

ENCUESTA A LA CARRERA JUDICIAL

FORMACIÓN CONTINUA

TERCER INFORME

AÑO 2008

PRESENTACIÓN

Entregamos el Tercer y último Informe sobre los resultados de la **Encuesta a la Carrera Judicial del año 2007**. El diseño de la Encuesta a la Carrera Judicial está orientado exclusivamente a la búsqueda de los problemas con que se encuentran los jueces y magistrados en cada uno de los temas que analizamos: en este tercer informe, su participación y valoración de los cursos de Formación Continua que gestiona el CGPJ.

Nuestro análisis enfoca y resalta los problemas que afloran en la lectura de los datos. En este sentido, queremos aclarar que la encuesta a la carrera judicial no es un estudio de opinión o de imagen. Al contrario, este análisis busca enunciar los potenciales puntos negros y prescindirá de cualquier elemento de autocomplacencia.

No obstante, antes de pasar al informe propiamente dicho, queremos dejar constancia de que la valoración global que los miembros de la Carrera Judicial nos han ofrecido sobre la Formación Continua es buena. Aunque critican algunos aspectos y demandan, como era de esperar, mejoras. Pero en cualquier caso, la actitud mayoritaria de la carrera judicial es de aprobación de gran parte de lo que se les está ofreciendo como Formación Continua.

También queremos señalar que en este Tercer Informe hemos incluido una Introducción en la que abordamos algunos principios teóricos sobre la formación judicial. Un marco teórico que ayuda a contextualizar algunas de las reivindicaciones sobre cambios en la Formación Continua que afloran en el Informe.

Finalmente, queremos dar las gracias a todos aquellos miembros de la carrera judicial que contestaron la encuesta en el año 2007. Esperamos haber podido corresponder a sus expectativas haciendo públicas y tangibles su opinión y valoración de los temas abordados en la encuesta, a través de estos tres Informes.

Muchas gracias,

Juan José García de la Cruz Herrero

Jefe de la Sección de Estudios Sociológicos

jjgarcia@cgpj.es

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
INTRODUCCIÓN: RASGOS ESPECIALES DE LA FORMACIÓN A PROFESIONALES	4
1. DEMANDAS ESPONTÁNEAS SOBRE LA FORMACIÓN CONTINUA.....	10
2. PROBLEMAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA	14
3. PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS DIRECTORES Y PROFESORES.....	18
4. JUECES COMO PROFESORES O DIRECTORES EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA.....	21
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA	25
6. OPCIONES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA.....	28
7. INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA	30
7.1. EVALUACIÓN GLOBAL.....	30
7.2. FUNCIONALIDAD DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA	34
7.3. VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE CURSOS.....	35
7.4. VALORACIÓN DE LAS ÁREAS TEMÁTICAS.....	35
7.5. VALORACIÓN DE LA DURACIÓN, LUGAR Y TAMAÑO DE LOS GRUPOS	37
8. APOYO A LA OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN CONTINUA	40
9. RED EUROPEA DE FORMACIÓN JUDICIAL.....	42
10. FORMACIÓN EN IDIOMAS.....	44

INTRODUCCIÓN: rasgos especiales de la formación a profesionales

No queremos iniciar el análisis sin considerar algunas aportaciones científicas sobre el proceso de formación a adultos en general y las especiales características que tiene en su aplicación a un operador jurídico tan singular como es el Juez.

Empezando por el final, queremos exponer al ámbito judicial (jueces, magistrados y CGPJ) cómo la literatura especializada en este ámbito de la pedagogía –enseñanza a adultos y a jueces– apunta como un núcleo ineludible de la formación continua: el intercambio horizontal, de igual a igual (de juez a juez), de la experiencia y el conocimiento adquirido. Parece que la mejor forma de afrontar los nuevos retos que van surgiendo (cambios legislativos, procesales o de destino) es el *descubrimiento*. En esencia, que un perfil profesional como el juez –independiente, trabajando de manera aislada, con alto conocimiento teórico o acceso fácil al mismo– necesita encontrar por sí mismo las claves y pautas –por supuesto, en nuestro caso de razonamiento jurídico– de la acción ante nuevas circunstancias para que realmente pueda llevarlas a la práctica.

Efectivamente, la literatura científica diferencia el proceso de formación continua de jueces de otros modelos de educación jurídica debido a que el mismo va dirigido no sólo hacia el dominio o perfeccionamiento de una habilidad o competencia específica¹, sino que su objetivo último es mejorar la calidad de la función judicial y, por tanto, la calidad de la justicia².

El aprendizaje profesional en general requiere siempre ir más allá de la teoría y dominar su práctica aplicada³. A esto hay que sumarle las características propias de la formación a adultos. La educación de adultos, lo que técnicamente se ha denominado como *andragogía*, es definida por los

¹ “The best way of maintaining judicial competency is to appoint reasonably competent judges, who already know enough to embark on their task with tolerable efficiency. If it is recognized that a large proportion of new appointees cannot perform competently without prior instruction, then the system of selection has failed, and basic training is little more than a means of propping it up”. Samuels, George.; *Judicial Competency: How it be maintained*, en: *Australian Law Journal* n° 54, 1980., p. 581-587.

² “Central to any study of the development of judicial education is the question: What sort of judicial education is required? The answer depends on a related question: What sorts of judges are required? This answer in turn is determined by another question: What sort of justice system is required? These are the fundamental questions which confront the judiciary and, more broadly, the community. While it falls beyond the domain of this study to answer these questions, there is however an overriding need for judges and educators to search for their answer: to challenge the way sees itself, to critique the quality of its relationship with the community, and to discern and explore the communal values which it is charged to reflect in the system of justice. Searching for these answers is as fundamental to any understanding of the purpose of justice and the role of the courts, as it is to illuminating the mission of judicial education”. Armytage, Livingston; *Educating Judges. Towards a New Model of Continuing Judicial Learning*”, p.20-21.

³ En este sentido, por ejemplo, afirmaba Mason que “In the past new judges were expected somehow to acquire almost overnight the requisite of knowledge of how to be a judge without any need for training, only with the observation of the old judges. Perhaps it was thought that judicial know-how was absorbed by a process of osmosis”. En “*The Role of the Judge*”, Inaugural Judicial Orientation Program, Sydney, 1994 s/n. Tomado de: Armytage, Livingston; *Educating Judges. Towards a New Model of Continuing Judicial Learning...*”, p.24.

especialistas, por ejemplo, Zimmerman⁴: como aquel proceso de aprendizaje dirigido hacia el adulto, siendo este sujeto aquél que ha llegado a la autodefinición de sí mismo, responsable de su propio futuro, rigiéndose bajo sus propios principios y reglas (auto-dirigido). Se afirma así, ya de partida y para todo tipo de aprendizaje de adultos, que estamos ante una dinámica formativa en la que el aprendizaje es autónomo, construido sobre la base de la experiencia personal y que requiere de la intermediación para la búsqueda de soluciones a los problemas planteados por el sujeto de la formación.

En este sentido, y tal como observaremos a lo largo del análisis de la encuesta, los destinatarios de este tipo de proceso educativo -formación continua-, en nuestro caso, los miembros de la carrera judicial, están ávidos de un aprendizaje de aplicación práctica que les ayude a responder a las situaciones específicas a las que se enfrentan en su ámbito profesional⁵.

En definitiva, como apuntan Usher y Bryant⁶, el juicio y el razonamiento prácticos deben pasar la prueba de la práctica y no de la teoría: reaccionan ante la situación y responden de ella. Por ello, el interés se centra en la adopción de la acción apropiada o precisa, que depende crucialmente del contexto o situación. Por supuesto, en el ámbito judicial, el rigor procesal o científico-jurídico tiene que canalizar cualquier acción práctica. Pero, precisamente, es ahí donde la teoría queda alejada de la práctica concreta.

