

## LA ENSEÑANZA JURÍDICA EN LA UNIVERSIDAD FRENTE A LAS REFORMAS EN EL PODER JUDICIAL

### LEGAL EDUCATION AT UNIVERSITY. FACING THE REFORMS IN THE LEGAL SYSTEM

Ana María Brigido\*  
Carlos Alberto Lista\*\*

Este trabajo presenta resultados parciales de una investigación de largo alcance sobre la enseñanza jurídica en la universidad. El foco del análisis son las reformas llevadas a cabo en el Poder Judicial de la provincia de Córdoba y los desafíos que esto plantea a la enseñanza que imparte la universidad a los futuros abogados. En esta ponencia aludimos solamente a una de esas reformas, la que se refiere al sistema de selección implementado por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia para cubrir los cargos de funcionarios del fuero penal de la circunscripción Capital. A partir de las opiniones de los principales protagonistas, damos cuenta de la evaluación que éstos hacen

---

\* 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*. Coautora, con Carlos Lista de *La Enseñanza del Derecho y la Formación de la Conciencia Jurídica*.

Correo electrónico: 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*.

Correo electrónico: clista@ciudad.com.ar

de lo que les aportó la formación recibida en la universidad para responder a las exigencias que surgen de dicha reforma. Incorporamos también algunas reflexiones sobre las perspectivas a futuro que el nuevo contexto plantea a las instituciones de educación superior, en materia de formación profesional dentro del campo del derecho. Trabajamos sobre la base de un diseño de investigación cualitativo, que comprendió el análisis de la normativa que regula la reforma en cuestión y de las opiniones vertidas por los profesionales consultados.

Poder judicial - Universidad - enseñanza del Derecho - ejercicio profesional - sistemas de admisión.

This paper presents the preliminary outcomes of a long-term research project on legal education at the University. The analysis focuses on the reforms made in the judiciary of the province of Cordoba and the challenges they pose to the legal training of future lawyers at the University. In this paper we analyze only one of these reforms: the system of staff members for the criminal court of the City of Cordoba selection introduced by the province High Court. Considering the opinions of the core actors of the judiciary affected by these measures, we comment on their evaluation of the how the legal training they received at the University prepared them for the demands posed by the new system of selection. We also reflect upon the future perspectives the new context poses to the institutions of higher education, in terms of professional training in the field of law. We worked on the basis of a qualitative research, which included an analysis of the norms that regulate the reforms, and the opinions of the professionals affected by them.

Justice system - University - law teaching - professional exercise - admission systems.



## Introducción

Las reformas en la provisión del servicio de justicia que se pusieron en marcha en gran parte de América Latina en las últimas décadas son el resultado de una serie de factores. Entre éstos, no es aventurado pensar que jugaron un papel clave la consolidación del régimen democrático en la

mayoría de los países del continente, junto a la persistencia de algunas prácticas propias de los gobiernos dictatoriales, y la vigencia de ciertas pautas culturales que van en detrimento de la fortaleza institucional que demanda un orden democrático genuino.

En el campo específico de la educación asistimos en los últimos tiempos a una serie de cambios en los sistemas educativos de la región, que afectaron también a las instituciones de educación superior<sup>1</sup>. Por otra parte, estas instituciones tuvieron que enfrentar una serie de demandas que se fueron planteando de manera ininterrumpida a raíz de los cambios de orden económico, político y social que se producían en nuestras sociedades. En el campo de la enseñanza jurídica, en particular, comenzó a advertirse que era necesario revisar los planes de formación profesional que ofrecían las universidades con miras a satisfacer una exigencia creciente de mayor 'enseñanza práctica' (Lista y Brigido, 2002) y un contacto más estrecho con los diferentes campos en los que se desempeñan los profesionales del derecho.

Nos parece interesante señalar que, en alguna medida, las reformas en los dos ámbitos señalados (en la provisión del servicio de justicia y en los sistemas educativos), sobre todo las llevadas a cabo en los noventa, tienen algo en común: la fuerte influencia de los organismos de crédito internacionales (especialmente el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo) en la orientación que las mismas debían tomar.

