

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

Manuel F. Bagüés<sup>†</sup>

Primera versión: Marzo, 2004.

Esta versión: Octubre, 2004.

## Abstract

A menudo se considera que la existencia de las "oposiciones", en su actual diseño, garantiza un proceso de selección objetivo e imparcial para el acceso a la función pública. Este artículo analiza la calidad de la evaluación de unos 35000 candidatos en diversas convocatorias de siete importantes Cuerpos del Estado. La evidencia empírica muestra que el éxito de los candidatos depende considerable y significativamente de una serie de factores independientes de la calidad. En primer lugar se encuentran síntomas de la existencia de una gran aleatoriedad y subjetividad en la evaluación. En segundo lugar se observa que las características de los miembros del tribunal -edad actual, edad de entrada en el Cuerpo, escalafón, género- influyen en las posibilidades de éxito de los candidatos según su género o parentesco. Diversa evidencia adicional sugiere que determinados grupos pueden estar siendo favorecidos. El autor propone la introducción, en semejanza con otros países de nuestro entorno, de tres reformas del sistema: la imposición sistemática del anonimato y la doble corrección en los exámenes escritos, la realización de un test inicial y la creación de un órgano superior de supervisión de la evaluación.

## 1 Introducción

Con el nombre genérico de "oposiciones" se suele denominar al procedimiento selectivo utilizado por parte del Estado para la concesión de

---

\*Debemos agradecer a los profesores Benito Arruñada, Florentino Felgueroso, Cristina Fernández, María José Pérez y Neus Palomeras su inestimable 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.

<sup>†</sup>Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa. E-mail: manuel.bagues@sssup.it

un amplio abanico de plazas y títulos. Este proceso consiste, en general, en "una o más pruebas en las que los aspirantes a un determinado puesto muestran su respectiva competencia, juzgada por un tribunal"<sup>1</sup>. Las oposiciones tienen su origen en la búsqueda de un sistema de selección en el acceso a la función pública que garantice la objetividad y la imparcialidad. A través de las oposiciones se decide 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. El impacto para la sociedad de dichos procesos de selección es también muy importante 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 (EPA, 2004). De estos, unos 131.000 eran titulados universitarios. Sin embargo, y a pesar de esta importancia, hasta el momento no existen -al menos dentro del conocimiento del autor- estudios que contrasten la calidad y eficiencia de estos procesos de selección.

La evaluación de un individuo suele ser doblemente problemática. En primer lugar se plantea el dilema de qué conocimientos se deben evaluar. Intentar evaluar como será el desempeño futuro de un candidato como juez o como diplomático podría resultar extremadamente difícil, costoso e impreciso. En general se opta por la evaluación de la calidad en otras dimensiones más objetivables, con la esperanza de que el conocimiento de la calidad del candidato en estas dimensiones proveerá al evaluador de cierta información sobre su desempeño futuro en la dimensión relevante. Valorar la idoneidad de las materias exigidas actualmente en las oposiciones es una cuestión sin duda importante pero que escapa al alcance de este trabajo. El presente artículo se limita a analizar la magnitud del error que se comete al evaluar los conocimientos que los candidatos poseen en las áreas que oficialmente han sido designadas. Para ello hemos utilizado datos referentes a las últimas convocatorias de siete de los principales Cuerpos del Estado: Cuerpo Diplomático (2002, 2003, 2004); Carrera Judicial y Fiscal (2000 -sólo fiscal-, 2002, 2003); Cuerpo de Abogados del Estado (1999, 2001, 2002, 2003); Consejo General del Notariado (1993, 1995, 1997, 2000, 2001, 2003), Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles (1995, 1997, 1999, 2001, 2003), Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado (2002, 2003) y Secretaríos Judiciales (2000, 2001, 2002)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>DRAE, 22.<sup>a</sup> edición, 2001.

<sup>2</sup>Ver Apéndice I para una descripción detallada de los datos. Aunque hubiera sido deseable, por carencia de datos apropiados ha sido imposible la extensión del estudio a los procesos de selección de otros ámbitos, tal como podría ser el sector

La estructura del artículo es la siguiente. En el apartado 2 se discute desde un punto de vista teórico el diseño de una evaluación óptima y los diversos sesgos que pueden surgir. Algunos de los elementos de dicho diseño que analizamos son el grado de subjetividad, la existencia o no de anonimato y el número óptimo de tribunales. En la sección 3 se presentan los datos utilizados, detallando los métodos y las condiciones de la evaluación y describiendo las características personales de los candidatos y de los evaluadores. En la sección 4 se analiza empíricamente la presencia de sesgos, contrastando sus posibles causas. El análisis realizado halla abundantes síntomas de la existencia de una gran aleatoriedad y subjetividad en la evaluación. Además, se detectan errores de diseño tales como un excesivo número de candidatos por tribunal y un innecesario abuso de los aplazamientos. Por último, se muestran evidencias consistentes con la existencia de favoritismo hacia determinados grupos de candidatos. 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 oposiciones también 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 naturaleza de cada caso concreto. En primer lugar es necesario elegir el contenido a evaluar, tanto en lo que se refiere a su grado de especificidad como a su grado de subjetividad. Otra decisión se refiere al método mediante el cual los candidatos serán evaluados. A la hora de evaluar una materia es posible elegir entre diversos métodos. Los sistemas de evaluación empleados tradicionalmente en las oposiciones se pueden resumir en la siguiente taxonomía: exámenes tipo test, exámenes escritos y exámenes orales. Cada uno de estos tipos de exámenes tiene sus características en términos de las dimensiones que permite evaluar, la existencia o no de anonimato y las diferencias que pueda generar entre las condiciones en que son evaluados los distintos candidatos.

### **2.0.1 Contenido**

Cualquier reforma de un sistema de selección quedaría incompleta si únicamente se circunscribe a las formas pero no afecta a los contenidos. En general a la hora de seleccionar el contenido podemos señalar dos tipos 

---

universitario, donde la existencia de sesgos de evaluación no es menos descartable.

de disyuntivas. En primer lugar se debe elegir el grado de especificidad de los contenidos requeridos. Requerir unos conocimientos muy específicos al puesto a desempeñar puede generar elevados costes de búsqueda de rentas, ya que para la inmensa mayoría de candidatos que no aprueba la oposición estos conocimientos resultarán inútiles<sup>3</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. Cuanto mayor es la especificidad de los contenidos mayor es la probabilidad de que estos esten 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 proveerían muy poca información sobre la capacidad de los candidatos de desempeñar correctamente en el futuro las funciones a las que aspiran. Diversas consideraciones de tipo teórico muestran la existencia de externalidades y señalan la conveniencia de que los contenidos de una oposición se decidan en niveles superiores al Cuerpo de Estado para el que se realiza la selección.

Otra disyuntiva existente se refiere a la subjetividad<sup>4</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 en estas dimensiones sirva como proxy de la calidad del candidato 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.

## 2.0.2 Método

En las oposiciones se ha venido utilizando mayoritariamente los exámenes orales para materias teóricas, los escritos para las prácticas y, recientemente, tests eliminatorios como primera prueba.

---

<sup>3</sup>Aunque no siempre ocurre así. Miguel Delibes definía los textos de Derecho Mercantil de Joaquín Garrigues como su gran influencia literaria. En *El Camino* recomienda 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".

<sup>4</sup>Subjetivos en el sentido de que el error cometido en la estimación de la calidad tiene una alta varianza.

El examen tipo test garantiza que todos los candidatos contesten a las mismas preguntas, se examinen en las mismas condiciones y, exceptuando la inevitable aleatoriedad que se deriva del hecho de que sólo es posible examinar los conocimientos en un área limitada, limita el error de medida por parte del evaluador. Otra ventaja importante es que posibilita el anonimato de los candidatos. Por contra su principal handicap reside en que sólo es posible aplicar dicho tipo de exámenes a áreas muy específicas, con lo que puede suceder que estas se hallen demasiado alejadas de la dimensión de interés para el evaluador.

El examen por escrito permite la evaluación de la capacidad de expresión escrita del candidato, al mismo tiempo que permite evaluar una serie más amplia de contenidos que el test, garantizando al mismo tiempo que todos los candidatos realicen la examinación en las mismas condiciones y, potencialmente, mantengan su anonimato<sup>5</sup>. Sin embargo en la fase de corrección necesariamente se generarán variaciones. Estas pueden deberse tanto debido a variaciones en el momento en que es corregido cada examen, como a una potencial variación en la identidad del evaluador.

Por último la realización de un examen oral permite la evaluación de la expresión oral del candidato. El coste de esta mayor "proximidad" será doble. Por un lado en un examen oral inevitablemente varían las condiciones en que son evaluados los candidatos, tanto en la fase de realización de la prueba como en la de su corrección. Además, dado que varía el contenido de la pregunta, si existe una gran dispersión en la dificultad de las preguntas posibles, esto aumentará el error cometido en la evaluación<sup>6</sup>. Así mismo la naturaleza de la examinación oral dificulta enormemente que se pueda mantener oculta la identidad de los candidatos a los evaluadores<sup>7</sup>.

## \*\* AQUÍ TABLA I - MÉTODOS DE EXAMINACIÓN

Así pues, la evaluación oral y escrita, aunque permiten evaluar un espectro más amplio de contenidos, generan diferencias respecto a las

---

<sup>5</sup>Este anonimato es sin embargo sólo potencialmente posible. Excepto en un caso, en las oposiciones estudiadas en el presente trabajo la identidad de los candidatos es conocida por el tribunal incluso en aquellos exámenes realizados por escrito.

<sup>6</sup>Aunque la información disponible no nos permite contrastar la potencial existencia de diferencias significativas en la dificultad de las preguntas, dada la abundante evidencia anecdótica recibida al respecto sería recomendable que en el futuro este tema recibiera una mayor atención por parte de los evaluadores.

<sup>7</sup>Aún así no es imposible garantizar cierto anonimato. Una posibilidad es que se identifique a los candidatos sólo por un número. Otra posibilidad más extrema sería, en la línea de la política de selección de la mayoría de las orquestas sinfónicas americanas (ver Goldin & Rouse, 2000), la utilización de paneles que ocultasen la identidad de los candidatos durante la examinación.

condiciones en que son calificados los candidatos. Adicionalmente, si no se preserva el anonimato, no se puede descartar que el conocimiento de la identidad por parte del evaluador afecte a la calificación.

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 óptimo de la evaluación que también trataremos son el número de tribunales que evaluarán a los candidatos (o si se prefiere, cuanto tiempo se prolongará la evaluación en cada tribunal) y como se pueden asignar las plazas entre varios tribunales, ya sea mediante evaluación relativa -un número fijo de plazas otorgadas por cada tribunal- o mediante evaluación absoluta -el número de plazas otorgado por cada tribunal dependerá de las calificaciones totales-.

## **2.1 Sesgos Asociados a la Subjetividad**

Cuando se produce la evaluación de un grupo de candidatos, excepto en el caso patológico del examen tipo test, necesariamente existirán diferencias en las condiciones en las que los candidatos son calificados o realizan el examen. Estas diferencias podrían ser de carácter ordinal -distinto orden-, temporal -distinto momento- o incluso referirse a la identidad del tribunal que los evalúa. Si el método de evaluación de una materia resulta relativamente subjetivo, no sólo la medición de la calidad resulta menos precisa, sino que además esta subjetividad podría reflejarse en la aparición de sesgos sistemáticos asociados a las variaciones en las condiciones en que las que los candidatos realizan la evaluación.

### **2.1.1 Efecto del Orden**

Si hay subjetividad el orden podría 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. 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. Tras meses de evaluación puede resultar difícil mantener los mismos criterios o baremos.

**Proposition 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 potencialmente afectar a las calificaciones.

**Efecto Día** 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 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>8</sup>, la productividad de los trabajadores<sup>9</sup> o incluso la rentabilidad de las inversiones bursátiles<sup>10</sup>. Tanto en el caso de que el lunes influyese negativamente en el estado de ánimo de los evaluadores como en el caso que perjudicase el desempeño de los candidatos cabría esperar que las notas de los candidatos evaluados o/y calificados dicho día sean menores. La cuantía del sesgo introducido por parte de los evaluadores será menor cuanto más "objetiva" sea la naturaleza de la evaluación.

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

**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 un mismo día. 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.

**Proposition 3** *Si la evaluación es relativamente subjetiva la calificación esperada puede variar a lo largo del día.*

---

<sup>8</sup>Dicho efecto ha sido por ejemplo documentado por David Card y Brian P. McCall ("Is Workers' Compensation Covering Uninsured Medical Costs? Evidence from the 'Monday Effect'").

<sup>9</sup>En Alemania se utiliza el término Montag's Auto (coche del lunes) para referirse a los coches de baja calidad o "limones".

<sup>10</sup>Este efecto aparece documentado por primera vez en 1931 en un artículo por M. J. Fields en el Journal of Business.

### 2.1.3 Efecto del Tribunal: Evaluación Relativa vs Evaluación Absoluta

Cuando existen varios tribunales se plantea el problema de como 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 entre los distintos tribunales mayor. En este caso la calidad media de los candidatos que obtengan plaza será mayor en algunos tribunales que en otros.

Por el contrario, si 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 apliquen el mismo baremo o sean igual de severos. En este caso también la calidad media de los candidatos elegidos en algunos tribunales será inferior.

**Proposition 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 la probabilidad de que un candidato apruebe.*

## 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 adicional pudiera afectar a sus calificaciones. La existencia de un comportamiento discriminatorio por parte de los evaluadores podría derivar de dos motivaciones bien distintas.

Puede darse que los evaluadores conozcan que un grupo<sup>11</sup> de candidatos, aún siendo su calidad media en las dimensiones evaluables similar a la del resto de candidatos, posea 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 los candidatos pertenecientes a dicho grupo, para así tener también en cuenta su mayor calidad media en la dimensión "no evaluable"<sup>12</sup>. Esto es lo que se denomina generalmente "discriminación estadística" (Arrow, 1972; Phelps, 1972). Así mismo podría ocurrir que los evaluadores tuviesen preferencia por determinado grupo de candidatos, independi-

---

<sup>11</sup>Por grupo entendemos un conjunto de individuos con una característica observable común, tal como puede ser el género o, en algunos casos, su parentesco familiar.

<sup>12</sup>Podría suceder si, por ejemplo, el hecho de tener familiares en la profesión aumentase la penalización que sufriría un profesional que comete una infracción.



entamente de su calidad. Esto es lo que se conoce habitualmente como discriminación "por gusto" (Becker, 1975).

Una extensa literatura empírica ha documentado la existencia de discriminación por razones de raza o sexo en numerosos ámbitos del mercado laboral<sup>13</sup>. Aunque menos extensa, también una serie de trabajos apuntan a la importancia de las conexiones personales y del nepotismo<sup>14</sup>. Este tipo de trabajos se han visto en general impelidos por la dificultad de diferenciar empíricamente entre aquellos casos en los que un grupo obtiene mejores calificaciones (o salarios) porque su productividad es mayor y aquellos otros casos donde las diferencias son el producto de la discriminación por parte de los evaluadores<sup>15</sup>. En muchos casos no se puede descartar que existan diferencias en la calidad media entre distintos grupos. Así, en el caso de las oposiciones a altos 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 correlacionada con la calidad del candidato si, por ejemplo, la mayor cercanía a la profesión ha aumentado sus conocimientos o, complementariamente, le ha facilitado el acceso a mejores preparadores.

Así pues el problema empírico reside en testar si, de existir, las diferencias en las calificaciones obtenidas por diversos grupos se deben a la existencia de discriminación o, por el contrario, sólo reflejan diferencias en calidad<sup>16</sup>. Para contrastar si la existencia de diferencias en la calificación responde a la presencia de discriminación o simplemente refleja calidades distintas proponemos dos estrategias. La primera consiste en contrastar si las probabilidades de éxito de los candidatos que pertenecen a ciertos grupos depende de las características de los evaluadores.

---

<sup>13</sup>Blau & Kahn (2000) ofrecen datos generales al respecto.

<sup>14</sup>Sobre el nepotismo en general ver "In Praise of Nepotism: A Natural History", por Adam Bellow. Un caso más específico se puede encontrar en "Why So Many Children of Doctors Become Doctors - Nepotism vs. Human Capital Transfers", Lentz & Laband, 1989. Para una explicación de como el nepotismo puede persistir con mercados competitivos ver "Discrimination, Nepotism and Long-Run Wage Differentials", por Matthew S. Goldberg, QJE, 1982.