Esto significa que el conocimiento para la práctica no puede proceder exclusivamente del conocimiento teórico aunque éste también sea necesario. Ello nos obliga a afrontar uno de los primeros aspectos más problemáticos en el proceso de educación de adultos que es el dilema surgido en los propios destinatarios: por una parte, la mayoría de nosotros hemos sido condicionados y hemos asumido el papel de alumnos pasivos –por supuesto, durante nuestra niñez, pero también en

⁴ Zimmerman, G.; “*Adult Learning –Andragogy vs. Pedagogy*”, National Judicial College, workshop materials, Reno, 1988., p. 1. “Desde una perspectiva sociológica las metas de la educación permanente de adultos incluyen específicamente, la plena ‘auto-conciencia, el ‘sentido de responsabilidad’, ‘el respeto a la identidad de los demás’, la ‘capacidad de autoevaluación’ y la ‘capacidad de cooperar en grupo para obtener fines comunes’”. Dave, R.H.; “*Fundamentos de la educación permanente*”, Santillana/Instituto de la UNESCO para la educación, Madrid, 1979, p. 352.

⁵ “The major emphasis in adult learning is on the practical rather than on the academic; on the applied rather than the theoretical; and on skills rather than on knowledge or information”. Johnstone John; & Rivera, Randall; “*Volunteers for Learning*”, Aldine, Chicago, 1965. p. 3

⁶ Evidentemente, reconocen Usher y Bryant, “en muchos tipos de práctica, la acción no es simplemente una cuestión de ejercer unas destrezas rutinarias. Aunque existe indudablemente una tendencia a convertir en rutinaria la práctica en beneficio de la gestión, en todas las situaciones prácticas hay siempre un fuerte elemento de complejidad y de incertidumbre que se resiste a la rutina (...) La enseñanza constituiría un buen ejemplo al respecto. Al considerar la naturaleza de la enseñanza y los tipos de acción requeridos en situaciones prácticas específicas es evidente que los profesores no aplican una serie de preceptos teóricos generales. Si fuese así, serían literalmente incapaces de enseñar. Las destrezas no susceptibles a la rutina, se ponen de relieve en lo que hacen los profesores realmente, por ejemplo, atender y mostrarse sensibles al desarrollo de situaciones, anticiparse a los problemas, tomar decisiones en el acto y experimentar. Ninguna de estas acciones depende de hallar y aplicar un conocimiento teórico. Además, para reforzar la argumentación, la forma en que los profesores enseñan depende, en gran medida, de sus cualidades como personas”. Usher, Robin; & Bryant, Ian; “*La educación de adultos como teoría práctica e investigación. El triángulo cautivo...*”, p. 82.

la formación durante la adolescencia, la universidad y la oposición⁷- donde se conforma a sujetos que reciben elementos teóricos y herramientas para la práctica. En contraste, la actividad profesional genera la necesidad de ser autosuficientes y rectores de nuestra propia experiencia, inclusive educativa⁸, un proceso que se enfatiza en una profesión como la judicial.

Ahora bien, las diferencias entre “la teoría” y la “práctica” para llevar a cabo este cambio parten de la necesidad de redefinir pautas culturales asumidas tanto por alumnos como por parte de los mismos educadores. En nuestro caso, estamos hablando del diseño pedagógico de la Formación Continua de los jueces. El cambio o adaptación a esta perspectiva requiere la transformación de diversos elementos, como la selección del profesorado, el diseño de los cursos, su lugar de celebración, la dinámica, etc.. Un diseño donde el primer objetivo debe ser que el propio procedimiento del curso de formación se configure como una experiencia práctica para cada participante.

Para la literatura especializada está claro que la facilitación de un adecuado proceso de aprendizaje en adultos requiere un programa abierto, sujeto a la negociación y al constante cambio y alteración. Bajo este enfoque, más que educadores o capacitadores, en los procesos de educación judicial estaríamos hablando de *facilitadores*, de guías o coordinadores de un encuentro entre iguales. Un diseño basado en el reconocimiento de la importancia que tiene la autonomía del destinatario, un juez o magistrado en nuestro caso, en la relación enseñanza-aprendizaje. En la firme y probada creencia de que esta es la única fórmula en la que profesionales con este perfil pueden formarse. Un camino trazado en la convicción de que los jueces pueden actualizarse por sí mismos, y ello requiere que cada uno de ellos defina su propio camino hacia la determinación o búsqueda de respuestas a los problemas planteados en su experiencia profesional cotidiana.

El resultado es un proceso educativo que no hace referencia a la *recepción* sino más bien al *descubrimiento*, y por lo tanto no acepta una *posición autoritaria en la transmisión de información*, sino que busca el desarrollo de una *transacción horizontal de experiencia y conocimiento*.

A este respecto, Brookfield⁹ señala que esto permite el desarrollo en los adultos de un sentimiento de devolución de la autoridad y reconocimiento dentro del proceso educativo, lo cual constituye uno de los propósitos fundamentales de todo proceso de entrenamiento y educación en adultos.

El objetivo de este diseño es dirigir al adulto hacia un auto-descubrimiento, al hallazgo de soluciones ante nuevos problemas o retos por medio de su propia capacidad de aprendizaje. Y

⁷ Hemos excluido de esta lista a la Escuela Judicial precisamente por su talante práctico, no dialógico, pero sí claramente enfocado a la práctica judicial real con la que se encontrarán los alumnos cuando accedan a su primer destino.

⁸ Cross, P; “*Adults as Learners*”, Jossey-Bass, San Francisco, 1981, p. 82.

⁹ Brookfield S. ; “*Understanding and Facilitating Adult Learning*”, Jossey-Bass, San Francisco, 1986, p. 146.

específicamente, en lo que respecta a los procesos de educación judicial, se preservaría a la vez la idea de independencia, inclusive en el desarrollo de ideas y conceptos dentro del proceso educativo. Este no es un tema baladí cuando hablamos de profesionales, jueces ya veteranos y acostumbrados y requeridos por el sistema judicial a solucionar semana tras semana, de manera aislada y autónoma, asuntos judiciales y/o procesales, siempre prácticos y en diálogo con otros operadores jurídicos también profesionales¹⁰.

Para la consecución de estos objetivos, desde el ámbito educativo se ha enfatizado en lo que ha dado en llamarse como *método dialógico*, como instrumento para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dicho método se basa en un diálogo entre iguales en el propio proceso educativo (esto es, lo contrario del formato clásico de conferencia, ponencia o clase magistral), que considera las diferentes aportaciones en función de la validez de los argumentos, en lugar de valorarlas por las posiciones de poder -en el aula, tienen el poder los que se sientan en la tribuna, tienen el micrófono, la iniciativa del planteamiento del curso, han tenido meses y retribución para preparar sus argumentos, etc.- de quienes las realizan¹¹.

Evidentemente, en esta metodología no existe educador ni educando. Las relaciones se confunden o fusionan, en tanto que todos los partícipes deben construir su interpretación sobre la base de sus argumentos y experiencia; no hay nada que puedan dar por definitivamente concluido, al quedar las afirmaciones siempre pendientes de futuros cuestionamientos. De esta manera, el juez se encontrará entrenado para actuar más que modelado para responder de manera automática o no asumida.

En la actualidad, se destaca que las ciencias sociales en general y las educativas en particular elaboran cada vez más trabajos en esta orientación: “autores tan dispares como Habermas, Freire y Giddens, han basado sus diversas aportaciones sobre las bases de la reflexión, el diálogo y el consenso”¹².

No obstante, el método dialógico entra en conflicto directo con un sistema educativo burocrático, regulado y formalizado, cuyo concepto central es generar un título de curso y una lista de potenciales profesores.

¹⁰ Sin embargo, parece, según apunta Michéa, que pese a los avances que suelen señalarse en el ámbito de la educación el desarrollo de esta inteligencia crítica va en un constante declive. Michéa señala que puede definirse ésta como “la aptitud del hombre para comprender a un tiempo el mundo que le ha tocado vivir y a partir de que condiciones la rebelión contra ese mundo se convierte en una necesidad moral” (...) La experiencia cotidiana, agrega “nos muestra que un individuo puede saberlo todo y no entender nada”. Michéa, Jean-Claude; “*La Escuela de la Ignorancia*”, acuarela ediciones, Madrid, 2002, p. 14-15.

