras convocatorias a una misma oposición. Este supuesto nos permite utilizar  $E_e^c$  como *proxy* de las características del tribunal, siendo al mismo tiempo independiente de las características de los candidatos. Además, hace posible explotar la varianza interanual en la composición de los tribunales. De nuevo observamos que una menor edad del tribunal favorece significativamente las posibilidades de los candidatos varones, mientras las mujeres tienen mayores posibilidades de éxito si el tribunal tiene relativamente mayor edad.

Por otra parte, diversos autores han achacado la discriminación de la mujer a la

ausencia de mujeres en los puestos de poder<sup>64</sup>. Una implicación de este argumento es que la inclusión de un mayor número de mujeres en los puestos de decisión, en este caso en los tribunales, podría aumentar las probabilidades de éxito de las candidatas. Sin embargo en el caso de las oposiciones esto no sucede. Incluso, bajo el supuesto 1, observamos el efecto contrario: cuánto mayor es el porcentaje de evaluadoras en un tribunal, menor es la probabilidad de que una candidata apruebe la oposición [ver columna 4, Tabla 21]. A nivel desagregado esto ocurre en 5 de las 7 oposiciones estudiadas, aunque sólo en una de ellas significativamente [ver Tabla 22]. Es decir, aumentar el número de mujeres en los tribunales no garantiza necesariamente que disminuya, si es que existe, la discriminación sexual sino que, paradójicamente, en algunos casos incluso podría llegar a agravarla.

### 4.3.3 Discriminación por Parentesco

Las características del tribunal también podrían influir en la probabilidad de que un *pariente* apruebe la oposición. Hemos estimado si existe tal efecto siguiendo el mismo esquema de la sección anterior. Primero, en aquellas oposiciones con múltiples tribunales, aprovechando la aleatoriedad con la que se produce la asignación de los candidatos entre los diversos tribunales, hemos utilizado como variable independiente  $E_e^{ac}$  [columnas 1 y 2, Tabla 23]. Segundo, asumiendo el supuesto 1, esto es, asumiendo que la calidad relativa de los *parientes* no ha variado a lo largo de las distintas convocatorias de una misma oposición, se ha extendido el análisis al conjunto de oposiciones e utilizado como variable independiente  $E_e^c$  [columnas 3 y 4, Tabla 23]. Tanto  $E_e^{ac}$  -por construcción- como  $E_e^c$  -bajo el supuesto 1- están correlacionadas con las características de los evaluadores pero son independiente de la calidad de los candidatos.

En ambos casos observamos que las probabilidades de éxito de un *pariente* dependen de las características de los evaluadores. En particular, un *pariente* tiene significativamente más posibilidades de aprobar cuando los miembros del tribunal han entrado relativamente jóvenes en la administración. Es decir, aquellos individuos que aprueban una oposición muy jóvenes cuando se convierten en evaluadores son significativamente más propensos a otorgar la plaza a un *pariente*.

El hallazgo de que las características de los evaluadores afectan a las probabilidades de éxito de los *parientes* es consistente con la existencia de endogamia en la evaluación. Sin embargo, no resulta fácil racionalizar porque la *edad de entrada* resulta determinante. Cabe la posibilidad de esté correlacionada con alguna otra característica de los evaluadores que no podemos observar o que constituya una *proxy* de pertenencia a lo que Pierre Bourdieu denominaba *la noblesse d'état*. Cuando existe endogamia en la selección para el acceso a un determinado grupo social es más probable que los miembros del grupo favorecido consigan entrar con más facilidad y, por lo tanto, con menor edad.

### 4.3.4 Discriminación por Procedencia

Como veíamos anteriormente, los candidatos provenientes de Madrid tienen significativamente más posibilidades de éxito que el resto de candidatos [ver Tabla 19]. Esto podría explicarse bien porque poseyesen una mayor calidad o, alternativamente, por su mayor cercanía a los evaluadores. La práctica totalidad de las oposiciones se celebra en Madrid y la mayoría de los evaluadores procede de la capital. La única oposición que en ocasiones se celebra en algún otro lugar de la geografía nacional es

<sup>64</sup>Éste es el supuesto implícito de aquellos trabajos que achacan la peor situación de la mujer en el ámbito laboral o político a la existencia de discriminación *por gusto*. Ver por ejemplo Becker (1975). En un ámbito menos académico, éste ha sido también el argumento esgrimido para justificar la existencia de cuotas por género en los altos niveles de la administración pública.

Notarías. En esta oposición una de cada dos convocatorias se celebra fuera de la capital. Aprovechando esta particularidad, hemos contrastado si las probabilidades de éxito de un opositor a Notario proveniente de Madrid se ven afectadas por el cambio de sede y por el cambio en la procedencia de los evaluadores que ello conlleva. Dada la disponibilidad de datos acerca de la procedencia de los candidatos el análisis ha sido realizado para las convocatorias de Madrid del año 2001 y de Zaragoza del año 2003, donde de un total de 2581 candidatos podemos observar el origen de 1587 de ellos.

Como muestra la Tabla 24, las posibilidades de éxito de los candidatos madrileños -un 22% del total- cambiaron significativamente con el cambio de tribunal: de obtener tasas de éxito un 70% superiores a las de los demás candidatos cuando la evaluación se celebró en Madrid han pasado a obtener tasas de éxito un 30% inferiores a la media en la convocatoria celebrada en Zaragoza. Con los candidatos provenientes de Zaragoza ha ocurrido otro tanto: cuando han sido evaluados en Zaragoza sus tasas de éxito han aumentado en más de un 100%, aunque en este caso dado el pequeño tamaño de la muestra el resultado no es estadísticamente significativo.

#### 4.4 El Efecto del Método de Evaluación

La existencia de una correlación entre las características personales de los evaluadores y las calificaciones obtenidas por determinados grupos de candidatos revela la presencia de sesgos por parte de algunos evaluadores pero, sin embargo, no dilucida si estos sesgos están perjudicando a ciertos grupos o, por el contrario, les están favoreciendo ¿El hecho de que los *parientes* tengan significativamente mayores posibilidades de éxito cuando los miembros del tribunal aprobaron su oposición con relativamente menor edad y menos posibilidades de éxito en el caso contrario significa que los evaluadores que aprobaron la oposición jóvenes favorecen a los *parientes* o, por el contrario, refleja que los tribunales compuestos por miembros que entraron en la Administración con mayor edad los discriminan negativamente? En términos estadísticos ambas hipótesis son válidas. En esta sección aprovecharemos la información obtenida gracias a dos recientes modificaciones en la estructura de las oposiciones. Ambas suceden en el bienio 2003/2004. Mientras en las oposiciones a la Carrera Judicial y Fiscal del año 2003 se introdujo por primera vez un test inicial eliminatorio previo al examen oral, en las oposiciones a la Carrera Diplomática del año 2004 se suprimió la realización de dicho test inicial. Tanto la introducción como la supresión de la prueba test constituyen dos óptimos *experimentos naturales* que nos permitirán observar que efecto tiene el anonimato sobre las evaluaciones que reciben los candidatos<sup>65</sup> [ver Conjetura 5].

##### 4.4.1 La Inclusión de un Test en las Oposiciones a Juez y Fiscal

En la convocatoria del año 2003, "con objeto de reducir el número de Tribunales calificadoros que valoran los ejercicios"<sup>66</sup>, se introdujo un test como primera prueba de la oposición a Juez y Fiscal. A pesar de que ambas pruebas, examen oral en la convocatoria del 2002 y test en la convocatoria del 2003, evaluaban los mismos contenidos, con la introducción del test no sólo desapareció el efecto orden [ver Sección 4.1.1], sino que además el cambio en el método de evaluación tuvo dramáticas

<sup>65</sup> Además de estos dos casos, en otra de las oposiciones estudiadas, Inspector de Hacienda, también se realizan dos pruebas anónimas, los dos primeros ejercicios escritos. Hemos omitido esta oposición del análisis debido a la carencia en este caso de un *counterfactual*, es decir, de alguna convocatoria en la que la examinación hubiera sido en estos mismos ejercicios no anónima de tal forma que nos permitiese comparar los resultados.

<sup>66</sup> En "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.

consecuencias para las tasas de aprobado de los distintos grupos. Cuando en el año 2002 el primer examen se realizó oralmente la probabilidad de éxito de los *parientes* fue significativamente superior (alrededor de un 100%) a la del resto de candidatos [Tabla 25, 1era y 2da columnas]. A su vez, las calificaciones de los candidatos *varones* fueron ligeramente inferiores y las de los *madrileños* ligeramente superiores, no significativamente en ambos casos. Sin embargo, cuando en la convocatoria del 2003 se introduce un test inicial, la tasa de aprobados de los *parientes* no fue significativamente diferente del resto de candidatos. Por otro lado, los *varones* tuvieron tasas de éxito significativamente superiores, y los *madrileños* significativamente inferiores [Tabla 25, 3era y 4ta columnas].

La introducción del test no sólo supuso un cambio en el método de evaluación, también se modificó el porcentaje de candidatos que eran aprobados. Para evitar que este hecho distorsione nuestros resultados hemos repetido la estimación considerando que para aprobar el test es necesario una nota tal que el porcentaje que aprueba sea similar al que aprobó el primer ejercicio en la convocatoria de 2002 (el 10'7% mejor de los candidatos). En este caso los resultados son muy similares a los anteriores. La variable *madrileño* pierde significatividad, aunque sigue siendo significativamente distinta del valor obtenido en la convocatoria anterior.

#### 4.4.2 La Supresión del Test en las Oposiciones a la Carrera Diplomática

En las oposiciones a la Carrera Diplomática tradicionalmente la primera prueba consistía en la realización de un test de contenido general (Cultura General, Derecho, Economía, Socio-Política e Historia). En la convocatoria del año 2004 se suprimió el test y como primera prueba se realizó un comentario de texto<sup>67</sup>. Genéricamente este ejercicio debía consistir en el "desarrollo durante dos horas de un tema de carácter político, económico, social o cultural, propuesto libremente por el Tribunal" (BOE, 24 de Marzo 2004). Más en concreto la pregunta que debieron contestar los opositores fue la siguiente:

*Desarrolle el tema "pedimos mano de obra y vinieron personas" haciendo hincapié en los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales del mismo.*

La eliminación del test y su sustitución, como primera prueba, por la realización del comentario del texto anteriormente indicado ha cambiado radicalmente la distribución de las calificaciones [ver Tabla 26]. No sólo, como se indicaba en la sección 4.1, aparecieron una serie de significativos sesgos temporales -los primeros en la lista tuvieron un 155% más de posibilidades de aprobar la oposición, el día o la hora en que eran corregidos los exámenes afectó a las calificaciones...- sino que además se han modificado las tasas de éxito de los distintos grupos. Los *parientes* de diplomáticos, que los dos años anteriores habían mostrado una tasa de aprobados en el test similar a la del resto de candidatos, han pasado a tener en el primer ejercicio tasas de aprobado un 50% -significativamente- superiores al resto de candidatos. También se observa un efecto del género. Mientras en la realización del test los candidatos *varones* tendían a tener tasas de éxito significativamente mayores, con la introducción del comentario de texto sus calificaciones han pasado a ser similares a las de las mujeres.

Es decir, tanto en las oposiciones a Juez y Fiscal como en las oposiciones a la Carrera Diplomática la realización de un test está estadísticamente asociada con una disminución significativa de las tasas de éxito de los *parientes* y un aumento en la probabilidad de éxito de los *varones*. Además, en las oposiciones a Juez y Fiscal la inclusión del test ha favorecido a los candidatos que no provienen de Madrid.