<sup>15</sup>Por otro lado si un determinado grupo posee una mayor calidad media que el resto de la población es natural que obtenga también una mejor calificación media. En este caso no cabría hablar de discriminación, ni la existencia de estas diferencias debe generar mayor preocupación en los diseñadores del sistema de selección más allá de la potencial existencia de discrepancias entre las dimensiones objeto de la evaluación y la productividad futura de los candidatos.

<sup>16</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.

**Proposition 5** *Si no existen discriminación de grupo las características de los evaluadores no deben afectar a las probabilidades de éxito de los miembros de un grupo.*

La segunda estrategia, en el espíritu del trabajo de Blank (1991), Goldin and Rouse (1999) o Lavy (2004), propone 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.

**Proposition 6** *Si existe discriminación, el grupo favorecido obtendrá calificaciones relativamente más bajas cuando el ejercicio es anónimo.*

## 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 elegir el número de tribunales que efectuará la evaluación o, lo que es lo mismo, la duración de la oposición. Dado un número total de candidatos cuanto tiempo se prolonga cada ejercicio depende del número total de tribunales evaluadores.

En general las oposiciones constan de una serie de pruebas eliminatorias, donde la duración de cada prueba es proporcional al número de candidatos a evaluar. 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 que cada candidato dispone para preparar cada examen y puede así también influenciar en su rendimiento. Por ejemplo, en Notarías, el primer ejercicio dura unos seis meses, el segundo dura tres y el tercer se realiza en un día. Esto conlleva que, dado un llamamiento, aquellos candidatos situados al principio de la lista dispongan de más para preparar el segundo ejercicio, y en caso de aprobar, también para preparar el tercero<sup>17</sup>.

---

<sup>17</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. En este caso un sesgo puede surgir bajo dos condiciones. Bien si existe una tasa de depreciación u olvido del conocimiento, o bien si, aunque no exista tasa de olvido, los candidatos padecen algún sesgo cognitivo que les impide distribuir equitativamente su tiempo de estudio entre los tres exámenes. Este sería el caso por ejemplo si en vez de maximizar la probabilidad de éxito global también valorasen el hecho de aprobar el primer examen. En este caso un candidato situado al final de la lista asignaría un tiempo excesivo a la preparación del primer ejercicio.

**Proposition 7** *Cuantos más candidatos hay en un tribunal más ventaja tendrán los candidatos situados al principio de la convocatoria.*

*Proof.* Ver Apéndice III ■

La alternativa es aumentar el número de tribunales, aunque en este caso se generará una pérdida de eficiencia en la selección debido a una posible falta de homogeneidad en el nivel de exigencia de los tribunales o, si a cada tribunal se le asigna un número fijo de plazas, por la probabilidad de que los candidatos de mejor nivel no hayan sido repartidos homogéneamente entre cada tribunal. En general existirá un trade-off 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 utilizar otros mecanismos que, o bien reducen la duración de los ejercicios, como pueden ser el uso de 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 la lista 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 efecto negativo de la varianza en el tiempo de examinación de cada candidato.

**Aplazamientos** Una forma de reducir el tiempo que dura un ejercicio es la práctica de los aplazamientos. En general en los ejercicios orales es difícil prever la duración de cada examen. Si un candidato desconoce alguna de las preguntas éste abandonará el examen sin agotar el tiempo total de examinación. Para maximizar el número de candidatos que es examinado cada día es habitual que en muchas oposiciones los tribunales convoquen a un número de candidatos superior al que esperan evaluar. Esta práctica da lugar a la existencia de "aplazamientos". El uso del aplazamiento conlleva que en muchas ocasiones algunos de los candidatos convocados no sean examinados ese mismo día sino que sean convocados para el día siguiente. La incertidumbre sobre el momento en que finalmente se producirá la evaluación puede introducir un sesgo en el desempeño de los candidatos. Así pues la hipótesis de partida es que un aplazamiento afecta negativamente al desempeño del candidato, aunque de forma no lineal.

**Proposition 8** *La nota esperada puede disminuir si se producen aplazamientos inesperados en la realización del examen.*

### 2.3.2 La Irreversibilidad de las Calificaciones

En la mayoría de los ejercicios orales los tribunales hacen públicas las notas el mismo día en que ha sido evaluado el candidato. Estas calificaciones tienen carácter irreversible y, salvo muy raras excepciones, ni el aprobado ni el suspenso pueden ser revocados. Hay diversos motivos que aconsejan dicha práctica. En algunas ocasiones resulta costoso no comunicar inmediatamente el resultado de una evaluación. Por ejemplo, el profesor que envía un artículo académico para su posible publicación en una revista suele preferir que se le conteste sobre el resultado de la evaluación lo antes posible, sin que sea necesario esperar a que los evaluadores reciban otros artículos y puedan comparar las respectivas calidades. Además, la inmediata comunicación de la nota y su irreversibilidad también puede ayudar a reducir las potenciales presiones sobre el tribunal.

Sin embargo esta práctica también puede tener su coste. En un sistema de calificación secuencial donde los evaluadores tienen como referente un número total de gente a la que deben aprobar, si sus expectativas no se corresponden con la calidad real de los candidatos la irreversibilidad de la decisión sobre el aprobado o suspenso puede generar sesgos ordinales en las calificaciones. Si por ejemplo el tribunal *ex-ante* sobrestima la calidad esperada de los candidatos que se dispone a evaluar, ello podría generar que el número de suspensos fuera excesivo al principio, para posteriormente disminuir a medida que el tribunal fuese adquiriendo más información sobre la distribución real de la calidad de los candidatos. Si por el contrario las expectativas del tribunal subestimaban el nivel real de calidad cabría esperar el efecto contrario: una tendencia decreciente de las calificaciones a lo largo del tiempo.

**Proposition 9** *En un sistema de calificación secuencial con irreversibilidad en las calificaciones, si el tribunal *ex-ante* sobreestima o subestima la calidad media de los candidatos el orden de estos puede afectar a su probabilidad de aprobar*

En términos agregados el efecto de las expectativas debería ser neutro, pues se deberían compensar las ocasiones en las que el tribunal subestima la calidad de los candidatos con aquellas en las que se la sobreestima.

### 3 Datos

En este artículo se ha recabado información sobre la evaluación de unos 35000 candidatos en los procesos de selección de siete de los principales cuerpos del Estado: Carrera Diplomática (2002, 2003, 2004); Cuerpo Judicial y Fiscal (2000 -sólo Fiscal-, 2002, 2003); Cuerpo de Abogados del Estado (1999, 2001, 2002, 2003); Consejo General del Notariado (1993, 1995, 1997, 1999, 2001, 2003), Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles (1995, 1997, 1999, 2001, 2003), Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado (2002, 2003) y Secretarios Judiciales (2000, 2001, 2002). En todos los casos excepto el último 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>18</sup>. La elección de estas oposiciones en particular y no de otras se ha debido a su especial relevancia, a la elevada preparación que requieren y a la disponibilidad pública de datos. La información recabada se puede clasificar en tres tipos: características 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 2 muestra la información disponible en cada caso y el número de convocatorias analizadas. Una descripción detallada de las fuentes de los datos figura en el Apéndice I.

#### \*\*AQUÍ TABLA 2 - DATOS DISPONIBLES

Las siete oposiciones analizadas presentan al mismo tiempo similitudes y diferencias, tanto en lo que se refiere a su duración y frecuencia como en lo que respecta a su tamaño y estructura. En algunos casos se trata de oposiciones multitudinarias. En Jueces y Fiscales son más de 5000 candidatos los que se disputan alrededor de 180 plazas, 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 Registros el número de opositores oscila entre el medio millar y el millar para unas 40 plazas. Por el contrario, 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 una o dos docenas. En todas ellas el ratio entre el número de candidatos y el número de plazas disponibles oscila entre los 10 candidatos por plaza en las oposiciones a Abogado del Estado y los 25 candidatos por plaza en Jueces y Fiscales.

#### \*\*\*AQUÍ TABLA 3 - CARACTERÍSTICAS DE CADA OPOSI-

---

<sup>18</sup>Ley 30/1984, de 2 agosto 1984. Reforma de la Función Pública.

## CIÓN

También varían la frecuencia y duración. Notarías y Registros se celebran cada dos años y se extienden a lo largo de casi unos once meses. En el resto de casos la oposición se celebra anualmente, oscilando su duración entre los 5 meses y medio de las oposiciones a la Carrera Diplomática a los cerca de diez meses que duran las oposiciones de Jueces y Fiscales.

### 3.1 Condiciones de la Evaluación

#### 3.1.1 La estructura de la oposición

Cada oposición se compone de una serie de ejercicios eliminatorios. En general en todas las oposiciones se combinan los ejercicios orales de cantado de temas con los ejercicios escritos de casos prácticos<sup>19</sup>. Cabe destacar que los exámenes escritos normalmente<sup>20</sup> se corrigen mediante su lectura pública por parte del candidato, lo que impide el anonimato del candidato. Así mismo dos de las oposiciones (Juez y Fiscal y Carrera Diplomática) han contado en algún momento con un examen inicial tipo test<sup>21</sup>.

#### \*\*\*AQUÍ TABLA 4 - ESTRUCTURA DE LAS OPOSICIONES

En las pruebas escritas varía el orden y el momento en que se corrige el examen de cada candidato. 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 ortogonales a la calidad de los opositores.

#### 3.1.2 El orden de convocatoria

¿Importa el orden en que son evaluados los candidatos? Esta es una pregunta importante para cualquier proceso de evaluación que, sin embargo, muy a menudo no es posible responder. En muchos procesos de

---

<sup>19</sup>En los siete casos analizados únicamente la oposiciones a Juez y Fiscal y a Secretario Judicial carecen de un examen escrito de carácter práctico.

<sup>20</sup>La excepción son los dos primeros ejercicios del Inspección de Hacienda, turno libre.

<sup>21</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.

evaluación 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 ocurre a menudo en la corrección de exámenes escritos en la universidad ) o cuando el orden de evaluación es diseñado teniendo en cuenta la calidad de los candidatos (por ejemplo en los "recruiting seminars" del mercado laboral académico). Dada la aleatoriedad del orden de convocatoria, el caso de las oposiciones supone un experimento "natural" excepcional donde es posible estudiar la existencia de sesgos de evaluación asociados al orden.

Dependiendo de la oposición existen dos mecanismos generales por los que se determina el orden en que son convocados los candidatos. En el caso de Notarías y Registradores, éste se determina mediante un sorteo en el que cada candidato recibe un número. En el resto de casos el orden viene determinado por un sorteo en el que se determina la letra por la que se comenzará a convocar a los candidatos.

Es importante diferenciar entre el orden de convocatoria y el orden de evaluación. En algunos casos -Notarías, Registradores, Abogados 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. Dado su número de convocatoria, el candidato será evaluado más o menos tarde dependiendo del llamamiento que escoja.

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

Por motivos de homogeneidad, se ha construido una variable "orden relativo de convocatoria" que es 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, excluido él mismo. Por construcción es una variable exógena de las características del individuo y tomará valor 0 para el primer candidato en ser convocado, 1 para el último y tendrá media  $0.5^{22}$ .

---

<sup>22</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

### 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. La capacidad del candidato para influir ex-ante sobre el momento en que será evaluado es prácticamente nula<sup>23</sup>. Tanto el día como la hora pueden por lo tanto considerarse como características aleatorias e independientes de la calidad del candidato. En tres de las oposiciones (Notarios, Registros, Carrera Diplomática) nos ha sido posible observar el día y dentro del día la posición en que los candidatos han sido evaluados (ver Tabla 5)

\*\*\*AQUI TABLA 5 - MOMENTO DE LA EVALUACIÓN

### 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 menos en dos- los tribunales tienden a convocar cada día a un elevado número de candidatos con el fin de que, si algunos candidatos no se presentan o se retiran del examen antes de su finalización, sea posible disponer de un fondo de candidatos a los que poder examinar en el tiempo disponible. Estos aplazamientos introducen incertidumbre sobre la fecha exacta en que finalmente se producirá el examen y fuerzan a los candidatos no residentes en la ciudad sede del examen a prolongar su estancia.

Únicamente en las oposiciones a Notario nos ha sido posible observar la fecha en que un candidato era originalmente convocado y la fecha en que finalmente ha realizado el examen. El número de aplazamientos es muy elevado. Poco más de la tercera parte de los candidatos son examinados en la fecha en la que han sido originalmente convocados.

\*\*\* AQUÍ GRÁFICA 1 - DÍAS DE RETRASO EN LAS OPOSICIONES A NOTARIO

---

el número 251 (o el 752 o el 1253) se le asignará como "orden relativo" el valor  $1/2 [(251-1)/(501-1)]$ . Esta normalización tiene como objetivo diferenciar el efecto tamaño del efecto puramente orden.

<sup>23</sup>En los exámenes orales 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. Más aún, en oposiciones como en Notarías debido a los aplazamientos sólo una tercera parte de los exámenes acaba celebrándose el día que ha sido convocado.



## **3.2 Características de los Candidatos**

A partir de las listas públicas de candidatos ha sido posible averiguar algunas características de los opositores. El nombre de pila permite saber el sexo del candidato. Utilizando los apellidos se ha construido una proxy de la potencial existencia de parentesco entre el candidato y algún miembro del Cuerpo del Estado al que se aspira. Cruzando las listas de 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 muchos casos, establecer la provincia de proveniencia del candidato.

\*\*\*AQUÍ TABLA 6 - CARACTERISTICAS DE LOS CANDIDATOS

### **3.2.1 Sexo**

Las mujeres suponen, en general, algo más de la mitad de los candidatos. Los dos outliers, positiva y negativamente, son Secretarios Judiciales y la Carrera Diplomática. Mientras en el primero el número de mujeres supera los dos tercios del total, en el segundo aún suponen únicamente el 40%. En general se observa una presencia creciente de la mujer.

\*\*\*AQUÍ GRÁFICA 2- "SEXO DE LOS CANDIDATOS"

### **3.2.2 Experiencia**

En las oposiciones analizadas los opositores dedican un período de tiempo considerablemente largo para su preparación. 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% de los opositores se había presentado en la convocatoria anterior. Por contra, en las oposiciones a Registrador únicamente el 52% de los candidatos tenía experiencia. En los dos casos (Notarías y Registros) donde la disponibilidad de datos nos permite observar la evolución de los candidatos por un período relativamente largo de tiempo la evidencia resulta alarmante. Alrededor del 10% de los candidatos que se presentaron bien en las oposiciones a Registrador o en 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 dichas oposiciones.

\*\*\*AQUÍ GRÁFICA 3- "EXPERIENCIA DE LOS CANDIDATOS"

### 3.2.3 Procedencia

¿Es importante la procedencia geográfica de un candidato? Aunque no nos es posible observar ni el preparador ni 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>24</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 DGP 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 2003 y 2004. En estas listas figura tanto el DNI y como la provincia de residencia de cerca de 7000 candidatos distintos. 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 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. En cualquier caso la información referente al origen geográfico de los candidatos deberá ser considerada con la correspondiente cautela.

#### \*\*\*AQUÍ GRÁFICA 4 - ORIGEN GEOGRÁFICO DE LOS CANDIDATOS Y TAMAÑO DE LA OPOSICIÓN

La Gráfica 4 muestra la relación entre el tamaño de las oposiciones y el origen de los candidatos que a ella concurren<sup>25</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

<sup>24</sup>Página web de la Dirección General de la Policía (D.G.P.).

<sup>25</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

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 Diplomáticos se hallan en general sólo en Madrid o en el extranjero. 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

El sistema de oposiciones tiene teóricamente la ventaja sobre otros procedimientos de selección de permitir una mayor objetividad. Sin embargo, una abundante rumorología<sup>26</sup> advierte sobre la posible existencia de comportamientos endogámicos o de nepotismo en un gran número de oposiciones. Sería de gran interés poder observar si existen relaciones de parentesco entre los opositores y algún miembro de los Cuerpos del Estado a los que aspiran, y contrastar si esto afecta de alguna manera a la evaluación.

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>27</sup>. Aunque los apellidos compuestos son escasos en el conjunto de la población, no superando el 1%, sin embargo abundan entre los opositores. El porcentaje de candidatos que posee un apellido compuesto oscila entre el 3,1% de candidatos en las oposiciones a Secretario Judicial, el 3'9% en Inspector de Hacienda, el 4'0% en Jueces y Fiscales, el 7'7% en Notarías, el 9'3% en Abogados del Estado, el 10'0% en la Carrera Diplomática y el 10'1% en Registros.

