

EVOLUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN EN EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Por Romina Martínez¹

Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires, Argentina

Resumen: El texto describe la evolución del sistema de selección de magistrados y magistradas en la provincia de Buenos Aires desde la reforma constitucional de 1994, que creó el Consejo de la Magistratura. Inicialmente se aplicó un sistema de evaluación con pruebas teóricas y casos prácticos, que luego fue modificado. En 2018, la Ley 15.058 introdujo cambios importantes, como la obligatoriedad de la Escuela Judicial, la incorporación de un examen oral y la creación de un orden de mérito, además de implementar pruebas piloto para aplicar el nuevo modelo de evaluación.

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO HISTÓRICO

A partir de la reforma constitucional de 1994 se creó el Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires, cuya puesta en funcionamiento efectiva tuvo lugar en 1997. Este hito marcó el inicio de una nueva mecánica en los procesos de selección para la cobertura de vacantes en la Magistratura y en el Ministerio Público bonaerense.

Ese mismo año se llevaron a cabo las primeras evaluaciones escritas destinadas a cubrir algunas de las vacantes generadas en la Administración de Justicia provincial. Ya en 1998, luego de una convocatoria que comprendía la totalidad de los cargos y fueros de la Justicia bonaerense, el Consejo de la Magistratura comenzó a implementar de manera plena la misión que la Constitución le había encomendado a partir de su nuevo diseño institucional.

En marzo de ese año se desarrollaron jornadas de evaluaciones masivas en el polideportivo de la Escuela de Policía Juan Vucetich, con el objetivo de dar respuesta a la elevada demanda de vacantes, producidas como consecuencia del nuevo paradigma consti-

¹ Abogada (Universidad Nacional de La Plata). Prosecretaria y responsable del Área de Evaluación y Vacantes del Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires.

tucional, sentándose así las bases del sistema de evaluación de aspirantes a ocupar cargos en la Justicia de la provincia.

I - ETAPAS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN: EXAMEN ESCRITO

Modelo bimodal originario

En sus inicios, frente a la inmensa cantidad de aspirantes a cada cargo vacante, se estableció una mecánica de evaluación que permitía valorar tanto la capacidad jurídica como la aptitud práctica de las personas postulantes mediante dos módulos diferenciados:

- Primer módulo (prueba objetiva): basado en un sistema de opción múltiple sobre contenidos teóricos generales.
- Segundo módulo (práctico): consistente en la resolución de un caso hipotético breve.

La prueba objetiva representaba el 60 % del puntaje total del examen, con un mínimo de veintiún puntos, mientras que la resolución del caso práctico equivalía al 40 % restante, con un mínimo de seis puntos sobre un máximo de diez.

Modelo bimodal: nueva metodología

El sistema evaluativo fue evolucionando. Se sustituyó el formato de opción múltiple por un cuestionario de teoría general de la materia. El primer módulo pasó a consistir en cinco preguntas teóricas inherentes al cargo y al fuero al que se aspiraba, mientras que el segundo módulo continuó siendo la resolución de un caso práctico.

Para aprobar, la persona postulante debía alcanzar un puntaje mínimo de ciento veinte sumando ambos módulos, sobre un máximo total de doscientos, con la condición de no obtener menos de cuarenta puntos en cada evaluación.

II - LA LEY 15.058: MODERNIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

En octubre de 2018 se sancionó la Ley 15.058, que introdujo modificaciones sustanciales a la Ley 11.868 en materia de procesos de selección de aspirantes a la Magistratura y al Ministerio Público bonaerense, incorporando nuevos requisitos para participar en las convocatorias a examen.