¹¹ Flecha, Ramón; “*Compartiendo palabras. El aprendizaje de las personas adultas a través del diálogo*”, Paidós, Barcelona, 1997., p.12.

¹² Idem, p. 14.

Con la estructura clásica y asimétrica –profesor/alumno; conocimiento/ignorancia- la formación se convierte en fallidos intentos de transmisión de valores, posiciones o fórmulas de soluciones no asumidas. Una estructura de formación donde sólo los que alcanzan el rol de director o profesor pueden enunciar su visión a través de un diseño de formación asimétrico que impide en diferentes grados la asimilación por parte de los profesionales con criterio y autonomía¹³. O, aún peor, se puede dar la paradoja de que un ponente universitario intente convencer a jueces y magistrados de líneas de interpretación y acción de la legislación que en la práctica judicial nunca se producen.

El aprendizaje dialógico requiere por el contrario del desarrollo tanto de la democratización de los procesos de formación continua como de una incentivación activa de la auto-confianza, generada mediante el reconocimiento por parte del grupo de las capacidades, experiencias y habilidades presentes en todos los miembros del grupo. Ello permite un proceso de creatividad dialógica: la constatación del aprendizaje por aportaciones de las personas participantes.

En tal sentido, parece que al día de hoy es indiscutible que la educación de adultos va en el rumbo de constituirse como un ejemplo consolidado del ejercicio ejemplar de democracia educativa¹⁴. No se trata de que las líneas interpretativas judiciales sean seleccionadas por votación (como se hace, junto a los argumentos, en las Salas Colegiadas de AP, TSJ y el propio TS). Se trata de que las soluciones comunicadas de manera democrática, esto es, igualitaria, no impuestas, seduzcan y convenzan a cada uno de los participantes y si no lo hace, al menos, las experiencias de los otros y sus posiciones sirvan para mejorar la calidad argumentativa (jurídica) de la propia posición, no cambiada pero sí contrastada.

Este método de diálogo conceptúa a los jueces como sujetos del aprendizaje, en vez de objetos de la docencia, sin lugar a verdades absolutas por encima de sus propias interpretaciones. Cada explicación o posición de un participante o de un coordinador o docente tiene el mismo valor formal, aunque su influencia depende de las informaciones, argumentos y reflexiones que aporta. El debate evita forzar un dogmático consenso en torno a “la interpretación correcta”, a la “única alternativa”¹⁵.

Además, se genera en un entorno que pretende evitar que objetivos y procedimientos sean decididos al margen de los partícipes. Por ello, dicho método podría ser sumamente eficaz, en los procesos educativos de adultos y especialmente de profesionales como los jueces, en tanto, eficacia

¹³ En situaciones asimétricas –profesor/alumno- quedan silenciadas todas las posiciones o perspectivas que no acceden al rol de profesor o ponente. Análisis de este tipo han sido desarrollados, especialmente en el mundo anglosajón. Al respecto, y en este sentido puede verse: Conley, John & O’Barr, William; *“Just Words. (Law, Language and Power)”*, University of Chicago Press, Chicago, 1998.

¹⁴ Usher, Robin; & Bryant, Ian; *“La educación de adultos como teoría práctica e investigación. El triángulo cautivo”*, p. 10.

¹⁵ Flecha, Ramón; *“Compartiendo palabras. El aprendizaje de las personas adultas a través del diálogo”*, p.75.

aquí no se desliga de la capacidad de compartir y elaborar perspectivas de acción en situaciones muy estructuradas como ocurre en el ámbito judicial, pero dependientes de un ineludible entorno¹⁶.

Otro problema que hemos detectado en la Encuesta y que también abordan con mucho interés los especialistas en la enseñanza o formación a adultos son las barreras de acceso. La mayoría de las barreras que suelen identificarse en los procesos de educación de adultos son aplicables, también, a los procesos de educación judicial, entre los que cabe mencionar: la insuficiencia de tiempo disponible, aspectos personales –viajes, conciliación con vida familiar, salud-, temor al ridículo y al potencial error técnico, a la pérdida de estatus, al intercambio de conocimiento, experiencias negativas en procesos educativos anteriores o, simplemente, dudas acerca del valor mismo del proceso educativo, la Formación Continua en nuestro caso, indiferencia y falta de información, entre otras¹⁷.

Inclusive, podríamos –siguiendo a Cross¹⁸- crear una tipología para agrupar los diversos obstáculos o barreras que suelen presentarse en los procesos educacionales de adultos. Así, por ejemplo:

- *Situacionales*, como aspectos de falta de financiación, disponibilidad de tiempo o movilidad de los participantes. Lo que traducido a nuestro ámbito serían: permisos, nombramientos de sustitutos, carga de trabajo.
- *Institucionales*, debidas a la falta de credibilidad en los organismos educativos, falta de incentivos institucionales para la participación, costos, etc.
- *Actitudinales*, relacionadas con las percepciones del participante, sus actitudes negativas frente al proceso educativo: miedos, pasividad o rol pasivo, desidia, etc.

¹⁶ Flecha, Ramón; “*Compartiendo palabras...*”, p. 34. Como consecuencia de lo anterior la persona se vuelve consciente de su función y de sus posibilidades de actuación dentro de la sociedad. Cfr. Sala March, Montserrat; Esteban García, Miguel Ángel; Farré Pascual, Rafael; “*Una educación permanente para adultos*”, Marsiega, Madrid, 1975, p. 20-28.

¹⁷ Dao M.; “The Orientations Towards Non-Participation in Adult Education”, unpublished doctoral dissertation, University of Chicago, 1975. Tomado de: Houle, C.; “*Continuing Learning in the Professions*”, Jossey-Bass, San Francisco, 1980, p.151-152.

¹⁸ Cross, P.; “*Adults as Learners*”, p. 97.

FORMACIÓN CONTINUA

1. DEMANDAS ESPONTÁNEAS SOBRE LA FORMACIÓN CONTINUA

Hemos comentado en los dos informes anteriores (Situación laboral I y Diagnóstico y sugerencias sobre la actividad Judicial II) que las preguntas abiertas tienen un elevado interés analítico al aflorar a través de ellas aspectos y perspectivas de manera espontánea, por lo tanto, con un alto nivel de cristalización tanto en su formulación como en su percepción. En contraste, en las preguntas cerradas del cuestionario, esto es, donde preguntamos ofreciendo ya una batería de respuestas potenciales, en este tipo de preguntas se mezclan opiniones muy sólidas y debatidas con otras en mayor o menor grado improvisadas.

Desde esta perspectiva el Cuadro 1 “*¿Qué echa en falta en los planes de formación continua?*”, es junto al Cuadro 2 y 3 una síntesis de las opiniones con más calado que tiene la Carrera Judicial sobre la Formación Continua¹⁹.

En contraste con otros informes, en este caso la Carrera Judicial es la única interlocutora, y origen y objetivo de toda la Formación Continua.

Observando los datos del Cuadro 1 vemos que una parte importante de la carrera judicial no menciona ningún asunto, un 44%. Esto no significa que no tengan nada que criticar. La interpretación que nosotros, desde la experiencia demoscópica proponemos, es que ese porcentaje no tiene claramente definida una crítica sobre la formación continua. En esta línea hay que entender que en el Cuadro 3, el 57% que no mencionan nada sobre *qué está bien y hay que mantener en la formación continua* no son críticos, simplemente no tienen claro qué es lo básico o lo más sustancial de esta actividad que les gusta y habría que mantener como está.

En cualquier caso, insistimos, en este tipo de preguntas abiertas afloran las posiciones más intensas y claramente cristalizadas en la opinión o percepción, en este caso, de la Carrera Judicial ante la Formación Continua.

El Cuadro 1 permite conocer “*qué echa en falta en los planes de formación continua*” un porcentaje significativo de miembros de la carrera judicial. En primer lugar, un 19% de los entrevistados mencionan la conveniencia de que los cursos tengan **mayor contenido práctico o menor contenido teórico**. Repetimos, son apreciaciones espontáneas, claras y realizadas de manera aislada. De esta forma, la coincidencia de valoraciones u opiniones suele ser estadísticamente pequeña, pero hay que interpretarlas, cuando se producen, como indicadores muy fiables. En este escenario un 19% es un porcentaje muy serio e importante.