¿A qué se debe esta extraordinaria proliferación de apellidos compuestos entre los participantes en estas oposiciones? Una posible interpretación podría ser la mayor renta que suelen poseer los individuos con un apellido compuesto<sup>28</sup>. Como hemos visto anteriormente (ver 3.2.2) la

---

<sup>26</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 su experiencia anecdótica al respecto.

<sup>27</sup>Por apellido compuesto hemos entendido cualquier apellido que incluyese un guión ("-") o que estuviese formado por dos o más palabras separadas por la preposición "de" o por "del".

<sup>28</sup>La constitución de un apellido compuesto es a menudo un mecanismo de "señalización" socio-económica. Un apellido compuesto es prácticamente único y, mediante su creación, se pretende en muchos casos que los descendientes de una familia puedan

preparación de las oposiciones requiere un largo período de tiempo, con el consiguiente coste, tanto directo<sup>29</sup> como en términos de coste de oportunidad. Tal esfuerzo económico sería más fácilmente asumible por aquellos candidatos provenientes de familias con mayores recursos económicos. Sin embargo (ver Gráfica 5.1), no existe prácticamente relación entre el número de años que el candidato medio dedica a preparar una oposición y la proporción de candidatos en esa oposición que poseen un apellido compuesto. Tampoco, a excepción de Jueces y Fiscales, el tamaño de la oposición parece ser una buena variable explicativa (Gráfica 5.2). Las dos características que mejor predicen la proporción de candidatos de una oposición que poseen un apellido compuesto son el ratio de candidatos por plaza -los candidatos con apellidos compuestos abundan en las oposiciones con mejores ratios (Gráfica 5.3)- y, especialmente, el porcentaje de miembros del correspondiente Cuerpo del Estado que posee un apellido compuesto (Gráfica 5.4).

¿Por qué observamos estas dos correlaciones? En el primer caso sería necesario entender porque existen oposiciones que, siendo del mismo nivel profesional y requiriendo el mismo tiempo de preparación, sin embargo en una de ellas la proporción de candidatos por plazas es sensiblemente mejor. Una posible causa podría ser de índole informativa. Puede que los conocimientos exigidos en determinadas oposiciones sean de más difícil acceso, o incluso se valoren cualidades innatas y difícilmente modificables por el candidato. Si los candidatos con apellidos compuestos poseen más fácil acceso a este capital humano específico requerido o poseen alguna de estas cualidades, ésto explicaría su mayor proporción en determinadas oposiciones.

La altísima correlación entre la proporción de candidatos con apellidos compuestos que aspiran a un Cuerpo y la proporción de individuos con apellidos compuestos que han entrado en ese Cuerpo con anterioridad admite también varias explicaciones. La presencia de apellidos compuestos entre los miembros de los altos Cuerpos del Estado es muy abundante. Alrededor del 11% de los Notarios<sup>30</sup>, el 13% de los Reg-

---

ser identificados como tales.

<sup>29</sup>Aunque por falta de datos nos es imposible abundar más en este tema, un elemento fundamental en la preparación de las oposiciones son los preparadores, tanto por su eficacia como por su elevado coste.

<sup>30</sup>Contactado por el autor, el Consejo de Notariado se negó a facilitar la lista de Notarios aduciendo problemas legales. Dicha información es sin embargo publicada anualmente por la Dirección General de los Registros y del Notariado. Los datos aquí utilizados han sido construidos por el autor a partir del Anuario de dicha Dirección General, año 1992, vol II.

istradores<sup>31</sup>, el 18% de los Abogados del Estado<sup>32</sup>, el 9% de los miembros del Cuerpo Judicial y del Cuerpo Fiscal<sup>33</sup>, el 14% de los representantes diplomáticos españoles en el extranjero<sup>34</sup> y el 8,6% de los Inspectores de Hacienda<sup>35</sup> poseen un apellido compuesto. Una posibilidad es que simplemente sea un problema de variable omitida. Algún motivo, desconocido, hace que tanto en el pasado como en el presente los individuos con apellidos compuestos sean más proclives a opositar a determinados Cuerpos. Otra posible explicación, complementaria, sería la potencial presencia entre los candidatos de familiares de los miembros de los propios Cuerpos del Estado que convocan la oposición.

\*\*\* AQUÍ TABLA 7 - "HIJOS DE"

\*\*\* AQUÍ GRÁFICA 5 - RELACIÓN ENTRE NÚMERO DE APELLIDOS COMPUESTOS Y 4 VARIABLES

Con el fin de identificar la potencial presencia de familiares hemos cruzado los apellidos compuestos de los candidatos con los apellidos compuestos de los miembros del Cuerpo del Estado al que aspiran (ver Tabla 7). A partir de esta información hemos construido una variable dummy denominada "hijo de" que toma valor uno si el apellido del candidato es compuesto y además coincide con el apellido de algún miembro del Cuerpo Superior del Estado al que aspira. De media alrededor del 1% de los opositores posee un apellido compuesto que coincide con el de alguno de estos miembros. Las cifras varían entre el 0'5% de los candidatos a Inspector de Hacienda que poseen un apellido compuesto que coincide con el de algún Inspector y el 1'6% de los opositores a Notario cuya apellido compuesto es idéntico al de algún Notario. 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>36</sup>. Es muy probable sin embargo que numerosas relaciones de parentesco entre candidatos y miembros de altos Cuerpos del Estado no hayan sido

<sup>31</sup> Anuario de la Dirección General de los Registros y del Notariado, 2002.

<sup>32</sup> Relación de Funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Abogados del Estado, referida al 1 de Marzo de 1997.

<sup>33</sup> Escalafón Judicial, cerrado al 31 de Diciembre de 1999, y Escalafón Fiscal, cerrado a 31 de Diciembre de 2003.

<sup>34</sup> Relación de Embajadores en el Extranjero. Ministerio de Asuntos Exteriores, 2004.

<sup>35</sup> Miembros del Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado, a 30 de Septiembre de 1998.

<sup>36</sup> En rigor para las conclusiones cualitativas del análisis es suficiente con asumir que la probabilidad de que existan lazos de parentesco será mayor si comparten un apellido compuesto que si no lo comparten.

capturadas con esta medida. Esto ocurrirá con los candidatos que son parientes pero, o bien no tienen apellido compuesto, o bien tienen un apellido compuesto heredado de otra rama de la familia.

Aunque cualquier extrapolación de este género resulta arriesgada, si la proporción en el número de parientes que opositan se mantuviese a estos niveles para el total de miembros de los Cuerpos Superiores del Estado la proporción de "hijos de" entre los candidatos se situaría entre un 5% y un 15% (ver Tabla 6, 4ª fila).

### **3.3 Características de los Evaluadores**

Cada tribunal está compuesto por entre 7 y 11 miembros (ver Tabla 8). En general, los miembros del tribunal pertenecen al Cuerpo que convoca las plazas o a Cuerpos del Estado afines. La distribución exacta viene determinada por una serie de reglamentos específicos a cada oposición. No es tan transparente, sin embargo, el proceso de selección de cada miembro en particular. Que un determinado notario, juez o diplomático forme parte de un tribunal depende de la decisión arbitraria del Ministerio o Cuerpo del Estado correspondiente o, más oficiosamente, de las conexiones que posea el presidente del tribunal<sup>37</sup>.

El número total de tribunales que se constituirá en la convocatoria de una oposición dependerá en general del número total de candidatos que se presenta. Cuatro de las oposiciones estudiadas -Abogados del Estado, Carrera Diplomática, Registrador, Inspector de Hacienda- constan habitualmente de un único tribunal. En las otras tres -Juez y Fiscal, Secretario Judicial, Notario- el número varía a razón aproximadamente de un tribunal cada 500 candidatos.

#### **\*\*\* AQUÍ TABLA 8 - ESTRUCTURA DE LOS TRIBUNALES**

Podemos observar una serie de características de los miembros de los tribunales. La disponibilidad de datos sobre las características de los evaluadores varía según las variables. En las 7 oposiciones es observable el porcentaje de mujeres que componen el tribunal. En 6 casos -excepto Inspectores de Hacienda- es posible observar la edad de de la práctica totalidad de los miembros de los tribunales y, en 5 de los casos -excepto Carrera Diplomática e Inspectores de Hacienda-, está disponible también la experiencia laboral y el escalafón de los miembros del tribunal.

---

<sup>37</sup>Un peligroso síntoma de la arbitrariedad de dichas designaciones es la serie de modificaciones que, a raíz del reciente cambio de gobierno a nivel estatal, se han producido en aquellas oposiciones convocadas pero no iniciadas (ver por ejemplo la convocatoria de 2004 de las oposiciones a la Carrera Diplomática).

### 3.3.1 Sexo

En primer lugar podemos medir el número de mujeres que componen los tribunales. En consonancia con lo que sucede en el conjunto de la Administración<sup>38</sup>, se observa una minoritaria pero ascendente presencia femenina (ver Gráfica 6). La participación de la mujer es notoriamente reducida en los tribunales de las oposiciones a Registrador (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 las dos últimas convocatorias -2003, 2004- 3 de los 7 miembros del tribunal eran mujeres.

\*\*\*AQUÍ TABLA 9 - CARACTERÍSTICAS DE LOS EVALUADORES POR TRIBUNALES - DATOS DESCRIPTIVOS Y CORRELACION

\*\*\*AQUÍ GRÁFICA 6 - PRESENCIA DE MUJERES EN LOS TRIBUNALES

### 3.3.2 Edad

En seis de las oposiciones analizadas -Notarios, Jueces y Fiscales, Registros, Inspectores de Hacienda, Secretarios Judiciales y Abogados del Estado- ha sido posible así mismo identificar la edad de la práctica totalidad de los miembros de los tribunales<sup>39</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 Abogados del Estado la edad media no supera los 42 años.

### 3.3.3 Edad de Entrada en el Cuerpo

Además, con la excepción de las oposiciones a Inspector de Hacienda y a la Carrera Diplomática, en las cinco oposiciones restantes es también observable<sup>40</sup> la edad a la que entraron los miembros del tribunal en el

---

<sup>38</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>39</sup>Esta información únicamente excluye a los profesores de Universidad y, en el particular caso de las oposiciones a Secretarios Judiciales y a Juez y Fiscal, a los abogados de libre ejercicio.

<sup>40</sup>Esta información ha sido obtenida a partir del Escalafón Notarial (2000), Escalafón de Registradores (2000), Relación Circunstanciada de Funcionarios del Cuerpo de Abogados del Estado (1999), Escalafón Judicial (2000), Escalafón Fiscal

correspondiente Cuerpo del Estado<sup>41</sup>. La edad a la que un individuo entra en un Cuerpo del Estado puede constituir en general -con la única excepción de aquellos que han entrado por concurso- una buena proxy de la calidad de dicho individuo como opositor. La edad de entrada media es de unos 29 años y medio.

### **3.3.4 Escalafón**

También está disponible para los miembros del tribunal de estas cinco oposiciones su puesto en el escalafón. Data la heterogeneidad de los distintos escalafones -mientras por ejemplo existen casi 3000 Notarios, existen menos de 700 Abogados del Estado- hemos normalizado el puesto en el escalafón entre 0 y 1, correspondiendo el 1 al mejor puesto posible dentro del Cuerpo correspondiente y el 0 al peor. Los miembros de los tribunales de las oposiciones a Juez y Fiscal son los que mejor están situados en sus respectivos escalafones (0'61). En las oposiciones a Abogado del Estado se encuentran los tribunales con peor escalafón medio: sólo un 0'37.

### **3.3.5 Escalafón Relativo**

Así mismo, para algunos cuerpos del Estado hemos construido una medida ("Escalafón Relativo") donde sólo se tiene en cuenta la posición del evaluador en el escalafón en relación a los miembros de su propia promoción de entrada en el Cuerpo. En el caso de Notarios, Abogados del Estado y Registradores esta medida equivale al puesto que obtuvieron en la oposición, pues el escalafón no se ve alterado posteriormente. Para Jueces y Fiscales influyen también las posibles promociones que el evaluador haya obtenido a lo largo de su carrera. Para facilitar la homogeneidad esta medida también ha sido normalizada entre 0 y 1, tomando valor 1 cuando el individuo es el número uno de su promoción. De nuevo es en las oposiciones a Juez y Fiscal donde encontramos los evaluadores con mayor Escalafón dentro de su promoción.

---

(2003), Escalafón de Secretarios de Justicia (2001), miembros del Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado (1998).

<sup>41</sup>Ídem.



## 4 Análisis Empírico

En esta sección se intenta dar respuesta a dos preguntas. ¿Existen en las oposiciones sesgos en la evaluación de los candidatos? ¿A qué se deben estos sesgos? Para ello seguimos la siguiente estrategia.

En primer lugar, en la sección 4.1 se estudia el efecto sobre las calificaciones del candidato de variaciones en las condiciones en que se realizan los exámenes tales como el orden de convocatoria, el momento -día de la semana y hora en que se produce el examen- o el potencial aplazamiento de un examen. 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 sección 4.2, se contrasta empíricamente si las probabilidades de éxito de los candidatos dependen de las características personales de los evaluadores. Muy especialmente analizaremos si, cuando los tribunales tienen determinadas características, varían las calificaciones de determinados grupos de candidatos -género, "hijos de"- . Para poder establecer, al menos parcialmente, la dirección del sesgo, también se examina el efecto del anonimato sobre las calificaciones de cada grupo.

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 incorporar a la selección dos componentes independientes de las calidades de los candidatos, mero azar el primero, aparente discriminación el segundo.

### 4.1 El Efecto de las Condiciones de Evaluación

Existen una serie de variaciones en las condiciones en las que es evaluado cada candidato cuya naturaleza es puramente aleatoria (ver sección 3.2). Tras estimar el efecto de estas variaciones sobre la evaluación se discute si tal efecto es atribuible al evaluador o al desempeño del candidato.

#### 4.1.1 El Orden de Convocatoria

Para contrastar si el orden de la evaluación influye en el éxito 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 consideraremos la variable "orden relativo de convocatoria" (ver Sección 3.1.2), que por construcción es una variable exógena y cuyo valor está acotado entre 0 y 1. Los resultados, en términos de efectos marginales, se presentan en la Tabla 10.

\*\*\* AQUÍ TABLA 10- EFECTO DEL ORDEN DE CONVOCATORIA

En las siete oposiciones estudiadas hallamos que los últimos can-

didatos en ser convocados tienen muchas menos posibilidades de aprobar la oposición<sup>42</sup>. El efecto del orden no es anecdótico. En los 30.000 casos en los que podemos observar el orden de convocatoria la probabilidad de éxito de un candidato que haya obtenido por sorteo uno de los primeros números de convocatoria es de aproximadamente un 5'05%. Si obtiene sin embargo uno de los últimos números sus posibilidades de éxito son sólo de un 3'35%. Es decir, obtener un buen número aumenta hasta un 50% las posibilidades de éxito.

El efecto resulta mayor en las oposiciones más multitudinarias. La probabilidad de convertirse en Secretario Judicial, Inspector de Hacienda, en Notario, en Registrador, en Juez o Fiscal, en Abogado del Estado o en Diplomático es un 89%, un 65%, un 58%, un 51%, un 32%, un 29% y un 14% superior<sup>43</sup> respectivamente si el candidato es convocado entre los primeros. La magnitud del efecto es alarmante y plantea un claro interrogante. ¿A través de que mecanismo el orden afecta a las calificaciones?

En la Sección 2 se planteaban tres posibles causas: una achacable al comportamiento del candidato -el tiempo disponible para preparar cada ejercicio depende del orden [Prop. 7]- y dos atribuibles al evaluador -un posible sesgo cognitivo [Prop. 1] o un problema de expectativas [Prop. 9]-. A continuación se contrastan las tres posibles hipótesis.

*Primera Hipótesis: Tiempo de Preparación [Prop. 7]*

Son tres las oposiciones -Notarios, Registradores y Carrera Diplomática- en las que podemos observar la fecha en que los candidatos han realizado cada ejercicio y, por tanto, medir de cuanto tiempo han dispuesto los candidatos entre examen y examen. En los dos primeros casos -Notarios y Registradores-, el análisis de las calificaciones ejercicio a ejercicio (ver Tabla 11.1 y Tabla 11.2) revela que el efecto del orden sobre las calificaciones aparece en el segundo ejercicio y, sobre todo, en el tercero. Al controlar también por el tiempo de que ha dispuesto el candidato de preparación desde su último ejercicio, ésta variable resulta significativa pero sólo explica una parte de la tendencia decreciente en las calificaciones. Más de la mitad del sesgo en las notas sigue siendo "explicado" sólo por el orden de corrección.