El cambio de un examen oral -caso de las oposiciones a Juez y Fiscal- o uno es-

<sup>67</sup> Anteriormente el comentario de texto se realizaba como 3era prueba y su importancia era menor, siendo eliminados únicamente unos 20 candidatos de un total de alrededor de 85.



crito -caso de la Carrera Diplomática- a un examen test no sólo significa introducir el anonimato, también supone un cambio en los conocimientos exigidos, ya que el test no permite evaluar ni la expresión oral ni la expresión escrita. Así, una posible explicación a los resultados anteriores sería que las *mujeres* y los *parientes* tendiesen a ser relativamente superiores tanto en la expresión oral como en la expresión escrita. Es decir, el hecho de que las calificaciones de las *mujeres* y los *parientes* sean relativamente más bajas cuando la examinación se produce mediante un test podría deberse ya sea a la existencia del anonimato ya sea al cambio que se produce en las áreas que cada método permite evaluar.

Los distintos resultados obtenidos por cada *género* son consistentes con diversos estudios internacionales<sup>68</sup> que documentan la existencia de mayores habilidades verbales por parte de los estudiantes de género femenino<sup>69</sup>. En el caso de los *parientes*, sin embargo, estas diferencias en el desempeño parecen más difíciles de justificar y no podemos descartar que en ambas oposiciones la ausencia de anonimato haya podido afectar al criterio de evaluación del tribunal.

## 5 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 contrastado la calidad de estos sistemas de evaluación, en su actual diseño, y con este fin ha analizado la evaluación de unos 40.000 opositores a siete de los principales Cuerpos del Estado. La evidencia empírica obtenida muestra la presencia de sesgos muy significativos en la evaluación y plantea serias dudas sobre la bondad del presente sistema. Los sesgos hallados son de dos tipos.

En primer lugar se halla un gran componente de azar y subjetividad en la evaluación. Esta aleatoriedad dificulta la elección de los mejores y favorece a aquellos candidatos con capacidad para persistir en la preparación de las oposiciones durante un mayor número de años. En segundo lugar hallamos indicios de discriminación, tanto por parentesco, como por sexo y por origen geográfico. A continuación detallamos los sesgos que se han detectado en nuestro estudio y proponemos una serie de simples reformas que podrían ayudar a la mejora de la evaluación.

### 5.1 Aleatoriedad

Factores puramente aleatorios como el orden de convocatoria, el momento de la evaluación, un posible aplazamiento o las características del tribunal al que ha sido asignado el candidato influyen significativamente en sus posibilidades de éxito.

En primer lugar, el orden de convocatoria resulta particularmente importante. La probabilidad que tiene un candidato de vencer la oposición aumenta de media en un 55% si el candidato obtiene por sorteo uno de los primeros números de la convocatoria respecto a si obtiene uno de los últimos<sup>70</sup>. En su mayor parte esta tendencia

---

<sup>68</sup>Los resultados del programa PISA (Programme for International Student Assessment) realizado en el año 2000 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Europeo con el objetivo de construir una base de datos comparable sobre los logros educativos de los estudiantes de 15 años pertenecientes a 32 países diferentes muestran un desempeño significativamente superior de las chicas en las pruebas de lectura. Ver Fuchs et al., 2004.

<sup>69</sup>De todas formas no sería inédito que los evaluadores discriminasen positivamente a las mujeres. En un reciente artículo sobre la evaluación de los bachilleres israelíes Lavy (2004) halla que el anonimato favorece a los candidatos varones.

<sup>70</sup>El tamaño del efecto varía según la oposición: Secretario Judicial, un 114%; Inspector de Hacienda, un 75%; Registros, un 56%; Carrera Diplomática, 55%; Notarías, un 51%; Abogado del Estado, un 38%; Carrera Judicial y Fiscal, un 32%. Excepto en Registros y en la Carrera Diplomática, en el resto de casos el efecto es estadísticamente significativo. Ver más detalles en Tabla 9.

decreciente en las notas es atribuible a un sesgo de los evaluadores. Únicamente en aquellas convocatorias en las que se ha realizado un test inicial -Carrera Diplomática, 2002 y 2003; Juez y Fiscal, 2003- el efecto del orden no resulta apreciable.

En segundo lugar, en los casos -Carrera Diplomática, Notarías, Registros, Secretario Judicial- en los que ha sido posible observar el momento en que se celebra la evaluación, la probabilidad de aprobar tiende a ser entre un 10 y un 15% -significativamente- inferior los lunes y, además, tiende a variar sistemáticamente a lo largo del día<sup>71</sup>. Ambos sesgos parecen deberse a variaciones en el criterio de los evaluadores.

En tercer lugar, otro evento de naturaleza aleatoria que afecta a las probabilidades de éxito es la incertidumbre sobre la fecha en que se realizará el examen. Resulta común que en los exámenes orales -sucede en 5 de los 7 casos estudiados en este artículo- se convoque cada día a un número de candidatos superior al que finalmente será evaluado. La tasa de aplazamientos llega a alcanzar en algunos casos cotas alarmantes. En las oposiciones a Notario, por ejemplo, dos de cada tres candidatos no son examinados en el día en que han sido convocados. Cada día de aplazamiento reduce en cerca de un 5% -significativamente- la probabilidad que tiene el candidato de aprobar el examen<sup>72</sup>. Aparentemente gran parte de estos aplazamientos podrían ser evitados. De hecho, observamos que, dentro de una misma convocatoria, mientras en algunos tribunales un 40% de los candidatos era examinado el primer día en que habían sido convocados, en otros tribunales de la misma oposición esto sólo sucedía con un 15% de los candidatos.

En cuarto lugar, observamos que, en aquellas oposiciones en las que la evaluación es relativa, el tribunal al que es asignado por sorteo un candidato no resulta baladí. Cuando los evaluadores tienen mayor edad o aprobaron su oposición a una edad más temprana las evaluaciones tienden a ser más benévolas y la probabilidad de que el candidato obtenga la plaza es mayor<sup>73</sup>.

Estas cuatro variables -orden, momento, aplazamiento, composición del tribunal- a pesar de ser exógenas e independientes de la calidad del opositor, afectan significativamente a sus posibilidades de éxito. La existencia de estos diversos sesgos no es sólo preocupante en sí misma sino que es muy probable que reflejen una aleatoriedad no observable mucho más elevada<sup>74</sup>. Esta aleatoriedad podría estar teniendo graves consecuencias sobre la calidad de los candidatos que resultan elegidos. Por un lado, dentro de una misma convocatoria, la aleatoriedad dificulta la elección de los *mejores*. Además, la existencia de un elevado grado de azar también puede condicionar las características de los individuos que deciden preparar la oposición. En este sentido, la aleatoriedad podría disuadir a aquellos candidatos con un alto grado de aversión al riesgo y, sin embargo, favorecer a los opositores con mayores recursos económicos. Además, el azar puede incrementar los costes sociales de *búsqueda de rentas* que las oposiciones generan. Esto ocurriría si la percepción de que existe una gran aleatoriedad en la evaluación induce a algunos opositores a prolongar el número de veces que se presentan, en espera de la ocasión en que la fortuna les sea propicia.

---

<sup>71</sup>Ver Tabla 15.

<sup>72</sup>Ver Tabla 17.

<sup>73</sup>Ver Tabla 20.

<sup>74</sup>No hemos podido observar muchas de las principales potenciales fuentes de aleatoriedad. Por ejemplo, sería fundamental controlar el efecto que las variaciones en la dificultad de las preguntas tiene sobre los resultados de los exámenes orales. Dada la estricta limitación temporal de estos exámenes, existen preguntas que por su amplitud suelen condenar al opositor al suspenso casi sistemáticamente.

## 5.2 Discriminación

Así mismo observamos que determinadas características de los candidatos -su parentesco con algún miembro del Cuerpo del Estado al que aspiran, su género y su origen geográfico- afectan a las calificaciones de los evaluadores. En este sentido, disponemos de tres tipos distintos de evidencias: las tasas de éxito de cada grupo, la relación entre éstas y las características de los evaluadores y, finalmente, el desempeño de cada grupo cuando se ha realizado un test anónimo.

### 5.2.1 Nepotismo

Los candidatos poseedores de un apellido compuesto similar al de algún miembro del Cuerpo de Estado al que aspiran -*parientes*- tienen de media unas posibilidades de éxito que superan en más de un 100% -significativamente- las posibilidades de los demás candidatos<sup>75</sup>. El mayor éxito de los *parientes* es robusto al control de la procedencia geográfica, de la experiencia, la posesión de un apellido compuesto o el género. Si bien estas mayores tasas de éxito podrían en principio reflejar únicamente una mayor calidad, hay dos indicios que sugieren la existencia de endogamia en la evaluación.

En primer lugar observamos que las posibilidades de éxito de los *parientes* varían con las características de los evaluadores. Así, los tribunales cuyos miembros han aprobado la oposición de entrada al Cuerpo del Estado con una menor edad tienden a ser significativamente más benévolos con los *parientes*<sup>76</sup>. Aunque sería necesario profundizar más en su origen, la existencia de dicho sesgo refleja la subjetividad de la evaluación y es consistente con la existencia de lo que Pierre Bourdieu denominaba *la noblesse d'état*.

Por otro lado, disponemos de una limitada pero excepcional evidencia proveniente de la realización de exámenes test anónimos. En las oposiciones a Juez y Fiscal, con el propósito de reducir el número de tribunales, se decidió en la convocatoria del año 2003 introducir un test previo a los dos exámenes orales y con contenido similar al primero. Mientras que en el año 2002 la probabilidad de que un *pariente* aprobase el primer examen oral era un 100% -significativamente- superior a la media, la probabilidad de que un *pariente* aprobase el test realizado en el 2003 no fue sin embargo significativamente diferente del resto de candidatos<sup>77</sup>. Por el contrario, en las oposiciones a la Carrera Diplomática, en la convocatoria del año 2004 se decidió suprimir el test inicial que anteriormente existía y, en su lugar, realizar un comentario de texto basado en un temario similar. Las consecuencias de dicho cambio han sido las opuestas. Mientras que en las convocatorias en las que se celebró el test -2002, 2003- los *parientes* tuvieron tasas de aprobado en primer ejercicio similares al resto de candidatos, tras la supresión del test y su sustitución por un comentario de texto la tasa de aprobados de los *parientes* fue un 50% -significativamente- superior a la del resto de candidatos<sup>78</sup>.

<sup>75</sup>La importancia varía según las oposiciones. El coeficiente es significativo en tres de las oposiciones: Abogado del Estado, donde los *parientes* tienen un 205% más probabilidades de aprobar; en la Carrera Diplomática, un 149%; y en Notarías, un 112%. En las demás oposiciones no es significativo, por lo que en estos casos el coeficiente debe ser interpretado con la debida cautela: en las oposiciones a Inspector de Hacienda el efecto asciende a un 252%, en Secretario Judicial la prima es de un 106%, en Juez y Fiscal un 27% y, por último, en las oposiciones a Registrador el efecto es nulo. Ver más detalles en Tablas 18 y 19.

<sup>76</sup>Ver Tabla 23.

<sup>77</sup>Ver Tabla 25.

<sup>78</sup>Ver Tabla 26.

### 5.2.2 Sexismo

En lo que se refiere al efecto del género sobre las evaluaciones nuestras conclusiones son más ambiguas. Aunque observamos indicios de sexismo -la probabilidad que tiene una mujer de aprobar es significativamente menor cuando los miembros del tribunal son relativamente más jóvenes y mayor cuando tienen relativamente más edad<sup>79</sup>-, no disponemos de información suficiente para señalar el sentido de la discriminación. Las tasas de éxito no son en general significativamente diferentes entre ambos sexos y, aunque en los exámenes test el desempeño de las mujeres ha sido relativamente inferior, este resultado es consistente con la existencia de unas mayores habilidades verbales por parte de las mujeres. Cabe también destacar que, en contra de una creencia extendida, la presencia de mujeres en los tribunales no aumenta las posibilidades de éxito de las candidatas de género femenino e incluso puede ser contraproducente. Aunque la evidencia es sólo marginalmente significativa, a nivel agregado observamos que un mayor número de mujeres entre los evaluadores afecta negativamente a la probabilidad de que una candidata apruebe la oposición. A nivel desagregado esto ocurre en cinco de las siete oposiciones, aunque sólo es significativo en una de ellas.

