

Comisión 8:

Título: La enseñanza jurídica y el proceso de evaluación para la selección de funcionarios del poder judicial de Córdoba

Ana María Brigido* y Carlos Alberto Lista**

Introducción

En las últimas décadas se están llevando a cabo en América Latina una serie de reformas propiciadas por organismos internacionales que toman como objeto la organización y funcionamiento de la administración de justicia en la región. Entre los objetivos que persiguen esas reformas está el de reforzar la estabilidad democrática, mediante la consolidación de un poder judicial independiente y eficiente. Una de las estrategias planteadas para lograr dicho objetivo es cambiar el procedimiento de selección y designación de los agentes del poder judicial. En el caso de Córdoba, se optó, entre otras medidas, por promover una carrera judicial jerarquizada y supeditar las designaciones de los fenómenos del poder judicial a un sistema de selección por concurso de antecedentes y oposición. El sistema de selección interna que se analiza está vigente desde 1996. Comprende la selección por concurso de los funcionarios del poder judicial¹, ya que los magistrados son seleccionados de acuerdo a los procedimientos y criterios del Consejo de la Magistratura. El Superior Tribunal Superior de la Provincia, es el organismo encargado de regular el sistema, cuyos objetivos son promover una mayor igualdad de oportunidades y designar en los diferentes cargos a quienes den muestras de idoneidad para ocuparlos. Se pretende una forma de selección meritocrática, basada en una competencia, con reglas claras e iguales para todos.

Cabe señalar que, analizando la documentación que propone y regula el sistema de concursos, la palabra más utilizada para su legitimación es ‘idoneidad’, como rasgo necesario para asegurar la eficiencia en el desempeño profesional. No se define allí qué se entiende por ‘idoneidad’ en el ejercicio de la magistratura judicial. Pásara (2004, pp. 81-83), afirma que “*en el discurso más*

* Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Titular Plenaria de Sociología de la Educación de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba. Autora de numerosos artículos en revistas especializadas y de los libros *Sociología de la Educación. Temas y perspectivas fundamentales*; *El sistema educativo argentino. Elementos teóricos, metodológicos y empíricos para su análisis*; *La equidad en la educación argentina* y coautora, con Carlos Lista de *La Enseñanza del Derecho y la Formación de la Conciencia Jurídica*. E-mail: brigidoam@ciudad.com.ar

** Doctor en Derecho y Ciencias Sociales (UNC) y Master (MPhil) en Sociología, New York University. Profesor Titular Cátedra B de Sociología Jurídica, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UNC. Autor del libro *Los Paradigmas de Análisis Sociológico* y de numerosos artículos en revistas especializadas. Coautor, con Ana María Brigido del libro *La Enseñanza del Derecho y la Formación de la Conciencia Jurídica*. E-mail: clista@ciudad.com.ar

¹ Secretarios de Cámara, Secretarios de Fiscalía de Cámara, Secretarios de Primera Instancia de los Juzgados de Instrucción, Correccional y Faltas, Secretarios de Fiscalía de Instrucción, Ayudantes Fiscales, Prosecretarios Letrados

generalizado sobre el tema, se reconoce la necesidad de una doble condición en quien se postula a un cargo: profesional y moral". La primera suele ser entendida como "*capacidad jurídica*", fundamentalmente como "*conocimientos legales adquiridos*" y la segunda, como el "*perfil ético*" o "*calidad moral*", cuya evaluación descansa, fundamentalmente, en personas y organizaciones de la sociedad civil, que consideran la trayectoria del candidato². En el discurso y las experiencias de selección de magistrados en diversos países de América Latina y España se detectan otros dos criterios adicionales: a) el "*perfil psicológico*" o "*personalidad*" del candidato, que es utilizado normalmente con fines limitativos (detectar rasgos de no idoneidad, más que de idoneidad); y b) la "*postura político-social*", con lo que se pretende conocer el grado de compromiso con ciertos valores considerados fundamentales, especialmente los propios de la democracia³. Es obvio que el logro de dicha idoneidad y, en gran medida, también de las cualidades que tienen que ver con la postura político-social de un postulante a ocupar un cargo en la justicia plantea nuevas exigencias a las instituciones encargadas de la formación jurídica; se debe operar en éstas un proceso de socialización diferente al que se está llevando a cabo actualmente.