El estudio del primer ejercicio de la Carrera Diplomática en el 2004

---

<sup>42</sup>El viejo aforismo "los últimos serán los primeros" (Mateo 19:30; Marcos 10:31) se invierte en el caso de las oposiciones.

<sup>43</sup>Si por ejemplo ex-ante la probabilidad del candidato medio de obtener una plaza de notario es de un 6,6% aproximadamente, una vez que se otorgan aleatoriamente los números de lista la diferencia entre la probabilidad de éxito de un candidato situado al principio de la lista y otro al final es de 3 puntos. Es decir, estadísticamente, obtener el primer número de la convocatoria en el sorteo aumenta las probabilidades de ser Notario en más de un 58%.

nos ofrece conclusiones similares. A pesar de ser el primer ejercicio y de que se realizó simultáneamente y por escrito, el orden de corrección afecta a las notas de tal forma que los últimos candidatos en leer el examen obtienen notas casi un punto inferior a los primeros. Es decir, existe un efecto orden que no podemos atribuir completamente al efecto del orden sobre el tiempo de que disponen los candidatos para preparar el siguiente ejercicio.

\*\*\* AQUÍ TABLA 11 - EFECTO DEL TIEMPO DE ESTUDIO SOBRE LAS CALIFICACIONES

*Segunda Hipótesis: Efecto de las Expectativas [Prop 9]*

Otro posible factor que puede generar una tendencia en las calificaciones son las expectativas del tribunal sobre la distribución de la calidad de los candidatos. Si los evaluadores han sobreestimado o subestimado la calidad media de los candidatos que habrán de evaluar, dada la irreversibilidad de las decisiones sobre el aprobado o suspenso de cada candidato, un error en las expectativas podría generar una tendencia en las calificaciones. Para identificar si un tribunal ha subestimado o sobreestimado ex-ante la calidad de los candidatos utilizaremos como proxy el número de plazas que otorga. El supuesto implícito es que el hecho de que un tribunal otorgue menos plazas puede ser un síntoma de que los candidatos de ese tribunal, poseían una calidad relativamente más baja de lo que era esperado por los evaluadores. Para ello se ha creado la variable "expectativas" siguiendo el procedimiento que se describe a continuación.

Tres de las oposiciones analizadas en este artículo -Abogado del Estado, Registrador, Inspector de Hacienda- cuentan con un único tribunal para el cual en cada convocatoria existe un número de plazas máximo que puede adjudicar. En este caso la variable "expectativas" toma valor uno en aquellas convocatorias en las que el tribunal otorgó todas las plazas y valor cero cuando se han dejado plazas vacantes. Por otro lado en dos de las oposiciones -Juez y Fiscal, Secretario Judicial- en cada convocatoria existen diversos tribunales y el número plazas adjudicadas en cada tribunal es variable. En este caso la variable "expectativas" toma valor uno cuando el número de plazas otorgadas por el tribunal supera el número medio de plazas otorgadas en esa misma convocatoria por los demás tribunales y valor cero si es inferior. En último lugar, existen dos oposiciones, Notarías y Carrera Diplomática, donde en todas las convocatorias todos los tribunales han adjudicado el máximo posible de plazas y por lo tanto no ha sido posible definir la variable "expectativas".

Como muestra la Tabla 12, el efecto orden es significativamente menor en aquellos tribunales donde se han otorgado menos plazas. Es de-

cir, la tendencia decreciente en la probabilidad de éxito es atribuible, en su mayor parte, a los evaluadores que otorgan relativamente más plazas. En el caso contrario, cuando el tribunal otorga un número relativamente bajo de plazas, el efecto del orden es negativo pero no significativamente.

\*\*\* TABLA 12 - EFECTO DE LAS EXPECTATIVAS SOBRE LA TENDENCIA TEMPORAL DE LAS NOTAS

Esta asimetría, con una tendencia decreciente en las notas en los tribunales que han otorgado relativamente más plazas y una ausencia de tendencia cuando se dejan vacantes, parece consistente con la existencia de dos sesgos: uno subyacente, de origen desconocido, que perjudicaría a los últimos y beneficia a los primeros en ser evaluados y, al mismo tiempo, otro sesgo causado por errores en las expectativas que, en el caso de que los candidatos sean percibidos como mejores de lo esperado, refuerza el efecto del orden anteriormente descrito y, en el caso contrario -candidatos percibidos como relativamente malos-, lo compensa.

En definitiva la evidencia analizada muestra que el orden afecta por un lado a las calificaciones de los candidatos a través de su influencia en el tiempo de que éstos disponen para preparar cada prueba y, por otro lado, existe un efecto del orden generado por la existencia de errores en las expectativas del tribunal sobre la calidad -real o percibida- de los candidatos que habrán de evaluar.

Aún así, una parte significativa del efecto orden observado empíricamente no parece poder ser explicado únicamente en base a estas dos hipótesis anteriores. En la siguiente sección estudiamos la posibilidad de que las características del tribunal puedan tener relación con la existencia del efecto orden.

*Tercera Hipótesis: Sesgo Cognitivo [Prop. 1]*

Un posible síntoma de la presencia de un sesgo cognitivo en los evaluadores sería el hecho de que la existencia de un efecto del orden sobre las calificaciones dependiera de las características del tribunal. En principio, dada la asignación aleatoria del orden de convocatoria no cabe esperar ninguna relación entre las características de los evaluadores y la distribución de la calidad de los candidatos a través de la lista de convocatoria.

Para cada característica observable del tribunal -% de mujeres, edad, edad de entrada, escalafón, escalafón relativo- hemos dividido los tribunales en dos grupos: por un lado aquellos tribunales donde la variable toma un valor superior a la media de todos los tribunales de oposiciones a ese Cuerpo del Estado y, por otro lado, aquellos tribunales con un valor inferior. Por ejemplo, en el caso de las oposiciones a Notario, la edad media de los tribunales para los cuales conocemos el orden de evaluación

[1997, 1999, 2001] es de 45'7. En el grupo de tribunales relativamente jóvenes tendríamos el número 1 de la convocatoria de 1997 [45'1 años] y los tribunales 1 y 2 en 1999 [42 y 41 años respectivamente]. Por otro lado en el grupo de tribunales relativamente más mayores se incluiría el 2 y el 3 de la convocatoria del 1997 [47'7 y 47'3 resp.] y el 1, 2 y 3 de la convocatoria del 2001 [49'5, 46'1 y 50'3 respectivamente].

Una vez formados estos dos grupos hemos contrastado si, para cada grupo, las posibilidades de éxito del candidato dependen de su número de convocatoria. Sorprendente, los tribunales con una mayor presencia de mujeres presentan un efecto orden significativamente mayor. Es decir, dentro de una misma oposición, aquellos tribunales compuestos por relativamente más mujeres tienden a aprobar significativamente más opositores situados al principio de la lista y menos de situados al final.

\*\*\* TABLA 13 - EFECTO DE LAS CARACTERISTICAS DEL TRIBUNAL SOBRE LA TENDENCIA TEMPORAL DE LAS NOTAS

#### 4.1.2 El Momento de la Evaluación

El estudio de las calificaciones ejercicio a ejercicio permite contrastar si determinadas variaciones específicas a cada ejercicio, tales como pueden ser el día en que se celebra, la hora o si se produce un aplazamiento, afectan a las calificaciones. Disponemos de información sobre el momento en que se celebraron las evaluaciones en tres casos: los dos primeros ejercicios de las oposiciones a Notario en las convocatorias de 1997, 1999, 2001 y el primer ejercicio en 2003; los dos primeros ejercicios de las oposiciones a Registrador en 2001 y 2003 y los dos primeros ejercicios de las oposiciones a la Carrera Diplomática en el 2004.

##### *El Efecto Día*

En particular contrastaremos si ser evaluado al comienzo de la semana o al final de la semana tiene efectos sobre las calificaciones. Con este fin hemos construido las dummies "Lunes" y "Viernes". En Notarías y en la Carrera Diplomática cada semana normalmente la evaluación comienza el lunes y finaliza el viernes. En Registros a veces no se evalúa los primeros días o los últimos, por lo que la dummy "Lunes" o "Viernes" en este caso se referirá genéricamente al primer día de la semana o al último respectivamente en que se realizaron evaluaciones. Para diferenciar el efecto día de un potencial efecto "aplazamientos" se ha introducido un control de los días de retraso con los que se efectuó la evaluación.

Realizar el examen un lunes reduce la nota esperada y disminuye cerca de un 10% las posibilidades de aprobar (ver Tabla 14) ya sea en Notarías o en la Carrera Diplomática. En estas dos oposiciones por con-

tra realizar el examen un viernes aumenta la nota esperada y la probabilidad de aprobar dicho día es entre un 10% y un 15% superior. En Registros ambos efectos tienen el signo previsto aunque no resultan estadísticamente significativos.

¿A qué se deben estos sesgos? En el caso 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 Notarías a priori es difícil saber si la existencia de un efecto día se debe a una evaluación menos benevolente por parte del tribunal o se debe a un peor desempeño de los candidatos los lunes.

### \*\*\*AQUI TABLA 14- EFECTO DEL DIA SOBRE LAS CALIFICACIONES

Una información disponible que nos puede ayudar a identificar el origen del sesgo es la información sobre los "retiros". En los exámenes de Notarías o de Registros 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. Aprovechando esta información hemos estimado las calificaciones en dos etapas, una primera en la que el candidato decide si se retira o no, y una segunda en la que el candidato recibe una nota de aprobado o de suspenso. La primera decisión depende únicamente del desempeño del candidato. La segunda depende tanto del desempeño del candidato como del criterio del evaluador.

### \*\*\*AQUI TABLA 15- EFECTO DEL DIA SOBRE LAS CALIFICACIONES Y EL RETIRO

En Notarías (ver Tabla 15) la tasa de retiros los lunes no es significativamente distinta de la cualquier otro día, pero la probabilidad de que alguien que acabe el examen suspenda es significativamente superior. Esta evidencia es consistente con una menor benevolencia los lunes en la evaluación por parte del tribunal. Una posible explicación sería que un peor estado de ánimo de los evaluadores fuera el responsable de esas peores calificaciones. En Registros, por contra, la tasa de retiros es significativamente menor el primer día de la semana, pero la probabilidad de aprobar es ligeramente inferior.

#### *El Efecto Hora*

Así mismo la nota esperada de un candidato puede depender del momento del día en que se celebra su evaluación. Hemos contrastado dicha posibilidad en las tres oposiciones analizadas en el apartado anterior: Notarías, Registros y Carrera Diplomática.

Como proxy de la hora hemos utilizado el número de gente que ha sido evaluada ese mismo día antes del candidato. Dado que en los exámenes orales -Notarías, Registros- el número total de gente que es evaluada cada día depende del desempeño, hemos limitado el análisis a los tres primeros candidatos del día. Los tres primeros candidatos son siempre evaluados cada día independientemente del desempeño, lo que evita problemas de endogeneidad.

### \*\*\*AQUI TABLA 16- EFECTO DE LA HORA SOBRE LAS CALIFICACIONES

La hora o, más exactamente, el número de gente que se ha examinado ese mismo día, afecta positivamente, a la calificación de los candidatos a Notarías. Lo mismo ocurre en Registros aunque no significativamente. Sin embargo en la Carrera Diplomática ocurre un fenómeno contrario. La probabilidad de aprobar en el primer ejercicio de la Carrera Diplomática disminuye significativamente con el número de gente que ha leído su ejercicio a lo largo del día, siendo hasta un 35% menor al final del día. Dado que el orden se limita al orden de lectura dicho efecto parece atribuible netamente al tribunal.

De manera semejante a la sección anterior, en Notarías y Registros hemos dividido el análisis en sus dos fases: realización de la prueba y calificación. Según avanza el día la probabilidad de que un candidato finalice un ejercicio es menor. Sin embargo, si lo acaba, las posibilidades de aprobar son significativamente mayores.

### \*\*\*AQUI TABLA 17- EFECTO DE LA HORA SOBRE EL RETIRO Y LAS CALIFICACIONES

#### **4.1.3 La Incertidumbre**

El aplazamiento inesperado de la fecha en que se debe realizar el examen de un candidato podría afectar significativamente a su desempeño. En las oposiciones de Notarías y Registros podemos observar con cuantos días de retraso realizó cada candidato su ejercicio. Como muestra la Tabla 18, en Notarías observamos un significativo efecto negativo de los aplazamientos sobre las calificaciones y sobre las posibilidades de aprobar de los candidatos. Más aún, cuando distinguimos entre aquellas convocatorias celebradas en Madrid (1997 y 1999) y aquellas que se celebraron en otras ciudades (Barcelona, 1999; Zaragoza, 2003) el efecto negativo de los aplazamientos se produce únicamente en estas últimas. El efecto es considerable: por cada día de retraso las posibilidades de aprobar del candidato disminuyen un 10%.

\*\*\*AQUI TABLA 18- EFECTO DE LOS APLAZAMIENTOS SOBRE LAS CALIFICACIONES.

Como mostraba la gráfica 1, los aplazamientos son comunes y afectan a unas dos terceras partes de los candidatos. Su propósito es acortar el tiempo que dura cada ejercicio pero, a la vista de su considerable efecto sobre el desempeño, ¿es inevitable una tasa tan alta de aplazamientos? Cabe la posibilidad de que algunos tribunales sobreestimen sistemáticamente el número de convocados a examinar y generen un gran número de aplazamientos. Dado que el tiempo que emplean los diversos tribunales de una oposición es prácticamente el mismo, a continuación compararemos las tasas de aplazamiento dentro de una misma convocatoria y contrastaremos si dependen de las características de los evaluadores.

\*\*\*AQUI TABLA 19- DETERMINANTES DE LAS TASAS DE APLAZAMIENTOS.

Como muestra la Tabla 19 las características del tribunal influyen muy significativamente en la posibilidad de que un candidato sea examinado en la fecha prevista o no. El factor más importante es el porcentaje de mujeres que forma parte del tribunal. Cuantas más mujeres menos aplazamientos se producen. También disminuyen los aplazamientos con la edad del tribunal, con su experiencia o con su escalafón relativo, es decir, el escalafón del evaluador en relación a sus compañeros de promoción. El escalafón absoluto, es decir, como de importante es el evaluador dentro de su Cuerpo del Estado, influye sin embargo negativamente en la probabilidad de que un candidato no vea aplazado su examen.

## **4.2 El Efecto de las Características de los Evaluadores**

En principio no existe ningún motivo para esperar que las características -porcentaje de mujeres, edad, experiencia, escalafón- de un tribunal, cuya interacción con el candidato se limita al momento de evaluación, puedan afectar al desempeño de éste y, por tanto, a las calificaciones. Sin embargo, a continuación presentamos resultados que muestran que la probabilidad de éxito de los candidatos varía significativamente dependiendo de las características de los evaluadores que les han correspondido aleatoriamente.

En primer lugar estudiamos si la probabilidad de éxito de un candidato genérico aumenta cuando el tribunal reúne determinadas características. Esto puede ocurrir en aquellas oposiciones donde el número de plazas a adjudicar por un tribunal es variable, especialmente cuando



existen varios tribunales en una misma convocatoria, como por ejemplo ocurre en las oposiciones a Secretario Judicial o a Juez y Fiscal. Seguidamente, para el conjunto de las siete oposiciones, analizaremos si las características del tribunal pueden beneficiar a un determinado tipo de candidatos en perjuicio de los demás, ya sea por su género o por sus apellidos.

#### **4.2.1 Evaluación Relativa**

En aquellas oposiciones donde el número total de plazas no se reparte proporcionalmente entre todos los tribunales podría ocurrir que tribunales con determinadas características fuesen más benévolos en sus calificaciones y esto afectase a las probabilidades de éxito de los candidatos. Hemos contrastado si este era el caso tanto en las oposiciones a Secretario Judicial como a Juez y Fiscal. El mecanismo aleatorio de asignación de los candidatos entre los tribunales facilita el análisis estadístico, pues no cabe esperar ninguna relación ex-ante entre las características de los evaluadores y la calidad de los candidatos.

#### **\*\*\*AQUI TABLA 20 - EFECTO DE LAS CARACTERISTICAS DEL TRIBUNAL SOBRE LAS CALIFICACIONES**

Como muestra la Tabla 20, a pesar de que los candidatos son aleatoriamente distribuidos entre los tribunales, en las oposiciones a Secretario Judicial observamos que los opositores tienen significativamente mayores posibilidades de aprobar en aquellos tribunales donde los evaluadores tienen mayor edad y mayor experiencia. La existencia de este efecto es consistente con la existencia de subjetividad en la evaluación [Prop. 4].