En lo que sigue haremos una breve referencia a las primeras políticas de reforma en la justicia, conocidas como de 'primera generación', que son las que apuntan de manera directa a la enseñanza del derecho. Describiremos sucintamente la reforma que fue objeto de nuestra investigación (enmarcada en los programas de 'segunda generación'), sobre la base de la normativa que la regula. Analizaremos las opiniones de los profesionales que fueron consultados para el desarrollo del trabajo, fundamentalmente en lo que se refiere a cómo evalúan la formación recibida en la universidad teniendo en cuenta las cuestiones a las que deben dar respuesta. Finalmente, consignaremos las principales conclusiones a las que arribamos en esta etapa de nuestra indagación, atendiendo principalmente a los desafíos que las reformas en la justicia plantean a la enseñanza del derecho. Las cuestiones metodológicas figuran en un Apéndice breve.

---

<sup>1</sup> En nuestro país, concretamente, la educación superior fue objeto de una regulación especial al sancionarse en 1995 la Ley de Educación Superior.

## Reformas de 'primera generación' en la justicia

Durante la década del sesenta y hasta mediados de los setenta, se desarrollaron políticas que dieron lugar a los programas de 'primera generación' de 'derecho y desarrollo' (*law and development*), cuyo objetivo fue la modernización de la enseñanza del derecho en las instituciones de nivel superior. Estos programas se diferencian de los de 'segunda generación', iniciados a mediados de los ochenta, que apuntaron de manera específica a operar cambios en la estructura y el funcionamiento de la administración de justicia, y fueron propiciados, entre otras instituciones, por el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la *United State Agency for International Development* (USAID).

Los programas de 'primera generación', cuyo fundamento es la teoría de la modernización<sup>2</sup>, se enmarcaron en el contexto de "mudanza jurídica transnacional" (Watson, 1974, p. 21) y de exportación del modelos jurídicos y de enseñanza jurídica de los EEUU a los países en desarrollo, fundados en una concepción liberal del Estado, de la democracia y del derecho. Este modelo de derecho promueve el desarrollo, entendido como un "conjunto de características sociales, económicas y políticas relacionadas entre sí -aunque vagamente definidas y no enteramente consistentes-, tales como el bienestar material, la libertad y la participación" (Rodríguez, 2000, pág. 21). El derecho se presenta como instrumento para lograr esos objetivos, lo mismo que la educación<sup>3</sup>.

La característica distintiva de los programas de derecho y desarrollo de 'primera generación' es que apuntan directamente a la transformación de la enseñanza del derecho en los países subdesarrollados. La AID y la Fundación Ford fueron sus principales impulsoras, pero los programas fueron respaldados "financiera, profesional o moralmente por un amplio

---

<sup>2</sup> Se inspira en la teoría weberiana sobre el papel de derecho racional en la consolidación de la sociedad capitalista moderna.

<sup>3</sup> Cabe señalar que, de manera análoga, este mismo modelo de desarrollo inspiró, en la misma época, la ayuda económica para la promoción de la educación en los países subdesarrollados. Sobre la base de que la educación es un motor de desarrollo, se impulsó la inversión en el sistema educativo. El resultado de estas políticas fue desalentador; la matrícula escolar creció significativamente, el gasto en educación aumentó de la misma forma, pero los países no mejoraron su nivel de desarrollo.