### 5.2.3 Localismo

Los candidatos provenientes de Madrid tienen significativamente mayores tasas de éxito en el conjunto de oposiciones analizadas. ¿Por qué sucede esto? Residir en Madrid quizás pudiera permitir un acceso a mejores preparadores. Por otro lado, al realizarse casi la práctica totalidad de las oposiciones en Madrid y al estar los tribunales compuestos mayoritariamente por miembros residentes en dicha ciudad también pudiera facilitar el acceso a los evaluadores. Para discriminar entre ambas posibilidades hemos aprovechado la información proporcionada por la única oposición que periódicamente se celebra fuera de Madrid: las oposiciones a Notario. En este caso observamos que cuando las oposiciones se han realizado fuera de la capital y han sido evaluadas por un tribunal de fuera de Madrid la tasa de éxito de los candidatos madrileños se redujo -significativamente- en cerca de un 100%. Otro tanto, sólo que en sentido contrario, sucedió con los candidatos locales<sup>80</sup>. Por último, otra evidencia de la existencia de un posible localismo proviene de la realización de exámenes test anónimos. La introducción del test en las oposiciones a la Carrera Judicial y Fiscal redujo significativamente las probabilidades de éxito de los *madrileños*.

## 5.3 Reformas

Curiosamente, aunque aparente contradictorios, los dos problemas hallados en este estudio -la existencia de una elevada aleatoriedad en la evaluación y la aparente presencia de *favoritismos*- en ambos casos se derivan en gran medida del uso de mecanismos de evaluación que permiten una gran subjetividad así como de la falta de celo profesional por parte de algunos evaluadores. Sólo así se puede explicar que las notas de un opositor varíen sistemáticamente con el momento o el orden en que se produce su evaluación o que las calificaciones de ciertos grupos de candidatos dependan significativamente de las características de los evaluadores y del método de evaluación. A la luz de los sesgos observados consideramos que sería recomendable la introducción de una serie de reformas en los sistemas de selección de los Cuerpos del Estado. En particular proponemos tres medidas generales:

En primer lugar, parece conveniente generalizar la realización de un examen test o similar al comienzo de la oposición. Las ventajas serían dobles. El test garantiza la

---

<sup>79</sup>Ver Tabla 21.

<sup>80</sup>Ver Tabla 24.

existencia del anonimato en al menos uno de los ejercicios de la oposición, limitando los potenciales *favoritismos*. Además, el test elimina el efecto del orden y aligera la carga evaluadora de los tribunales.

En segundo lugar, y a semejanza con otros países de nuestro entorno<sup>81</sup>, el autor propone la introducción del anonimato y la doble evaluación en todos aquellos ejercicios que se realizan por escrito, incluyendo la participación de un evaluador externo. 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"<sup>82</sup>, esta disposición tiene sin embargo poca relevancia práctica dado que sistemáticamente -seis de los siete casos estudiados- los exámenes escritos son corregidos mediante su lectura pública por parte del candidato, lo que permite al tribunal identificar al opositor<sup>83</sup>.

La naturaleza de algunos de los problemas hallados revela una alarmante ausencia de *accountability* por parte de los evaluadores. En último lugar, y complementariamente con las medidas anteriores, recomendamos que se haga efectivo algún tipo de control sistemático de los sistemas de selección por parte de alguna institución ajena a los Cuerpos del Estado afectados, tanto para evitar que se produzcan conflictos de intereses como para mejorar la eficiencia y objetividad de las evaluaciones.

---

<sup>81</sup>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." Así mismo, en el Reino Unido los exámenes de universidad son también sometidos sistemáticamente a la doble corrección y al anonimato.

<sup>82</sup>Por ejemplo, Convocatoria Abogados del Estado, 2003. BOE núm. 134, Jueves 5 junio 2003.

<sup>83</sup>En la mayoría de los casos al tribunal no le está permitida la intervención durante dicha lectura pública. En otros ésta se justifica oficialmente ante la posibilidad de que el tribunal pueda efectuar preguntas adicionales o solicitar aclaraciones al candidato. Sin embargo, dentro de la experiencia de los opositores consultados por el autor, en la sesión de lectura pública no se suele producir ningún tipo de intervención por parte del tribunal, por lo que a efectos prácticos, la única consecuencia de la corrección mediante lectura pública es la pérdida del anonimato.

## 6 Bibliografía

**Aigner, Dennis J. & Cain, Glen G.** "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review*, January 1977, 30(2): 175-87.

**Arrow, Kenneth.** "The Theory of Discrimination." *Discrimination in Labor Markets*, O. Ashenfelter y A. Rees, editores, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1972.

**Arruñada, Benito.** "The Economics of Notaries." *European Journal of Law and Economics*, 1996, Vol. 3 n<sup>o</sup>1, p.6.

**Ayres, Ian & Peter Siegelman.** "Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car." *American Economic Review*, June 1995, Vol. 85, 304-321.

**Bagüés, Manuel F.,** "Evaluation Biases in Public Exams - Evidence from Spain." Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa, mimeo, 2004.

**Becker, Gary.** *The Economics of Discrimination*, segunda edición. Chicago: University of Chicago Press, 1975.

**Bellow, Adam.** *In Praise of Nepotism : A Natural History.* Doubleday Ed., 2003.

**Blau, Francine D. & Kahn, Lawrence M.** "Gender Differences in Pay." NBER Working Paper 7732, June 2000.

**Bourdieu, Pierre.** *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps.* Paris, Editions de Minuit, 1989.

**Card, David & Brian P. McCall.** "Is Workers' Compensation Covering Uninsured Medical Costs? Evidence from the Monday Effect." *Industrial and Labor Relations Review*, 1996, Vol. 49, No. 4, pp. 690-706.

**Chevalier, Arnaud.** "Just like Daddy: The Occupational Choice of UK Graduates". Center for the Economics of Education. London School of Economics, Julio 2001.

**Eurodoxa.** La Situación y Desarrollo Personal de la Mujer en las Administraciones Públicas y su Repercusión en el Empleo, 2004.

**Fernández de la Cera, Manuel.** "El Epistolario Unamuno-Ortega." *Cuadernos de la Cátedra Miguel de Unamuno*, 1972, número 22.

**Fuchs, Thomas & Ludger Wößmann,** "What Accounts for International Differences in Student Performance? A Re-examination using PISA Data." Cesifo working paper, Mayo 2004.

**Goldberg, Matthew S.** "Discrimination, Nepotism and Long-Run Wage Differentials." *Quarterly Journal of Economics* 307-319, 1982.

**Goldin, Claudia & Cecilia Rouse.** "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians." *American Economic Review*, Vol. 90, No. 4, Sept. 2000, pp. 715-741.

**Hammermesh, Daniel S. & Jeff E. Biddle.** "Beauty and the Labor Market." *American Economic Review*, December, vol. 84: 1174-1194, 1994.

**Lavy, Victor.** "Do Gender Stereotypes Reduce Girls' Achievements? Evidence from a Natural Experiment." Hebrew University of Jerusalem, mimeo, 2004.

**Lentz, Bernard F. & David N. Laband.** "Why So Many Children of Doctors Become Doctors: Nepotism vs. Human Capital Transfers." *Journal of Human Resources*, Vol. 24, No. 3, Summer, 1989, pp. 396-413.

**Mora, Ricardo & Javier Ruíz-Castillo.** "Gender Segregation by Occupation in the Public and the Private Sector. The Case of Spain." Departamento de Economía, Universidad Carlos III, working paper 03-16, 2003.

**Parada Vázquez, José Ramón.** *Derecho administrativo, Organización y Empleo Público*, 14ª Edición, Ramón Parada, Marcial Pons Editora, 2000.

**Parrado-Díez, Salvador.** "Spain: Transitions of the Civil Service System". Artículo para el Comparative Civil Service Research Consortium Conference, School of Public and Environmental Affairs, Indiana University, Bloomington, 5-8 Abril 1997.

**Phelps, Edmund.** "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review*, 1972, LXII, 659-661.

**Prieto, Juan & María José Suárez.** "¿De tal palo tal astilla? Conexiones intergeneracionales en la ocupación y la elección de empleo en el sector público." Mimeo, Universidad de Oviedo, 2004.

**Tocqueville, Alexis de.** *De la démocratie en Amérique*, 1835.

**Wooldridge, Jeffrey.** "Cluster-Sample Methods in Applied Econometrics." Mimeo, Michigan State University, 2004.

## 7 Apéndice I

### 7.1 Listas de Candidatos y Condiciones de Evaluación

Cuerpo de Abogados del Estado: Año 1995, BOE pág. 15212, 24-5-1995. Años 1999, 2000, 2001, 2002, 2003. Ministerio de Justicia ([www.mju.es](http://www.mju.es)).

Carrera Diplomática: Años 2002, 2003, 2004. Ministerio de Asuntos Exteriores ([www.mae.es](http://www.mae.es)).

Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado: Años 2000, 2001, 2002, 2003. Facilitadas por el Instituto de Estudios Fiscales ([www.ief.es](http://www.ief.es)).

Cuerpo Judicial y Fiscal: Años 2000 -sólo Fiscal-, 2002, 2003, 2004. Ministerio de Justicia ([www.mju.es](http://www.mju.es)).

Consejo General del Notariado: Años 1993, BOE pág. 4255, 9-2-1994. Año 1995, BOE pág. 36619, 21-12-95. Año 1997, 1999, 2001, 2003. Gestoría Paniagua ([www.gespaniagua.com](http://www.gespaniagua.com)).

Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles: Año 1995, BOE pág. 10590, 8-4-1995. Año 1997, BOE pág. 301, 6-1-1998. Año 2000, BOE pág. 24941, 12-7-2000. Años 2001, 2003, Gestoría Paniagua ([www.gespaniagua.com](http://www.gespaniagua.com)).

Secretarios Judiciales: Años 2000, 2001, 2002, 2003. Ministerio de Justicia ([www.mju.es](http://www.mju.es)).

### 7.2 Características de los Evaluadores

Cuerpo de Abogados del Estado: Relación de Funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Abogados del Estado, referida al 1 de Marzo de 1997, BOE 18 de Marzo de 1997.

Cuerpo Diplomático: Escalafón del Cuerpo Diplomático. Ministerio de Asuntos Exteriores, 2004.

Cuerpo Judicial y Fiscal: Escalafón Judicial, cerrado al 31-Diciembre-1999. BOE, Martes 8 de Febrero 2000; Escalafón Fiscal, cerrado a 31 de Diciembre de 2003, suplemento al Boletín del Ministerio de Justicia nº 1965 de 15 de Marzo de 2004.

Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado: Miembros del Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado, a 30 de Septiembre de 1998, BOE 16 de Enero de 2000, páginas 2398-2419.

Consejo General del Notariado<sup>84</sup>: Anuario de la Dirección General de los Registros y del Notariado, 1992; Anuario de la Dirección General de los Registros y del Notariado, 2002.

Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles: Anuario de la Dirección General de los Registros y del Notariado, 1992; Anuario de la Dirección General de los Registros y del Notariado, 2002.

Secretarios Judiciales: Escalafón de los Secretarios Judiciales, cerrado a 31 de Enero de 2001, suplemento al Boletín del Ministerio de Justicia nº 1893 de 15 de Mayo de 2001.

---

<sup>84</sup>Contactado por el autor, el Consejo General del Notariado se negó a facilitar la lista de Notarios que ejerce en España, alegando una imposibilidad legal. Dicha lista, sin embargo, es publicada anualmente por la Dirección General de los Registros y del Notariado en su Anuario.