En lo que sigue presentaremos algunos de los avances que hemos realizado hasta el momento en nuestra investigación. Los datos provienen, por una parte, del análisis de la normativa que regula los concursos, y por otra, de las discusiones que registramos en cuatro grupos focales, integrados de manera aleatoria, mediante una muestra estratificada por cargos. Tres de los grupos se constituyeron con funcionarios de distinto rango del fuero penal de la capital de la provincia que accedieron a sus cargos por concurso; el cuarto estuvo conformado por vocales de cámara que actuaron como tribunales evaluadores en los diferentes concursos.

1. La normativa vigente

Desde la implementación de los concursos internos, hace ya una década, su reglamentación ha sido instrumentada a través de acuerdos reglamentarios del Tribunal Superior de Justicia de la provincia. La normativa es de dos tipos: general y particular. La primera incluye sistematizaciones que sucesivamente han operado a modo de reglamentos generales, mientras que las particulares, cuyos contenidos suelen introducir innovaciones que difieren de las pautas generales, o bien corrigen o

² Este procedimiento de vigilancia social sobre el proceso de nombramiento de magistrados es utilizado, sobre todo, en la selección de las altas cortes o tribunales.

³ Tal criterio figura en el "Libro Blanco de la Justicia de España". El mismo es poco utilizado en Latinoamérica de manera explícita y manifiesta, por los rasgos de discriminación ideológica y arbitrariedad que suele traer consigo su utilización. Si es utilizado como criterio oculto e informal.

complementan a las anteriores, o bien constituyen reglamentaciones *ad-hoc* dictadas para regular concursos específicos.

Si bien ciertos rasgos principales de la normativa se han mantenido a lo largo del tiempo, los cambios son constantes. Una de las causas de éstos ha sido la incorporación permanente de modificaciones y ajustes, tanto en los criterios como en los procedimientos de evaluación. Por esta razón, dada la extensión que permite la ponencia, no es posible una descripción completa de ambos aspectos. A título de ejemplo, basándonos en la última reglamentación general (AR 588/2001), podemos distinguir dos componentes generales tenidos en cuenta en la evaluación: los antecedentes laborales y de capacitación y la prueba de oposición., cuyos puntajes máximos son de 35 y 65, respectivamente. Entre los primeros se incluyen la antigüedad en el poder judicial y en el fuero, cursos, publicaciones, docencia, otros títulos universitarios, etc. En la prueba de oposición se evalúan la capacidad para resolver casos prácticos; los conocimientos jurídicos del postulante, que son considerados necesarios para el ejercicio del cargo (incluye redacción y ortografía) y sus habilidades en informática. Tanto los criterios como los puntajes pueden ser aumentados o disminuidos por el TSJ.

2. Opiniones de los principales actores respecto de las fortalezas y debilidades del sistema de concursos

Antes de referirnos a este tema, debemos recordar que el actual sistema de selección de recursos humanos para la justicia sustituye a uno anterior, el de ‘calificación’, el cual dejaba en manos de los funcionarios del poder judicial la selección de sus colaboradores. El principal argumento en contra de esta forma de provisión de los cargos se relaciona con el grado de discrecionalidad al que daba lugar: no tenía en cuenta la igualdad de oportunidades, en consecuencia, permitía que se cometieran muchas injusticias con empleados valiosos que, por diferentes motivos, no eran del agrado de sus superiores. Por otra parte, el sistema no brindaba la posibilidad de aunar criterios para la selección del personal. Cada funcionario superior imponía los suyos y emitía sus propios juicios de valor. Inevitablemente, estos juicios no eran comparables y quienes se veían perjudicados eran los empleados que dependían de los jefes más exigentes.