número de instituciones estadounidenses” (Rodríguez, *Op. Cit*, pág. 21). Adquirieron relevancia en varios países de América Latina, entre los que no se cuenta la Argentina. Según Rodríguez (2000), desde el punto de vista de su contenido, significaron, entre otras cosas, un trasplante del tipo de enseñanza predominante en EEUU, que debía remplazar al que imperaba en América Latina heredado de los países de Europa continental. Dicho trasplante contenía los siguientes componentes: a) método de enseñanza socrático (que debía remplazar al vigente en nuestros países, basado en la cátedra y el papel pasivo del alumno); b) análisis de casos como recurso pedagógico fundamental (en lugar del estudio de las normas contenidos en los códigos); c) difusión de una imagen del derecho como instrumento para defender determinados objetivos sociales (a diferencia de la tradición predominante en Latinoamérica, que sostiene al derecho como un conjunto de reglas formales y unívocas que controlan la conducta de los actores públicos y privados); y d) la propuesta de una concepción del abogado como ingeniero social, capaz de utilizar su conocimiento técnico de manera creativa para resolver una diversidad de problemas sociales acuciantes (en contraste con nuestra imagen del abogado como guardián imparcial del orden jurídico).

La modernización de la enseñanza del derecho impulsada por estos programas culminó sin logros significativos (Dezalay y Garth, 2002, pp. 66-70). La experiencia demostró que los abogados de América Latina estaban mucho menos comprometidos con el cambio social de lo que se había creído en un principio y que el derecho podía ser un poderoso multiplicador del *statu quo*, lo cual puso en evidencia su lado oscuro. (Rodríguez, 2000, pp. 20-28).

A mediados de la década del ochenta, en parte como resultado del fracaso de los programas de primera generación, se ponen en marcha los programas de reformas de segunda generación, los cuales adquieren mayor intensidad en los noventa y se proyectan hasta nuestros días. Su característica distintiva es que apuntan directamente a operar cambios en la estructura y el funcionamiento de la justicia, a fin de asegurar mayor equidad y eficiencia en la provisión del servicio.

La reforma que fue objeto de nuestra investigación se enmarca en las de segunda generación. Se centra, particularmente, en dos de sus componentes: la reforma administrativa y la capacitación profesional, más específicamente, en la selección de recursos humanos a través de concursos de antecedentes y oposición y en la “formación calificada de los prota-

gonistas de la actividad judicial" (MJDH), que incluye los planes de estudio de grado y las Escuelas Judiciales.

## **La reforma en la justicia de Córdoba: el sistema de concursos para acceder al cargo**

Siguiendo las tendencias generales de cambios en la justicia, en la década del noventa se inician en Argentina estudios de diagnóstico y se desarrollan propuestas de reforma de diferentes aspectos de la administración de justicia, lo que dio origen al Programa Integral de Reforma Judicial (PIRJ) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Entre las actividades encaradas figura una "política de acuerdos de cooperación con diversas Cortes Provinciales, para la asistencia recíproca en cuestiones referidas a la reforma de la Administración de Justicia". El Programa de Desarrollo Provincial "en su faz destinada a las mejoras de las Justicias Provinciales (PDPII) ha impulsado ambiciosas modificaciones en las Provincias de Santa Fe, Salta y Córdoba". La Reforma Judicial del Banco Mundial en la Provincia de Córdoba (CEFJA 2003, pp. 4-5) contempla entre las propuestas de solución del plan de reforma, una "carrera Judicial Jerarquizada" y "designaciones todas supeditadas a concursos". Con esta reforma institucional se procura apuntalar la consolidación de la democracia mediante la conformación de un poder judicial independiente y eficiente. La nueva imprevista transformadora promueve la creación de mecanismos de evaluación y nombramiento independientes y meritocráticos para el acceso y la promoción dentro de la administración de justicia. En este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia pone en marcha en el año 1996, mediante una minuciosa y compleja normativa, un nuevo mecanismo para la designación de funcionarios del poder judicial de la provincia. El mismo consiste en la provisión de los cargos mediante un concurso abierto de antecedentes y oposición, que garantice la igualdad de oportunidades y la selección del que posee mayor idoneidad para desempeñar una determinada función. A fin de preservar a ultranza el principio de igualdad de oportunidades, la normativa regula minuciosamente los procedimientos a seguir para resguardar el anonimato de los postulantes en todas las instancias del proceso de concurso.