Entre las principales innovaciones se destacan:

- Escuela Judicial obligatoria: originalmente optativa, desde su creación en 2006, la cursada de la Escuela Judicial pasó a constituir un requisito *sine qua non* para iniciar la postulación y rendir el examen de oposición a partir de 2021. La persona aspirante debe acreditar su egreso o bien obtener la eximición correspondiente mediante la validación de títulos de posgrados cursados en otras instituciones (doctorado, magíster y especialización en cualquier área del derecho, e incluso diplomatura en magistratura certificada

por el Consejo), conforme los requisitos establecidos en la Resolución 2664, del 23 de marzo de 2021.²

- Convocatorias periódicas: la nueva legislación impuso al Consejo la obligación de convocar a examen de oposición, como mínimo, dos veces por año calendario, a fin de cubrir las vacantes que se produzcan en la Magistratura y en el Ministerio Público de la provincia.
- Examen oral y doble instancia de evaluación: se incorporó un examen oral como segunda etapa del proceso. Solo aquellas personas postulantes que aprobaran el examen escrito (caso práctico) accedían a esta instancia, consistente en una evaluación oral sobre teoría general de la materia. Para la aprobación integral del examen se exigía un puntaje mínimo de sesenta sobre un máximo de cien en cada una de las pruebas (escrita y oral).
- Orden de mérito: se estableció la obligación de confeccionar, para cada vacante, un orden de mérito previo a la votación de la terna. Se estructuraba en dos etapas: un orden de mérito provisorio, susceptible de impugnación dentro de los cinco días hábiles desde su notificación, y uno definitivo, elaborado una vez resueltas las impugnaciones, que habilita al Consejo a proceder a la votación de la terna correspondiente.

III - IMPLEMENTACIÓN DE UNA PRUEBA PILOTO

En el marco de este nuevo esquema normativo, durante los años 2018 y 2019 se implementó una prueba piloto en concursos correspondientes a cargos de justicia de paz letrada y cámaras civiles, seleccionados por contar con una menor cantidad de personas inscriptas.

El proceso se estructuró en dos etapas, conforme lo previsto en la Ley 15.058: un examen escrito y uno oral. La prueba escrita, de carácter práctico, se realizó a partir de un dossier confeccionado por el Cuerpo Académico especializado en la materia integrado por material extraído de causas reales, a diferencia del examen tradicional, que contenía un caso hipotético. En la evaluación oral se calificaba la aptitud en relación con la teoría general de la materia.

Esta experiencia piloto permitió aplicar ambas instancias de evaluación previstas por la ley, aunque sin incorporar aún la confección de un orden de mérito previo a la votación de las ternas.

Este método de evaluación ha demostrado la ineficacia del sistema de dossier, debido a la complejidad en la lectura del documento escaneado y la falta de actualización del marco jurídico aplicable. Dichas deficiencias han devenido en el desuso del instrumento,

² Texto según Resolución 2987/2022.

resultando imperativa la continuidad del método de casos prácticos hipotéticos como estándar de evaluación.

IV - IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El año 2020 impuso desafíos sin precedentes como consecuencia de la emergencia sanitaria mundial. Las medidas de aislamiento imposibilitaron la realización de evaluaciones presenciales, lo que derivó en un abrupto incremento de las vacantes existentes en la Administración de justicia y en el Ministerio Público.

Este contexto actuó como catalizador para la adopción de nuevas herramientas digitales, que permitieron mantener la actividad institucional. Plataformas como Zoom, Microsoft Teams y otros sistemas de videollamada, inicialmente utilizados para el desarrollo de las sesiones plenarias del Consejo, pasaron a integrarse de manera permanente a la dinámica laboral cotidiana. En este marco se realizaron, por primera vez, entrevistas personales de forma telemática y, posteriormente, exámenes orales correspondientes a la prueba piloto.

En 2021, frente a un déficit aproximado de 790 vacantes en la Justicia bonaerense, el Consejo llevó adelante una reestructuración interna que incluyó la creación de nuevas áreas y la digitalización integral de los procesos de selección.

Herramientas digitales de gestión³

- Portal Digital de Aspirantes a la Magistratura y al Ministerio Público (PODA): constituye el primer paso para la postulación. A través de esta plataforma se verifica el cumplimiento de los requisitos normativos, habilitando la inscripción a la Escuela Judicial o la solicitud de eximición.⁴ Acreditada la finalización de la totalidad de sus contenidos obligatorios o la realización del posgrado que exige de su cursada, se habilita la presentación del Registro Integral de Antecedentes.
- Registro Integral de Antecedentes a la Magistratura y al Ministerio Público (RIA): funciona como el legajo digital de la persona aspirante, reemplazando el soporte papel y los trámites presenciales. Centraliza la documentación necesaria para la evaluación de antecedentes en el marco de los procesos de selección.
- Régimen actual de evaluación: examen escrito y suspensión del examen oral.