El resto de coeficientes no son significativos, aunque cabe destacar que en ambas oposiciones -Secretario Judicial y Juez y Fiscal- coincide el signo de todos los coeficientes. Las probabilidades de éxito son mayores cuantos más hombres hay en el tribunal, cuanto mayor sea la edad de los evaluadores, cuanto mayor sea su experiencia y disminuye tanto con el escalafón total como con el escalafón de la promoción.

#### **4.2.2 Discriminación por Género y por Parentesco**

Las características del tribunal podrían afectar no sólo al número de personas que aprueban sino a las características de estos. Dada la falta de anonimato en la evaluación, si existiese algún tipo de discriminación de grupo por parte de algún tipo de evaluadores la presencia de dichos evaluadores en el tribunal podría influir en éxito de los candidatos pertenecientes a estos grupos. En primer lugar estudiaremos si existe alguna relación entre las características de los candidatos y sus posibilidades de éxito. Seguidamente contrastaremos si estas posibilidades de éxito pueden depender también de la composición del tribunal.

La tabla 21 muestra un análisis Probit de la relación entre el sexo y el parentesco de un candidato y la probabilidad de que este candidato finalice con éxito la oposición, incondicional en las características del tribunal. El sexo sólo resulta significativo en las oposiciones a Notario. En este caso las esperanzas de éxito de un candidato varón de convertirse en Notario son un 35% superiores a las de una candidata<sup>44</sup>. En el resto de oposiciones no se observa un efecto significativo del género de los candidatos. Resulta mucho más llamativa la importancia del parentesco. Los candidatos poseedores de un apellido compuesto similar al de algún miembro del cuerpo al que aspiran -"hijos de"- tienen de media unas posibilidades de éxito un 75% -significativamente- mayores que los demás candidatos. La importancia del efecto varía según las oposiciones. En las oposiciones a la Carrera Diplomática los "hijos de" tienen un 222% más de probabilidad de aprobar, en Abogados del Estado un 187% más y en Notarios un 103% más, significativo en los tres casos. En las oposiciones a Inspector de Hacienda y a Secretario Judicial<sup>45</sup> el premium es de un 77% y un 67% respectivamente aunque, dado el tamaño de la muestra, no resultan significativos. Por último, en las oposiciones a Registrador o a Juez y Fiscal el efecto es imperceptible, siendo incluso ligeramente negativo.

#### \*\*AQUI TABLA 21 - EFECTO DE LAS CARACTERISTICAS PERSONALES

Cabe la posibilidad de que el mayor éxito observado entre los "hijos de" 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 poseedores de apellidos compuestos poseen una calidad superior en general, independientemente de su parentesco o no, el efecto anterior sería espúreo. En la Tabla 22 como elemento de control se ha incluido la posesión de un apellido compuesto. En términos agregados el efecto "hijo de" sigue siendo significativo, aunque de los tres puntos de premium ahora uno es explicado por la posesión de un apellido compuesto. Esto puede deberse a una mayor calidad asociada a la posesión de un apellidos compuesto o a que el efecto network no se limite únicamente al Cuerpo que realiza la oposición, sino que también afecte a otros cuerpos con abundancia de apellidos compuestos.

---

<sup>44</sup>Es el resultado de comparar las probabilidades del candidato medio varón [7,6] con las de la candidata media [5,6].

<sup>45</sup>En Secretarios Judiciales se ha adoptado un concepto amplio de "hijos de", incluyendo también a aquellos candidatos cuyos apellidos coinciden con los de algún Juez o Fiscal.

**\*\*AQUI TABLA 22 - EFECTO DEL APELLIDO COMPUESTO Y DE LA EXPERIENCIA**

También cabe la posibilidad de que las mayores tasas de éxito de los "hijos de" se deban a un mayor esfuerzo o experiencia. Sin embargo la evidencia empírica parece descartar esta hipótesis. La inclusión de una dummy indicando si el candidato se había presentado en la anterior convocatoria no modifica los resultados anteriores (ver Tabla 22, columna 2).

El hecho de que ciertos grupos de candidatos, en este caso los "hijos de", tengan mayores tasas de éxito no refleja necesariamente la existencia de discriminación sino que también podría deberse simplemente a la existencia de diferencias de calidad entre los candidatos. El gran problema empírico reside en discriminar entre las dos posibles explicaciones de las diferencias observadas. Utilizaremos dos estrategias para contrastar la posible existencia de discriminación. En primer lugar analizaremos si las características de los evaluadores afectan a las calificaciones de cada grupo. Si la existencia de diversas tasas de éxito tiene su origen en un comportamiento discriminador por parte de algunos evaluadores, es probable que el tamaño de este sesgo varíe a su vez en función de la composición de los tribunales. En segundo lugar, en la siguiente sección, estudiaremos el efecto del anonimato sobre la calificaciones de los diversos grupos

*El Efecto de las Características de los Evaluadores sobre el Género de los Candidatos Aprobados*

Hemos analizado si las características de los tribunales pueden influir en el género de los candidatos que resultan elegidos. En términos agregados observamos que cuando los tribunales tienen mayor edad y un mejor escalafón relativo a sus compañeros de promoción la probabilidad de que una mujer obtenga la plaza es significativamente mayor [ver tabla 23].

¿Mejoran las posibilidades de éxito de las candidatas cuando en los tribunales existe una mayor presencia femenina? Aunque a nivel agregado los resultados no son significativos, en 6 de los 7 casos estudiados ocurre precisamente lo contrario: cuanto mayor es el porcentaje de mujeres en el tribunal menor es la probabilidad de que una candidata apruebe la oposición. En dos de los casos -Notarías y Carrera Diplomática- este efecto es estadísticamente significativo. Es decir, aumentar el número de mujeres en los tribunales no garantiza necesariamente que disminuya, si es que existe, la discriminación sexual e, incluso, podría llegar a agravarla.

**\*\*\*AQUI TABLA 23- RELACION ENTRE LAS CARACTERISTICAS DEL TRIBUNAL Y EL GÉNERO DE LOS GANADORES**

Las características del tribunal también influyen en la probabilidad de que un "hijo de" obtenga una plaza. Dos son los factores significativos. La experiencia del tribunal (o dado la edad, la edad de entrada en el cuerpo), disminuye significativamente la probabilidad de que un "hijo de" obtenga una plaza. Análogamente, el porcentaje de mujeres en el tribunal aumenta significativamente la probabilidad de que un "hijo de" apruebe la oposición.

\*\*\*AQUI TABLA 24- RELACION ENTRE LAS CARACTERISTICAS DEL TRIBUNAL Y EL PARENTESCO DE LOS GANADORES

### 4.3 El Efecto del Anonimato

La existencia de una correlación entre las características personales de los evaluadores y las calificaciones obtenidas por determinados candidatos revela la presencia de sesgos por parte de los evaluadores pero sin embargo no dilucida si estos sesgos están perjudicando a estos grupos o por el contrario los están favoreciendo. En esta sección explotaremos la información correspondiente a dos "experimentos naturales" de las oposiciones estudiadas que sugiere que puede existir un sesgo en favor de determinados grupos. Ambos suceden en el bienio 2003/2004. Mientras en las oposiciones a Judicaturas en el año 2003 se introdujo por primera vez un test inicial eliminatoria previo al examen oral, en las oposiciones a la Carrera Diplomática dicho test se suprimió en el año 2004.

#### 4.3.1 El Efecto del Test

**Judicaturas** En el año 2003, con el fin de reducir el número de tribunales dedicados a la evaluación, se introdujo un test como primera prueba de la oposición a Jueces y Fiscales. La materia cubierta en el test era similar a la que anteriormente se examinaba a través de un examen oral. Pero a pesar de que ambas pruebas (examen oral y test) evaluaban los mismos conocimientos, el desempeño de los distintos grupos se vió considerablemente afectado por la introducción del test.

\*\* TABLA 25 - PRIMER EJERCICIO DE JUDICATURAS

Cuando el primer examen se realizó oralmente la probabilidad de éxito de los "hijos de" fue significativamente superior (un 100%) a la del resto de candidatos. A su vez, las calificaciones de los candidatos varones y el de los/as candidatos/as originarios/as de Madrid no fueron significativamente distintas al resto. Sin embargo, cuando en la convocatoria siguiente se introduce el test, las posibilidades de aprobar de los "hijos de" son similares a las de los demás candidatos. En el caso

del género, en el test los hombres tienen una probabilidad de aprobar el test significativamente superior a las mujeres, y los/as candidatos/as originarios/as de Madrid una probabilidad significativamente menor.

A qué se deben estas diferencias en la probabilidad de aprobar en ambos exámenes?

La probabilidad de aprobar en el examen test era relativamente más alta que en el examen oral (40% vs 10%). Para evitar que nuestros resultados se deban a este hecho repetimos la estimación considerando que sólo aprueban el test el 10% mejor de los candidatos. Los resultados son prácticamente idénticos, aunque en este caso la variable "Madrid" deja de ser significativa.

El cambio de un examen oral a un examen test no sólo significa introducir el anonimato, también implica que se deja de evaluar la expresión oral, más en particular la capacidad de "cantar" temas de los candidatos. Una posibilidad por lo tanto que explicaría estas diferencias sería que las mujeres y los "hijos de" tendiesen a ser superiores en esta dimensión. Finalmente otra posibilidad es que la ausencia de anonimato halla afectado al criterio de evaluación del tribunal<sup>46</sup>.

**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. Este consiste 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). Las consecuencias del cambio de prueba sobre las calificaciones han sido también en este caso considerables.

#### \*\*TABLA 26- PRIMER EJERCICIO DIPLOMATICOS

En la realización del test los candidatos varones y los candidatos/as oriundos de Madrid tendían a tener más éxito. Al eliminar el test y colocar como primera prueba el comentario de texto<sup>47</sup> las probabilidades de éxito de los grupos han cambiado radicalmente. Los "hijos de" tienen en este caso un 50% de posibilidades de éxito más que el resto de candidatos. Por otro lado ni el factor género ni el origen tienen poder explicativo.

<sup>46</sup>En un reciente artículo sobre la evaluación de los bachilleres israelíes Lavy (2004) halla así mismo que el anonimato favorece a los candidatos varones.

<sup>47</sup>Anteriormente el comentario de texto se realizaba como 3era prueba y su importancia era menor, siendo eliminados unos 20 candidatos de un total de alrededor de 85.

Es decir, tanto en el caso de Judicaturas como en el de la Carrera Diplomática la inclusión de un test hace desaparecer el efecto parentesco. A su vez otro efecto es que bajo el test la probabilidad de aprobar de los varones es mayor. El efecto del origen geográfico es ambiguo. La introducción de un cambio en el sistema de evaluación parece perjudicar a aquellos candidatos oriundos de Madrid, independientemente de la dirección del cambio.

El hecho de que las calificaciones de las mujeres y los "hijos de" sean relativamente más elevadas cuando la examinación se produce oralmente que cuando se realiza via test puede deberse tanto a la presencia del anonimato como a las diferencias entre ambos métodos de evaluación. Cabe la posibilidad de que ambos grupos destaquen más en la expresión oral y esta habilidad sea la que origina las calificaciones más altas.

## 5 Conclusión y Posibles Reformas

Una gran cantidad de plazas y títulos de la administración pública son otorgados mediante el sistema de oposiciones. Este artículo pretende analizar la calidad de estas evaluaciones. Para ellos se han analizado las oposiciones a seis de los principales cuerpos del Estado en años recientes. La evidencia empírica obtenida plantea serias dudas sobre la bondad del presente sistema de evaluación. Dos son los tipos de problemas encontrados. En primer lugar se halla un gran componente de azar en la evaluación. Factores puramente aleatorios como pueden ser el orden, el día, la hora o un posible aplazamiento influyen significativamente en la evaluación.

El orden de convocatoria resulta particularmente importante en aquellos procesos donde el número de candidatos por tribunal y ejercicio es relativamente elevado. La probabilidad que tiene un candidato de convertirse en Registrador, en Inspector de Hacienda, en Notario o en Juez o Fiscal<sup>48</sup> aumenta respectivamente es un 83%, un 63%, un 58% y un 45% superior si el candidato obtiene en el sorteo uno de los primeros números de la convocatoria respecto a si obtiene uno de los últimos. En las oposiciones con un menor número de candidatos y un mayor número de ejercicios -Abogado del Estado, Carrera Diplomática- este efecto resulta menor (19% y 14% respectivamente) y no es estadísticamente significativo.

Además en algunos casos (Registros, Notarías, Carrera Diplomática) ha sido posible observar el momento en que se celebra la evaluación. En los tres casos el día y la hora afectan significativamente a las notas.

---

<sup>48</sup>Estas cifras se refieren a las convocatorias de 2001 y 2003 (Registradores); 1999, 2001 y 2003 (Notarios); 2000, 2002 y 2003 (2000 sólo Fiscal, 2003 sólo aquellos que aprobaron el test), y 2002 y 2003 (Inspector de Hacienda).

Así las notas tienden a ser inferiores al principio de la semana (efecto lunes). Además dentro de un mismo día hay una tendencia al aumento en la probabilidad de aprobar. Estas tres variables -orden, día y hora- afectan a las calificaciones a pesar de ser exógenas e independientes de las características del individuo.

Otro evento de naturaleza aleatoria que afecta a las probabilidades de éxito es la incertumbre 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 a un número de candidatos superior al que finalmente será evaluado. En el caso de las oposiciones a Notario, el único en que disponemos de esta información, dos de cada tres candidatos no son examinados en el día en que han sido convocados. En aquellas convocatorias celebradas fuera de Madrid (Barcelona, 1999; Zaragoz, 2003) observamos que por cada día de aplazamiento se produce una reducción de un 10% en la probabilidad que tiene el candidato de aprobar el examen. También observamos que las tasas de aplazamientos son tienden a ser significativamente más habituales cuando los miembros de tribunal son de mayor edad o gozan de un mejor ranking en el escalafón. La presencia de mujeres en el tribunal, sin embargo, reduce considerablemente los retrasos. La existencia de estos diversos sesgos -orden, día, momento, aplazamiento- no es sólo preocupante en sí misma sino que es muy probable que reflejen una aleatoriedad no observable mucho más elevada.

Un alto grado de azar en la evaluación puede tener graves consecuencias no sólo directamente sobre las cualidades de los candidatos que resulten elegidos sino también puede tener un poderoso efecto sobre las características de los individuos que decidan presentarse. 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.

Por otro lado, y esta es quizás una de los principales aportaciones del artículo, hallamos que las características del tribunal afectan a las posibilidades que tienen determinados grupos de candidatos de resultar elegidos. Así, los tribunales cuyos miembros han aprobado la oposición de entrada al Cuerpo del Estado con una menor edad o donde la presencia de mujeres es mayor tienden a ser significativamente más benévolos con los "hijos de", es decir, con aquellos candidatos que poseen un apellido compuesto similar al de algún miembro del Cuerpo del Estado al que aspiran. Igualmente, la probabilidad de que una candidata apruebe la oposición aumenta con la edad media del tribunal y con su escalafón relativo. Además, en dos de las oposiciones -Notarios y Carrera Diplomática- una mayor presencia de mujeres en el tribunal afecta negativamente a la

probabilidad de que una candidata apruebe la oposición.

Diversas evidencias adicionales parecen confirmar la posible existencia de cierto grado de endogamia<sup>49</sup>. En primer lugar hallamos que no sólo el porcentaje de candidatos que poseen algún familiar en el Cuerpo del Estado al que opositan es considerablemente elevado, sino que además en la mayor parte de los casos éstos tienen unas probabilidades de éxito varias veces superior a la del resto de candidatos. Los candidatos poseedores de un apellido compuesto similar al de algún miembro del cuerpo al que aspiran -"hijos de"- tienen de media unas posibilidades de éxito un 75% -significativamente- mayores que los demás candidatos. La importancia del efecto varía según las oposiciones. En las oposiciones a la Carrera Diplomática los "hijos de" tienen un 222% más de probabilidad de aprobar, en Abogados del Estado un 187% más y en Notarios un 103% más, significativo en los tres casos. En las oposiciones a Inspector de Hacienda y a Secretario Judicial<sup>50</sup> el premium es de un 77% y un 67% respectivamente aunque, dado el tamaño de la muestra, no resultan significativos. Por último, en las oposiciones a Registrador o a Juez y Fiscal el efecto es imperceptible, siendo incluso ligeramente negativo. Estos resultados son robustos al control de la procedencia geográfica, de la experiencia y del género del candidato.