A pesar de estas críticas sustanciales al sistema de ‘calificación’, los participantes en los diferentes grupos destacaron algunas de sus principales ventajas. La mayoría coincidió en afirmar que el sistema de selección por ‘calificación’, permitía evaluar a los agentes del poder judicial en items tales como el trato con la gente, la relación con los compañeros de tareas, la relación con los superiores, la capacidad para integrar un equipo de trabajo, la disposición para atender a la gente, la

solicitud para solucionarles los problemas, etc. Desde su punto de vista, todo esto constituye un aspecto fundamental para la provisión del servicio de justicia y hoy, debido a que ello no cuenta para la asignación de un puntaje a la hora de competir en un concurso, es totalmente descuidado en las actividades cotidianas de los tribunales. A su juicio, esto ha causado un serio deterioro en la provisión del servicio. Por otra parte, sostienen que, como cada empleado sabía que sería evaluado por su producción, se esforzaba por cumplir de la mejor manera posible sus obligaciones. Un agente se sentía orgulloso cuando se hacía acreedor a la llave de la oficina; ‘tener la llave’ para poder ir a trabajar por la tarde, cuando cada quien quisiera, posía un significado simbólico muy importante [‘era el primer ascenso que uno tenía’, afirmó uno de los vocales de cámara en su intervención].

2.1 Principales fortalezas del sistema de concursos

Con matices, que denotan la oposición total de algunos y la adhesión con reservas de la mayoría, los agentes consultados coincidieron en que la principal fortaleza del sistema de concursos reside en que aumenta la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos, fundamentalmente porque reduce el nivel de discrecionalidad que caracterizaba al sistema anterior. Si bien los empleados del interior están siempre en inferioridad de condiciones, porque sus posibilidades de capacitarse y perfeccionarse son escasas, y los agentes de algunas áreas no pueden dedicarse a realizar cursos porque están sobrecargados de trabajo, el actual sistema es menos arbitrario que el anterior.

Dos serían las características de este sistema de selección que apuntan a igualar las oportunidades: el anonimato de las pruebas y la definición de criterios objetivos para la evaluación. La asignación de un puntaje determinado a los dos aspectos que comprende el concurso -la prueba escrita y los antecedentes- apuntan en esa dirección, aunque los profesionales consultados cuestionan fuertemente el peso relativo que se otorga a algunos items en el conjunto, o la pertinencia de unos y otros (items y puntajes) considerando el cargo para el cual se concursa. Otro aspecto positivo de los concursos tiene que ver con que los mismos han obligado a muchos a ‘volver a los libros’, a actualizar sus conocimientos teóricos, lo cual fue señalado sólo por uno pocos participantes.

Aunque algunos consideran que el actual sistema no ha eliminado los principales vicios del anterior, la mayoría acuerda en que es necesario buscar la forma de perfeccionarlo a fin de que sea posible conjugar la igualdad de oportunidades y la selección del más apto, en una ‘competencia sana’ que garantice lo más importante: la eficiencia en el desarrollo de las tareas. En opinión de los participantes, si esto no se cumple, no hay verdadera justicia, precisamente porque falla lo más importante, es decir, el servicio de justicia.