³ En relación con la digitalización de la Justicia como proceso integral –y no meramente tecnológico–, puede verse Hernández Carrión *et al.* (2025), donde se subraya la necesidad de articular tecnología, cambio organizacional y gestión del talento.

⁴ No obstante, la inscripción en el PODA habilita a cursar la Escuela Judicial, la inscripción en las materias y cursada se realiza a través de otras dos herramientas: el sistema de alumnos, para la inscripción, y el campus virtual, para la cursada.

En 2022, con la puesta en funcionamiento de las nuevas áreas del Consejo, se llevó a cabo una convocatoria de gran magnitud bajo la órbita del Área de Evaluación y Vacantes. En este contexto se consolidaron los criterios de evaluación y las pautas de aprobación, conforme lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento General del Consejo de la Magistratura.

Desde entonces, la modalidad vigente de evaluación escrita se basa en la resolución de un caso práctico confeccionado por el Cuerpo Académico especializado en la materia, con contenido jurídico directamente vinculado a la vacante concursada. La persona postulante debe demostrar, en su desarrollo, solvencia teórica y práctica para el ejercicio del cargo.

Durante las cinco horas previstas para la realización del examen, se permite el uso de material bibliográfico, jurisprudencial y doctrinario en formato papel, encontrándose expresamente prohibido el uso de dispositivos tecnológicos (memorias USB, auriculares, relojes inteligentes, teléfonos celulares, entre otros).

El puntaje máximo del examen es cien, estableciéndose un mínimo de sesenta para su aprobación. La corrección se estructura en dos ejes:

- Análisis de los hechos y argumentación empleada: claridad, precisión, consistencia y profundidad de los argumentos que sustentan la solución propuesta.
- Aplicación del derecho: adecuado sustento constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinario.

Cada uno de estos ejes no puede recibir menos de veinticinco puntos, y, en conjunto, deben alcanzar como mínimo los sesenta puntos exigidos. Asimismo, se valoran el lenguaje utilizado, el cumplimiento de las formalidades y la coherencia lógica y sistemática entre la argumentación desarrollada y la conclusión arribada.

Suspensión del examen oral

Ante la situación de emergencia que atravesaba la Justicia bonaerense y la necesidad de agilizar la cobertura de vacantes, el Plenario del Consejo impulsó –a través de representantes del Poder Legislativo– un proyecto normativo destinado a suspender transitoriamente los exámenes orales.

- Ley 15.316: dispuso la suspensión de la evaluación oral y la obligación de realizar convocatorias a examen de oposición, como mínimo, dos veces por año calendario, durante los años 2022 y 2023.
- Ley 15.478: mediante su artículo 1.º, prorrogó por dos años la vigencia de la Ley 15.316, extendiendo la suspensión al bienio 2024-2025.
- Ley 15.557: finalmente, la Ley de Presupuesto para el ejercicio 2026, por el artículo 108, elimina definitivamente esta modalidad de examen.⁵

⁵ "Sustitúyase el artículo 26 de la Ley N° 11.868 y sus modificatorias, Consejo de la Magistratura, por el siguiente: 'Ar-

Como consecuencia de estos antecedentes, la evaluación teórica general de la persona postulante quedó subsumida en la instancia de la entrevista personal ante el Pleno del Consejo, que conserva la facultad de indagar sobre la totalidad de las cuestiones normativas vigentes.

En la actualidad, el proceso de selección se compone de las siguientes etapas: examen escrito (caso práctico), entrevista psicológico-psiquiátrica, entrevista personal ante el Pleno del Consejo, evaluación de antecedentes profesionales y confección del orden de mérito provisorio (recurrible) y definitivo, previo a la votación de la terna correspondiente.

V - DESAFÍOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y ESTRATEGIAS DE SUPERACIÓN

A lo largo de su evolución, el sistema de evaluación del Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires debió enfrentar una serie de desafíos estructurales y operativos que condicionaban su eficacia y agilidad.