Insistimos en que una apreciación espontánea, esto es, que reflexionando de manera aislada un 19% de los entrevistados citen el mismo tema es algo extraño y, por lo tanto, muy, muy cristalizado y significativo.

En segundo lugar, un 16% demanda más diversidad en los contenidos de los cursos ofrecidos.

En tercer lugar, un 7%, que se facilite la asistencia a los cursos.

En cuarto lugar, un 4% echa en falta más cursos, un porcentaje que podríamos haber agregado a la categoría segunda, más diversidad, pero que hemos preferido aislar como una reivindicación complementaria y de carácter más cuantitativo que la de diversidad, que es más cualitativa.

Un 3% nos apuntan mayor claridad en los procesos de selección. Esto no significa que sólo un 3% de los jueces piensen que hace falta mayor claridad, sino que para un 3% es muy manifiesta y nítida la apreciación de que haría falta mayor transparencia en los procesos de selección.

En el Cuadro 2 ofrecemos el mismo objetivo de investigación a través de una segunda pregunta realizada en otro lugar del cuestionario. Son dos preguntas que nos permiten contrastar el grado de cristalización de las opiniones de los miembros de la carrera judicial en el tema que más nos importa. En esta ocasión se preguntaba: ***“¿Qué está claramente mal y habría que cambiar en la Formación Continua que tenemos?”*** Es una redacción más agresiva que, por lo tanto, inhibe cualquier crítica que no sea muy intensa y afianzada. Estamos ante un grado de condensación mayor que el que hemos obtenido en el Cuadro 1. Los temas que han surgido son los mismos. La abstención, el no contesta, se eleva desde el 44% al 51%. El tema más mencionado es la búsqueda de mayor contenido práctico, un 11%. Aparece como segundo tema más apuntado la mayor claridad en los procesos de selección, con un 9%, un asunto que en el Cuadro 1 era mencionado apenas por un 3%. Su incremento en una pregunta más directa nos apunta que es un tema percibido con intensidad, al menos, por esa proporción de los entrevistados.

Si se atendieran las demandas que se deducen de los Cuadros 1 y 2, la Formación Continua, tal como es ahora mismo, tendría que mejorar claramente:

1. dando mayor contenido práctico a los cursos;
2. haciendo más transparente o visible el proceso de selección de los asistentes y en general de toda la actividad de formación (diseño de cursos, selección de directores,

¹⁹ El CGPJ ha publicado El Libro Blanco sobre la Formación Continua de los Jueces y Magistrados en el que se puede ver un extenso y amplio análisis institucional. Un texto aprobado por el Pleno del Consejo del Poder Judicial en su reunión de fecha 17 de enero de 2007.

profesores y temas). En fin, parece que conviene que la carrera conozca el proceso de gestación y selección de todo el Plan de Formación Continua;

3. impartiendo un mayor número de cursos y más variados;
4. facilitando la asistencia a cursos: permisos y sustitutos especialmente; e
5. imprimiendo un mayor grado de descentralización en los cursos: más formación en la propia Comunidad Autónoma (CA).

En el Cuadro 3 se pregunta lo contrario que en el Cuadro 2: “¿Qué está bien y hay que mantener de la Formación Continua que tenemos? Es la pregunta en la que hemos obtenido mayor porcentaje de abstención. ¿Esto significa que la mayoría piensan que no hay nada que está bien y hay que mantener? No. Simplemente que no hay una opinión asentada sobre el tema. En fin, que la Carrera Judicial, los principales destinatarios y usuarios de la Formación Continua no están implicados, ni a favor ni en contra, en el diseño y dinámica de esta actividad.

Cuando entramos en los enunciados *de las cosas que hay que mantener* observamos que hacen referencia a aspectos muy globales: la organización/formato, un 15%; la oferta de los cursos, con un 14%; su existencia, esto es, que exista Formación Continua, un 4%. Estamos ante un apoyo claro pero poco detallado de la actual Formación Continua.

CUADRO 1	
¿QUÉ ECHA EN FALTA EN LOS PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA?	
<i>PORCENTAJES QUE OPINAN</i>	
Mayor contenido práctico/exceso de formación teórica	19
Diversidad de temas /De contenidos /Más variedad	16
Facilitar la asistencia a los cursos: Sustitutos/Tiempo para asistir	7
Más cursos	4
Mayor claridad en los procesos de selección.	3
Mayor participación	2
La organización/coordinación	2
Descentralización de los cursos .Fomentarlos en cada comunidad	1
Entrega de materiales	1
Horarios	1
Nada	3
Otros	5
No sabe	1
No contesta	44
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 2	
¿QUÉ ESTÁ CLARAMENTE MAL Y HABRÍA QUE CAMBIAR EN LA FORMACIÓN CONTINUA QUE TENEMOS?	
Mayor contenido práctico/exceso de formación teórica	11
Mayor claridad en los procesos de selección.	9
Diversidad de temas /De contenidos /Más variedad	7
Facilitar la asistencia a los cursos: Sustitutos/Tiempo para asistir	7
Más cursos	3
Descentralización de los cursos .Fomentarlos en cada comunidad	3
Horarios	3
La organización/coordinación	3
Mayor participación	1
Entrega de materiales	1
Nada	2
Otros	4
No sabe	2
No contesta	51
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 3	
¿QUÉ ESTÁ BIEN Y HAY QUE MANTENER DE LA FORMACIÓN CONTINUA QUE TENEMOS?	
La organización / El formato	15
Variedad de cursos /Oferta/Especialización/Contenidos	14
Su existencia.	4
Numero de cursos	3
Calidad de los cursos	2
Todo	3
Nada	1
Otros	4
No sabe	2
No contesta	57
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

2. PROBLEMAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA

Aunque parezca obvio, una de las principales preocupaciones en una actividad como la Formación Continua es el acceso a la misma. Esto es, conocer las barreras que se encuentran los profesionales, en este caso los miembros de la Carrera Judicial, para acceder a los cursos de Formación Continua. Este es un tema que solo pueden enunciar los afectados. De manera concreta, uno a uno, cada uno de los miembros de la Carrera Judicial y nosotros escuchar e intentar solucionar sus problemas de acceso.

Por supuesto, no hay ningún sistema perfecto universal y totalmente accesible. Por ello, la Formación Continua ofrece diferentes modelos de actividad y el CGPJ ha habilitado un procedimiento de permisos, sustituciones, etc. Aún así, hay y habrá barreras de acceso que variarán cada año en la magnitud de los afectados. El objetivo de este apartado es conocer esas dificultades de primera mano y habilitar un instrumento de conocimiento de este tema.

A tenor de lo que reflejan los Cuadros 4.1 a 4.4, hay cuatro grandes barreras u obstáculos que perjudican o dificultan el acceso a los cursos de Formación Continua. El primero y enunciado por un abrumador y preocupante porcentaje de la Carrera Judicial: la falta de nombramientos de sustitutos, apuntado por un 40%. El segundo asunto más enunciado, en este caso por un 13%, es la compatibilidad con el trabajo. El tercero, la acumulación de trabajo/excesiva carga, un 11%. Finalmente, el cuarto obstáculo que mencionan, es la conciliación con la vida familiar, un 11% global, 8% entre hombres y un 16% entre las mujeres. Una diferencia por género que también se observa, Cuadro 4.1, en la primera barrera, falta de nombramientos de sustitutos, un 36% entre varones y un 49% de las mujeres. El Cuadro 4.1 nos muestra que hay un mayor porcentaje de mujeres con barreras para acceder a la Formación Continua. Se observa que hay un 37% de varones que no contestan, no saben o declaran que ningún problema, frente a un 25% de mujeres.

El Cuadro 4.2 nos ofrece estas mismas barreras por antigüedad. Se observa que en el primer obstáculo, falta de nombramiento de sustituto, es más apuntado por los que tienen una antigüedad entre seis y diez años. Y la conciliación de la vida familiar por los que tienen una antigüedad entre seis y veinte años.