2.2 Principales debilidades del sistema de concursos

En principio, los agentes consultados admiten que el problema no son los concursos en sí mismos, sino la forma en que se están llevando a cabo, la cual está condicionada, en gran medida, por las normas que regulan el sistema. Los señalamientos en este sentido son múltiples y variados. Quienes se oponen de plano a los concursos concluyen de manera tajante y general, que no es un sistema justo y que no garantiza la selección de los más capaces. Quienes los aceptan, aun con reservas, entienden que es un sistema perfectible, pero señalan con claridad sus principales debilidades, aunque no se ponen de acuerdo a la hora de pensar en propuestas para mejorarlo. Se advierte que saben perfectamente qué sería necesario incorporar en la evaluación y qué se debería sacar, pero les cuesta articular una propuesta de evaluación que garantice una selección justa y a la vez eficaz, desde el punto de vista de la provisión del servicio. Aunque no definen con claridad en qué consiste una selección justa, de sus discursos se deduce que entienden por tal un sistema de evaluación que permita colocar en los primeros lugares del orden de mérito a quienes demuestren fehacientemente que poseen los conocimientos, la experiencia en la función y las cualidades personales necesarias para desempeñarse en ella con idoneidad y eficacia. En la evaluación se debería tener en cuenta que todo lo anterior varía, en cierta medida, según el cargo para el que se concurra, por lo tanto, no es válido definir criterios de evaluación comunes para las pruebas correspondientes a los diferentes cargos y a los diferentes fueros. Los criterios deberían ajustarse a los requerimientos concretos de la función que va a desempeñar el postulante.

Parece haber unanimidad acerca de la injusticia que supone hacer depender la promoción de un agente del resultado de un solo examen. Al margen de algunos cuestionamientos que hacen a las pruebas escritas, entienden que en la situación de examen el resultado puede estar determinado más por factores circunstanciales que por lo que uno sabe. Las capacidades y aptitudes reales de un postulante no se pueden comprobar a partir de una sola prueba, aun contando con que ésta esté muy bien planteada, cosa que parece puesta en duda y es bastante discutible en la mayoría de los casos. Cabe señalar que el contenido de las pruebas escritas es precisamente uno de los puntos más cuestionados de los concursos.

Parece importante advertir que, a pesar de reconocer al sistema de selección por concurso sus ventajas en cuanto a la igualación de las oportunidades, objetan su eficacia en términos del segundo objetivo que persigue, es decir, la selección del más idóneo para desempeñar las diferentes funciones. Desde el punto de vista de nuestros informantes, hay un ostensible deterioro en la

provisión del servicio, provocado en gran parte por los concursos⁴. En este sentido, se preguntan por qué, si el sistema de concursos es tan bueno, el Superior Tribunal no lo aplica para el nombramiento de sus empleados y sigue usando el sistema anterior. Consideran que es muy significativo el hecho de que dicho Tribunal siga aplicando ‘el dedo’ (así denominan al sistema de ‘calificación’) para el nombramiento de sus agentes.

Otra idea general que surge de las discusiones es que no basta con definir criterios de evaluación objetivos, sino que es imprescindible considerar también cuestiones difíciles de cuantificar y que surgirían más bien de apreciaciones subjetivas de las personas que han actuado como jefes de los postulantes. Consideran que una entrevista personal sería de gran utilidad para definir el perfil de un candidato, a pesar de que esto supondría renunciar al anonimato, uno de los principios sostenidos con mayor firmeza por el Tribunal Superior al implementar el sistema de concursos.

En síntesis, en opinión de los funcionarios consultados, el sistema tiene muchos puntos débiles que es necesario revisar y corregir: es innecesariamente complejo, la forma en que se lo regula parece en algunos casos inadecuada, cuando no violatoria del derecho de las personas, no cumple uno de los objetivos para el cual fue creado (no garantiza la idoneidad de alguien para cumplir una determinada función), exagera la competitividad y desalienta el compromiso con la tarea y, como consecuencia de todo esto, ha tenido efectos negativos para la provisión del servicio.

3. Valoración de la formación recibida en la Facultad

Uno de nuestros objetivos era descubrir, a partir de la experiencia de los principales actores del sistema de concursos, el grado de funcionalidad o adecuación que atribuyen a la capacitación jurídica que recibieron durante el cursado de la carrera de abogacía, teniendo en cuenta las exigencias del sistema de concursos. Asociado con esto, queríamos averiguar cómo evalúan dichos actores la enseñanza jurídica de grado y postgrado que ofrece la Facultad de Derecho y, eventualmente, qué reclamos le plantearían teniendo en cuenta dichas exigencias. La información que recogimos sobre este punto no es abundante, pero algunas referencias resultan significativas.