Entre los principales obstáculos se destacaban la excesiva burocracia administrativa,⁶ la dependencia casi absoluta del soporte papel y la presencialidad obligatoria en todas las etapas del proceso, incluso en aquellas de carácter preliminar. Estas características generaban demoras significativas, incrementaban los costos operativos y limitaban la capacidad de respuesta del organismo frente a contextos de alta demanda de cobertura de vacantes.

La superación de estos desafíos fue posible a partir de la adopción de un conjunto de estrategias convergentes. En primer lugar, se promovió una mayor flexibilidad organizacional, que permitió revisar prácticas tradicionales y adecuarlas a nuevas realidades institucionales. En segundo término, se impulsó la innovación tecnológica, materializada en la digitalización integral de los procesos y en la incorporación de plataformas que reemplazaron trámites presenciales y documentación en soporte físico.

Finalmente, el proceso de transformación se sostuvo en el compromiso de recursos humanos capacitados, motivados y permanentemente reconvertidos, capaces de adaptarse a los cambios normativos y tecnológicos, y de garantizar la continuidad y calidad de los procesos de selección. La conjunción de estos factores permitió no solo sortear las limitaciones del modelo previo, sino también consolidar un sistema más ágil, transparente y acorde a las exigencias actuales de la Administración de Justicia.⁷

título 26: El examen de oposición consistirá en una o más pruebas escritas, en las que podrán participar quienes se hubieren inscripto válidamente como postulantes, con arreglo a lo previsto en la reglamentación que dicte el Consejo de la Magistratura”.

⁶ Sobre la superación del modelo burocrático tradicional y la necesidad de estructuras administrativas más flexibles, véase Osoro Txurruka (2017), quien destaca las limitaciones del paradigma burocrático clásico frente a contextos dinámicos y complejos.

⁷ Para un análisis sobre innovación, transparencia y legitimidad institucional en la gestión pública, véase Ramírez Alujas (2010).

CONCLUSIÓN

La evolución del sistema de evaluación del Consejo de la Magistratura de la provincia de Buenos Aires pone de manifiesto un proceso sostenido de transformación institucional caracterizado por el pasaje desde esquemas fuertemente burocratizados, presenciales y apoyados en el soporte papel, hacia un modelo progresivamente digitalizado, más flexible y orientado a la gestión eficiente de los procesos de selección.

Las modificaciones normativas, organizacionales y tecnológicas implementadas a lo largo del tiempo –y particularmente a partir del impacto de la pandemia– permitieron no solo garantizar la continuidad del funcionamiento del organismo, sino también redefinir sus prácticas tradicionales. La incorporación de herramientas digitales, la simplificación de procedimientos y la reorganización interna contribuyeron a dotar al sistema de mayor agilidad, transparencia y capacidad de respuesta frente a la elevada demanda de cobertura de vacantes.

Este proceso de modernización se apoyó, de manera decisiva, en el compromiso de recursos humanos capacitados, motivados y en permanente proceso de actualización y reconversión, capaces de adaptarse a nuevos marcos normativos y tecnológicos sin resignar la calidad institucional. En este sentido, la obligatoriedad de la Escuela Judicial y la consolidación de criterios objetivos de evaluación refuerzan la finalidad última del sistema: asegurar que quienes integren la Magistratura y el Ministerio Público de la provincia cuenten con la solvencia técnica, la formación académica y la idoneidad necesarias para el ejercicio de la función judicial.

REFERENCIAS

- HERNÁNDEZ CARRIÓN, J. L., PORRÚA, M., BAUDINO, M. F, GARCÍA MEJÍA, M., ORTIGOSA IZQUIERDO, D., BARBA, J. M. y ORTIZ TOVAR, E. (2025). *Guía de transformación digital de la justicia*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- OSORO TXURRUKA, A. (2017). *La innovación de la Administración Pública en el siglo XXI*. AECPA.
- RAMÍREZ ALUJAS, Á. V. (2010). Innovación en la gestión pública y gobierno abierto. *Buen Gobierno*, 9.

