

Democratización de la justicia: nuevas formas de ingreso al Poder Judicial

Leticia Lorenzo
Poder Judicial de Neuquén¹

1. Contexto inicial

Durante los últimos años las formas de ingreso al Poder Judicial han formado parte de los temas en debate vinculados con la democratización de la justicia. Trascender formatos muy arraigados en ciertos poderes judiciales, donde el ingreso suele asemejarse a las transferencias hereditarias, no resulta una cuestión menor. Una de las características positivas del Poder Judicial de Neuquén es la diversidad de profesiones, saberes, inquietudes en su planta administrativa (no han existido requisitos excluyentes del estilo “ser estudiante de derecho” para el ingreso). Y digo que ha sido una característica positiva porque ha permitido implementar modelos de gestión orales (en el caso de la reforma procesal penal) u orientados a la oralidad (en el caso de los fueros civil y laboral) con menos dificultad que la que suele presentarse cuando las plantas completas son conformadas por abogados o estudiantes de derecho, más acostumbrados al trabajo jurídico propio de la delegación de funciones de los modelos escritos.

Sin embargo, pese a esta característica positiva que señalamos, durante los últimos años se discutió bastante el modelo de ingreso de auxiliares administrativos. Hasta el año 2012, para el ingreso de auxiliares administrativos se realizaba una convocatoria pública y abierta a quienes cumplían los requisitos legales (mayores de 18 años con título secundario), que se inscribían y debían rendir un examen que involucraba una parte vinculada al uso de herramientas informáticas (Word, principalmente) y una segunda parte que consistía en un examen de opción múltiple con diversas preguntas orientadas al trabajo diario de los empleados de diversos tribunales. La discusión en torno a este modelo de ingreso, relacionado con la democratización, principalmente implicaba asumir que llegaban en mejores condiciones a rendir el examen las personas que tenían alguna vinculación con el mundo judicial, ya que no existía ningún proceso de capacitación ni divulgación de información de estudio previo (el temario de examen solía tener una característica tan genérica que básicamente invitaba a estudiar derecho para entender de qué se trataba). Adicionalmente, quienes buscaban “prepararse” para rendir el examen debían recurrir a determinadas personas que habían desarrollado un oficio paralelo en la “preparación para los exámenes”, en general a partir de alguna remuneración por el servicio prestado. Tampoco puede negarse la cantidad de rumores no

¹ **Aclaración inicial:** Pongo mi nombre al pie del título porque soy yo quien lo está poniendo en letras concretas. Pero no soy su única autora. Los autores originales son los cinco vocales del Tribunal Superior de Justicia de Neuquén que en 2013 decidieron iniciar un camino de cambio en algo tan “olvidado” como el ingreso al Poder Judicial. Ellos fueron Evaldo Darío Moya, Graciela Martínez de Corvalan, Ricardo T. Kohon, Antonio Labate y Oscar Massei. Y son los cinco vocales actuales, que decidieron profundizar aquel cambio inicial: Evaldo Darío Moya, Ricardo T. Kohon, Oscar Massei, Soledad Gennari y Alfredo Elosú Larumbe. Es también la Secretaria de Superintendencia, Isabel Van der Walt, que en su rol específico y teniendo bajo su cargo durante un tiempo prolongado la Dirección de Gestión Humana expuso, defendió, persuadió y consolidó este nuevo proceso. Los actuales directivos de Gestión Humana: Ramiro Flores y Florencia Rosa, que habiéndose incorporado este año comprendieron rápidamente el sentido y la importancia de profundizar este proceso y avanzar en la orientación inicial. Los psicólogos laborales del Poder Judicial, Mauricio Chapar, María Victoria Aichino y un número enorme de observadores y colaboradores de diversas instancias que se han prestado a participar en las distintas instancias presenciales. Los integrantes de la Escuela de Capacitación: Candelaria Freytes (quien con su enorme cabeza de ingeniera le ha puesto contenido a todo lo que los abogados “quisiéramos que se hiciera” pero no sabemos cómo, en el curso), Mariana Mistchenko, Soraya Chávez y Pedro Palacios. Los compañeros del sindicato judicial, que acompañan permanentemente el proceso, dando las discusiones cuando hay que darlas pero también colaborando para que todo sea transparente y público. Y decenas de personas que desde diversos lugares acompañan, aportan y hacen que esta sea una real experiencia de mejora todos los días, en todos los sentidos, para todas las personas.

comprobados que se daban alrededor de las personas que llegaban a rendir con conocimiento del examen que se les tomaría.