En líneas generales lo que surgió en las discusiones acerca de la formación jurídica corrobora lo que pudimos constatar en etapas anteriores de nuestra investigación (Lista y Brigido, 2002). Tanto quienes actuaron como evaluadores, como los que se presentaron a rendir los diversos concursos,

⁴ Entre otras consecuencias negativas de los concursos, señalaron las siguientes: los agentes del poder judicial están en estado de concurso permanente, muchos descuidan sus tareas para dedicarse a hacer antecedentes y preparar los exámenes; se genera un clima de competencia que impide el trabajo en equipo y deteriora las relaciones interpersonales; los jefes se ven privados de elegir a sus colaboradores y se ven obligados a recibir empleados en los cuales no pueden depositar su confianza.

consideran que lo que recibieron de la Facultad no los prepara para desempeñar un cargo en la justicia. Entre otros rasgos, señalan que la enseñanza jurídica dominante es demasiado teórica y academicista, prioriza la transmisión y aprendizaje de textos legales en desmedro de cualquier otro tipo de conocimiento; favorece, además, el desarrollo de lo que nosotros denominamos habilidades cognitivo-instrumentales simples. La formación para la práctica profesional, el *know-how* para el ejercicio de la abogacía, constituye el reclamo más consistente y uniforme de estos profesionales. Los jueces que actuaron como jurados advierten que muchos de los concursantes tenían serias dificultades para expresarse por escrito [‘no saben redactar’, afirmaron los jueces], y en algunos casos notaron incluso problemas para leer en voz alta [‘es una vergüenza que se equivoquen cuando leen en voz alta’, sostuvieron los evaluadores]. En alguna medida atribuyen a la formación que brinda la Facultad una buena cuota de responsabilidad por estos déficit.

Evaluadores y evaluados valoran de manera preponderante la formación que se adquiere en la práctica en Tribunales. Desde su punto de vista, en los concursos se debería ponderar, entre los criterios de evaluación, la experiencia adquirida por el agente en los diferentes cargos que ocupó en el poder judicial, lo que ellos llaman ‘la trayectoria’, algo que actualmente no figura entre los items que se evalúan. Sostienen, además, que quienes están en las posiciones más altas de la jerarquía tendrían que ocuparse, como ocurría antes, de la capacitación de su personal; deberían hacer de los Tribunales una suerte de ‘verdadera escuela práctica’ en la cual cada uno tendría dar cuenta de cuenta permanentemente de cuán preparado está para responder a las exigencias del cargo. Consideran que, como estas exigencias varían de un cargo a otro y según el fuero de que se trate, el papel del jefe respectivo, en lo que se refiere a capacitación del personal, es crucial.

4. Propuestas superadoras planteadas por los miembros de los diferentes grupos

El grupo de los vocales de cámara realizó en este sentido aportes muy significativos a partir de su experiencia como evaluadores. Entre otras cosas, pusieron mucho énfasis en incluir una entrevista personal como parte del concurso. Si bien esto no es posible porque la normativa vigente lo prohíbe en aras de preservar el anonimato, consideran que el hecho de tener un contacto directo con el postulante permite ver cosas que son importantes y no pueden ser captadas mediante una prueba escrita. Entienden que los méritos académicos figuran en el *curriculum vitae*, mientras que las cualidades personales que son imprescindibles para trabajar en el poder judicial solamente se pueden advertir ‘mirando a los ojos’ a la persona. Durante un contacto personal hay más probabilidad de saber quién es esa persona, qué piensa, cómo se expresa, etc. Para dar mayores garantías al

postulante, asegurar mayor pluralismo y una valoración más justa, proponen que la entrevista esté relativamente pautada y se haga ante un cuerpo colegiado, con veedores representativos.