Aunque estas mayores tasas de éxito podrían reflejar únicamente una mayor calidad de los "hijos de", resulta revelador el hecho de que sin embargo el sesgo desaparezca en aquellas ocasiones en que se ha realizado un test anónimo. 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 "hijo de" aprobase el primer examen oral era un 77% -significativamente- superior a la media, la probabilidad de que un "hijo de" aprobase el test realizado en el 2003 fue sin embargo ligeramente inferior a la media, a pesar de que ambos casos la materia objeto de la evaluación era la misma y de que el 78% de los candidatos repetían convocatoria. 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 el mismo temario. Las consecuencias de dicho cambio han sido similares al an-

---

<sup>49</sup>Entendiendo "endogamia" como "actitud social de rechazo a la incorporación de miembros ajenos al propio grupo o institución." (ver DRAE, vigésimo segunda edición).

<sup>50</sup>En Secretarios Judiciales se ha adoptado un concepto amplio de "hijos de", incluyendo también a aquellos candidatos cuyos apellidos coinciden con los de algún Juez o Fiscal.



terior caso. Mientras que las probabilidades que tenía un "hijo de" de aprobar el primer ejercicio test en convocatorias anteriores (2002, 2003) eran similares a las del resto de candidatos, tras la supresión del test la probabilidad que tiene un "hijo de" de aprobar el primer examen es un 33% superior a la del resto de candidatos. En el caso del género las conclusiones son más ambiguas. Aunque el desempeño en los tests de las mujeres ha sido relativamente inferior, esto es consistente con la probable la existencia de unas mayores habilidades verbales por parte de las mujeres que explicarían con su mejor desempeño en los exámenes orales.

Finalmente otro aspecto destacable del proceso de oposiciones es el largo tiempo que su preparación exige. La obtención de una plaza requiere de media al menos 5-6 años de preparación. Este período puede suponer una restricción importante para los candidatos con menos recursos. Dado un mismo desempeño, la tasa de abandono entre convocatoria y convocatoria de los candidatos sin parentesco es un 50% superior. El sesgo de autoselección que este sistema de selección provoca merecería ser estudiado más atentamente.

Aunque cierto error de medida resulta inevitable, a la luz de los sesgos observados parece más que recomendable la introducción urgente de reformas en los sistemas de selección de los Cuerpos del Estado. En particular recomendamos tres medidas generales:

En primer lugar, y a semejanza con otros países de nuestro entorno<sup>51</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<sup>52</sup> de las oposiciones establezcan que "el Tribunal adoptará las medidas necesarias para garantizar que los ejercicios de la fase de oposición que sean escritos y no deban ser leídos ante el órgano de selección, sean corregidos sin que se conozca la identidad de los aspirantes", esta situación no se da en la práctica, dado que sistemáticamente (5 de los 6 casos estudiados) los exámenes escritos son corregidos mediante su lectura pública por parte del candidato, lo que imposibilita el anonimato.

---

<sup>51</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 también se someten a la doble corrección y al anonimato.

<sup>52</sup>Por ejemplo, Convocatoria Abogados del Estado, 2003. BOE núm. 134, Jueves 5 junio 2003.

Dicha lectura pública 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 pregunta adicional por parte del tribunal, por lo que a efectos prácticos, la única consecuencia de la corrección mediante lectura pública es que permite a los tribunales identificar al candidato.

En segundo lugar, a la vista tanto de los sesgos temporales como de los sesgos de identidad observados, proponemos generalizar la práctica de un examen test al comienzo de la oposición. Las ventajas serían dobles. El test garantiza la existencia del anonimato en al menos uno de los ejercicios. Además, se reduciría el número de candidatos por tribunal en el resto de ejercicios, con lo que se acortaría el tiempo necesario para su finalización y se reducirían los consiguientes sesgos temporales y de orden. Alternativamente, en caso de no ser factible la realización de un test inicial, sería recomendable que en aquellas oposiciones con un elevado número relativo de candidatos se procediese a un aumento bien en el número de tribunales bien en el número de ejercicios, con el fin de reducir el efecto orden.

En último lugar, y complementariamente con las medidas anteriores, recomendamos que se introduzca 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 mejorar la eficiencia y objetividad de los procesos de selección.

## 6 Bibliografía

Aigner, Dennis J. and 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", in *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*, Vol. 3 n°1, p.6., 1996.

Ayres, Ian and Peter Siegelman, "Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car", *American Economic Review*, Vol. 85, June 1995, 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. and Kahn, Lawrence M., "Gender Differences in Pay", *NBER Working Paper 7732*, June 2000.

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

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

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

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

Hammermesh, Daniel S. and Biddle, Jeff E., "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. and David N. Laband. "Why So Many Children of Doctors Become Doctors: Nepotism vs. Human Capital Transfers"; *The Journal of Human Resources*, Vol. 24, No. 3, Summer, 1989, pp. 396-413.

Levit, S. (2003), "Testing Theories of Discrimination: Evidence from the Weakest Link," NBER Working Paper 9449.

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

Otras fuentes:

Anuario de la Dirección General de los Registros y del Notariado, 1992.

Anuario de la Dirección General de los Registros y del Notariado, 2002.

Escalafón Judicial, cerrado al 31-Diciembre-1999. BOE, Martes 8 de Febrero 2000.

Relación de Embajadores en el Extranjero. Ministerio de Asuntos Exteriores, 2004.

Escalafón de Economistas del Estado, 2003.

Escalafón de los Secretarios Judiciales, cerrado a 31 de Enero de 2001, suplemento al nº 1893 de 15 de Mayo de 2001.

Escalafón Fiscal, cerrado a 31 de Diciembre de 2003, suplemento al nº 1965 de 15 de Marzo de 2004.

Guía de las Representaciones de España en el Extranjero, Misiones Diplomáticas, Representaciones Permanentes y Delegaciones y Oficinas Consulares. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Secretaría General Técnica. Madrid, Junio de 2004.

Miembros del Cuerpo Superior de Inspectores de Finanzas del Estado, a 30 de Septiembre de 1998, BOE 16 de 19 de Enero de 2000, páginas 2398-2419.

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

## 7 Apéndice I

Describir datos

## 8 Apéndice II

La calidad de una individuo  $i$  en un determinado area ( $q_i$ ) es en general difícilmente observable. Normalmente únicamente es posible obtener a través de un proceso de evaluación una señal  $(y_i^{(j)})$  de la calidad real del individuo  $i$ , donde el superíndice  $j$  denota al tribunal que realiza dicho proceso. En dicho proceso debemos distinguir dos fases que no coinciden necesariamente en el tiempo. En un momento  $t$ , el candidato debe someterse a la evaluación. Ya sea simultaneamente o más adelante, en un momento  $t' (\geq t)$ , el evaluador deberá calificar o corregir el desempeño del candidato. En ambas fases se puede introducir sesgos que afecten a la calidad de la evaluación. Así pues la nota final vendrá determinada, además de por la calidad del candidato, por una serie de factores independientes, unos idiosincráticos a cada evaluación  $(\mu_{i,t,t'}^{(j)})$ , y otros sistemáticos y asociados bien a la naturaleza del evaluador ( $\eta_j$ ), a las condiciones y el momento en que éste realiza la calificación ( $\theta_t$ ) o por las condiciones y momento en que se realiza la prueba ( $\varepsilon_{t'}$ ).

La calificación otorgada en el momento  $t$  por el evaluador  $j$  a la prueba realizada por el candidato  $i$  en el momento  $t'$  será igual a

$$y_{i,t,t'}^{(j)} = q_i + \mu_{i,t,t'}^{(j)} + \eta_j + \theta_t + \varepsilon_{t'}$$

El sesgo esperado entre la evaluación de un individuo  $i$  y otro  $h$  de igual calidad ( $q_i = q_h$ ) dependerá de la naturaleza del evaluador, del momento en que cada candidato realiza la evaluación, y del momento en que es calificado.

$$\begin{aligned} E \left[ y_{i,t,t'}^{(j)} - y_{h,t,t'}^{(j)} \right] &= E \left[ \left( \mu_{i,t(t),t'(i)}^{(j)} + \eta_{j(i)} + \theta_{t(i)} + \varepsilon_{t'(i)} \right) - \left( \mu_{h,t(h),t'(h)}^{(j)} + \eta_{j(h)} + \theta_{t(h)} + \varepsilon_{t'(h)} \right) \right] = \\ &= \left\{ \text{under the adequate assumptions of independence and given that } E \left( \mu_{i,t(i),t'(i)}^{(j)} \right) = \right. \\ &= E \left( \eta_{j(i)} - \eta_{j(h)} \right) + E \left( \theta_{t(i)} - \theta_{t(h)} \right) + E \left( \varepsilon_{t'(i)} - \varepsilon_{t'(h)} \right) \end{aligned}$$

Es inevitable que alguno de estos elementos varíe. No es posible<sup>53</sup> evaluar a todos los candidatos en el mismo momento del tiempo y por parte del mismo tribunal ( $\nexists j, i, h, t, t'$  tal que  $j(i) = j(h)$  &  $t(i) = t(h)$  &  $t'(i) = t'(h)$ )

<sup>53</sup>En la realización de exámenes por escrito normalmente coincide el momento de desempeño de los diversos candidatos pero varía el momento de su calificación y/o la identidad del evaluador. En procesos de examinación oral además también varía el momento en que realizan el proceso de evaluación cada candidato.

Si asumimos que el coste medio por tribunal y día es constante, dado un número  $N$  de candidatos el problema consiste en escoger el número de tribunales  $T$  tal que

$$T = \arg \min \sum_{j=1}^N \sum_{\substack{i=1 \\ j \neq i}}^N [E(\eta_{j(i)} - \eta_{j(h)}) + E(\theta_{t(i)} - \theta_{t(h)}) + E(\varepsilon_{t'(i)} - \varepsilon_{t'(h)})]$$

donde  $\frac{\partial E(\eta_{j(i)} - \eta_{j(h)})}{\partial n} > 0$ ,  $\frac{\partial E[t(i) - t(h)]}{\partial n} < 0$  &  $\frac{\partial E[t'(i) - t'(h)]}{\partial n} < 0$

|         | Cond. de examinación | Cond. de calificación | Anonimato |
|---------|----------------------|-----------------------|-----------|
| Test    | Idénticas            | Idénticas             | Posible   |
| Escrito | Idénticas            | Varían                | Posible   |
| Oral    | Varían               | Varían                | Difícil   |



Table 1:

| Características                                  | Candidatos |            |    |
|--|------------|------------|----|
|  | Sexo       | Parentesco | DN |
| Notarías: 2001, 2003*                            | Sí         | Sí         | Sí |
| Notarías: 1997, 1999.                            | Sí         | Sí         | No |
| Notarías: 1993, 1995.                            | Sí         | Sí         | No |
| Registros: 2003*.                                | Sí         | Sí         | Sí |
| Registros: 2001.                                 | Sí         | Sí         | No |
| Registros: 1997, 2000.                           | Sí         | Sí         | Si |
| Registros: 1995.                                 | Sí         | Sí         | Si |
| Diplomático: 2004*                               | Sí         | Sí         | Si |
| Diplomático: 2002, 2003                          | Sí         | Sí         | Si |
| Abogado del Estado: 1995, 1999, 2001, 2002, 2003 | Sí         | Sí         | Si |
| Jueces y Fiscales: 2002, 2003                    | Sí         | Sí         | Si |
| Fiscales: 2000                                   | Sí         | Sí         | Si |
| Inspector Fiscal: 2002, 2003*                    | Sí         | Si         | Si |
| Secretario Judicial: 2000, 2001, 2002            | Si         | Si         | Si |

Table 2:

|                     | Núm. Candidatos | Núm. Convocatorias | Candidatos por C |
|---------------------|-----------------|--------------------|------------------|
| Notario             | 8581            | 6                  | 1430,2           |
| Registrador         | 3464            | 5                  | 692,8            |
| Abogado del Estado  | 1243            | 5                  | 248,6            |
| Diplomático         | 1026            | 3                  | 342,0            |
| Juez y Fiscal       | 14588           | 3                  | 4862,7           |
| Inspector Fiscal    | 1835            | 2                  | 917,5            |
| Secretario Judicial | 4429            | 3                  | 1476,3           |
| Total               | 35166           | 27                 | 9970,1           |

Table 3:

| Estructura | Notario                                 | Judicatur                   |
|------------|---|-----------------------------|
| 1ero       | Oral                                    |                             |
| 2do        | Oral                                    |                             |
| 3ero       | Escrito                                 |                             |
| 4to        |   |                             |
| 5to        |   |                             |
| Contenido  |   |                             |
| 1ero       | 3 Civil, 1 Fiscal                       | Gen., Cons.,                |
| 2do        | 2 Merc., 2 Hip., 1 Not y 1 Proc. o Adm. | 2 Proc. Civil, 1 Proc. Pena |
| 3ero       | Práctico                                |                             |
| 4to        |   |                             |
| 5to        |   |                             |

Table 4:

| Estructura | Registrador                       | Diplomacia - 2002, 2003.            |
|------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1ero       | Oral                              | Test                                |
| 2do        | Oral                              | Oral y Escrito                      |
| 3ero       | Escrito                           | Escrito                             |
| 4to        |                                   | Oral                                |
| 5to        |                                   | Escrito                             |
| Contenido  |                                   |                                     |
| 1ero       | 3 Civil, 1 Merc. y 1 Adm. o Proc. | Cult., Der., Econ., Soc.-Pol. e His |
| 2do        | 3 Hip., 1 Fiscal y 1 Not.         | Idiomas                             |
| 3ero       | Práctico                          | Comentario de Texto                 |
| 4to        |                                   | Der., Econ., Soc.-Pol. e Hist.      |
| 5to        |                                   | Práctico                            |

Table 5:

| Estructura | Inspector Fiscal (L)             | Inspector Fiscal (I) |           |
|------------|----------------------------------|----------------------|-----------|
| 1ero       | Escrito                          |                      |           |
| 2do        | Escrito                          |                      |           |
| 3ero       | Escrito y Oral                   | Escrito y Oral       |           |
| 4to        | Oral                             | Oral                 |           |
| 5to        | Oral                             | Oral                 |           |
| Contenido  |                                  |                      |           |
| 1ero       | Cantado temas Derecho y Economía |                      |           |
| 2do        | Práctico                         |                      | Cons., Ac |
| 3ero       | Práctico y Idiomas               |                      |           |
| 4to        | Cantado temas                    | Cantado temas        |           |
| 5to        | Cantado temas                    | Cantado temas        |           |

Table 6:

|                     |                |            | Total Observaciones | Lunes  |
|---------------------|----------------|------------|---------------------|--------|
| Notario             | 97, 99, 01, 03 | 1ero y 2do | 4912                | 22,41% |
| Carrera Diplomática | 04             | 1ero y 2do | 494                 | 21,86% |
| Registros           | 01, 03         | 1ero y 2do | 895                 | 7,60%  |

Table 7:

|                             | Notarios               | Registradores      | Abogados |
|-----------------------------|------------------------|--------------------|----------|
| Años                        | 93, 95, 97, 99, 01, 03 | 95, 97, 99, 01, 03 | 95, 99,  |
| Total                       | 8579                   | 3465               | 1        |
| Varón                       | 49,0%                  | 48,8%              | 58       |
| Apellido Compuesto          | 7,7%                   | 10,1%              | 9        |
| Hijo de                     | 1,6%                   | 1,5%               | 0        |
| Hijo de (tribunal)          | 2,4%                   | 2,8%               | 2        |
| Madrileño (límite inferior) | 22,3%                  | 22,5%              | 4        |
| Una conv de experiencia o + | 64,0%                  | 51,8%              | 68       |
| Dos conv de experiencia o + | 38,3%                  | 25,5%              | 48       |

Días de Retraso en las Oposiciones a Notario (97, 99, 01 & 03)