## 8 Apéndice II - Estructura de los Errores

Dada la estructura de las oposiciones -en general el número de plazas que puede otorgar un tribunal es fijo- el término de error  $\varepsilon_{i,t_i}^{e,t_e}$  tiene una estructura no estándar. Dentro de cada tribunal, las calificaciones de cada candidato pueden depender de la actuación de sus compañeros por lo que es probable que exista una correlación inobservable entre los errores de los candidatos que están siendo evaluados por un mismo tribunal. Hemos corregido esta potencial correlación permitiendo que el término de error posea la siguiente estructura:

$$\varepsilon_{i,t_i}^{e,t_e} = \eta^e + v_{i,t_i}^{t_e}$$

donde  $\eta^e$  es el elemento del error asociado al tribunal y  $v_{i,t_i}^{t_e}$  es el elemento del error específico a cada individuo y a las condiciones no observables en que se realizó y se calificó la evaluación. En consecuencia, lo largo del artículo, para la estimación de los errores estándares hemos utilizado en aquellos casos que procedía métodos robustos (CRLR) al *clustering* a nivel de tribunal. Estos métodos relajan el supuesto de independencia y sólo requieren que las observaciones sean independientes entre diferentes tribunales. Al permitir cualquier nivel de correlación dentro de cada tribunal estos métodos estiman errores estándar apropiados al caso en que muchas observaciones comparten los mismos valores en algunas, pero no en todas, las variables independientes no observadas. Para evitar la ineficiencia que comportaría la existencia de heteroscedasticidad, estos métodos también imponen una estructura de cluster a la matriz de covarianzas, permitiendo la correlación de los errores dentro de cada tribunal. Por lo tanto, la forma de la matriz de covarianzas  $V$  es

$$V = \begin{pmatrix} \Sigma_1 & 0 & 0 & 0 & 0 \\ 0 & \ddots & 0 & 0 & 0 \\ 0 & 0 & \Sigma_e & 0 & 0 \\ 0 & 0 & 0 & \ddots & 0 \\ 0 & 0 & 0 & 0 & \Sigma_E \end{pmatrix}$$

donde  $\Sigma_e$  ( $e = 1 \dots E$ ) representa las matrices de covarianzas de los residuos de las regresiones de mínimos cuadrados dentro de cada tribunal o evaluador  $e$ . Las observaciones pertenecientes a dos evaluadores diferentes se suponen por lo tanto independientes y no correlacionadas. Este método genera una estimación consistente y eficiente, permitiendo hacer inferencias estadísticas válidas a partir de los resultados obtenidos en la estimación (ver Wooldridge, 2004).

## 9 Apéndice III - Modelos Probit

A lo largo de la sección empírica del artículo se ha utilizado con profusión el modelo *probit*. Este modelo, aunque estándar en la literatura económica, puede resultar desconocido para algunos lectores provenientes de otros ámbitos. A continuación ofrecemos una somera descripción de las bases del modelo y de su interpretación.

### 9.1 Introducción

Es importante diferenciar entre la información que nosotros observamos y el modelo latente que ha generado esta información. En un modelo probit el modelo latente que genera la información es un modelo standard lineal:

$$y_i^* = \boldsymbol{\beta}' \mathbf{x}_i + \varepsilon_i$$

donde  $y_i^*$  es un escalar -en nuestro sería la *nota*-,  $\boldsymbol{\beta}$  representa el vector de coeficientes  $\begin{pmatrix} \beta_1 \\ \vdots \\ \beta_k \end{pmatrix}$ ,  $\mathbf{x}_i$  el vector de las  $k$  variables independientes  $\begin{pmatrix} x_{i1} \\ \vdots \\ x_{ik} \end{pmatrix}$  que influyen en las *notas* -en nuestro caso características de los candidatos, condiciones de evaluación...- y  $\varepsilon_i$  representa aquellos factores no observables que afectan a la evaluación y sigue una distribución normal tal que  $\varepsilon_i \sim N[0, \sigma^2]$ .

En algunas situaciones la información que observamos  $[y_i]$  corresponde a la variable latente  $[y_i = y_i^*]$  o, en otras palabras, es posible observar las *notas* exactas que obtuvo cada uno de los candidatos en la oposición. En este caso, siempre que la información relevante no observable  $[\varepsilon_i]$  sea independiente de nuestras variables independientes  $[x_i]$ , es posible estimar el vector de coeficientes  $\boldsymbol{\beta}$  utilizando el habitual modelo de regresión lineal clásico normal.

Sin embargo, en algunas situaciones no podemos observar directamente  $y_i^*$  -las *notas*- sino que observamos sólo si el candidato ha aprobado la oposición o, en jerga estadística, observamos una variable *dummy* dicotómica  $y_i$  que toma valor 1 cuando las notas superan un *threshold* determinado y 0 cuando están por debajo. Por simplicidad supongamos que el *threshold* es igual cero (en un examen de oposición por ejemplo este *threshold* sería normalmente igual a cinco).

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* \geq 0 \\ 0 & \text{si } y_i^* < 0 \end{cases}$$

Dado un individuo  $i$  con características  $\mathbf{x}_i$ , bajo el anterior supuesto de que el error se distribuye normalmente, la probabilidad de que este individuo apruebe es igual a

$$\Pr(y_i = 1/\mathbf{x}_i) = \Phi\left(\frac{\boldsymbol{\beta}' \mathbf{x}_i}{\sigma}\right) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\frac{\boldsymbol{\beta}' \mathbf{x}_i}{\sigma}} e^{-\frac{u^2}{2}} du$$

y, similarmente, la probabilidad de que suspenda es  $\Pr(y_i = 0/\mathbf{x}_i) = 1 - \Phi\left(\frac{\boldsymbol{\beta}' \mathbf{x}_i}{\sigma}\right)$ . Dado un conjunto de  $N$  individuos con características  $\{\mathbf{x}_1, \dots, \mathbf{x}_N\}$ , la función de verosimilitud de que observemos una serie de aprobados y suspensos  $\{y_1, \dots, y_N\}$  es igual a  $L = \prod_{i=1}^N [\Phi(\boldsymbol{\beta}' \mathbf{x}_i)]^{y_i} [1 - \Phi(\boldsymbol{\beta}' \mathbf{x}_i)]^{1-y_i}$ . Utilizando las técnicas standard de optimización es posible hallar los coeficientes  $\{\beta_1, \dots, \beta_k\}$  que maximizan la probabilidad de que se hayan dado los resultados anteriores.

## 9.2 Interpretación de los coeficientes

Lo coeficientes estimados en un modelo probit no tienen la misma interpretación que tendrían en un modelo lineal. En el modelo lineal  $y_i = \beta' \mathbf{x}_i + \varepsilon_i$  el aumento esperado que se produciría en las notas si el valor de la variable  $x$  aumenta en una unidad -por ejemplo, el aumento esperado en las notas que se produciría cuando el opositor tiene un año más de experiencia- es simplemente el valor del coeficiente  $\left[ \frac{\partial y_i}{\partial x_i} = \beta \right]$ . En el modelo probit, sin embargo, el aumento en la probabilidad de que el opositor apruebe cuando aumenta en una unidad la variable independiente es igual a  $\frac{\partial \text{Pr}(y_i=1/\mathbf{x}_i)}{\partial \mathbf{x}_i} = \frac{\partial \Phi\left(\frac{\beta' \mathbf{x}_i}{\sigma}\right)}{\partial \mathbf{x}_i} = \phi(\beta \mathbf{x}_i) \beta$  que, por lo tanto, depende también del valor concreto de  $\mathbf{x}_i$ . Es decir, para calcular el efecto que tendrá una variación de la variable independiente -siguiendo con el ejemplo, un año más de experiencia- es necesario especificar los valores de específicos que corresponden a  $\mathbf{x}$ .

Para facilitar la interpretación del lector, una solución habitual es *reportar* los valores de los coeficientes del probit en términos de *efectos marginales*. Los efectos marginales nos informan del efecto que sobre la probabilidad -en este caso, de aprobar la oposición- tendría un cambio infinitesimal en una variable continua y, por defecto, un cambio discreto en una variable dummy. Es importante recalcar que este efecto es calculado en general para el valor medio de las variables independientes. Veamos dos ejemplos, uno con una variable continua -el orden de convocatoria- y otro con una variable discreta -el parentesco-.

El efecto del *orden de convocatoria* viene analizado en la Tabla 9. Si observamos la primera columna de dicha tabla, en la última fila podemos ver la probabilidad, estimada para los valores medios de las variables independientes -en este caso para el individuo que está justo a la mitad de la lista de convocatoria (orden=0'5)- de que un individuo apruebe la oposición. Para este individuo la probabilidad de aprobar es de un 0'045, o en términos porcentuales, de un 4'5%. Por otro lado, el efecto del orden es de -0'022. Es decir, el primero de la lista (orden=0) y tiene 0'022 puntos más de probabilidad de aprobar que el último<sup>85</sup> (orden=1).

La variable *pariente* toma valor 1 si el candidato comparte un apellido compuesto con un miembro del Cuerpo del Estado al que oposita y 0 en el caso contrario. Como muestra la columna 1 de la Tabla 18, en el conjunto de oposiciones estudiadas la probabilidad del candidato medio de aprobar es de 0'046 (un 4'6%). Por otro lado el *parentesco* aumenta 0'047 puntos la probabilidad de aprobar<sup>86</sup>.

<sup>85</sup>Es posible hacer un cálculo aproximado para ayudar al lector a orientarse sobre la magnitud de los coeficientes. Dado que el individuo medio tiene una probabilidad de 0'045, esto supone que el primero de la lista tiene ex-ante una probabilidad de aprobar de alrededor de 0'056  $\left[0'045 + \frac{0'022}{2}\right]$  y el último cerca de 0'034  $\left[0'045 - \frac{0'022}{2}\right]$ . Aquellos candidatos que por sorteo hubieran obtenido uno de los primeros números de la lista tienen unas posibilidades de éxito por lo tanto **aproximadamente** un 65% superiores a los últimos. El resultado exacto dependerá de los valores del conjunto de variables independientes siendo en realidad en este caso si tenemos en cuenta para el cálculo el resto de controles de un 55%. El cálculo indicado previamente es sólo correcto en orden de magnitud.

<sup>86</sup>Dado que en este caso el candidato medio se corresponde con el *no pariente* (99% de los casos), la probabilidad de aprobar de un pariente es de **aproximadamente** 0'093  $[0'047 + 0'046]$ , es decir, el doble que un opositor normal.