El Cuadro 4.3 que contrasta por jurisdicciones y el Cuadro 4.4. por CA, nos permiten observar que el problema del nombramiento de sustitutos es más frecuente entre los jueces que están en este momento en las jurisdicciones civil y penal y en la CA de Valencia, la Rioja y Andalucía. La compatibilidad con el trabajo es un asunto mencionado con mayor frecuencia por los jueces de lo Contencioso Administrativo y los que están destinados en Asturias, Baleares y País Vasco. La acumulación de trabajo, de nuevo, es más mencionado desde la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y también, por los que trabajan en Aragón, Extremadura, Rioja y Navarra. Finalmente, la conciliación de la vida familiar no es más frecuente en ninguna jurisdicción, y sí algo más en el País Vasco, Rioja y Canarias.

Finalmente en el Cuadro 4.5 ofrecemos el porcentaje de jueces que realizan los cursos que ellos deseaban hacer. El dato no es bueno, un 34% de la carrera judicial declara que sólo la mitad (hasta el 50%) de los cursos que realizan son los que querían hacer. O visto de otro modo, sólo un 9% declaran que hacen todos los que querían hacer. Este 9% sumado al 15% que hacen entre un 75% y un 99%, nos indica que un 24% tiene un alto grado de satisfacción de su elección. El resto, un 76% acumula frustraciones que van desde uno de cada cuatro cursos hasta tres de cada cuatro.

CUADRO 4.1			
¿QUÉ PROBLEMAS CONCRETOS TIENE USTED A LA HORA DE ASISTIR A LOS PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA QUE SE LE OFRECEN?			
SEXO			
	TOTAL	Hombre	Mujer
Falta de nombramientos de sustitutos	40	36%	49%
Compatibilidad con el trabajo	13	13%	14%
Acumulación de trabajo /Excesiva carga	11	13%	10%
Conciliación con la vida familiar	11	8%	16%
Sistema de dietas /No anticipo	1	1%	1%
Ninguno	3	4%	2%
Otros	3	3%	3%
No sabe	1	1%	%
No contesta	33	34%	23%

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 4.2						
¿QUÉ PROBLEMAS CONCRETOS TIENE USTED A LA HORA DE ASISTIR A LOS PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA QUE SE LE OFRECEN?						
ANTIGÜEDAD						
	TOTAL	Menos de dos	Entre dos y cinco	Entre seis y diez	De once a veinte	Más de veinte
Falta de nombramientos de sustitutos	40%	33%	46%	50%	45%	29%
Compatibilidad con el trabajo	13%	12%	16%	11%	12%	17%
Acumulación de trabajo /Excesiva carga	11%	9%	7%	10%	13%	16%
Conciliación con la vida familiar	11%	9%	8%	14%	14%	9%
Sistema de dietas /No anticipo	1%	0%	1%	2%	2%	2%
Ninguno	3%	2%	3%	1%	2%	7%
Otros	3%	2%	4%	4%	2%	3%
No sabe	1%	7%	0%	0%	0%	1%
No contesta	33%	40%	30%	23%	29%	33%

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 4.3					
¿QUÉ PROBLEMAS CONCRETOS TIENE USTED A LA HORA DE ASISTIR A LOS PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA QUE SE LE OFRECEN?					
JURISDICCIÓN					
	TOTAL	Órdenes jurisdiccionales			
		CIVIL	PENAL	CONT. ADVO.	SOCIAL
Falta de nombramientos de sustitutos	40%	46%	44%	24%	39%
Compatibilidad con el trabajo	13%	12%	13%	16%	13%
Acumulación de trabajo /Excesiva carga	11%	10%	10%	19%	13%
Conciliación con la vida familiar	11%	11%	12%	8%	13%
Sistema de dietas /No anticipo	1%	1%	1%	2%	2%
Ninguno	3%	2%	3%	7%	5%
Otros	3%	3%	3%	3%	4%
No sabe	1%	1%	0%	1%	0%
No contesta	33%	31%	29%	32%	24%

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 4.4				
¿QUÉ PROBLEMAS CONCRETOS TIENE USTED A LA HORA DE ASISTIR A LOS PLANES DE FORMACIÓN CONTINUA QUE SE LE OFRECEN?				
CCAA				
	Falta de nombramientos de sustitutos	Compatibilidad con el trabajo	Acumulación de trabajo /Excesiva carga	Conciliación con la vida familiar
TOTAL	40	13	11	11
Andalucía	51	11	12	12
Aragón	21	15	21	12
Asturias	23	23	4	15
Canarias	41	11	5	20
Cantabria	33	10	5	19
Castilla y León	42	10	13	9
Castilla -La Mancha	29	10	6	14
Cataluña	42	16	12	11
Com. de Madrid	39	17	17	7
Com. Valenciana	61	9	7	11
Extremadura	36	12	20	12
Galicia	32	10	13	7
Islas Baleares	30	18	3	9
Navarra	24	5	19	14
C.A. Vasca	36	18	5	27
La Rioja	60		20	20
Región de Murcia	43	15	15	15

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 4.5 EN GENERAL QUÉ PORCENTAJE DE LOS CURSOS QUE USTED REALIZA ERAN LOS QUE USTED QUERÍA HACER 0%-100% <i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
Menos del 25%	10
Del 25-49%	9
50%	15
Del 51%-74%	14
75%-99%	15
100%	9
NS/NC	28
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

3. PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS DIRECTORES Y PROFESORES

Sin duda, la calidad de todos los planes de formación en cualquier nivel educativo depende en un porcentaje muy importante de la calidad e idoneidad del profesorado y del diseño del curso (claridad de objetivos a alcanzar en el curso, complementariedad entre las diversas sesiones, adaptación a la actividad judicial y, como mencionamos en la introducción, la estrategia o diseño docente: asimétrico o dialógico) que depende de los gestores de los planes de formación. En este sentido nos interesó, en primer lugar, conocer qué percepción tiene la carrera judicial del proceso de selección de dos de los principales pivotes sobre los que se apoya el Plan de Formación Continua: Directores y Profesores.

El Cuadro 5 nos muestra que la inmensa mayoría de la carrera judicial no sabe o no tiene una idea conformada sobre el procedimiento de selección. Un 70% en el caso de los directores y un 66% en relación al profesorado. Este dato, en sí mismo, ya es preocupante. Un porcentaje importante del éxito formativo de un curso reside en la legitimidad, en la confianza que los alumnos depositen en el cuadro de formadores. Pues bien, una parte de su legitimidad viene marcada por el proceso de selección que, sin duda, debe ser abierto, transparente y visible, especialmente cuando el proceso de formación se realiza a profesionales muy especializados y con un criterio técnico asentado y demandas prácticas claras.

De los que sí tienen una idea clara del proceso de selección, la mayoría, entre un 14% y un 20%, creen que el procedimiento de selección es el amiguismo. Un porcentaje que va desde el 4% al 7%, la pertenencia a alguna asociación. Finalmente, entre un 11% y un 9% de la carrera judicial opina que el proceso de selección de profesores y directores es el correcto, el basado en la formación/conocimiento o especialización. Dicho de otro modo, el Plan de Formación Continua, en su proceso de selección del Profesorado y de Directores de Curso, es percibido por el 90% de la carrera judicial como algo críptico y oscuro.

Los Cuadros 6.1, 6.2, 7.1 y 7.2 nos ofrecen la percepción y valoración de la carrera judicial respecto a la repetición de profesores y directores distintos años. La inmensa mayoría, un 52% opinan que se repiten Directores y profesores o ponentes *mucho* o *bastante*. Y esto les parece mal a tres de cada cuatro jueces.