En líneas generales, la normativa alude al modo de tratamiento de los diversos aspectos que son objeto de evaluación en los concursos y establece lo relativo a la asignación de puntajes a cada uno de ellos. Procura,

además, asegurar un alto grado de objetividad en los procedimientos, con miras al logro de los dos objetivos centrales que mencionamos antes: selección por idoneidad e igualdad de oportunidades. Con esto se procura reemplazar prácticas previas de selección de personal que estaban teñidas de subjetivismo, debido, precisamente, a las características propias de un ámbito organizacional donde la existencia de relaciones personalizadas y un amplio conocimiento mutuo entre los integrantes, dificulta el logro de la neutralidad que es necesaria para garantizar aquellos objetivos. Contempla, por otra parte, la necesidad de evaluar de manera integral a los postulantes, teniendo en cuenta diferentes aspectos que son fundamentales para el desempeño del rol inherente al cargo que se concursa: cognitivos, actitudinales y operativos. A pesar de la insistencia de la normativa en este punto, la experiencia de los concursos llevados a cabo hasta ahora indica que esta exigencia no ha podido ser satisfecha y se presenta como un asunto pendiente que deberá ser abordado en algún momento. Precisamente este punto es uno de los más cuestionados por los profesionales que fueron consultados; en su opinión, la forma en que se implementó el sistema y los ítems que se evalúan en las pruebas no favorece el conocimiento integral de las condiciones de los postulantes para ocupar un cargo. Debido a esto, los concursos no garantizarían el logro de uno de sus principales objetivos: la selección del más idóneo. No discuten, en cambio, el carácter objetivo del sistema y la igualdad de oportunidades a que da lugar.

## **Opiniones de los profesionales**

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, y también las referidas al desempeño de sus funciones en el Poder Judicial (PJ). 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. No haremos alusión aquí a la valoración que los profesionales consultados hacen del sistema de concursos y el impacto que éste ha tenido en el desarrollo de las actividades en el P J y la provisión del servicio de justicia, que era otro de nuestros objeti-

vos<sup>4</sup>. Nos referiremos exclusivamente a sus opiniones respecto de la formación que adquirieron en la universidad y la medida en que ésta les proveyó de elementos para responder de manera satisfactoria a las nuevas demandas.

Cabe destacar que tanto los funcionarios que concursaron sus cargos, como los que actuaron como jurados en los concursos se vieron obligados a poner en juego conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes personales de naturaleza diferente. Los primeros tuvieron que demostrar dominio de los contenidos legales, habilidad para resolver casos prácticos, una cierta capacidad para manejar las tensiones que provoca la situación de examen y, además, resolver los conflictos que genera la situación de competencia permanente desencadenada por el sistema de concursos. Los que actuaron como integrantes de los jurados, por su parte, se vieron enfrentados a una tarea para la cual no fueron suficientemente capacitados con anterioridad: determinar el contenido y construir las pruebas para evaluar a los postulantes, definir criterios de evaluación y asignar el puntaje a los diferentes ítems contemplados en esas pruebas. Si bien la normativa regula en alguna medida cada una de estas cuestiones, la definición concreta de ellas queda exclusivamente en manos de los jurados de concurso. Según lo manifestado por los funcionarios consultados, solamente los jueces que se desempeñan (o se desempeñaron) como profesores en la universidad disponían, en cierta medida, de elementos conceptuales y metodológicos para cumplir con su tarea de evaluadores. El principal problema que plantea un proceso de evaluación es construir un instrumento que permita medir, de manera objetiva, si un postulante reúne las competencias de orden instrumental y expresivo que requiere el desempeño de un determinado cargo en la justicia. Los funcionarios que concursaron también coincidieron en señalar a la universidad como el lugar apropiado para preparar a los evaluadores; destacaron la necesidad de que se acudiera a "los expertos de la universidad" para adquirir conocimientos sobre cómo evaluar adecuadamente. El tema no es menor dada la importancia que la evaluación adquiere en el nuevo sistema de selección de los funcionarios del PJ de la provincia. Debemos recordar que la carrera de un postulante en el PJ depende del resultado de la evaluación en un concurso.