**Gráfica 1: Número de Días que transcurre entre la fecha en que es convocado un Opositor y la fecha en la que es finalmente evaluado.**

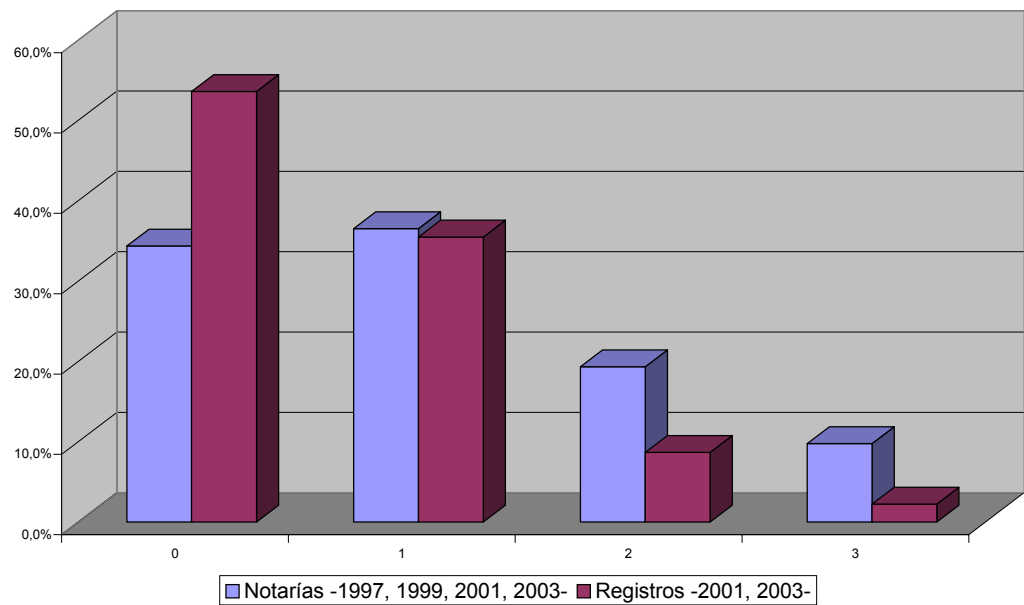


Figure 1:

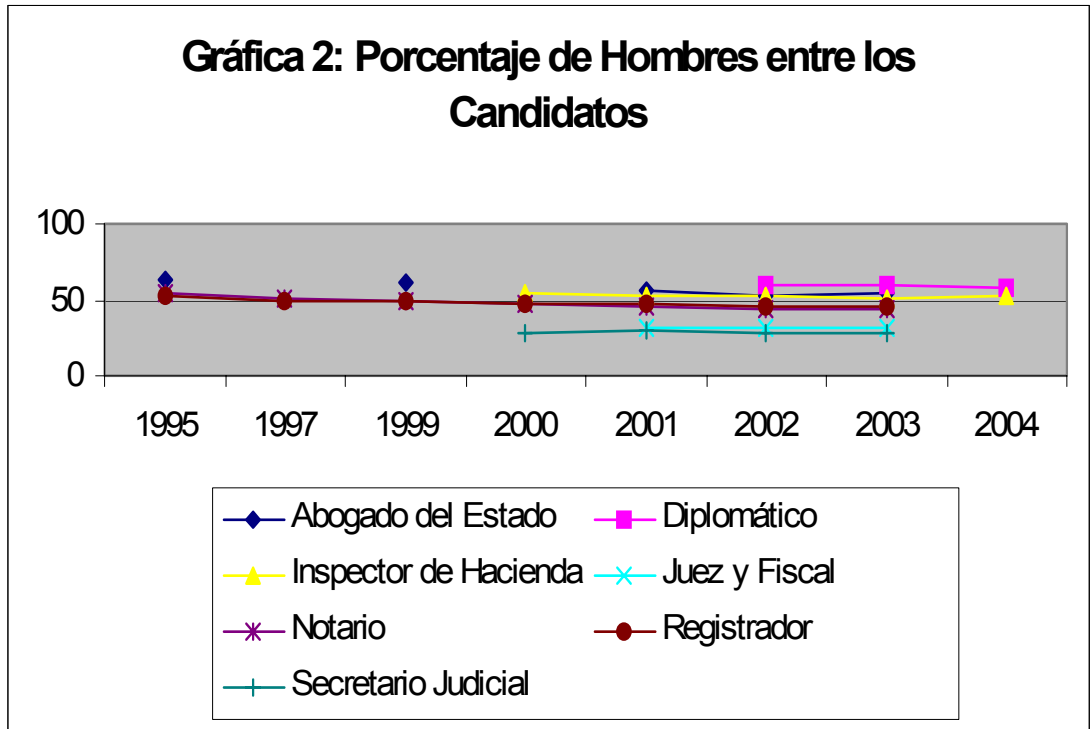


Figure 2:

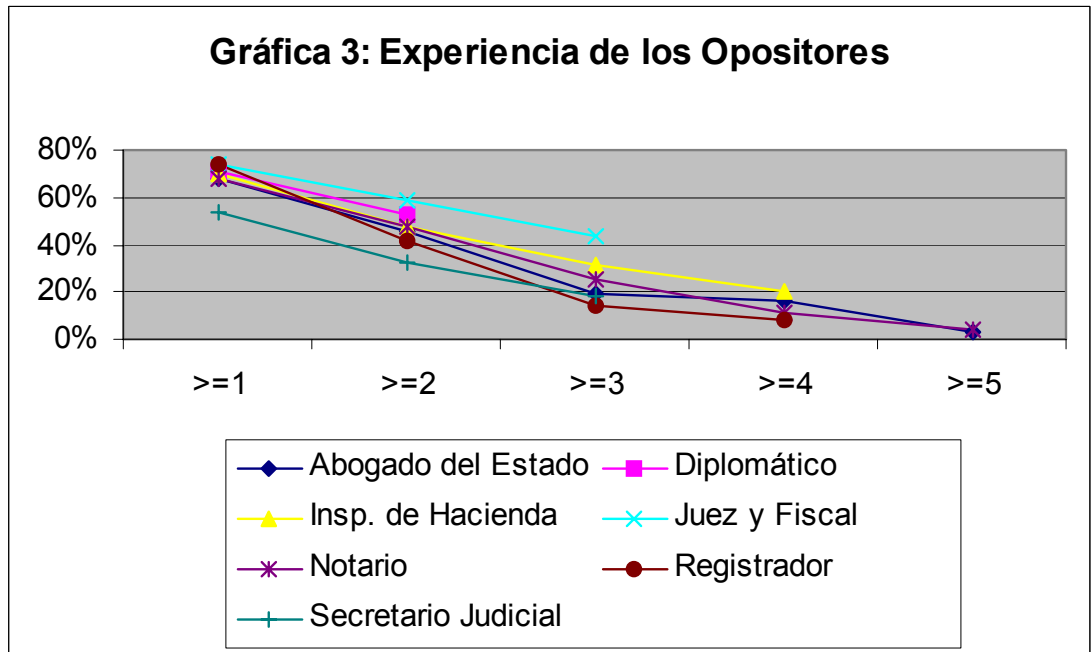


Figure 3:

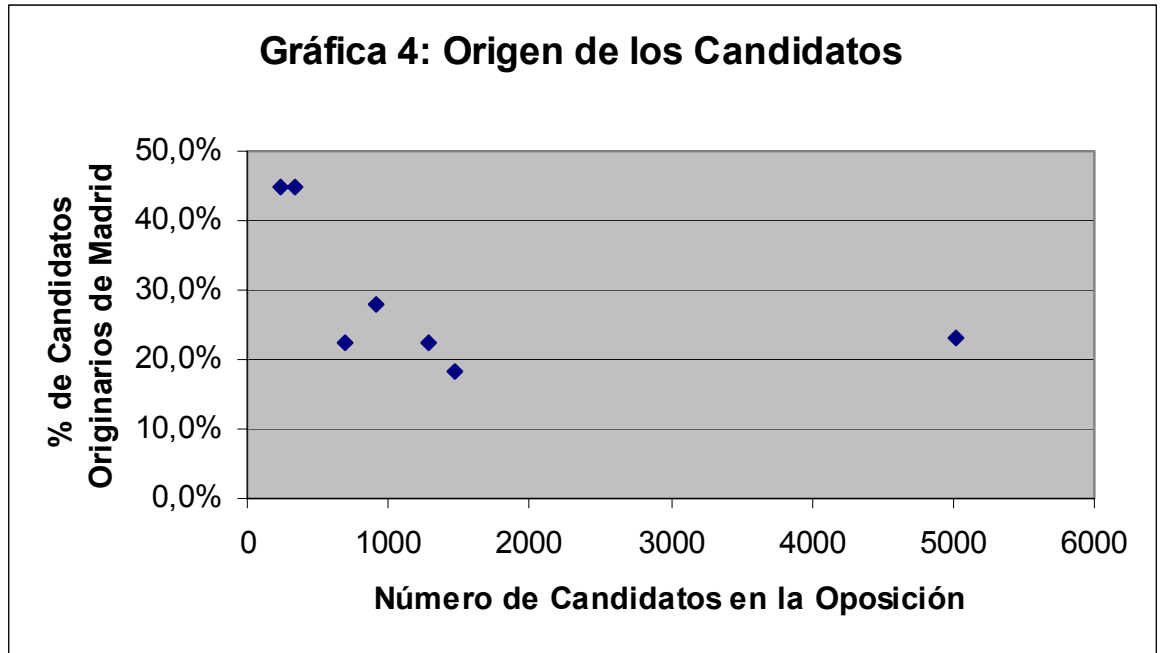


Figure 4:

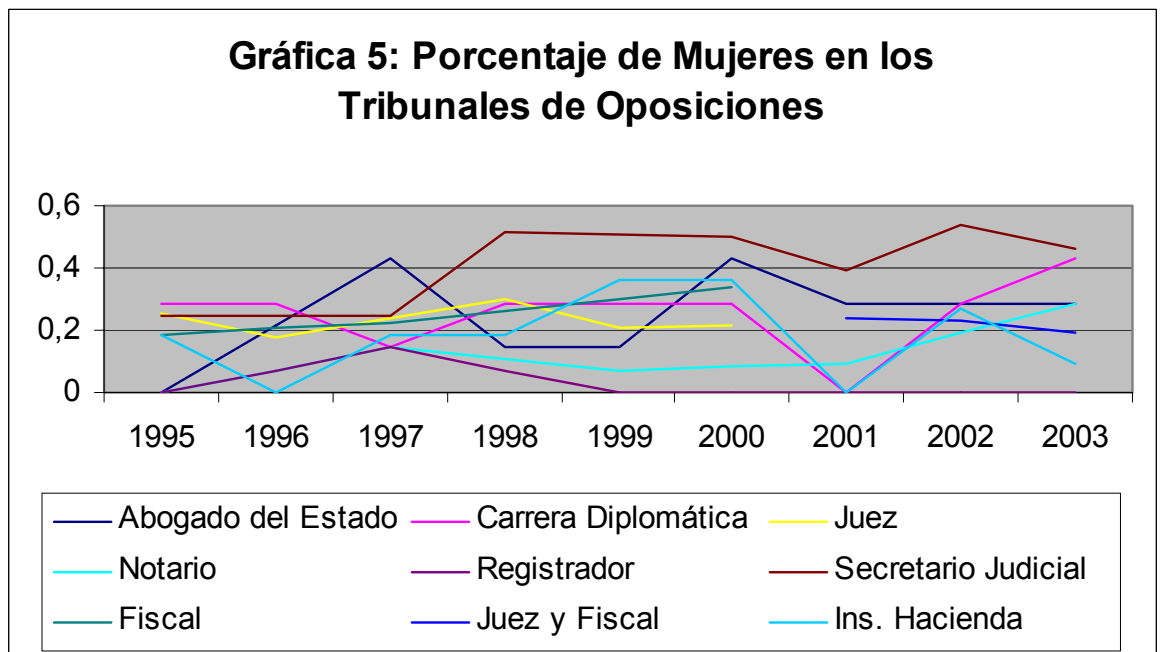


Figure 5:

Table 1: Datos Disponibles

<i>Oposición</i>	<i>Años Disponibles</i>	<i>Candidatos</i>			<i>Condiciones Evaluación</i>			<i>Evaluadores</i>	
		<i>Sexo</i>	<i>Parentesco</i>	<i>DNI</i>	<i>Orden</i>	<i>Momento</i>	<i>Aplazamientos</i>	<i>Sexo</i>	<i>Otras Características</i>
Abogado del Estado	1995, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Carrera Diplomática	2002, 2003	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Carrera Diplomática	2004	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Inspector de Hacienda	2000, 2001, 2002, 2003	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Fiscal	2000	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Juez y Fiscal	2002, 2003	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Notario	1993, 1995	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí	No
Notario	1997, 1999	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Notario	2001, 2003	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Registrador	1995	Sí	Sí	Sí	No	No	No	Sí	No
Registrador	1997, 2000	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Registrador	2001	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Registrador	2003	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Secretario Judicial	2000	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Secretario Judicial	2001, 2002, 2003	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí

*Nota:* *Parentesco* refleja que ha sido posible cruzar los apellidos de los candidatos con los apellidos de los miembros del Cuerpo de Estado al que este aspiraba. *Otras Características* de los evaluadores incluye Experiencia, Edad y Edad de Entrada en la Administración. La disponibilidad de estos datos no es completa, ver Sección 3.3 para más detalles al respecto.