CUADRO 5		
¿CUÁL CREE QUE ES EL SISTEMA DE SELECCIÓN DE LOS DIRECTORES DE LOS CURSOS? ¿Y EL CRITERIO DE SELECCIÓN DE LOS PROFESORES?		
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>		
	DIRECTORES DE LOS CURSOS	PROFESORES
Conocimiento personal/Amiguismo/ A dedo	14	20
Formación/ Conocimiento / Especialización	9	11
Pertenencia a asociaciones profesionales	7	4
Otros	3	3
No sabe	21	19
No contesta	49	47

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 6.1	
¿CREE USTED QUE SE REPITEN EN DIVERSOS AÑOS LOS DIRECTORES DE CURSO?	
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
Mucho	18
Bastante	34
Poco	6
Nada	--
No sabe	29
Prefiere no contestar	12

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 6.2	
¿LE PARECE?	
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
Bien	10
Mal	32
No sabe	33
No contesta	25

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 7.1	
¿CREE USTED QUE SE REPITEN LOS PROFESORES O PONENTES?	
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
Mucho	17
Bastante	35
Poco	7
Nada	--
No sabe	29
No contesta	13

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 7.2 ¿LE PARECE? <i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
Bien	12
Mal	32
No sabe	31
No contesta	26
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

4. JUECES COMO PROFESORES O DIRECTORES EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

En el ámbito profesional es normal, y en muchos aspectos aconsejable, que otros colegas sean formadores sobre asuntos en los que ellos han tenido más experiencia o alguna especialización que pueden compartir con los compañeros de carrera que tienen que gestionar ese aspecto judicial²⁰.

Los Cuadros 8.1 y 8.2 nos describen cuántos jueces han participado como directores o profesores en total, según sexos, antigüedad y CA. **El 67% de la carrera judicial nunca ha sido profesor o director de algún curso de la Formación Continua.** Un porcentaje que se eleva hasta el 81,8% entre las mujeres, en contraste con el 58,9% de los hombres. Un 23% más de participación como docentes por parte de los varones que por mujeres en los cursos de Formación Continua. En la práctica cuatro de cada diez varones han participado, por dos de cada diez mujeres, Gráfico 1. Estos datos por género son más llamativos si sabemos que en la actualidad el porcentaje de varones y mujeres en la carrera judicial se acercan mucho, un 53,2% de varones y un 46,3% de mujeres.

El Cuadro 8.2 nos ofrece el porcentaje de jueces que han sido profesores alguna vez y su antigüedad. Los datos nos describen una situación normal: el porcentaje de participación entre los que llevan más años en la carrera judicial es muy superior a los recién llegados. Si algo podría sorprender es ese 10% de jueces con menos de dos años en la carrera judicial que han sido profesores. Tal vez la explicación está en la figura de ponentes. En cualquier caso, el primer incremento se produce entre los 6 y los 10 años. Y ya es un salto claro entre los 11 y los 20 años o en los de más de 20 años con un 39% que sí han sido profesores.

La misma visión en sentido inverso da como resultado que un 60% de los jueces con antigüedad superior a 20 años en la carrera judicial nunca han sido profesores, ponentes, investigadores o coordinadores de un curso. ¿Es esto lo que se pretende? ¿Es bueno que la mayor parte de la carrera judicial nunca haya pasado por la experiencia de ser formador de sus compañeros? Sobre estos puntos ya nos hemos pronunciado en la introducción del informe exponiendo la visión de los expertos en el tema.

Por Comunidades Autónomas, Cuadro 8.3, han participado más como profesores (por encima del 30%) los jueces que están destinados en Aragón, Asturias, Cantabria, Madrid y Murcia. Y lo han hecho por debajo de la media, los que están destinados en Baleares, La Rioja, Galicia y Castilla-La Mancha e incluso Cataluña con un 74% de jueces que nunca han sido profesores o directores. En principio, estos datos no tienen una lectura clara. Seguramente, los gestores de la Formación Continua sí tengan algunas claves de explicación de que Aragón, Cantabria y Murcia tengan mayores porcentajes de jueces que han sido profesores o directores. En cualquier caso,

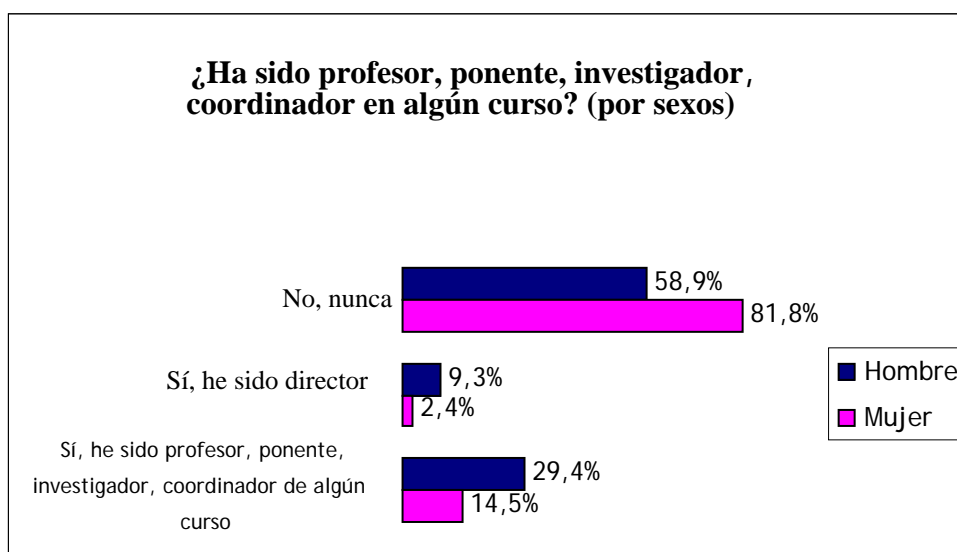
²⁰ Véase en la introducción las consideraciones sobre la enseñanza a los adultos.

pensamos que la territorialidad, excepto en los casos donde estén ubicadas las sedes en las que se celebran los cursos, salvo en estos casos, no debería tener ningún impacto. De hecho, la insularidad de los destinados en Canarias no reduce su porcentaje, que sí se produce en Baleares. Por otro lado, el porcentaje de Madrid y Murcia sí puede estar explicado por la proximidad a centros de formación, lo que facilita el acceso y la aceptación de la responsabilidad por parte de los Jueces y Magistrados de esas CA. Además, en el caso de Madrid, la ubicación del Tribunal Supremo acumula en la CAM un potencial enorme de profesores y directores de máximo prestigio.

Finalmente, el Cuadro 9 nos ofrece la respuesta a una pregunta con la que pretendíamos calibrar la motivación, la actitud de la carrera judicial hacia la participación como profesores, ponentes, coordinadores o directores de los cursos de Formación Continua. La inmensa mayoría, un 52% considera de interés “la creación de una bolsa de expertos... integrada por jueces y magistrados para la formación”. Un 32% no sabe o no contesta y un 16% de la carrera considera que es de escaso o nulo interés. Por lo tanto, a la luz de los datos es factible poner en marcha esta iniciativa que cuenta con el apoyo explícito de la mitad de la Carrera Judicial.

CUADRO 8.1	
¿HA SIDO USTED PROFESOR, PONENTE, INVESTIGADOR, COORDINADOR, EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN CONTINUA DEL CGPJ?	
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
No, nunca	67
Sí, he sido director	6
Sí, he sido profesor, ponente, investigador, coordinador de algún curso	23
No contesta	4
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

Gráfico 1



CUADRO 8.2

¿HA SIDO USTED PROFESOR, PONENTE, INVESTIGADOR, COORDINADOR, EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN CONTINUA DEL CGPJ? (POR ANTIGÜEDAD)

	Menos de 2	Entre 2 y 5	Entre 6 y 10	De 11 a 20	Más de 20
No, nunca	86%	89%	81%	63%	45%
Sí, he sido director	-	-	3%	8%	13%
Sí, he sido profesor, ponente, etc	10%	9%	15%	28%	39%
No contesta	3%	2%	1%	2%	3%

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 8.3

¿HA SIDO USTED PROFESOR, PONENTE, INVESTIGADOR, COORDINADOR, EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN CONTINUA DEL CGPJ? (PORCENTAJES POR CCAA)

	No, nunca	Sí, he sido director	Sí, he sido profesor, ponente, investigador, coordinador de algún curso
TOTAL	67	6	23
Andalucía	71	6	21
Aragón	61	3	33
Asturias	62	6	32
Canarias	73	5	23
Cantabria	62	-	38
Castilla y León	68	9	23
Castilla -La Mancha	76	2	18
Cataluña	74	3	22
Com. de Madrid	53	14	32
Com. Valenciana	72	6	21
Extremadura	72	4	20
Galicia	78	4	16
Islas Baleares	82	6	12
Navarra	76	-	24
C.A. Vasca	68	5	23
La Rioja	80	-	20
Región de Murcia	59	9	30

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 9

¿CONSIDERA DE INTERÉS LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE EXPERTOS, ACREDITADA POR LOS CORRESPONDIENTES CURRÍCULOS PERSONALES (EXPERIENCIA, INVESTIGACIONES, GRUPOS DE TRABAJO, ETC.) INTEGRADA POR JUECES Y MAGISTRADOS DE TODAS LAS CATEGORÍAS Y ESPECIALIDADES PARA EL SERVICIO DE FORMACIÓN?