---

<sup>4</sup> Hemos desarrollado esta cuestión en una ponencia presentada en las Jornadas de Encuentro Interdisciplinario de Ciencias Sociales y Humanas en Córdoba, organizadas por la Facultad de Filosofía y Humanidades de la UNC, mayo de 2007.

Pero, y lo que es más importante aún, de esos resultados depende también la calidad del servicio de justicia con el que la sociedad puede contar. Dicho de otro modo, la evaluación adquiere una relevancia social de primer orden. En consecuencia, la preparación de los responsables de llevar adelante el proceso se convierte en una cuestión crucial, ya que sobre ellos recae, en definitiva, la responsabilidad de certificar la idoneidad de alguien para ocupar un cargo en el PJ.

Un aspecto a destacar, que surge de las opiniones de los funcionarios consultados, está referido a la modalidad de capacitación profesional que privilegian y aquella a la que se oponen. Por un lado, mayoritariamente, se detecta una sobrevaloración de las habilidades relacionadas con el desempeño profesional cotidiano, por sobre cualquier otro tipo de habilidad, y en particular, frente a los conocimientos teóricos. Por otro lado, y en estrecha relación con lo anterior, valoran la capacitación intrainstitucional, pragmática y tradicional, con fuertes contenidos socializadores, frente a la capacitación externa, sistemática, formalizada y con orientación intelectual. Consideran que la formación que recibieron en la universidad pertenece al segundo tipo y, como tal, les resulta poco útil para el desempeño concreto de sus funciones. Sin embargo, le reconocen ciertas ventajas a la hora de enfrentar las exigencias de un concurso, porque la prueba escrita que deben aprobar en éstos replica en alguna medida las que tuvieron en la universidad [“los chicos jóvenes están más ‘cancheros’ para resolver las pruebas, por eso tienen más chances en el examen; los que hace varios años que terminaron la carrera conocen el oficio, pero tienen problemas en el examen”]. Es necesario aclarar que quienes concursaron objetan al sistema de concursos el hecho de que en la evaluación no se toma en cuenta la ‘trayectoria’ del funcionario (su ‘historia’ en el PJ, su rendimiento, su capacidad para atender los problemas de la gente, sus aptitudes para trabajar en equipo, su compromiso con la tarea, etc.) y se valora casi de manera excluyente el dominio de conocimientos legales, tal como ocurre, según ellos, en la universidad. Desde su punto de vista, conocer de memoria un código no es imprescindible porque éste se puede consultar cuando hace falta; lo fundamental es saber actuar frente a los casos concretos, dominar los procedimientos, y para eso es necesario una enseñanza ‘práctica’, no tan teórica como la que provee la universidad.

En este sentido, sostienen que quienes están en las posiciones más altas de la jerarquía en cada una de las unidades que operan en el PJ tendrían que ocuparse, como ocurría antes en el PJ, de la capacitación de su

personal; deberían “hacer de los Tribunales una suerte de verdadera escuela práctica” en la cual cada uno tendría que dar cuenta de manera permanente 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 la capacitación del personal es crucial. Resaltan la importancia del papel que cumplen aquellos jefes que se proponen como objetivo formar a sus empleados “en el día a día, en la tarea cotidiana”. Por otra parte, la gran mayoría coincidió en señalar que, dado que el tipo de conocimientos y habilidades que se requieren del funcionario varía en los diferentes fueros y según el cargo, en los concursos se debería contemplar este hecho; los tipos de prueba y los criterios de evaluación tendrían que determinarse en función del cargo para el que se concursa. Las pruebas y los criterios deberían ajustarse a los requerimientos concretos de la función que va a desempeñar el postulante. Señalaron también 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 las apreciaciones subjetivas de quienes han actuado como jefes de los postulantes; la opinión de éstos debería ser tenida en cuenta. Consideran que una entrevista personal sería de gran utilidad para descubrir el perfil de un candidato [“la única manera de saber qué clase de persona tiene uno adelante es mirándola a los ojos”], a pesar de que esto supondría renunciar al anonimato, uno de los principios sostenidos con mayor firmeza por el TSJ al implementar el sistema de concursos.