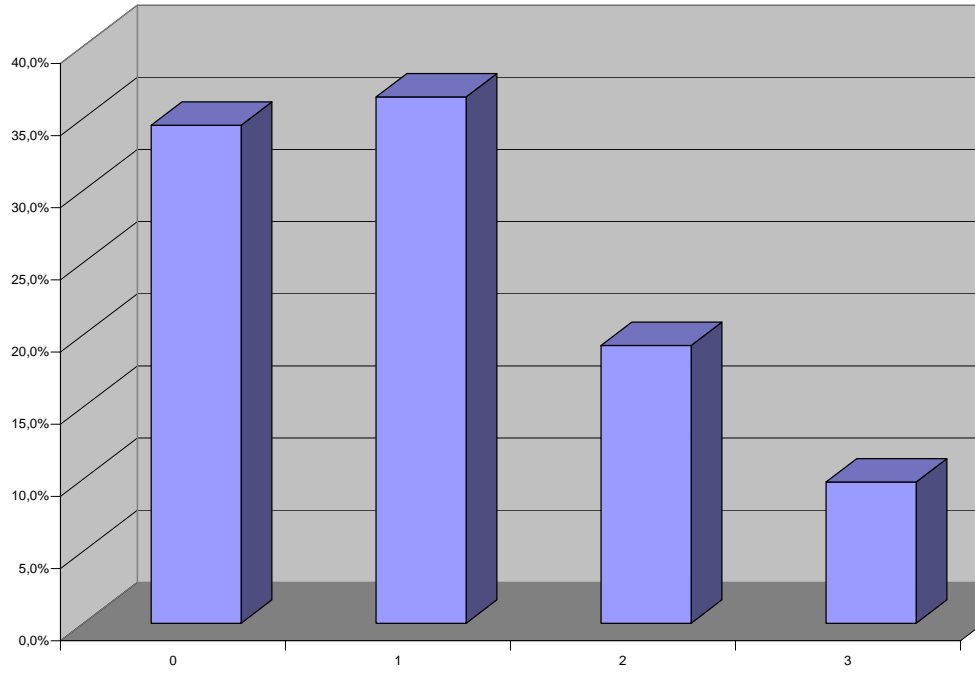


Figure 1:



-

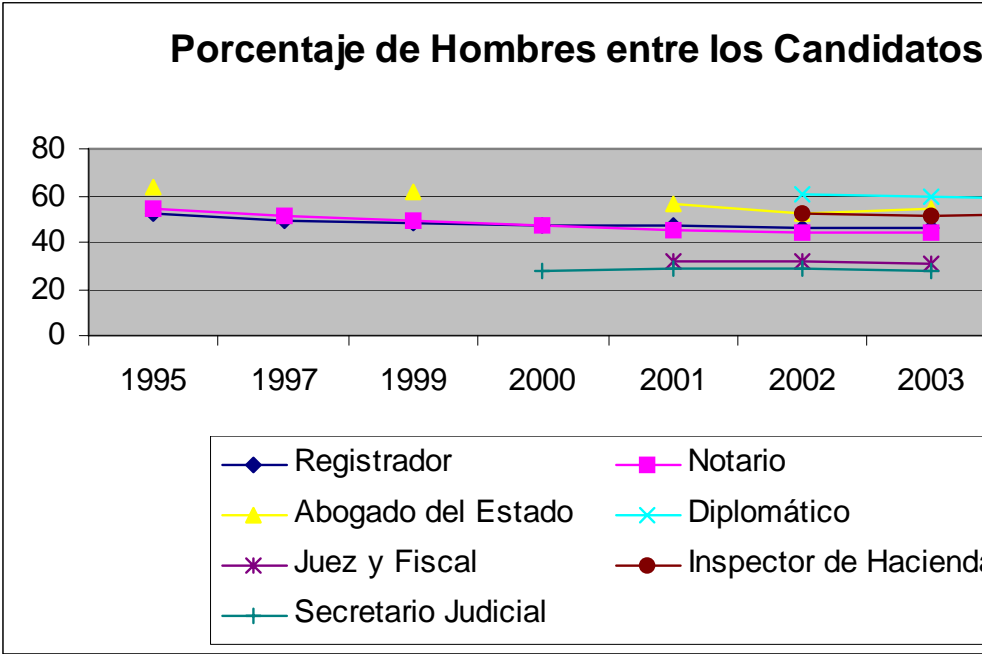


Figure 2:

Table 8:

|                                   | Notarios | Registradores | Abogados del E |
|-----------------------------------|----------|---------------|----------------|
| Candidatos con Apellido Compuesto | 8,11%    | 10,07%        | 9,57%          |
| Miembros del Cuerpo con Ap. Comp. | 10,66%   | 13,22%        | 18,50%         |
| "Hijos de"                        | 1,59%    | 1,50%         | 0,88%          |
| Estimación Total Cand. "hijos de" | 14,87%   | 11,36%        | 4,76%          |
|                                   | 19,55%   | 14,90%        | 9,20%          |

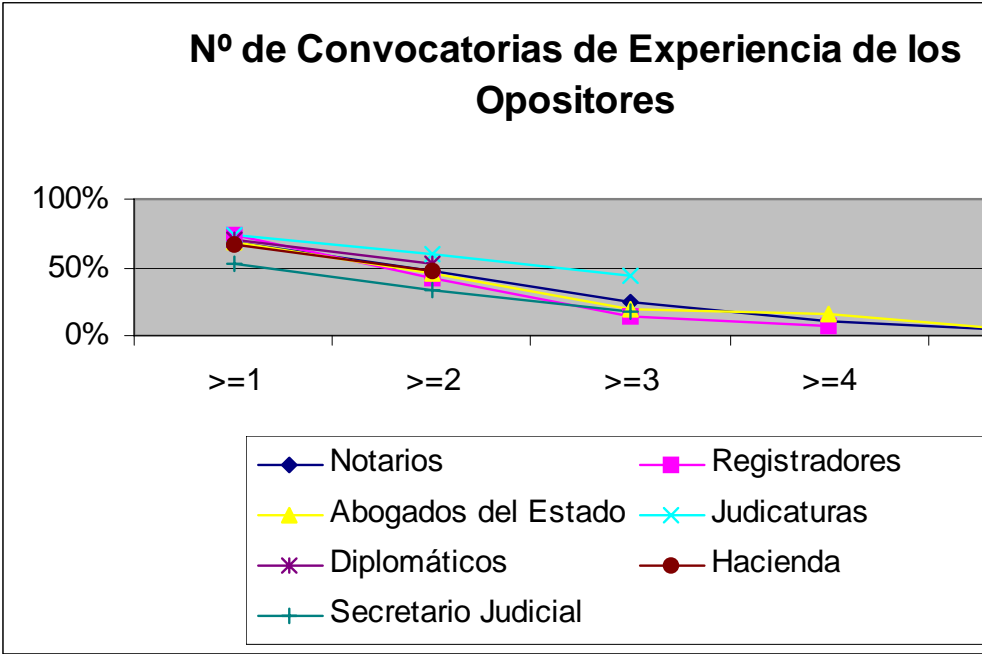


Figure 3:

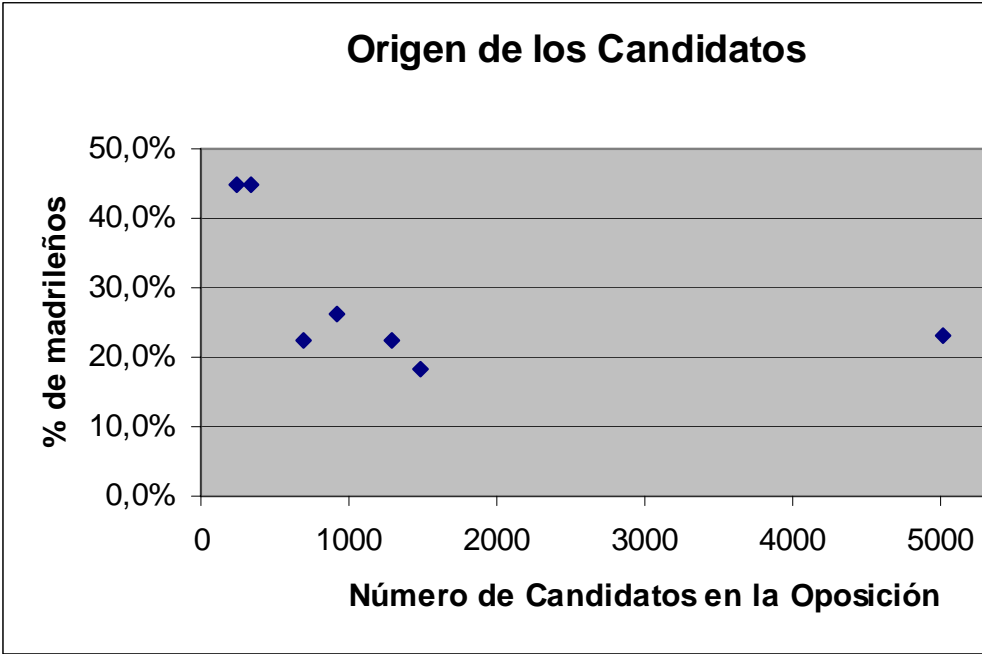


Figure 4:

-

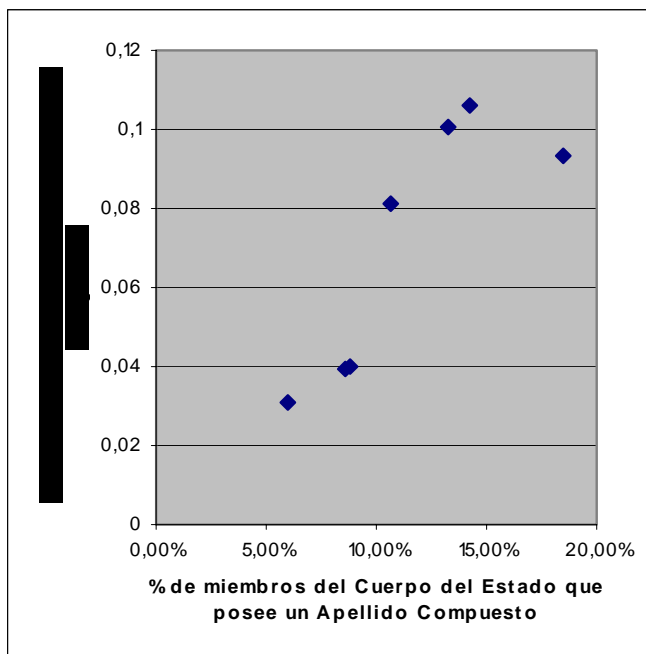


Figure 5:

Table 9:

|                       | Estructura Tribunal | Nº Convocatorias Cubiertas | Nº T |
|-----------------------|---------------------|----------------------------|------|
|                       | Años                |                            |      |
| Notarías              | 93, 95, 97, 99, 01  | 5                          |      |
| Registros             | 95, 97, 00, 01, 03  | 5                          |      |
| Abogado del Estado    | 95, 99, 01, 02, 03  | 5                          |      |
| Jueces y Fiscales     | 02, 03              | 2                          |      |
| Fiscales (2000)       | 00                  | 1                          |      |
| Inspector de Hacienda | 02, 03              | 2                          |      |
| Carrera Diplomática   | 02, 03              | 2                          |      |
| Secretario Judicial   | 00, 01, 02          | 3                          |      |
| Total                 |                     | 25                         |      |



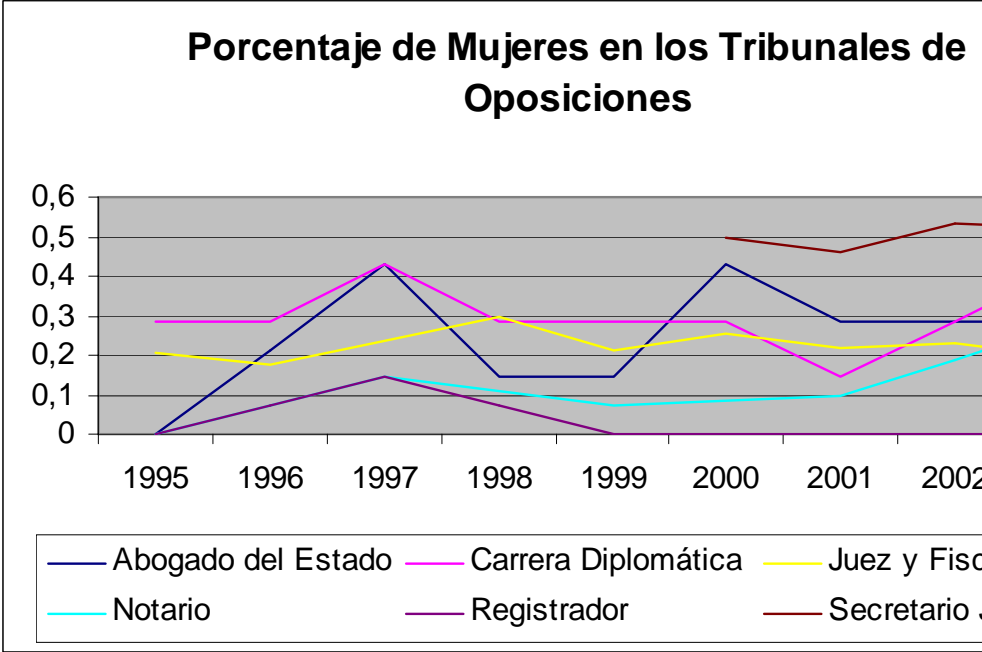


Figure 6:

Table 10:

|                       | % Medio de Mujeres | Miembros por Tribunal para los que |
|-----------------------|--------------------|------------------------------------|
| Notarías              | 9%                 | 6/7                                |
| Registros             | 2%                 | 6/7                                |
| Abogado del Estado    | 18%                | 6/7                                |
| Jueces y Fiscales     | 22%                | 7/9                                |
| Fiscales (2000)       | 34%                | 6/8                                |
| Secretario Judicial   | 48%                | 5/7                                |
| Inspector de Hacienda | 18%                | 5/11                               |
| Carrera Diplomática   | 43%                | 0/7                                |
| Total Observaciones   | 375                |                                    |

Table 11:

|              | Total             | Notarios     | Registros      | Abogad        |
|--------------|-------------------|--------------|----------------|---------------|
| Variable Dep | Éxito             | Éxito        | Éxito          | Éxito         |
| Método       | Probit -mfx-      | Probit -mfx- | Probit -mfx-   | Probit -m     |
| Efecto Orden | -.017***          | -.032**      | -.030*         | -.026         |
|              | (.004)            | (.014)       | (.017)         | (.030)        |
| N            | 29575             | 4237         | 2542           | 1243          |
| R-cuadrado   | 0.0421            | 0.0044       | 0.0073         | 0.0070        |
| Prob. Media  | .042              | .079         | .067           | .104          |
| Control      | Tribunal*Año*Area | Tribunal*Año | Tribunal*Año   | Tribunal*A    |
| Años         | Todos Anteriores  | 97, 99, 01   | 97, 00, 01, 03 | 95, 99, 01, 0 |

Table 12:

| Ejercicio      | 1er Ejer              | 2do Ejer        | 2do Ejer           | 3er Ejer            | 3er Ejer            |
|----------------|-----------------------|-----------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| variable dep.  | Nota                  | Nota            | Nota               | Nota                | Nota                |
| método est.    | Tobit (Nota $\geq$ 5) | Tobit           | Tobit              | Cnreg               | Tobit               |
| orden relativo | -.008<br>(.070)       | -.107<br>(.106) | -.023<br>(.104)    | -1.802***<br>(.753) | -1.802***<br>(.753) |
| tiempo         |                       |                 | .007***<br>(.001)  |                     | .021***<br>(.001)   |
| Constante      | 4.510***<br>(.083)    | 4.841<br>(.106) | 3.474***<br>(.188) | 7.470***<br>(.722)  | 5.999***<br>(.722)  |
| Controles      | Dummy Tribunal        | Dummy Tribunal  | Sí                 | Sí                  | Sí                  |
| N              | 3793                  | 1119            | 1110               | 497                 | 497                 |
| R-cuadrado     | 0.0123                | 0.0089          | 0.0559             | 0.0725              | 0.0725              |

Table 13:

|                           | Total        | Secretarios Judiciales | Juez y Fiscal |
|---------------------------|--------------|------------------------|---------------|
| Variable Dep              | Éxito        | Éxito                  | Éxito         |
| Método                    | Probit -mfx- | Probit -mfx-           | Probit -mfx-  |
| Expectativas              | .018***      | .046***                | .006          |
|                           | (.006)       | (.013)                 | (.006)        |
| Efecto Orden              | -.008        | -.004                  | -.009         |
|                           | (.009)       | (.021)                 | (.008)        |
| Efecto Orden*Expectativas | -.018*       | -.049*                 | -.004         |
|                           | (.011)       | (.026)                 | (.011)        |
| N                         | 19394        | 4429                   | 9345          |
| R-cuadrado                | 0.035        | 0.012                  | 0.010         |
| Prob. Media               | .043         | .059                   | .027          |