De mucho interés	52
De escaso interés	11
Carece de interés	5
No sabe	16
Prefiere no contestar	16
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA

El tema de la conciliación de la vida familiar y la formación continua ya lo hemos abordado, aunque de manera indirecta, en alguno de los epígrafes anteriores. Ahora lo vamos hacer de manera directa y explícita.

El Cuadro 10.1 y Gráfico 2 nos muestran las grandes magnitudes en la materia. El 58% de la carrera judicial enuncia algún problema de limitación para participar en el Plan de Formación Continua y cumplir con sus responsabilidades familiares: conciliación de la vida familiar y acceso a la Formación Continua. Por el contrario, un 28% declaran que no tienen ese problema. Por lo tanto, de cada diez jueces, seis tienen algún problema de conciliación; tres ninguno y uno prefiere no contestar.

El Cuadro 10.2 nos ofrece estas respuestas según el sexo y los años de antigüedad en la carrera judicial. Sin duda, son dos variables con influencia en la responsabilidad familiar. *A priori* y en nuestro ámbito cultural, estarán más afectadas las mujeres y más especialmente las madres con hijos pequeños (dado el retraso biográfico de la maternidad, lo esperable es que la franja de antigüedad de más de seis años sea la más afectada por los problemas de conciliación familiar).

El contraste según sexos nos muestra mayor incidencia entre las mujeres pero, para ser sinceros, menos de la que esperábamos. En total, un 65% de mujeres enuncian algún problema de conciliación frente a un 58% de varones. Son siete puntos de distancia. Aquí aventuramos dos hipótesis. Bien que los varones, un 58%, se sienten más involucrados en los aspectos familiares de lo que objetivamente lo están, o bien, que un porcentaje de las mujeres jueces que no tienen hijos pequeños se perciben con capacidad total de conciliar su actividad laboral y la formación continua. Una hipótesis, la última, que parece bastante verosímil y que se produce también entre mujeres de otras profesiones.

La variable antigüedad nos muestra, en primer lugar, algo totalmente esperado, que los que llevan en la carrera hasta cinco años tienen, perciben, menos problemas en la conciliación. Y en segundo lugar, que los problemas de conciliación se disparan en el tramo entre once y veinte años, donde un 73% de la carrera apunta problemas para conciliar el acceso a la Formación Continua y su vida familiar. Es un porcentaje realmente muy elevado, siete de cada diez miembros de la carrera judicial en un tramo de antigüedad, de veteranía, ya avanzado enuncian problemas. Un 41% de modo importante y un 32% ligeramente perjudicada su participación en los Planes de Formación Continua.

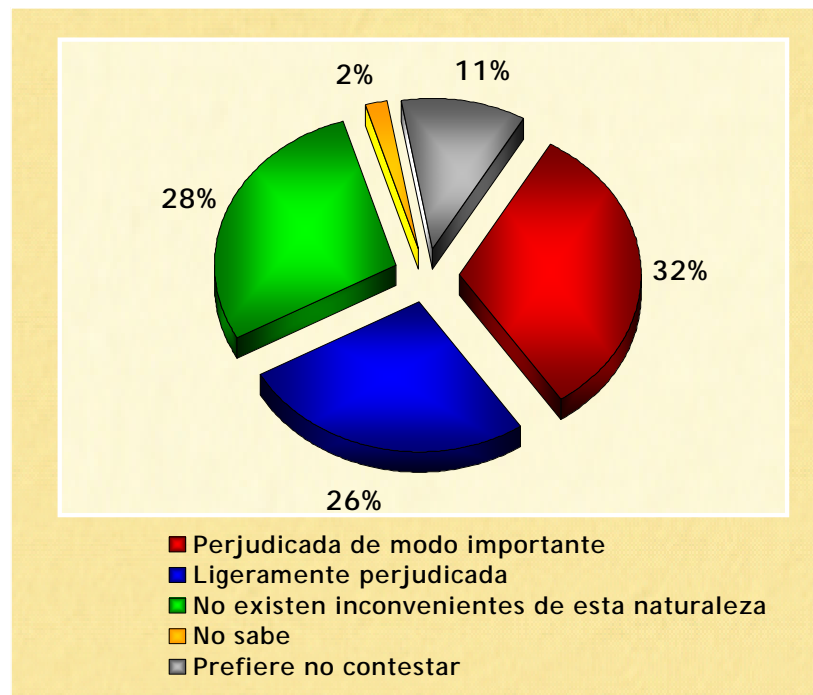
CUADRO 10.1

¿EN QUÉ MEDIDA SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS, YA SEA COMO ASISTENTE A CURSOS O CON FUNCIONES DE PONENTE, DIRECCIÓN O PROFESORADO, SE ENCUENTRA LIMITADA O PERJUDICADA POR SUS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR (CUIDADO DE HIJOS O ANCIANOS, ETC.)

BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475

Perjudicada de modo importante	32
Ligeramente perjudicada	26
No existen inconvenientes de esta naturaleza	28
No sabe	2
Prefiere no contestar	11
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

Gráfico 2



CUADRO 10.2

¿EN QUÉ MEDIDA SU PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS, YA SEA COMO ASISTENTE A CURSOS O CON FUNCIONES DE PONENTE, DIRECCIÓN O PROFESORADO, SE ENCUENTRA LIMITADA O PERJUDICADA POR SUS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR (CUIDADO DE HIJOS, ANCIANOS, ETC.)

	TOTAL	Sexo		Antigüedad				
		Hombre	Mujer	Menos de dos	Entre dos y cinco	Entre seis y diez	De once a veinte	Más de veinte
Perjudicada de modo importante	32%	29%	41%	17%	34%	38%	41%	24%
Ligeramente perjudicada	26%	29%	24%	22%	17%	25%	32%	30%
No existen inconvenientes de esta naturaleza	28%	31%	28%	41%	39%	29%	22%	33%
No sabe	2%	3%	2%	12%	4%	3%	1%	2%
Prefiere no contestar	11%	8%	6%	7%	5%	6%	5%	10%

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

6. OPCIONES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA

En este epígrafe ofrecemos el apoyo que brindan los jueces a distintas opciones de la formación continua. Una elección que realizan valorando la idoneidad o bondad de cada uno de los métodos en una escala del 0 al 10, donde la puntuación máxima es total respaldo a ese método y un cero lo contrario, total rechazo.

El Cuadro 11.1 nos permite observar un claro apoyo a tres opciones y una especie de abstención o voto en blanco sobre los cursos por correspondencia. Visto en este momento, la opción “curso por correspondencia” no fue una buena elección por nuestra parte a la hora de diseñar el cuestionario. Es anticuada, poco clara y, en fin, lógicamente, la mayoría de los entrevistados, el 46%, no contestaron. El resto de opciones están claramente respaldadas. El método más apoyado son los “cursos descentralizados en lugares de destino y residencia”. En este sentido, en el ámbito de las empresas privadas o en el de la sanidad, los cursos se realizan con frecuencia en el lugar de trabajo o, al menos, en la ciudad de residencia. Este es un hecho incuestionable: la conciliación de la formación continua y la vida familiar se facilita mucho si los cursos se celebran en la ciudad donde está destinado el juez o magistrado. No obstante, como veremos en los siguientes epígrafes, a una parte importante de la carrera judicial les gusta que los cursos de formación se hagan fuera de su CA. Por lo tanto, nos encontramos con una contradicción que no debe preocuparnos. Sin duda, la conciliación requiere cercanía, pero los cursos en ciudades españolas atractivas tienen un interés añadido que la carrera judicial aprecia.