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, 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. Por su parte, los jueces que actuaron como jurados advierten que muchos de los concursantes tienen serias dificultades para expresarse por

escrito [“no saben redactar”; “no se entiende lo que escriben”], y en algunos casos tienen incluso problemas para leer en voz alta [“es una vergüenza que se equivoquen cuando leen en voz alta”]. En alguna medida atribuyen a la formación que brinda la Facultad una buena cuota de responsabilidad por estos déficit.

Los funcionarios que actuaron como jurados en los concursos plantearon la necesidad de crear, como existe en otros países, una verdadera Escuela Judicial [“que no dependa de la universidad”], que tenga, entre sus responsabilidades, la preparación de los recursos humanos para ejercer las diferentes funciones que demanda la administración de la justicia.

### **Conclusiones: desafíos que enfrenta la enseñanza del derecho frente a los cambios en la justicia**

La primera conclusión que se desprende de nuestra investigación es que la selección y promoción por concurso en el PJ “llegó para quedarse”, a pesar de los problemas que causa en el PJ. Entendemos que una forma de selección guiada por criterios impersonales en procura de una mayor objetividad es atendible y resulta necesaria. Es atendible, pues el proceso de reforma judicial de Córdoba se ubica en un contexto internacional que promueve a nivel nacional y local la adecuación de los servicios judiciales a nuevas condiciones económicas y políticas globales. Este es un hecho que aunque aparentemente distante no debe ser ignorado. Y resulta además necesaria, no sólo para adecuar el PJ a las tendencias generales en materia de política judicial, sino porque el mismo funcionamiento interno de la organización plantea la conveniencia de procesos periódicos de “*aggiornamento*” y modernización en sus múltiples aspectos, y en particular, del proceso de selección y promoción de empleados, funcionarios y magistrados, para su ajuste y adecuación a los cambios del contexto. La idoneidad para el desempeño en el PJ, y en la función pública en general, es uno de los rasgos organizacionales que contribuye a mejorar el funcionamiento de cualquier institución, así como la igualdad de oportunidades lo es para fortalecer su carácter democrático. Si esto es así, la universidad no puede permanecer indiferente puesto que en nuestro país a ella le compete, no sólo la certificación de los conocimientos y las competencias de los potenciales funcionarios del Poder Judicial, sino también la habilitación para ejercer la profesión en los diferentes campos de actividad en que actúan los profesionales del derecho.

En nuestra opinión, la fuerte dicotomización entre la formación sistemática, de carácter predominantemente teórico y la formación 'en terreno' en el PJ que plantearon los funcionarios consultados presenta como limitaciones la de ser simplista y reduccionista, pues opone, como antagónicas y excluyentes, dos tipos de formación, la teórico-académica y la técnico-profesional, que pueden (y deberían) ser complementarias, pues ambas presentan tanto fortalezas como debilidades.

La formación profesional de corte tradicional, tal como es definida por los agentes del PJ, limita su perfil al de un técnico pragmático, poseedor de las destrezas instrumentales necesarias para dar solución a los problemas del quehacer cotidiano, los que varían ampliamente de acuerdo al rol que demanda cada cargo. Según la opinión predominante, el desarrollo de estas competencias se daría, exclusivamente, gracias a la experiencia laboral, a través de la tarea cotidiana, bajo la dirección, tutela y supervisión de los respectivos "jefes". Tal como es caracterizada por los entrevistados, este tipo de formación se acerca más a un proceso de socialización ocupacional especializado, que a un proceso educativo sistemático y formal. Consiste en una formación jerárquica, cuyo éxito/fracaso depende de las aptitudes personales de los sucesivos agentes socializadores (aquellas personas que por su cargo ejercen la autoridad en cada caso) con los que trabaja el funcionario o el empleado. Tales aptitudes son definidas en función de la competencia, predisposición y compromiso con el trabajo, y la capacitación depende de la voluntad y generosidad del agente de socialización para formar nuevos recursos humanos. En tal sentido, esta formación es altamente aleatoria. Al tener carácter intrainstitucional y no responder a un plan sistemático, es también fuertemente reproductiva de las prácticas y la cultura organizacionales vigentes, con sus aciertos y desaciertos.