Table 2: Características de las Oposiciones

	<i>Núm. Candidatos</i>	<i>Núm. Convocatorias</i>	<i>Candidatos por Conv.</i>	<i>Tribunales por Conv.</i>	<i>Plazas por Conv.</i>	<i>Ratio Cand./Plazas</i>
Abogado del Estado	1243	5	251,0	1,0	26,0	9,7
Carrera Diplomática	1026	3	342,0	1,0	31,7	10,8
Inspector de Hacienda	3513	4	878,3	1,0	51,0	17,2
Juez y Fiscal	14589	3	4863,0	8,0	119,3	40,8
Notario	8578	6	1429,7	2,3	106,3	13,4
Registrador	3464	5	692,8	1,2	45,0	15,4
Secretario Judicial	6676	4	1669,0	4,0	99,0	16,9
Total	39089	30				

Table 3: Estructura de las Oposiciones

<i>Estructura</i>	<i>Abogado del Estado</i>	<i>Car. Diplomática (1)</i>	<i>Inspector Hacienda (2)</i>	<i>Juez y Fiscal (3)</i>	<i>Notario (4)</i>	<i>Registrador</i>	<i>Secretario Judicial</i>
1ero	Oral	Test	Escrito	Oral	Oral	Oral	Oral
2do	Oral	Oral y Escrito	Escrito	Oral	Oral	Oral	Oral
3ero	Oral	Escrito	Escrito y Oral		Escrito	Escrito	
4to	Escrito		Oral				
5to	Escrito	Escrito	Oral				

(1): En la Convocatoria del 2004 se suprimió el Test y se introdujo el 4to ejercicio -un comentario de texto- como primera prueba.

(2): Los candidatos por promoción interna están exentos de la realización de los dos primeros ejercicios.

(3): En la Convocatoria del 2003/2004 se añadió un test como primer examen.

(4): En Notarías formalmente existe un 4to ejercicio que en las convocatorias analizadas aprobaron todos los candidatos.

Table 4: Momento de la Evaluación

	<i>Años</i>	<i>Ejercicios</i>	<i>Tipo</i>	<i>Núm. Observaciones</i>	<i>Lunes</i>	<i>Núm. Medio Evaluaciones Diarias</i>
Notario	97, 99, 01, 03	1 y 2	Oral	5358	22,4%	4,6
Notario	97, 99, 01, 03	3	Escrito	720	18,9%	6,1
Carrera Diplomática	04	3	Oral	144	14,6%	2
Carrera Diplomática	04	1 y 4	Escrito	371	21,6%	5,9
Registros (1)	01, 03	1 y 2	Oral	895	7,6%	4,2
Secretario Judicial	2000	1 y 2	Oral	1335	19,7%	4,8

(1): En el caso de las oposiciones a Registrador no disponemos de la fecha en que se corrigió el tercer ejercicio.

Table 5: Características de los Candidatos

	<i>Abogado del Estado</i>	<i>Car. Diplomática</i>	<i>Ins. Hacienda</i>	<i>Juez y Fiscal</i>	<i>Notario</i>	<i>Registrador</i>	<i>Sec. Judicial</i>
Años	95, 99, 01, 02, 03	02, 03, 04	02, 03	00, 02, 03	93, 95, 97, 99, 01, 03	95, 97, 99, 01, 03	00, 01, 02
Observaciones	1243	1026	3513	14582	8578	3465	6675
Varón	58,3%	59,3%	52,5%	31,2%	49,0%	48,8%	28,4%
Madrileño	45,7%	44,8%	28,1%	23,0%	22,3%	22,5%	18,2%
Experiencia >=1	67,3%	69,6%	67,4%	77,6%	64,0%	51,8%	53,4%
Experiencia >=2	48,4%	47,5%	46,8%	59,0%	38,3%	25,5%	32,5%

Nota: Experiencia >=1 indica que el candidato se ha presentado en al menos una ocasión anteriormente. Ídem para Experiencia >=2.

Table 6: Parentesco

	<i>Abogado del Estado</i>	<i>Car. Diplomática</i>	<i>Ins. Hacienda</i>	<i>Juez y Fiscal</i>	<i>Notario</i>	<i>Registrador</i>	<i>Sec. Judicial</i>
Funcionarios con Apellido Compuesto	18,50%	23,12%	8,60%	8,76%	10,66%	13,22 %	6,01%
Candidatos con Apellido Compuesto	10,16%	10,13%	4,26%	4,01%	8,11%	10,07%	3,1%
Candidatos Emparentados (1)	0,86%	2,14%	0,71%	0,79% (2)	1,59%	1,50%	0,68% (2)

(1) Es decir, candidatos que poseen un apellido compuesto idéntico al apellido de algún miembro del Cuerpo del Estado al que aspiran.

(2) En ambos casos se ha considerado un Cuerpo del Estado en un sentido amplio, incluyendo tanto el Cuerpo Judicial y Fiscal como el de Secretarios Judiciales.



Table 7: **Tribunales**

<i>Oposición</i>	<i>Años</i>	<i>Núm. Convocatorias</i>	<i>Núm. Tribunales</i>	<i>Núm. Evaluadores por Trib.</i>	<i>Total Evaluadores</i>
Abogado del Estado	95, 99, 00, 01, 02, 03	6	6	7	42
Carrera Diplomática	02, 03, 04	3	3	7	21
Inspector de Hacienda	00, 01, 02, 03	4	4	11	44
Fiscal	00	1	10	8	80
Juez y Fiscal	02, 03	2	14	9	126
Notario	97, 99, 01, 03	4	10	7	70
Registrador	97, 00, 01, 03	4	4	7	28
Secretario Judicial	00, 01, 02, 03	4	16	7	112
Total		27	66		523

Table 8: **Características de los Evaluadores**

	<i>% Mujeres</i>	<i>N</i>	<i>Experiencia</i>	<i>N</i>	<i>Edad</i>	<i>N</i>	<i>Edad de Entrada</i>	<i>N</i>
Abogado del Estado	23%	42	.14	35	44,1	36	29,4	36
Carrera Diplomática	33%	21	.24	21	47,4	7	31,1	7
Inspector de Hacienda	18%	44	.91	44	41,9	27		
Fiscal	34%	80	.6	80	43,8	57	29,5	57
Juez y Fiscal	22%	126	1.90	126	52,0	97	30	97
Notario	14%	70	0	70	46,5	60	28,6	60
Registrador	4%	28	.38	21	45,0	24	27,0	24
Secretario Judicial	47%	112	.20	112	43,9	79	31	79
Total		523		509		389		362

Table 9: **Efecto del Orden de Convocatoria**

	<i>Total</i>	<i>Ab. del Estado</i>	<i>Car. Diplomática</i>	<i>Ins. Hacienda</i>	<i>Juez y Fiscal</i>	<i>Notario</i>	<i>Registrador</i>	<i>Sec. Judicial</i>
<i>Años</i>	<i>Todos</i>	<i>95, 99, 00, 01, 02, 03</i>	<i>02, 03, 04</i>	<i>00, 01, 02, 03</i>	<i>00, 02, 03</i>	<i>97, 99, 01, 03</i>	<i>97, 00, 01, 03</i>	<i>00, 01, 02</i>
<i>Variable Dep.</i>	<i>Éxito</i>	<i>Éxito</i>	<i>Éxito</i>	<i>Éxito</i>	<i>Éxito</i>	<i>Éxito</i>	<i>Éxito</i>	<i>Éxito</i>
<i>Método</i>	<i>Probit</i>	<i>Probit</i>	<i>Probit</i>	<i>Probit</i>	<i>Probit</i>	<i>Probit</i>	<i>Probit</i>	<i>Probit</i>
Orden Convocatoria	-.022*** (.004)	-.033** (.011)	-.040 (.034)	-0.032*** (.010)	-0.007* (.004)	-.033** (.014)	-.030 (.020)	-.044*** (.014)
N	35243	1506	1027	3513	14589	5399	2542	6675
Pseudo R-2	0.0417	0.0069	0.0110	0.0036	0.0133	0.0047	0.0073	0.0120
Prob. Pred.	.045	.102	0.090	.057	0.023	.082	.067	.057

*Notas:* Como control se ha incluido el año y el tribunal en que el candidato fue evaluado. Coeficientes en términos de Efectos Marginales. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente. "Prob. Pred." indica la probabilidad de éxito predicha para el valor medio de las variables independientes.

Table 10: Efecto del Orden en presencia de un Test

	<i>Carrera Diplomática</i>	<i>Juez y Fiscal</i>	<i>Carrera Diplomática</i>	<i>Juez y Fiscal</i>
Años	02,03	03	04	00, 02
Test Inicial	Sí	Sí	No	No
Variable Dep.	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito
Método	Probit	Probit	Probit	Probit
Orden	-.009 (.033)	-.000 (.008)	-.111* (.063)	-.010** (.004)
N	700	4975	327	9614
Pseudo R-2	0.0012	0.0033	0.0126	0.0105
Prob. Pred.	0.078	.017	.119	0.027

*Notas:* Como control se ha incluido el año y el tribunal en que el candidato fue evaluado. Coeficientes en términos de Efectos Marginales. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente. "Prob. Pred." indica la probabilidad de éxito evaluada para el valor medio de las variables independientes.

Table 11: Efecto del Tiempo de Preparación sobre las Calificaciones  
-Notarías y Registros-

Ejercicio	Notario					Registrador				
	1er Ejer.	2do Ejer.	2do Ejer.	3er Ejer.	3er Ejer.	1er Ejer.	2do Ejer.	2do Ejer.	3er Ejer.	3er Ejer.
Variable Dep.	Nota	Nota	Nota	Nota	Nota	Nota	Nota	Nota	Nota	Nota
Método	Tobit	Tobit	Tobit	Cnreg	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit	Cnreg	Tobit
Orden Convocatoria	-.035 (.071)	-168* (.091)	-.218** (.031)	-2.190*** (.650)	-1.716*** (.635)	-.349 (.293)	-.788* (.482)	-.484 (.522)	-1.708* (1.026)	-1.121 (1.931)
Tiempo			.005*** (.001)		.014*** (.002)			.005 (.003)		.015 (.043)
Constante	4.519*** (.083)	4.863*** (.104)	3.956*** (.133)	7.585*** (.722)	6.574*** (.717)	13.844*** (.217)	15.237*** (.287)	14.119*** (.810)	15.610*** (.590)	13.677** (5.424)
N	1274/3840	689/1518	687/1509	448/702	447/701	159/652	85/158	85/158	73/85	73/85
Pseudo R-2	0.0111	0.0124	0.0305	0.0568	0.0706	0.0048	0.0092	0.0146	0.0157	0.0160

*Notas:* La variable *Tiempo* indica el número de días de que dispuso el opositor desde la realización del ejercicio anterior. Como control se ha incluido el año y el tribunal en que el candidato fue evaluado. Entre paréntesis figuran los errores estándar. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente. En los dos primeros ejercicios sólo se publican aquellas notas no inferiores a 5, por lo que el método tobit ha sido empleado. El método *censored-normal* es apropiado cuando el punto de censura no es fijo, como sucede en el tercer ejercicio. En este caso sólo se divulgan la nota del tercer ejercicio correspondiente a aquellos candidatos que han obtenido entre los tres ejercicios una nota total suficientemente alta para entrar en el cupo de plazas. El análisis incluye las convocatorias de 1997, 1999, 2001 y 2003 de las oposiciones a Notario y 2001 y 2003 de las oposiciones a Registrador.