2. El cambio en el ingreso

Esta situación, lleva a que el Tribunal Superior de Justicia ponga en práctica en 2014 un nuevo proceso para el ingreso de auxiliares administrativos que tiene una directriz básica: previamente a tomar un examen a auxiliares administrativos, es obligación del Poder Judicial capacitar a las personas para rendir ese examen. Desde entonces y hasta la fecha, el Poder Judicial de Neuquén ha construido un proceso de ingreso que se retroalimenta en forma permanente y mejora su calidad de proceso a proceso.

Uno de los temas iniciales para poner en marcha el nuevo modelo de ingreso con capacitación previa incluida giró en torno a dos cuestiones que aparecían como problemáticas: ¿Cuánta gente podía capacitarse? y ¿Cómo capacitar? Es necesario en este punto aclarar que en 2014 la Escuela de Capacitación (que estaría a cargo de la formación) estaba compuesta por tres personas. Con esa realidad, se tomaron dos determinaciones:

1. Dado que no se podía pensar en un universo demasiado grande de personas a capacitarse, el TSJ decidió que proyectaría la cantidad de ingresos posibles para los próximos dos años en cada proceso y, del universo de personas que se inscribieran, sortearía un número equivalente al doble de personas requeridas en ese plazo. Así, en los diez procesos de capacitación que se desarrollaron con este esquema el número de sorteados fue de 210 en el caso de la circunscripción más grande a 15 en la localidad más pequeña que requería lista propia (al final de este documento pueden observarse los diversos procesos realizados).
2. En función a que la capacitación debía abarcar muchos temas y probablemente se prolongaría en el tiempo, el formato para ejecutarla sería el entorno virtual.

Desde 2014 entonces, el Poder Judicial orientó su modalidad de ingreso de auxiliares administrativos siguiendo esos lineamientos. Sin embargo, el transcurso del tiempo llevó a sostener que más allá de lo democrático del sorteo, el número final de aprobados en los diversos procesos estaba bastante por debajo de la expectativa originalmente establecida (el promedio de aprobación estuvo alrededor del 35% de las personas que ingresaron a la capacitación). La Escuela de Capacitación intentó algunas explicaciones para este bajo porcentaje de aprobación:

1. No todas las personas que resultaban sorteadas tenían un interés real en la capacitación (las 210 personas de Neuquén, por ejemplo, se sortearon de entre más de 11.000 inscriptos y muchos de los sorteados no habían completado su inscripción en forma personal sino que otras personas les habían inscripto en el sistema);
2. El hecho de que no existiera ninguna instancia intermedia de evaluación eliminatória posibilitaba que todas las personas llegaran al examen final pero no garantizaba que se hubiera hecho un estudio real de los materiales;
3. El examen escrito instalado a partir de esta nueva modalidad combina una parte de opción múltiple con una segunda parte donde los postulantes deben redactar soluciones a determinadas situaciones problemáticas y no todas las personas demostraban capacidad de construir y redactar respuestas a preguntas de desarrollo.

En función a ello, el Tribunal Superior de Justicia autorizó en el 2016 una nueva modificación al proceso de ingreso, que mejora varias situaciones con relación al formato original de 2014, estructurando el proceso como se desarrolla en los próximos puntos.

3. El diseño 2016

a. Examen nivelatorio inicial.

Una de las decisiones de 2016 ha sido la eliminación del sorteo como forma de ingreso a la capacitación. En su lugar se establece una evaluación inicial nivelatoria. Todas las personas que se inscriban a través de la plataforma web y acrediten que cumplen con los requisitos de edad y título secundario (mediante la suba a la plataforma de la documentación escaneada), deben rendir esa evaluación. Para esto la Escuela de Capacitación desarrolló un módulo inicial de estudio que abarca cinco grandes temáticas:

1. **Punto de partida.** Composición del estado, democracia, estado de derecho, administración de justicia, gestión de la conflictividad y debido proceso. Son los contenidos que los ingresantes llaman “de educación cívica”.
2. **Derechos Humanos.** En este apartado los postulantes cuentan con un desarrollo básico de las distintas generaciones de derechos humanos, las obligaciones estatales y la actuación judicial específica para el respeto de los mismos.
3. **Acceso a la Justicia y Reglas de Brasilia.** Donde los inscriptos estudian las Reglas a partir de la explicación de las mismas como directriz del trabajo de todos los actores judiciales.
4. **Eradicación de la violencia y derechos de la mujer.** Aquí los postulantes deben recorrer los distintos instrumentos internacionales, normativa nacional y provincial vinculadas con la temática, además de recibir contenidos iniciales sobre las estructuras propias del Poder Judicial que coordinan políticas destinadas a prevenir y/o sancionar la violencia contra la mujer.
5. **Calidad en la gestión pública y orientación al servicio al usuario.** En este último apartado, a partir del estudio de la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, se construyen contenidos vinculados a presentar a la administración de justicia como un servicio público y a los trabajadores de la justicia como servidores públicos.

El módulo con los contenidos vinculados a esos cinco bloques temáticos es enviado a todos los inscriptos en el concurso previamente al examen, junto con las indicaciones sobre cómo ingresar al aula virtual de la Escuela de Capacitación y cómo será el contenido del examen. Los inscriptos saben previamente que deben aprobar el examen nivelatorio con una nota de 9/ 10 puntos (que equivale a tener 18 o más respuestas correctas sobre un total de 20 preguntas de opción múltiple que constituyen el examen). La nota inicial es tan alta porque está pensada como filtro para lograr un número de habilitados que sea manejable en la capacitación posterior (en el proceso que acaba de culminar en Neuquén, rindieron 5802 personas y se habilitaron para ingresar al curso 619 personas).

b. Curso de capacitación con módulos eliminatorios

La segunda decisión que modifica el proceso original en 2016, es el establecimiento de evaluaciones eliminatorias en cada módulo de capacitación. Las personas que superan el examen nivelatorio quedan habilitadas para participar en un curso de capacitación que consiste en una serie de módulos virtuales de formación, combinados con tres talleres obligatorios (de una duración aproximada de 4 horas cada uno) de carácter presencial desarrollados por la Escuela de Capacitación y el

Departamento de Salud Ocupacional. Es decir, inician un proceso de capacitación en modalidad b-learning.

Es importante señalar que la orientación con que toda la capacitación ha sido construida se vincula a concebir a la administración de justicia como una herramienta de gestión de la conflictividad; a pensar a los distintos organismos jurisdiccionales como organismos que trabajan con distintas intensidades de violencia y de respuesta, más no como islas, sino como mundos relacionados los unos con los otros.

Los módulos de capacitación virtual parten con un inicio vinculado al uso de herramientas informáticas de registro y composición colectiva de información (deben grabar un video, subirlo a un disco compartido para lo que deben crear una cuenta de correo electrónico, etc.); este inicio tiene por objetivo mostrarle a los futuros empleados administrativos que en el Poder Judicial actual el registro audiovisual de la información y la construcción colaborativa de documentos en el mundo virtual, son herramientas necesarias para los desafíos de los nuevos procesos orales y posibilitan brindar respuestas más rápidas a la ciudadanía.

Luego, se desarrollan dos módulos directamente relacionados con el trabajo por procesos, la atención de calidad al ciudadano, la comunicación (en todos los sentidos) como herramienta de trabajo cotidiana, la organización del trabajo individual y colectivo y diversas herramientas de gestión de la conflictividad diaria en el trabajo.

Con ese marco general, se desarrollan luego módulos específicos vinculados con las distintas formas de organización judicial, las ventajas de las nuevas organizaciones para la audiencia, el funcionamiento de los diversos fueros jurisdiccionales, la composición de los organismos de apoyo del Poder Judicial. Con un mapa más claro del trabajo judicial y su organización, se desarrollan finalmente varios módulos vinculados con los sistemas informáticos de administración de las causas en los distintos fueros y su importancia en el trabajo judicial del Siglo 21 (vinculado este tema con la transparencia, la respuesta pronta al ciudadano, el control de calidad, el registro eficiente de la información, etc). Los participantes deben también realizar en forma obligatoria un trabajo práctico vinculado al uso del Word (reciben una serie de tutoriales para avanzar en el uso de esta herramienta más allá de la "máquina de escribir) y un trabajo práctico vinculado al Excel (donde se utilizan las bases de datos de ciudadanos sorteados como jurados populares para aprender a aplicar filtros, identificar impedimentos, exclusiones, combinar tablas y demás herramientas específicas).