Hemos visto que la mayoría de los participantes oponen este tipo de formación, a la de carácter formal y sistemático, que es objeto de amplias y severas críticas. Ésta pone el acento en el desarrollo intelectual y se centra más en la transmisión-adquisición de conocimientos teóricos que en el desarrollo de habilidades prácticas de tipo instrumental. Tiene un carácter más abstracto, generalista y enciclopédico, frente al particularismo concreto de la formación tradicional que se adquiere en el trabajo y que la mayoría defiende. Por otra parte, se puede llevar a cabo de manera externa al PJ, y estar a cargo de otras agencias e instituciones; además, puede desarrollarse como una actividad diferenciada y paralela a las que exige el ejercicio del rol laboral. Ella se cumple, típicamente, a través de la utilización de

metodologías de enseñanza-aprendizaje formales y sistemáticas, que no necesariamente atienden a las necesidades inmediatas del ejercicio de los roles profesionales. Este tipo de formación ofrece una mayor posibilidad de elección, dado que permite escoger entre diversas alternativas por opción a la formación profesional de corte tradicional, en la cual la posibilidad de opción es limitada o inexistente.

Una solución superadora de esta antinomia entre ambos tipos de formación y de las debilidades inherentes a cada uno de ellos sería un sistema que combine lo mejor de los dos sistemas y reduzca las limitaciones que ambos presentan. Por otro lado, en el diseño de estrategias de formación sería aconsejable evitar el ultrapragmatismo, que reduce todo *saber al saber hacer* y obstaculiza una conducta reflexiva, conducente a pensar *por qué las cosas se hacen* de determinada manera y no de otra. La tendencia ultrapragmática genera rutina y favorece la burocratización de las tareas, limitando las posibilidades de innovación y la búsqueda de soluciones creativas frente a viejos y nuevos problemas. Si bien ella da certidumbre y cierta seguridad, en el mediano y largo plazo produce desgaste, desincentivación y desmotivación en quien trabaja, provocando altos niveles de insatisfacción.

Del mismo modo, en la búsqueda de alternativas de formación de recursos humanos para la justicia, tampoco es aconsejable reducir toda formación a la que apunta casi exclusivamente al desarrollo teórico-intelectual de los agentes, entre la que se destaca la que imparten las universidades. La valoración que los agentes de PJ consultados hacen de este tipo de formación, en particular la que provee la Universidad, es poco alentadora; la ven como claramente insuficiente, considerando las exigencias para desempeñar cargos en la justicia. Más aún, podría afirmarse que la formación jurídico-académica que imparte la amplia mayoría de los centros universitarios constituye un obstáculo para cualquier tipo de reforma sustantiva que, como en el caso de la reforma judicial que constituyó nuestro objeto de análisis, pueda amenazar su hegemonía y estabilidad. Un tema para reflexionar se refiere, entonces, 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 también necesario plantear qué papel puede cumplir la formación académica (universitaria y extrauniversitaria) 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.

Entre otros rasgos, la enseñanza jurídica dominante que imparten las universidades prioriza la transmisión y aprendizaje de textos legales por sobre otro tipo de conocimiento, y el desarrollo de habilidades cognitivo-instrumentales simples, mientras que las cognitivas y las expresivas son escasas y excepcionalmente desarrolladas. La formación para la práctica profesional, el *know-how* para el ejercicio de la abogacía, constituye el reclamo más consistente y uniforme de estudiantes y egresados, y la evaluación, uno de los momentos más críticos, menos claros e impredecibles de la experiencia estudiantil. A esto se agrega que la demarcación entre el discurso pedagógico y el profesional es sumamente débil (Lista y Brighido, 2002). Las sucesivas reformas de la enseñanza jurídica, algunas de las cuales fueron parte de la primera generación de los programas de “derecho y desarrollo”, no han sido exitosas en producir un cambio sustancial de los rasgos tradicionales. Por su parte, los nuevos programas centrados en las reformas judiciales plantean la necesidad de introducir reformas a nivel de la enseñanza jurídica universitaria, las que todavía permanecen pendientes.