Table 12: **Efecto del Tiempo de Preparación sobre las Calificaciones -Secretario Judicial, Juez y Fiscal-**

Ejercicio	Secretario Judicial		Juez y Fiscal	
	1er Ejer.	2do Ejer.	1er Ejer.	2do Ejer.
Variable Dep.	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
Método	Probit	Probit	Probit	Probit
Orden	-.071*** (.014)	.034 (.086)	-.030*** (.010)	.011 (.039)
N	6676	604	9616	807
Pseudo R-2	0.0132	0.0259	0.0232	0.0105
Prob. Pred.	.088	.657	.079	.334

*Notas:* Como control se ha incluido el año y el tribunal en que el candidato fue evaluado. Los datos, en el caso de Juez y Fiscal, se refieren a las convocatorias del 2000 y 2002 y en Secretario Judicial, a 2000, 2001, 2002 y 2003. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 13: **Efecto del Tiempo de Preparación sobre las Calificaciones -Carrera Diplomática-**

Variable Dep.	Carrera Diplomática			
	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
Método	Probit	Probit	Probit	Probit
Ejercicio	1er Ejer.	2do Ejer.	3er Ejer.	4to Ejer.
Orden	-.177* (.096)	.228** (.106)	-.054 (.141)	-.493** (.224)
N	310	187	145	62
Pseudo R-2	0.0083		0.0008	0.0623
Prob. Pred.	.611	.781	.427	.652

*Notas:* Los datos se refieren a la convocatoria de 2004 de las oposiciones a la Carrera Diplomática. Entre paréntesis figuran los errores estándar. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 14: **Efecto del Tiempo de Preparación sobre las Calificaciones -Inspector de Hacienda-**

Ejercicio	Libre					Promoción Interna		
	1er Ejer.	2do Ejer.	3er Ejer.	4to Ejer.	5to Ejer.	3er Ejer.	4to Ejer.	5to Ejer.
Variable Dep.	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
Método	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
Orden	.021 (.047)	-.132*** (.050)	-.106* (.060)	.043 (.135)	-.251*** (.70)	-.013 (.038)	-.257*** (.067)	.061 (.097)
N	1586	648	419	239	131	1927	469	192
Pseudo R-2	0.0006	0.0107	0.0038	0.0232	0.0587	0.0034	0.0303	0.0596
Prob. Pred.	.409	.648	.568	.549	.771	.243	.400	.551

*Notas:* Los datos se refieren a las convocatorias de 2000, 2001, 2002 y 2003 de las oposiciones al Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 15: **Efecto del Día y la Hora sobre las Calificaciones**

	Exámenes Orales				Exámenes Escritos		
	Total Orales	Notario	Car. Diplomática	Sec. Judicial	Registrador	Car. Diplomática	Notario
Ejercicio		1ero y 2do	3ero	1ero y 2do	1ero y 2do	1ero y 4to	3ero
Variable Dep.	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
Método	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
Lunes	-.035** (.015)	-.040** (.019)	.219* (.116)	-.046** (.021)		-.100** (.050)	
Primero	-.028* (.014)	-.031* (.018)	-.086 (.087)	-.008 (.024)	-.027 (.043)		
Orden Día						-.017** (.008)	.035 (.058)
N	7486	5209	144	1314	800	371	719
Pseudo R-2	0.1596	0.1305	0.0237	0.1980	0.105	0.0165	0.0686
Prob Media	.293	.353	.430	.116	.273	.617	.635

*Notas:* Los datos se refieren a las convocatorias de 1997, 1999, 2001 y 2003 de las oposiciones a Notario, 2004 de la Carrera Diplomática, 2000 de Secretario Judicial, 2001 y 2003 de Registrador. *Primero* y *Lunes* son variables dummy dicotómicas que toman valor uno cuando el candidato ha sido el primero del día en ser evaluado o ha sido evaluado en lunes respectivamente. *Orden Día* toma un continuo de valores entre 0 y 1, indicando el valor 0 que el candidato ha sido el primero del día en ser evaluado y 1 el último. La variable *Lunes* no figura en la regresión de los ejercicios 1 y 2 de las oposiciones a Registrador dado que en estos excepcionalmente se examinó en Lunes. En el ejercicio 3 de las oposiciones a Notario así mismo se ha excluido la variable *Lunes* debido a que la duración de este ejercicio es de sólo una semana. Los controles incluyeron en el caso de los candidatos a Registrador y a Notario el llamamiento, el ejercicio, el tribunal, los días de retraso, el orden de convocatoria y las reservas. En Secretario Judicial y la Carrera Diplomática se controló por el ejercicio y el tribunal. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*, \*\*, \*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 16: **Efecto del Día y la Hora sobre el Retiro y las Calificaciones**

	<i>Oposicion</i>	<i>Notario</i>
Ejercicios	1ero y 2do	
Método	Probit/Heckman	
<b>2da Etapa</b>		
Var. Dep.	Aprobado	
Lunes	.097* (.052)	
Primera Hora	-.149*** (.049)	
<b>1era Etapa</b>		
Var. Dep.	No Retiro	
Lunes	-.007 (.051)	
Primera Hora	.092* (.051)	
N	3280/5208	

*Notas:* Los datos se refieren a las convocatorias de 1997, 1999, 2001 y 2003 de las oposiciones a Notario. Los controles incluyeron el llamamiento, el ejercicio, el tribunal, los días de retraso, el orden de convocatoria, las reservas, la experiencia y el género de los candidatos. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*, \*\*, \*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 17: Efecto de los Aplazamientos sobre las Calificaciones

Convocatoria	Notario			Registrador
	Todas	Barcelona (1999) y Zaragoza (2003)	Madrid (1997 y 2001)	Todas
Ejercicio	1ero y 2do	1ero y 2do	1ero y 2do	1ero y 2do
Variable Dep.	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado
Método	Probit	Probit	Probit	Probit
Retraso	-.014*	-.023**	-.002	.034
	(.008)	(.013)	(.011)	.023
Orden Relativo	-.098***	-.071**	-.129***	-.116**
	(.025)	(.035)	(.034)	(.058)
N	5205	2640	2565	800
Pseudo R-2	0.1216	0.1195	0.1227	0.1058
Prob. Pred.	.352	.366	.326	.272

Notas: Entre paréntesis figuran los errores estándar. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente. Prob. Pred. indica la probabilidad de éxito predicha para el valor medio de las variables independientes.

Table 18: Efecto de las Características de los Candidatos

	Total	Ab. del Estado	Car. Diplomática	Ins. Hacienda	Juez y Fiscal	Notario	Registrador	Sec. Judicial
Años	Todos	95,99,00,01,02,03	02, 03, 04	00,01,02,03	00,02,03	93,95,97,99,01,03	95,97,00,01,03	00,01,02,03
Variable Dep.	éxito	éxito	éxito	éxito	éxito	éxito	éxito	éxito
Método	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
Varón	.003	.028	.019	-.013*	-.002	.017***	.000	-.002
	(.002)	(.017)	(.022)	(.007)	(.002)	(.005)	(.007)	(.007)
Pariente	.047***	.195*	.105***	.149	.007	.075***	-.002	.064
	(.015)	(.131)	(.045)	(.135)	(.014)	(.025)	(.032)	(.063)
N	39345	1506	1026	3513	14582	8578	3465	6675
Pseudo R-2	0.0377	0.0130	0.0135	0.0066	0.0110	0.0137	0.0091	0.0014
Prob. Pred.	.046	.101	.090	.057	.023	.071	.060	.059

Notas: Coeficientes en términos de Efectos Marginales. Como control se incluyó la convocatoria de la oposición en la que participó el candidato. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 19: **Efecto del Apellido Compuesto, del Origen y de la Experiencia**

Variable Dep.	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito
Método	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
Varón	.003 (.002)	.007** (.003)	.006* (.003)	.008 (.005)	.006 (.004)	-.002 (.003)	-.002 (.003)
Pariente	.033*** (.015)	.026* (.015)	.026* (.015)	.047*** (.020)	.050*** (.020)	.040** (.024)	.040** (.024)
Apellido Compuesto	.010** (.005)	.013** (.007)	.013** (.006)	.017* (.011)	.016 (.011)	.010 (.007)	.009 (.007)
Madrileño							.007** (.004)
Experiencia >=1			.044*** (.004)		.032*** (.007)		
Experiencia >=2					.035*** (.008)		
N	39345	24330	24330	14098	14098	21059	21059
Pseudo R-2	0.0380	0.0335	0.0547	0.0117	0.0357	0.0420	0.0426
Prob. Pred.	.046	.054	.050	.070	.066	.041	.041

*Notas:* En cada regresión se han incluido todas aquellas observaciones, pertenecientes a cualquiera de las oposiciones estudiadas, para la que los datos correspondientes estaban disponibles. Como control se incluyó la convocatoria de la oposición en la que participó el candidato. Coeficientes en términos de Efectos Marginales. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*, \*\*, \*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 20: **Efecto de las Características del Tribunal sobre las Calificaciones**

Variable Dep.	<i>Secretario Judicial</i>	<i>Juez y Fiscal</i>
	Aprobado	Aprobado
Método	Probit	Probit
% Mujeres	.010 (.014)	-.012*** (.0028)
Experiencia	-.004 (.007)	.003** (.001)
Edad	.003*** (.001)	.001*** (.000)
Edad Entrada	-.004*** (.001)	-.002*** (.000)
N	6675	11036
Pseudo R-2	0.0022	0.0218
Prob. Pred.	.058	.035

*Notas:* Las variables independientes representan valores en diferencias respecto al valor medio de cada convocatoria. En Juez y Fiscal se excluyeron aquellos candidatos que no aprobaron el test inicial en el 2003. En ambas regresiones se ha utilizado como *pesos* el tamaño de cada tribunal. Como control se incluyó la convocatoria de la oposición en la que participó el candidato. Los coeficientes se presentan en términos de Efectos Marginales. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*, \*\*, \*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 21: Efecto de las Características del Tribunal sobre el Éxito de los Candidatos según su Género

Variable Dep.	Intra-Convocatoria(1)		Entre -Convocatorias(2)	
	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito
Método	Probit	Probit	Probit	Probit
Varón	.0052 (.0036)	.0049 (.0033)	.0053* (.0032)	.0044 (.0029)
% Mujeres	-.0065 (.0058)	-.0153* (.0089)	-.0068 (.0060)	-.0166* (.0070)
Varón*% Mujeres		.0258 (.0238)		.0302* (.0160)
Experiencia	.0005 (.0017)	.0019 (.0042)	.0005 (.0017)	.0011 (.0027)
Varón*Experiencia		-.0045 (.0121)		-.0023 (.0069)
Edad Media	.0009*** (.0003)	.0019*** (.0004)	.0010*** (.0003)	.0015*** (.0004)
Varón*Edad Media		-.0028*** (.0009)		-.0016** (.0007)
Edad Entrada	-.0014*** (.0004)	-.0020*** (.0007)	-.0015*** (.0005)	-.0017*** (.0005)
Varón*Edad Entrada		.0016 (.0022)		.0009 (.0014)
N	23110	23110	26214	26214
Pseudo R-2	0.0859	0.0867	0.0804	0.0811
Prob. Media	.045	.044	.047	.047

(1) En las dos primeras columnas las variables independientes representan valores en diferencias respecto al valor medio de cada convocatoria. Las observaciones corresponden a las oposiciones a Notario, Secretario Judicial y Carrera Judicial y Fiscal. En este último caso se han excluido aquellos candidatos que no superaron el test. Como control se incluyó la convocatoria en la que participó el candidato, el orden, las *reservas* y el *parentesco*.