Cada módulo de capacitación que se desarrolla tiene una evaluación final de opción múltiple que los participantes deben aprobar con una nota superior a 7 puntos. En el caso de los trabajos prácticos, se les proporciona una rúbrica de calificación que les permite medir cuándo están en condiciones de aprobar. Quienes no aprueban los módulos o los trabajos prácticos van quedando fuera del proceso.

Por su parte, los talleres presenciales obligatorios tienen por finalidad brindar a los participantes diversas herramientas puntuales para el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resolución de problemas en el ámbito laboral y el manejo de la ansiedad al momento del ingreso. Estos talleres han sido planificados con el área de Salud Ocupacional, que los ejecuta a través de los psicólogos laborales que cumplen funciones en el Poder Judicial.

Quienes aprueban todo el curso y asisten a los talleres presenciales, quedan habilitados para rendir el examen final, que será la instancia que determinará el orden de mérito definitivo.

C. Formato del examen final

El formato de examen final sigue teniendo el mismo formato desde el cambio de 2014. Consta de dos partes: una parte escrita donde los participantes tendrán una evaluación que combinará una primera parte de opción múltiple (vale la 5/10 puntos del examen escrito) y una segunda parte que consistirá en dos preguntas de desarrollo. Las preguntas de desarrollo proponen a los examinados situaciones problemáticas vinculadas con la organización del trabajo, la conformación de equipos, las posibilidades o no de realizar determinadas tareas, etc. Es decir: se trata de un examen orientado realmente a cuestiones de apoyo administrativo, no a la resolución de planteos jurídicos. Para el desarrollo de las preguntas los participantes tienen como columna vertebral a las 100 Reglas de Brasilia y a la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública; por tanto, las situaciones que se planteen siempre tendrán alguna relación con el cumplimiento o no de esos instrumentos. Previamente a rendir el examen escrito todos reciben una rúbrica de calificación donde se explican los criterios de corrección, el puntaje máximo que puede otorgarse a cada criterio y el esquema específico que se utiliza para la calificación. De esta manera, el día que rinden los participantes pueden llevarse una copia de su examen y hacer el ejercicio de autocorregirse para luego comparar su nota con la nota obtenida desde los evaluadores.

Quienes aprueban el examen escrito con 7 puntos o más se habilitan para rendir el examen oral, que también tiene reglas previas expresamente establecidas para todos y todas las habilitadas: las personas deberán responder 4 preguntas previamente formuladas (las preguntas las conocen desde el ingreso mismo al curso de capacitación) en un tiempo máximo de 10 minutos. Es decir: quienes se habiliten para rendir el examen oral deben preparar una exposición de 10 minutos en que contestarán cuatro interrogantes que en general se orientarán a 4 aspectos específicos: 1. Caracterización del Poder Judicial neuquino; 2. Elección de un organismo específico y explicación de su finalidad, organización y actividades específicas; 3. Vinculación de los materiales estudiados en la capacitación con el futuro trabajo cotidiano (utilidad de los materiales y explicación de los mismos); y 4. Complementación del examen escrito (espacio para que desarrollen todas aquellas ideas que quedaron a mitad de camino en el escrito). En este caso los participantes también reciben en forma previa la rúbrica de evaluación para estar al tanto de la mirada que tendrá el jurado evaluador. En el caso del examen oral, todos los exámenes son filmados de forma tal que si posteriormente algún participante tiene dudas o desea una revisión de su examen, pueda obtener una copia del mismo y tener un informe detallado de cuáles fueron las razones por las que obtuvo el puntaje que se le asignó.

Finalmente, quienes superan con más de 7 ambas instancias promedian las dos notas (la del examen escrito y la del examen oral) y la nota resultante les da el lugar en el orden de mérito definitivo. Sólo se promedian las notas correspondientes al examen escrito y el oral final debido a que son los únicos dos exámenes presenciales que rinden las personas que participan en el proceso de ingreso.

El tiempo aproximado de duración del proceso completo desde el examen nivelatorio hasta la finalización del examen oral es de cinco intensos meses. En el caso de Neuquén (la primera circunscripción de la provincia), el proceso iniciado en abril de 2016 con este mecanismo en el que aprobaron 619 de las 5802 personas que rindieron el examen nivelatorio, el martes 13 de

septiembre acaba de culminar el proceso con los exámenes orales con un total de 278 personas aprobadas.