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). 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 el logro de esos objetivos.

## **Anexo: breve referencia a la metodología empleada en la investigación**

Para llevar a cabo el trabajo utilizamos dos tipos de materiales: a) la normativa que regula los concursos (Acuerdos Reglamentarios del TSJ); y b) las opiniones y valoraciones que los propios actores hacen del sistema de concursos y sus apreciaciones sobre la formación recibida en la universidad frente a las demandas que plantea dicho sistema, todo ello a partir de la experiencia de cada funcionario, ya sea como concursante o como miembro de los tribunales examinadores.

Las técnicas para la recolección y análisis de los datos fueron las siguientes: a) recopilación y análisis de los textos reglamentarios (a partir de éstos, sistematizamos el marco normativo en el cual se encuadran las prácticas de los concursos); b) grupos focales: se organizaron cuatro grupos focales conformados cada uno de manera homogénea, tomando como criterio el cargo que actualmente ocupan los funcionarios. A fin de evitar sesgos, la elección de los integrantes de cada grupo se realizó al azar, sobre la base del padrón de funcionarios del Fuero Penal, distribuidos por cargo; c) entrevistas individuales, no estructuradas, al personal concursado, los miembros de tribunales examinadores e informantes clave. Fueron realizadas doce entrevistas. Algunas fueron previas a la discusión en los grupos focales y estuvieron orientadas a preparar dichas discusiones; otras, realizadas con posterioridad a las reuniones de estos grupos, tuvieron el propósito de completar, contrastar y/o profundizar la información obtenida en ellos.

Las discusiones en los grupos focales fueron semiestructuradas. De acuerdo a los objetivos planteados, confeccionamos una guía general para organizar la dinámica del grupo, seleccionando algunos ejes centrales. Estos ejes fueron planteados al comenzar las reuniones y se sometieron a consideración de los participantes, quienes expusieron y debatieron en torno a ellos.

## **Bibliografía**

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

- Carvalho Pacheco, C. (2000). "Directrices del Banco Mundial para la reforma judicial de América Latina", en *Quo vadis, Justitia. Nuevos Rumbos en la Administración de Justicia, El Otro Derecho*, N° 25, ILSA, Bogotá, 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", [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org); MJDH de Argentina. Programa Integral de Reforma Judicial, [www.reformajudicial.jus.gov.ar](http://www.reformajudicial.jus.gov.ar).
- Dezalay, Y. y Bryant G. (2002). *La internacionalización de las luchas por el poder*, ILSA y Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Lista, C. y Brigido, A.M. (2002). *La enseñanza del derecho y la formación de la conciencia jurídica*, Sima Editora, Córdoba.
- Pásara, L. (2004). "Selección, carrera y control disciplinario en la magistratura: principales tendencias actuales", en *Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia*, julio-diciembre, UNAM, pp. 81-95.
- Rodríguez, C. (2000). "El regreso de los programas de derecho y desarrollo", en *Quo vadis, Justitia. Nuevos Rumbos en la Administración de Justicia, El Otro Derecho*, N° 25, ILSA, Bogotá, pp. 13-49.
- Rowat, M., Malik W. y Dakolias M. (1995). *Judicial Reform in Latin America and the Caribbean: Proceeding of a World Bank Conference*, World Bank, Technical Paper Number 280. Washington D.C.
- Santos, Boaventura de Sousa (1998). *La globalización del derecho*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Watson, A. (1974). *Legal Transplants: An Approach to Comparative Law*, Scottish Academic Press, Edinburgh.