Un segundo punto que se planteó en los grupos es la necesidad de preparar de manera especial a los que integrarán los tribunales de concurso. Se los debería dotar de los conocimientos teóricos que hacen falta para conducir adecuadamente un proceso de evaluación, cómo elaborar una prueba, cómo ponderar el puntaje de los diferentes items teniendo en cuenta los objetivos del concurso y las características del cargo que se concursará, etc. Con relación a esto destacaron la experiencia de los jueces que desarrollan actividades docentes en la universidad. Ésta sería el ámbito adecuado para brindar la capacitación que hace falta para actuar como evaluador.

En lo que respecta a la integración de los tribunales de concurso, se sugirió la idea de que éstos estén formados por jubilados del poder judicial (no por cualquier abogado). Fundamentan esta propuesta en dos argumentos que parecen razonables: por una parte, los jubilados tienen mayor tiempo disponible y están en condiciones de dedicarse *full time* a resolver las evaluaciones; y por otro, con un jubilado se corren menos riesgos de que un concurso se resuelva en función de favoritismos personales. Los jubilados están fuera de la competencia y tienen toda una experiencia por detrás lo cual garantizaría, en alguna medida, que sus dictámenes serán justos.

Se sugirió también que el Superior Tribunal no deje librado a cada jurado de concurso el tema de la resolución de casos prácticos en las pruebas escritas. Esta cuestión debería ser regulada de alguna manera para que haya una cierta homogeneidad en las pruebas y el nivel de exigencias sea parejo, de manera que todos los postulantes se encuentren en igualdad de condiciones en la competencia.

Piensan que debería existir algún mecanismo para obligar al tribunal de concurso a plantear pruebas cuyo contenido sea pertinente, en orden a verificar si el postulante posee o no los conocimientos y las competencias que se requieren para el cargo que se concursará -no para cualquier cargo- y que estén referidos a la práctica tribunalicia. La misma pertinencia se debería exigir para la evaluación de los antecedentes: qué antecedentes son más importantes y cuál debe ser su peso relativo en el puntaje, teniendo en cuenta el cargo objeto del concurso. Con relación a los antecedentes, sugirieron que se distinga el valor de éstos en función de su relevancia para el desempeño del cargo, su calidad, el nivel de exigencias, etc. No se debiera otorgar, indiscriminadamente, el mismo valor a cualquier curso.

Hubo consenso generalizado en que lo más importante en el proceso de evaluación de un candidato para ocupar un cargo en el poder judicial es su 'trayectoria' en este ámbito. La antigüedad por sí sola

es ‘signo de buena salud’; se impone la necesidad de incorporar alguna estrategia de evaluación que permita valorar esa ‘trayectoria’.

Una sugerencia interesante, planteada como alternativa para sustituir el sistema de selección actual, se refiere a la posibilidad de implementar una verdadera Escuela Judicial, obligatoria para todos, bien organizada, y orientada a otorgar la capacitación práctica necesaria para desempeñar las diferentes funciones del poder judicial. Insistieron en la necesidad de fortalecer los aspectos prácticos de la formación, a través de talleres y seminarios en los que se exija el desarrollo de competencias básicas para el desempeño de dichas funciones.

A fin de superar una de las principales debilidades que se atribuyen al sistema de concursos, la que se refiere a la posibilidad que hoy existe de que prácticamente cualquiera pueda postularse para un competir por cualquier cargo, proponen que el Superior Tribunal imponga algunas restricciones. Por añadidura, esto contribuiría a disminuir la cantidad de gente que se presenta y a agilizar los trámites correspondientes, que son hoy demasiado extensos, pues muchos duran más de tres años.