Table 14:

|                    |                    | Nz Mujeres Trib  | Edad Trib.         | Edad |
|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|------|
| Variable Dep       | Éxito              | Éxito            | Éxito              |      |
| Método             | Probit -mfx-       | Probit -mfx-     | Probit -mfx-       | P    |
| Efecto Orden       | -.017***<br>(.003) | -.010<br>(.007)  | -.018***<br>(.003) |      |
| Nz Mujeres>Media   |                    | .007*<br>(.004)  |                    |      |
| Orden*Género       |                    | -.016*<br>(.010) |                    |      |
| Edad>Media         |                    |                  | .0053<br>(.008)    |      |
| Orden*Edad         |                    |                  | .0002<br>(.011)    |      |
| Edad Entrada>Media |                    |                  |                    |      |
| Orden*Edad         |                    |                  |                    |      |
| Escalafon          |                    |                  |                    |      |
| Orden*Escalafon    |                    |                  |                    |      |
| Control            | Año*Oposicion      |                  |                    |      |
| N                  | 29575              | 29575            | 28875              |      |
| R-cuadrado         | 0.0421             | 0.0425           | 0.0427             |      |
| Prob. Media Pred.  | .042               | .042             | .041               |      |
|                    | Cluster control    | Cluster control  | Cluster control    | Cl   |

Table 15:

|               | Notarios            | Registros           | Diplomáticos       | Notarios         | R  |
|---------------|---------------------|---------------------|--------------------|------------------|----|
| Ejercicio     | 1 y 2               | 1 y 2               | 1 y 2              | 1 y 2            |    |
| Variable dep. | Nota                | Nota                | Nota               | Aprobado         | Ap |
| Método est.   | Tobit               | Tobit               | Tobit              | Probit           | I  |
| Lunes         | -0.116***<br>(.045) | -.120<br>(.154)     | -.249**<br>(.123)  | -.030*<br>(.018) |    |
| Viernes       |                     |                     |                    |                  |    |
| Retraso       | -.031*<br>(.019)    | .125<br>(.102)      |                    | -.017*<br>(.008) |    |
| Constante     | 4.931***<br>(.048)  | 14.348***<br>(.163) | 5.176***<br>(.071) |                  |    |
| Control       | Llam*Ejer, Año      | Llam*Ejer, Año      | Ejer               |                  |    |
| N             | 1696/4679           | 242/806             | 331/494            | 4712             |    |
| Pseudo R2     | 0.0824              | 0.0700              | 0.0192             | 0.1133           |    |

Table 16:

|         | Notarios    | Registros | Notarios  | Registros |
|---------|-------------|-----------|-----------|-----------|
|         | 1 y 2       | 1 y 2     | 1 y 2     | 1 y 2     |
|         | Aprobado    | Aprobado  | Aprobado  | Aprobado  |
|         | Probit      | Probit    | Probit    | Probit    |
| Lunes   | -.112*      | -.014     |           |           |
|         | (.060)      | (.164)    |           |           |
| Viernes |             |           | .124      | .075      |
|         |             |           | (.101)    | (.152)    |
| Delay   | -.034       | .099      | -.031     | .100      |
|         | (.029)      | (.115)    | (.027)    | (.110)    |
|         | Not Retired |           |           |           |
| Lunes   | -.002       | .199*     |           |           |
|         | (.049)      | (.104)    |           |           |
| Viernes |             |           | .091      | -.132     |
|         |             |           | (.081)    | .097      |
| Delay   | -.023       | -.041     | -.026     | -.054     |
|         | (.022)      | (.070)    | (.022)    | (.069)    |
|         | 2945/4712   | 456/806   | 2945/4712 | 456/806   |



Table 17:

|                 | Notarios | Registros | Diplomáticos | Notarios | Registros |
|-----------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|
| Ejercicio       | 1 y 2    | 1 y 2     | 1            | 1 y 2    | 1 y 2     |
| Variable dep.   | Nota     | Nota      | Nota         | Aprobado | Aprobado  |
| Método est.     | Tobit    | Tobit     | Tobit        | Probit   | Probit    |
| Primero del Día | .043*    | .098      | -.021        | .011     | .040      |
|                 | (.026)   | (.118)    | (.019)       | (.013)   | (.031)    |
| Retraso         | -.017    | .045      |              | -.016    | .047      |
|                 | (.021)   | (.125)    |              | (.010)   | (.034)    |
| N               | 977/2456 | 143/402   | 309          | 2456     | 402       |
| Pseudo R2       | 0.0689   | 0.0120    | 0.0018       | 0.0925   | 0.0988    |
|                 |          |           |              | .386     | .338      |

Table 18:

|                 | Notarios | Registros | Diplomáticos | Notarios | Registros |
|-----------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|
| Ejercicio       | 1 y 2    | 1 y 2     | 1            | 1 y 2    | 1 y 2     |
| Variable dep.   | Nota     | Nota      | Nota         | Aprobado | Aprobado  |
| Método est.     | Tobit    | Tobit     | Tobit        | Probit   | Probit    |
| Primero del Día | .043*    | .098      | -.021        | .011     | .040      |
|                 | (.026)   | (.118)    | (.019)       | (.013)   | (.031)    |
| Retraso         | -.017    | .045      |              | -.016    | .047      |
|                 | (.021)   | (.125)    |              | (.010)   | (.034)    |
| N               | 977/2456 | 143/402   | 309          | 2456     | 402       |
| Pseudo R2       | 0.0689   | 0.0120    | 0.0018       | 0.0925   | 0.0988    |
|                 |          |           |              | .386     | .338      |

Table 19:

|                 | Notarios | Registros | Diplomáticos | Notarios | Registros |
|-----------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|
| Ejercicio       | 1 y 2    | 1 y 2     | 1            | 1 y 2    | 1 y 2     |
| Variable dep.   | Nota     | Nota      | Nota         | Aprobado | Aprobado  |
| Método est.     | Tobit    | Tobit     | Tobit        | Probit   | Probit    |
| Primero del Día | .043*    | .098      | -.021        | .011     | .040      |
|                 | (.026)   | (.118)    | (.019)       | (.013)   | (.031)    |
| Retraso         | -.017    | .045      |              | -.016    | .047      |
|                 | (.021)   | (.125)    |              | (.010)   | (.034)    |
| N               | 977/2456 | 143/402   | 309          | 2456     | 402       |
| Pseudo R2       | 0.0689   | 0.0120    | 0.0018       | 0.0925   | 0.0988    |
|                 |          |           |              | .386     | .338      |

Table 20:

|                 | Notarios | Registros | Diplomáticos | Notarios | Registros |
|-----------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|
| Ejercicio       | 1 y 2    | 1 y 2     | 1            | 1 y 2    | 1 y 2     |
| Variable dep.   | Nota     | Nota      | Nota         | Aprobado | Aprobado  |
| Método est.     | Tobit    | Tobit     | Tobit        | Probit   | Probit    |
| Primero del Día | .043*    | .098      | -.021        | .011     | .040      |
|                 | (.026)   | (.118)    | (.019)       | (.013)   | (.031)    |
| Retraso         | -.017    | .045      |              | -.016    | .047      |
|                 | (.021)   | (.125)    |              | (.010)   | (.034)    |
| N               | 977/2456 | 143/402   | 309          | 2456     | 402       |
| Pseudo R2       | 0.0689   | 0.0120    | 0.0018       | 0.0925   | 0.0988    |
|                 |          |           |              | .386     | .338      |

Table 21:

|                 | Notarios | Registros | Diplomáticos | Notarios | Registros |
|-----------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|
| Ejercicio       | 1 y 2    | 1 y 2     | 1            | 1 y 2    | 1 y 2     |
| Variable dep.   | Nota     | Nota      | Nota         | Aprobado | Aprobado  |
| Método est.     | Tobit    | Tobit     | Tobit        | Probit   | Probit    |
| Primero del Día | .043*    | .098      | -.021        | .011     | .040      |
|                 | (.026)   | (.118)    | (.019)       | (.013)   | (.031)    |
| Retraso         | -.017    | .045      |              | -.016    | .047      |
|                 | (.021)   | (.125)    |              | (.010)   | (.034)    |
| N               | 977/2456 | 143/402   | 309          | 2456     | 402       |
| Pseudo R2       | 0.0689   | 0.0120    | 0.0018       | 0.0925   | 0.0988    |
|                 |          |           |              | .386     | .338      |

Table 22:

|                     | Total         | Abogados           | Cuerpo Diplomático |
|---------------------|---------------|--------------------|--------------------|
| variable dep.       | éxito         | éxito              | éxito              |
| método est.         | Probit -mfx-  | Probit -mfx-       | Probit -mfx-       |
| varón               | .003          | .020               | .011               |
|                     | (.004)        | (.017)             | (.020)             |
| parentesco          | .033***       | .193*              | .171*              |
|                     | (.015)        | (.143)             | (.124)             |
| N                   | 33679         | 1243               | 701                |
| Control             | Año*Oposición | Año                | Año                |
| Pseudo R-cuadrado   | 0.0380        | 0.0115             | 0.010              |
| Pr(ganar)(predict)= | .043          | .103               | .077               |
| Años                | Todos         | 95, 99, 01, 02, 03 | 02, 03             |

Table 23:

|                     | Total            | Total             |
|---------------------|------------------|-------------------|
| variable dep.       | éxito            | éxito             |
| método est.         | Probit -mfx-     | Probit -mfx-      |
| varón               | .003<br>(.002)   | .010***<br>(.003) |
| parentesco          | .020*<br>(.013)  | .032*<br>(.021)   |
| apellido compuesto  | .010**<br>(.005) |                   |
| experiencia >=1     |                  | .046***<br>(.010) |
| N                   | 33679            | 18350             |
| Control             | Año*Oposición    | Año*Oposición     |
| Pseudo R-cuadrado   | 0.0383           | 0.0469            |
| Pr(ganar)(predict)= | .043             | .049              |

Table 24:

|                          | Total         | Total                           |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|
| Variable Dep             | Éxito         | Éxito                           |
| Método                   | Probit -mfx-  | Probit -mfx-                    |
| Varón                    | .070          | .096*                           |
|                          | (.052)        | (.066)                          |
| % Mujeres                | -.005         | -.007                           |
|                          | (.004)        | (.004)                          |
| Varón*% Mujeres          | -.001         | .002                            |
|                          | (.015)        | (.018)                          |
| Edad Media               | .0014**       | .0013**                         |
|                          | (.0007)       | (.0006)                         |
| Varón*Edad Media         | .000          | .000                            |
|                          | (.001)        | (.001)                          |
| Escalafón                | -.013         | -.006                           |
|                          | (.024)        | (.024)                          |
| Varón*Escalafón          | -.043         | -.060                           |
|                          | (.049)        | (.054)                          |
| Edad Entrada             | -.002***      | -.002***                        |
|                          | (.000)        | (.000)                          |
| Varón*Edad Entrada       | -.001         | -.001                           |
|                          | (.002)        | (.002)                          |
| Escalafón Relativo       | .007          | .005                            |
|                          | (.010)        | (.009)                          |
| Varón*Escalafón Relativo | -.025*        | -.021                           |
|                          | (.016)        | (.014)                          |
| Control                  | Año*Oposicion | Año*Oposicion, Género*Oposición |
| Cluster Control          |               |                                 |
| N                        | 31144         | 31144                           |
| R-cuadrado               | 0.0906        | 0.0910                          |
| Prob. Media              | .040          | .040                            |

Table 25:

|                              | Total        | Total                             |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------|
| Variable Dep                 | Éxito        | Éxito                             |
| Método                       | Probit -mfx- | Probit -mfx-                      |
| "Hijo de"                    | .965***      | .965***                           |
|                              | (.001)       | (.002)                            |
| % Mujeres                    | -.007***     | -.008***                          |
|                              | (.003)       | (.003)                            |
| "Hijo de"*% Mujeres          | .094*        | .185                              |
|                              | (.051)       | (.126)                            |
| Edad Media                   | .001**       | .001**                            |
|                              | (.001)       | (.001)                            |
| "Hijo de"*Edad Media         | -.002        | -.001                             |
|                              | (.003)       | (.002)                            |
| Escalafón                    | -.026        | -.025                             |
|                              | (.017)       | (.017)                            |
| "Hijo de"*Escalafón          | -.038        | -.027                             |
|                              | (.138)       | (.144)                            |
| Edad Entrada                 | -.002***     | -.002***                          |
|                              | (.001)       | (.001)                            |
| "Hijo de"*Edad Entrada       | -.014**      | -.016***                          |
|                              | (.006)       | (.003)                            |
| Escalafón Relativo           | -.004**      | -.005***                          |
|                              | (.002)       | (.002)                            |
| "Hijo de"*Escalafón Relativo | .004         | .047                              |
|                              | (.055)       | (.047)                            |
| Control                      | Convocatoria | Convocatoria, "hijo de"*oposición |
| Cluster Control              |              |                                   |
| N                            | 31144        | 31144                             |
| R-cuadrado                   | 0.0904       | 0.0912                            |
| Prob. Media                  | .040         | .040                              |

Table 26:

|                              | Total        | Total                             |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------|
| Variable Dep                 | Éxito        | Éxito                             |
| Método                       | Probit -mfx- | Probit -mfx-                      |
| "Hijo de"                    | .965***      | .965***                           |
|                              | (.001)       | (.002)                            |
| % Mujeres                    | -.007***     | -.008***                          |
|                              | (.003)       | (.003)                            |
| "Hijo de"*% Mujeres          | .094*        | .185                              |
|                              | (.051)       | (.126)                            |
| Edad Media                   | .001**       | .001**                            |
|                              | (.001)       | (.001)                            |
| "Hijo de"*Edad Media         | -.002        | -.001                             |
|                              | (.003)       | (.002)                            |
| Escalafón                    | -.026        | -.025                             |
|                              | (.017)       | (.017)                            |
| "Hijo de"*Escalafón          | -.038        | -.027                             |
|                              | (.138)       | (.144)                            |
| Edad Entrada                 | -.002***     | -.002***                          |
|                              | (.001)       | (.001)                            |
| "Hijo de"*Edad Entrada       | -.014**      | -.016***                          |
|                              | (.006)       | (.003)                            |
| Escalafón Relativo           | -.004**      | -.005***                          |
|                              | (.002)       | (.002)                            |
| "Hijo de"*Escalafón Relativo | .004         | .047                              |
|                              | (.055)       | (.047)                            |
| Control                      | Convocatoria | Convocatoria, "hijo de"*oposición |
| Cluster Control              |              |                                   |
| N                            | 31144        | 31144                             |
| R-cuadrado                   | 0.0904       | 0.0912                            |
| Prob. Media                  | .040         | .040                              |

Table 27:

|                              | Total        | Total                             |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------|
| Variable Dep                 | Éxito        | Éxito                             |
| Método                       | Probit -mfx- | Probit -mfx-                      |
| "Hijo de"                    | .965***      | .965***                           |
|                              | (.001)       | (.002)                            |
| % Mujeres                    | -.007***     | -.008***                          |
|                              | (.003)       | (.003)                            |
| "Hijo de"*% Mujeres          | .094*        | .185                              |
|                              | (.051)       | (.126)                            |
| Edad Media                   | .001**       | .001**                            |
|                              | (.001)       | (.001)                            |
| "Hijo de"*Edad Media         | -.002        | -.001                             |
|                              | (.003)       | (.002)                            |
| Escalafón                    | -.026        | -.025                             |
|                              | (.017)       | (.017)                            |
| "Hijo de"*Escalafón          | -.038        | -.027                             |
|                              | (.138)       | (.144)                            |
| Edad Entrada                 | -.002***     | -.002***                          |
|                              | (.001)       | (.001)                            |
| "Hijo de"*Edad Entrada       | -.014**      | -.016***                          |
|                              | (.006)       | (.003)                            |
| Escalafón Relativo           | -.004**      | -.005***                          |
|                              | (.002)       | (.002)                            |
| "Hijo de"*Escalafón Relativo | .004         | .047                              |
|                              | (.055)       | (.047)                            |
| Control                      | Convocatoria | Convocatoria, "hijo de"*oposición |
| Cluster Control              |              |                                   |
| N                            | 31144        | 31144                             |
| R-cuadrado                   | 0.0904       | 0.0912                            |
| Prob. Media                  | .040         | .040                              |