5. Las enseñanzas del proceso

El respaldo institucional y el acompañamiento de todas las instancias. Es sumamente importante recalcar que este proceso ha sido posible en su inicio y todas sus mejoras en estos años (incluso la planteada para 2017) por el compromiso, conformidad y respaldo de los cinco vocales del Tribunal Superior de Justicia con el mismo. La decisión de política judicial en este sentido ha sido constante y consistente, con la enorme ventaja de que los organismos involucrados en la ejecución (la Secretaría de Superintendencia, la Dirección de Gestión Humana y la Escuela de Capacitación) han tenido y tienen plena libertad para llevar adelante el proceso sin ningún tipo de limitante ni restricción. Adicionalmente, es también una experiencia muy buena de coordinación y diálogo con la representación sindical. El Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén (SEJUN) ha dado seguimiento a todos los procesos, participando como veedores en las diversas instancias de información y evaluación y aportando en muchos aspectos a la mejora de los materiales y el formato de evaluación. Finalmente, es de destacar que también ha sido un proceso de aprendizaje colectivo para todos los organismos, ya que en las instancias de evaluación oral los tribunales se conforman con titulares de diversos organismos (Oficinas Judiciales, Plataformas de Atención, Unidades de Audiencia, etc.), que pueden constatar el conocimiento de los futuros colaboradores en sus áreas respectivas.

El fuego para calentar, debe venir desde abajo. A 31 de Diciembre de 2015, de las 1840 personas que integraban el Poder Judicial de Neuquén, 1025 eran auxiliares administrativos². Más de la mitad del Poder Judicial está constituido por auxiliares administrativos. Ello implica que cualquier reforma, reestructuración, cambio, revolución, transformación que desee realizarse en la administración de justicia, tendrá como principales protagonistas de su éxito o fracaso al personal administrativo. Parece legítimo entonces sostener que capacitar al personal administrativo es uno de los aspectos que no pueden descuidarse si se desea una transformación en la forma de trabajar y de brindar respuestas a la ciudadanía.

El que avisa, no traiciona. Es uno de los lemas del proceso de ingreso. El empeño más grande está puesto en que las personas que se habilitan para participar estén al tanto de cada uno de los pasos que se darán en la capacitación. Esto implica aumentar proceso a proceso la información para que quienes se interesan en participar sepan desde datos como la proyección de ingresos anuales en la circunscripción para la que postulan hasta las rúbricas y el contenido de los criterios de evaluación en cada una de las instancias por las que transitarán antes de finalizar el proceso. De esta forma, desde la capacitación en sí misma más allá que como todo proceso de evaluación que va dejando gente en el camino para muchas personas no es grato no llegar al examen final, todos saben cuáles son las razones por las que no aprueban una determinada instancia. Y desde las cuestiones organizacionales, se procura que todos estén al tanto de cuál es su posibilidad de ingresar, en qué tiempos, cómo siguen los procesos, etc.

La mejora continua. Cada proceso mejora con relación al anterior. Y dado que en términos generales todos los responsables de diversos organismos demuestran una conformidad alta con los

² Este dato puede corroborarse en la sección estadística de la página web del Poder Judicial de Neuquén, concretamente en <http://www.jusneuquen.gov.ar/images2/Estadistica/RRHH/2015/1%202015%20-%20rrhh%20por%20categoria.pdf>

ingresantes que han pasado por esta capacitación previa (al punto que son varias las personas que prefieren resignar cargos de funcionarios y pedir que se les den más auxiliares administrativos) es altamente probable que en 2017 este tipo de capacitación se extienda también a los funcionarios, estableciendo como requisito necesario para concursar a cargos en el Poder Judicial de Neuquén contar con la aprobación de este curso virtual de contenidos básicos sobre el funcionamiento y orientación de nuestra administración de justicia.