5. Conclusiones

Con relación a la normativa que regula los concursos, lo que más impacta son dos aspectos: el primero se refiere a la técnica legislativa utilizada en su reglamentación y la segunda a la actitud de los integrantes del fuero penal frente a ella. En cuanto a lo primero se destaca la proliferación de normas particulares, que de manera permanente modifican tanto las generales como otras normas particulares vigentes en concursos anteriores. Esto genera un alto grado de incertidumbre entre los concursantes potenciales y los desorienta en el planeamiento de su estrategia de preparación para futuros exámenes. Existe una opinión generalizada de que las reglas de juego pueden ser cambiadas sobre la marcha y a veces con medidas arbitrarias. Los interesados, en su amplia mayoría, en algún momento, se han sentido afectados negativamente por situaciones de este tipo. Sin embargo, la actitud que predomina es el acatamiento a las decisiones del TSJ, lo que revela componentes muy significativos de la cultura organizacional que no dejan de ser llamativos.

Respecto del funcionamiento y los resultados del actual sistema de selección, pareciera que la opinión mayoritaria se inclina por considerar que no era necesario cambiar el sistema anterior, sino modificarlo para depurarlo de sus vicios más ostensibles: la falta de igualdad de oportunidades y el grado de discrecionalidad y arbitrariedad al que daba lugar. Lo que no lograron estos protagonistas, es articular una propuesta que permita corregir las falencias de un sistema que daba lugar a prácticas muy difíciles de erradicar y que son, en definitiva, las responsables de ambas falencias.

El sistema de selección por concursos, al margen de que es considerado por todos como algo inevitable [‘vino para quedarse’, es algo sobre lo que ‘no hay marcha atrás posible’], y a pesar de que generó una disconformidad bastante generalizada en los Tribunales, constituye, dentro de todo, el ‘mal menor’. Algunos de los participantes se sitúan en una posición de rechazo total a los concursos, pero la postura mayoritaria es de aceptación con reservas.

Si tomamos en cuenta lo relativo a la valoración que esos actores hacen de la formación que recibieron en su paso por la Universidad, lo que surge con claridad es que aquella se ve como claramente insuficiente, si se tienen en cuenta las exigencias para desempeñar cargos en la justicia. Vuelve con insistencia el reclamo que advertimos en otras etapas de nuestra investigación: falta enseñanza práctica.

Podría afirmarse que la supervivencia, en las escuelas y facultades de abogacía, de un discurso pedagógico -tanto instruccional como regulativo (Bernstein, 1990, pp. 106-110)- tradicional, homogéneo y con alta capacidad autorreproductiva, constituye un obstáculo para cualquier tipo de reforma sustantiva que, como en el caso de la reforma judicial que estamos analizando, puede amenazar su hegemonía y estabilidad.

Sin embargo, también caben críticas de la visión opuesta, la que prioriza y se limita al ejercicio profesional. Por un lado, de las entrevistas surge una sobrevaloración de las habilidades que hacen al desempeño profesional cotidiano, por sobre cualquier otro tipo de habilidad y en particular de los conocimientos teóricos. Por otro lado, vinculado con lo anterior, valoran la capacitación intrainstitucional, pragmática y tradicional, no sistemática y con fuertes contenidos socializadores, frente a la capacitación externa, sistemática, formalizada y con orientación intelectual. En nuestra opinión, esta fuerte dicotomización presenta como limitaciones la de ser simplista y reduccionista, pues opone, como antagónicas y excluyentes, dos tipos de formación, la profesional y la teórico-académica, que pueden (y deberían) ser complementarias, pues ambas presentan tanto fortalezas como debilidades.

El ajuste de la formación de funcionarios y magistrados a las necesidades de trabajo es un reclamo altamente legítimo y razonable, como lo es también la demanda de que la selección de personal por un sistema de concursos se base en criterios que tengan primordialmente en cuenta las exigencias propias de cada rol y las necesidades funcionales de la institución. Lo que resulta discutible son a) la exaltación instrumental del saber hacer identificado como el *know-how* del rol laboral, b) la consecuente deslegitimación y exclusión de todo saber de tipo teórico que no tenga aplicación

inmediata y c) la fuerte tendencia endogámica y monodisciplinar, que limita toda capacitación a la que pueda obtenerse dentro de la institución y que privilegia al experto en derecho, por sobre especialistas en otro tipo de conocimientos y destrezas, aun para el tratamiento de problemas propios de estas especialidades.