(2) En las dos últimas columnas las variables independientes representan valores en diferencias respecto al valor medio del total de convocatorias en las oposiciones al correspondiente Cuerpo del Estado. A las observaciones incluidas en las dos primeras columnas en este caso se añaden las oposiciones a Abogado del Estado, Registros y a la Carrera Diplomática. En las oposiciones a Juez y Fiscal, la Carrera Diplomática y a Inspector de Hacienda se han excluido los candidatos que no superaron los exámenes anónimos iniciales. Como control se incluyó la convocatoria en la que participó el candidato, las *reservas* y el *parentesco*.

Notas: Las observaciones están ponderadas de tal forma que todos los tribunales reciban el mismo peso. Los coeficientes se presentan en términos de Efectos Marginales. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*, \*\*, \*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 22: **Efecto de la Presencia de Mujeres en el Tribunal sobre las Posibilidades de Éxito de los Candidatos según su Género**

Oposición	Abogado del Estado	Car. Diplomática	Insp. Hacienda	Juez y Fiscal	Notario	Registrador	Sec. Judicial
Años	95,99,00,01,02,03	02,03,04	00,01,02,03	00,02,03	93,95,97,99,01	95,97,00, 01,03	00,01,02,03
Variable Dep.	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito
Método	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
Varón	.030*	.017	-.019**	-.004	.018****	.001	-.001
	(.016)	(.022)	(.009)	(.003)	(.004)	(.002)	(.007)
% Mujeres				-.010*	.007		-.015
				(.006)	(.024)		(.014)
Varón*% Mujeres	-.003	.188	-.012	.008	.034	.192***	.031
	(.099)	(.318)	(.061)	(.014)	(.027)	(.019)	(.040)
N	1506	625	2346	11036	8578	3465	6675
Pseudo R-2	0.015	0.018	0.089	0.017	0.0979	0.150	0.001
Prob. Pred.	.099	.137	.073	.030	.063	.048	.059

*Notas:* Los coeficientes se presentan en términos de Efectos Marginales. Las observaciones están ponderadas de tal forma que todos los tribunales reciban el mismo peso. En las oposiciones a Juez y Fiscal, la Carrera Diplomática y a Inspector de Hacienda se han excluido los candidatos que no superaron los exámenes anónimos iniciales. Como control se incluyó la convocatoria de la oposición en la que participó el candidato, la existencia de *parentesco* y el orden. En Registros y Notarías se incluyeron las *reservas* pero no el orden. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*, \*\*, \*\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.



Table 23: Efecto de las Características del Tribunal sobre el Éxito de los Candidatos según su Parentesco

Variable Dep.	Intra-Convocatoria(1)		Entre -Convocatorias(2)	
	Éxito	Éxito	Éxito	Éxito
Método	Probit	Probit	Probit	Probit
Pariente	.0461*** (.0147)	.0423*** (.0130)	.0448*** (.0145)	.0421*** (.0139)
% Mujeres	-.0065 (.0058)	-.0082 (.0058)	-.0060 (.0063)	-.0076 (.0062)
Pariente*% Mujeres		.1017 (.0772)		.1134 (.0718)
Experiencia	.0005 (.0017)	.0007 (.0018)	.0005 (.0018)	.0005 (.0018)
Pariente*Experiencia		-.0283 (.0346)		-.0112 (.0267)
Edad Media	.0009*** (.0003)	.0009*** (.0003)	.0009*** (.0003)	.0009*** (.0003)
Pariente*Edad Media		.0017 (.0041)		.0016 (.0021)
Edad Entrada	-.0014*** (.0004)	-.0012*** (.0004)	-.0014*** (.0005)	-.0013*** (.0005)
Pariente*Edad Entrada		-.0144** (.0066)		-.0080* (.0043)
N	23110	23110	26931	26931
Pseudo R-2	0.0859	0.0865	0.0775	0.0779
Prob. Pred.	.045	.045	.048	.048

(1) En las dos primeras columnas las variables independientes representan valores en diferencias respecto al valor medio de cada convocatoria. Las observaciones corresponden a las oposiciones a Notario, Secretario Judicial y Carrera Judicial y Fiscal. En este último caso se han excluido aquellos candidatos que no superaron el test. Como control se incluyó la convocatoria en la que participó el candidato, el orden, las *reservas* y el *parentesco*.

(2) En las dos últimas columnas las variables independientes representan valores en diferencias respecto al valor medio del total de convocatorias en las oposiciones al correspondiente Cuerpo del Estado. A las observaciones incluidas en las dos primeras columnas en este caso se añaden las oposiciones a Abogado del Estado, Registros y a la Carrera Diplomática. En las oposiciones a Juez y Fiscal, la Carrera Diplomática y a Inspector de Hacienda se han excluido los candidatos que no superaron los exámenes anónimos iniciales. Como control se incluyó la convocatoria en la que participó el candidato, las *reservas* y el *parentesco*.

Notas: Las observaciones están ponderadas de tal forma que todos los tribunales reciban el mismo peso. Los coeficientes se presentan en términos de Efectos Marginales. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*, \*\*, \*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 24: Efecto de la Procedencia del Tribunal sobre el Éxito de los Candidatos según su Origen

	<i>Notario</i>
Variable Dep.	Éxito
Método	Probit
Candidato Madrileño	-.012 (.022)
Madrileño Evaluado en Madrid	.073** (.042)
Candidato Zaragozano	-.051** (.008)
Zaragozano evaluado en Zaragoza	.078 (.109)
Varón	-.001 (.012)
Pariente	.138*** (.033)
Experiencia>=1	.008 (.028)
Experiencia>=2	.021 (.017)
Experiencia>=3	.019** (.009)
Experiencia>=4	-.014 (.017)
N	1587
Pseudo R-2	0.1598
Prob. Media	.058

*Notas:* Las observaciones corresponden a los candidatos a las oposiciones a Notario convocadas en Madrid en 2001 y en Zaragoza en 2003. Como control se incluyó la convocatoria de la oposición en la que participó el candidato y si poseía una *Reserva*. Los coeficientes se presentan en términos de Efectos Marginales. Entre paréntesis figuran los errores estándar ajustados por *cluster* tribunal. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 25: **Primer Ejercicio de las Oposiciones a Juez y Fiscal**

Juez y Fiscal					
Año	2002	2002	2003	2003	2003
Ejercicio	1ero - Oral	1ero - Oral	Test	Test	Test
Variable Dep.	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Aprobado	Nota $\geq$ 85.5
Método Est.	Probit	Probit	Probit	Probit	Probit
Pariente	.100** (.061)	.109** (.065)	.028 (.070)	.029 (.071)	.038 (.052)
Varón	-.014 (.009)	-.012 (.010)	.079*** (.014)	.081*** (.014)	.064*** (.010)
Madrileño		.009 (.011)		-.032** (.017)	-.014 (.010)
Experiencia $\geq$ 1				.215*** (.014)	.085*** (.008)
Experiencia $\geq$ 2		.060*** (.009)			
Experiencia $\geq$ 3				.009*** (.014)	.003 (.009)
N	5122	4791	4973	4973	4973
Pseudo R-2	0.0016	0.0138	0.0054	0.0446	0.0345
Prob. Pred.	.107	.112	.286	.275	.106

Notas: Los coeficientes se presentan en términos de Efectos Marginales. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

Table 26: **Primer Ejercicio de las Oposiciones a la Carrera Diplomática**

Carrera Diplomática			
Año	2002, 2003	2004	2004
Ejercicio	Test	Comentario de Texto	Comentario de Texto
Variable Dep.	Aprobado	Aprobado	Aprobado
Método Est.	Probit	Probit	Probit
Pariente	.032 (.147)	.258 (.154)	.319* (.118)
Varón	.152*** (.037)	.078 (.056)	.062 (.058)
Experiencia $\geq$ 1			.040 (.077)
Experiencia $\geq$ 2			.315*** (.064)
Madrileño	.066 (.041)	.021 (.060)	.007 (.062)
N	700	326	326
Pseudo R-2	0.018	0.0087	0.049
Prob. Pred.	.426	.578	.577

Notas: Los coeficientes se presentan en términos de Efectos Marginales. \*,\*\*,\*\*\* representan niveles de confianza del 10, 5 y 1 por ciento respectivamente.

## RELACION DE DOCUMENTOS DE FEDEA

### DOCUMENTOS DE TRABAJO

- 2005-01: “¿Qué determina el éxito en unas Oposiciones?”, **Manuel F. Bagüés**.
- 2004-29: “Demografía y empleo de los trabajadores próximos a la jubilación en Cataluña”, **J. Ignacio Conde-Ruiz y Emma García**
- 2004-28: “The border effect in Spain”, **Salvador Gil-Pareja, Rafael Llorca-Vivero, José A. Martínez-Serrano y Josep Oliver-Alonso**.
- 2004-27: “Economic Consequences of Widowhood in Europe: Cross-country and Gender Differences” **Namkee Ahn**.
- 2004-26: “Cross-skill Redistribution and the Tradeoff between Unemployment Benefits and Employment Protection”, **Tito Boeri, J. Ignacio Conde-Ruiz y Vincenzo Galasso**.
- 2004-25: “La Antigüedad en el Empleo y los Efectos del Ciclo Económico en los Salarios. El Caso Argentino”, **Ana Carolina Ortega Masagué**.
- 2004-24: “Economic Inequality in Spain: The European Union Household Panel Dataset”, **Santiago Budría y Javier Díaz-Giménez**.
- 2004-23: “Linkages in international stock markets: Evidence from a classification procedure”, **Simon Sosvilla-Rivero y Pedro N. Rodríguez**.
- 2004-22: “Structural Breaks in Volatility: Evidence from the OECD Real Exchange Rates”, **Amalia Morales-Zumaquero y Simon Sosvilla-Rivero**.
- 2004-21: “Endogenous Growth, Capital Utilization and Depreciation”, **J. Aznar-Márquez y J. R. Ruiz-Tamarit**.
- 2004-20: “La política de cohesión europea y la economía española. Evaluación y prospectiva”, **Simón Sosvilla-Rivero y José A. Herce**.
- 2004-19: “Social interactions and the contemporaneous determinants of individuals’ weight”, **Joan Costa-Font y Joan Gil**.
- 2004-18: “Demographic change, immigration, and the labour market: A European perspective”, **Juan F. Jimeno**.
- 2004-17: “The Effect of Immigration on the Employment Opportunities of Native-Born Workers: Some Evidence for Spain”, **Raquel Carrasco, Juan F. Jimeno y Ana Carolina Ortega**.
- 2004-16: “Job Satisfaction in Europe”, **Namkee Ahn y Juan Ramón García**.
- 2004-15: “Non-Catastrophic Endogenous Growth and the Environmental Kuznets Curve”, **J. Aznar-Márquez y J. R. Ruiz-Tamarit**.
- 2004-14: “Proyecciones del sistema educativo español ante el *boom* inmigratorio”, **Javier Alonso y Simón Sosvilla-Rivero**.
- 2004-13: “Millian Efficiency with Endogenous Fertility”, **J. Ignacio Conde-Ruiz, Eduardo L. Giménez y Mikel Pérez-Nievas**.
- 2004-12: “Inflation in open economies with complete markets”, **Marco Celentani, J. Ignacio Conde Ruiz y Klaus Desmet**.
- 2004-11: “Well-being Consequences of Unemployment in Europe”, **Namkee Ahn, Juan Ramón García López y Juan F. Jimeno**
- 2004-10: “Regímenes cambiarios *de facto* y *de iure*. Una aplicación al tipo de cambio yen/dólar”, **Francisco Ledesma-Rodríguez, Manuel Navarro-Ibáñez, Jorge Pérez-Rodríguez y Simón Sosvilla-Rivero**.

### TEXTOS EXPRESS

- 2004-02: “¿Cuán diferentes son las economías europea y americana?”, **José A. Herce**.
- 2004-01: “The Spanish economy through the recent slowdown. Current situation and issues for the immediate future”, **José A. Herce y Juan F. Jimeno**.