La asunción de los desafíos. En algún momento señalamos que la composición de la Escuela de Capacitación cuando inició el proceso era de 3 personas. En la actualidad cuenta con una planta aumentada en más de un 50%: somos 5 personas. La Escuela ha aplicado evaluaciones en simultáneo para más de 5.000 personas y ha ejecutado una capacitación con un seguimiento continuo y casi personalizado para más de 600 personas. En la actualidad, las herramientas tecnológicas, la velocidad para compartir información y la posibilidad de trabajar incluso desde un teléfono inteligente, viabilizan que un grupo pequeño de personas puedan llevar adelante un proceso de estas características sin mayores inconvenientes. Adicionalmente, somos 5 personas en una planta total de 1840. Es decir que siempre encontraremos colaboración y apoyo para el desarrollo de materiales (¿quién mejor que los titulares y trabajadores de los organismos para orientarnos en cuanto a los contenidos que deben conocer los ingresantes?), la toma de exámenes, la participación en talleres, la organización de actividades, etc. En definitiva, en este punto deseamos señalar que no hay demasiadas limitaciones para desarrollar procesos de estas características en la actualidad, si existe la decisión política y el acompañamiento de los involucrados e interesados.

La nueva cultura. Quienes trabajamos en el ámbito de las reformas hacemos permanente referencia al “cambio cultural” que debe acompañar la implementación de nuevos sistemas (sistemas orales). Este último punto está escrito desde lo personal: el módulo nivelatorio que hemos desarrollado me genera una enorme satisfacción porque más allá del proceso de ingreso en sí, me da cierta certeza de que existe mucha gente más que se entera de que existe algo así como las Reglas de Brasilia, que la justicia debe ser concebida como un servicio y que el debido proceso es un mandato que todos y todas debemos respetar para las personas que concurren a la justicia (en el transcurso de 2016 hemos llegado aproximadamente a 8.000 personas con el contenido del módulo nivelatorio). Y en el contexto específico del proceso de capacitación, escuchar los exámenes orales de las personas que pasan este proceso y ver la convicción con que muchas de las personas que rinden hablan de conceptos como “gestión de la conflictividad”, “la importancia de la audiencia oral”, “abandonar la delegación de funciones”, “desterrar el juzgado como feudo” o algo tan simple y tan difícil como “trabajamos para las personas”, me genera una emoción muy similar a la que a los fanáticos de la película Philadelphia les genera ese glorioso momento en que Andrew Beckett explica qué es lo que le gusta del derecho. Ser parte de un proceso que, estoy totalmente convencida, implica un enorme y real cambio cultural me hace estar agradecida todos los días de trabajar en el Poder Judicial de Neuquén.

Algunos datos

Procesos ejecutados con la modalidad inicial del sorteo inicial

	Circunscripción	Fecha de ejecución	de	Cantidad de postulantes	de	Cantidad de Aulas Virtuales	Aprobados al finalizar el proceso	al	% de aprobación	de
1	II (Cutral Co)	04/02/2014	a	41		2	16		39%	
2	I (localidad de Rincón de los Sauces)	05/02/2014	a	15		2	7		46.6%	
3	I (Neuquén)	12/08/2014	a	210		10	65		30.9%	
4	III (Zapala)	21/11/2014	a	36		3	12		33.3%	
5	IV (Villa la Angostura)	17/11/2014	a	18		2	8		44.4%	
6	IV (Junín de los Andes y San Martín de los Andes)	17/11/2014	a	21		2	3		14.2%	
7	V (Chos Malal)	18/11/2014	a	18		2	11		61.1%	
8	II (Cutral Co)	26/08/2015	a	42		2	19		45.2%	
9	I (localidad de Rincón de los Sauces)	25/08/2015	a	19		1	7		36,8%	
10	IV (Junín de los Andes y San Martín de los Andes)	24/08/2015	a	40		2	9		22,5%	
	Total			460		28	157		34.1%	

Primer Proceso ejecutado con Examen Nivelatorio: Neuquén

Rindieron (07/04/16)	5802
Aprobaron con 9	619

	Ingresaron	Excluidos	Avanzan	% excluidos
Primer taller (semana 18/04/16)	619	47	572	8%
Módulo registración (25/04/16)	572	74	498	15%
Módulo procesos	498	27	471	6%
Módulo atención al público	471	3	468	1%
Módulo fuero civil	468	66	402	16%
Módulo fuero penal	402	20	382	5%
TPV Word	382	1	381	0%
TPV Excel (31/07/16)	381	17	364	5%
Examen escrito (1 a 4/08/16)	364	43	321	12%
Examen oral (5 a 13/09/16)	321	41	278	13%

Excluidos desde el inicio	341	55%
Lista final de aprobados	278	45%