Un tema para reflexionar se refiere a cuál sería el mejor tipo de enseñanza y evaluación para el desempeño profesional en la administración de justicia y consecuentemente, el mejor tipo de proceso de selección de recursos humanos. En particular, a partir de una perspectiva profesional sería útil y necesario plantear qué papel puede cumplir la formación académica en tal sentido y de qué modo puede contribuir a mejorar tanto el proceso formativo, cuanto el de selección de recursos humanos en la administración de justicia.

Parece claro que las reformas judiciales conocidas como de la ‘segunda generación de derecho y desarrollo’, a través de sus distintos componentes y directivas, plantean a la enseñanza jurídica nuevas exigencias. Se trata de demandas que figuran entre los pre-requisitos que imponen a la enseñanza jurídica los organismos que financian dichas reformas. La formación sistemática en la Facultad es un instrumento importante de “transformación del conocimiento, habilidades y valores” (Carvalho Pacheco, 2000, p. 164). Un documento del Banco Mundial (Rowat, 1995, p. 115) contiene un largo listado de objetivos para la transformación de la enseñanza jurídica, con el propósito de asegurar la eficacia de las reformas judiciales. Una de las directrices es que la enseñanza debe “reflejar los valores del sistema jurídico reformado” y “apuntar hacia cambios, no sólo de conocimientos que debe transmitir a los estudiantes, sino también de sus habilidades intelectuales y operativas, actitudes, valores y creencias” (Carvalho Pacheco, 2000, p. 164).

En suma, los sistemas de concursos para la selección de recursos humanos para el poder judicial constituyen un campo neurálgico en el que se cruzan distintos ejes de tensiones. Ubicados como requisito para el acceso y movilidad en la administración de justicia, los concursos plantean exigencias de capacitación a los concursados y reciben demandas de idoneidad del campo ocupacional del que son parte.

Bibliografía

- Bernstein, Basil (1990). *Poder, educación y conciencia. Sociología de la transmisión cultural*. Barcelona: El Roure Editorial.
- Cárcova, Carlos María (1996). *Derecho, Política y Magistratura*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Carvalho Pacheco, Cristina (2000). “Directrices del Banco Mundial para la reforma judicial de América Latina”, *Quo vadis, Justitia. Nuevos Rumbos en la Administración de Justicia, El Otro Derecho*, N° 25. Bogotá: ILSA, pp. 137-179.

Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial Argentina (CEFJA) (2003). “La reforma Judicial del Banco Mundial en la Provincia de Córdoba”, dirección electrónica www.worldbank.org

Dezalay, Yves y Bryant G. Garth (2002). *La internacionalización de las luchas por el poder*. Bogotá: ILSA y Universidad Nacional de Colombia.

Lista, Carlos y Brigido, Ana María (2002). *La enseñanza del derecho y la formación de la conciencia jurídica*. Córdoba: Sima Editora, 341 páginas, ISBN N° 987-43-5271-X..

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación (MJDH) de Argentina. Programa Integral de Reforma Judicial, dirección electrónica www.reformajudicial.jus.gov.ar

Pásara, Luis (2004). “Selección, carrera y control disciplinario en la magistratura: principales tendencias actuales”, *Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia*, julio-diciembre, UNAM, pp. 81-95.

Rodríguez, César (2000). “El regreso de los programas de derecho y desarrollo”, *Quo vadis, Justitia. Nuevos Rumbos en la Administración de Justicia, El Otro Derecho*, N° 25. Bogotá: ILSA, pp. 13-49.

Rowat, Malcolm, W. Malik y María Dakolias (1995). *Judicial Reform in Latin America and the Caribbean: Proceeding of a World Bank Conference*. Washington D.C.: World Bank Technical Paper Number 280.

Santos, Boaventura de Sousa (1998) *La globalización del derecho*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.