El Cuadro 11.2 nos permite observar que precisamente las mujeres, que eran las más preocupadas por la conciliación, son las que más apoyo dan al método de cursos descentralizados en lugares de destino y residencia. Respaldando, también con más fuerza, cualquier método de cursos descentralizados.

Según la antigüedad, vemos que los más jóvenes son los que más respaldan los cursos *on line*, pero también los cursos descentralizados en lugares de destino y residencia. Una opción, la de no viajar, menos apoyada por los más veteranos.

CUADRO 11.1	
¿QUÉ FORMULAS CONSIDERA QUE PODRÍAN FACILITAR UNA MAYOR CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS EN SUS DIVERSAS MODALIDADES DE DOCENCIA O ALUMNADO?	
	MEDIA
Cursos online	6,7
Cursos por correspondencia	5,1
Cursos descentralizados en lugares de destino y residencia	7,8
Otras formas de cursos descentralizados	6,7
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 11.2								
QUÉ FORMULAS CONSIDERA QUE PODRÍAN FACILITAR UNA MAYOR CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES FORMATIVAS EN SUS DIVERSAS MODALIDADES DE DOCENCIA O ALUMNADO?								
	TOTAL	Sexo		Antigüedad				
		Hombre	Mujer	Menos de dos	Entre dos y cinco	Entre seis y diez	De once a veinte	Más de veinte
Cursos online	6,75	6,66	6,94	7,2	7,34	6,77	6,7	6,38
Cursos por correspondencia	5,11	5,05	5,23	5,67	5,8	5,2	4,97	4,65
Cursos descentralizados en lugares de destino y residencia	7,8	7,49	8,24	8,37	8,03	8,13	7,55	7,48
Otras formas de cursos descentralizados	6,73	6,31	7,28	7,35	6,99	7,13	6,68	5,88
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ								

7. INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA

7.1. EVALUACIÓN GLOBAL

Ahora pasamos a evaluar los aspectos concretos del Plan Estatal de Formación Continua del CGPJ. Abordaremos uno a uno los principales elementos, conociendo la valoración que de ellos hace la carrera judicial.

Antes de entrar en detalles, podemos decir que nuestro diagnóstico global sobre el total de este bloque de la encuesta es que la Carrera Judicial aprueba la Formación Continua que se les ofrece, aunque se critican algunos aspectos muy concretos y se demandan, como era de esperar, algunas mejoras. Pero, en cualquier caso, la actitud mayoritaria de la carrera judicial es de aprobación de lo que se les está ofreciendo.

En este escenario de aceptación general de lo que hay, tenemos que ser, desde el propio CGPJ, muy receptivos a cualquier pequeño detalle o elemento de rechazo o de menor aprobación. En fin, no contentarnos con un resultado globalmente satisfactorio. El objetivo esencial de la encuesta anual a la carrera judicial es detectar problemas y reaccionar, en la medida que las competencias del propio CGPJ lo permitan, en su solución. La encuesta a la carrera judicial no es un análisis de opinión o de imagen. Muy al contrario, es un instrumento para detectar problemas en la actividad judicial cotidiana que realizan Jueces y Magistrados. En esta última dinámica hay que entender que nuestro análisis busque fijarse en los potenciales puntos negros y prescinda de cualquier elemento de autocomplacencia.

En el Cuadro 12 se ofrecen tres valoraciones globales sobre los cursos: utilidad práctica, aportación al conocimiento jurídico y aportación al conocimiento del funcionamiento de la sociedad. Dadas las puntuaciones medias que este mismo colectivo de jueces han dado a otros aspectos en preguntas anteriores, podemos decir que las puntuaciones a estos tres aspectos son discretas y, en concreto, el 4,6 sobre el funcionamiento de la sociedad es bajo. Por lo tanto, la carrera judicial está criticando la capacidad que tienen los cursos de formación continua para aportar los instrumentos de conocimiento de la sociedad sobre la que ellos y ellas están actuando cotidianamente. No obstante, este aviso, esta consideración, realizada por un representante de la sociología, podría, tal vez lo sea, un sesgo profesional y que ese 4,6 no sea tan *dramático* como un sociólogo lo interpreta.

El Cuadro 13 ofrece una valoración clara y muy aprovechable de los cursos. El diseño de la pregunta es positivo, en alguna medida facilita el acuerdo y hace más difícil el desacuerdo. Se evalúan cinco aspectos que no son independientes entre sí. Por otro lado, la escala permite estar *muy de acuerdo*, *bastante de acuerdo*, *poco de acuerdo* y *nada de acuerdo*. Por supuesto, el objetivo del CGPJ y de su

Plan Anual de Formación Continua es conseguir que el mayor porcentaje posible de la carrera judicial esté *muy de acuerdo* con estos cinco aspectos de la formación continua.

Hay tres cuestiones en las que la mayoría de la carrera judicial se muestra *muy o bastante de acuerdo*: en que *los temas abordados suelen ser interesantes*, que agrupa a un 66%; en que son *temas que les preocupan*, un 51%; y en que el *tratamiento es técnico y riguroso*, un 50%.

En contraste, y de mayor interés para nosotros, encontramos dos aspectos en los que de manera mayoritaria la carrera judicial *no está de acuerdo*: el 57% de la carrera judicial, es decir, la inmensa mayoría, se muestra *poco o nada de acuerdo* con que el tratamiento de los temas sea *muy práctico*; y que el tratamiento de los temas sea *completo*, no es percibido como tal en un 50% de los casos.

El Cuadro 14 aborda algunas facetas sobre la capacidad docente del profesorado de manera general. Los porcentajes de *muy de acuerdo* siguen siendo marginales, pero la suma del *muy* y el *bastante perfilan* una evaluación global buena sobre el profesorado. En todos los aspectos hay una mayoría de jueces que se muestran de acuerdo con las diferentes dimensiones positivas que les brindamos a valorar. No obstante, en su capacidad expositiva hay un empate técnico: un 42% apoya su buena capacidad y un 38% la pone en cuestión.

En el Cuadro 15 cambiamos de escala y volvemos a usar la escala del cero al diez y como dato a estudiar la media aritmética de las puntuaciones que le han dado a cada aspecto el total de jueces entrevistados. El objetivo de este cuadro es conocer la valoración que hace la carrera judicial de siete aspectos, todos ellos elementos del trabajo de gestión que realiza el CGPJ para que el Plan de Formación Continua funcione.

De los puntos analizados cuatro obtienen medias superiores o iguales al cinco. Podríamos decir que la mayoría de la carrera judicial estima que en estos aspectos estamos funcionando aceptablemente: “la explicación de los contenidos del Plan es clara”; “el proceso de solicitud funciona”; “la información del Plan llega con suficiente antelación y los criterios de selección de los asistentes son aceptados”. Ya habíamos visto que el proceso de selección era criticado en epígrafes anteriores, pero hay que observar que una cosa son los criterios y otra su aplicación transparente. La crítica que hemos visto era a cierta opacidad en la selección final. Efectivamente, la aplicación de los criterios obtiene un 4.7, unas décimas menos. Una diferencia que sí es significativa.

Hay un quinto elemento que obtiene un cinco de media, la concesión de permisos para asistir a los cursos. Sin duda, una puntuación un poquito más baja nos indica que un sector de la carrera judicial ha tenido problemas, seguramente es un problema de plazos en la comunicación y la ansiedad que produce saber si se tiene el permiso o no.

“El pago de dietas y gastos” obtiene un 4.4, una puntuación baja en contraste con las anteriores.

Sin embargo, la puntuación más baja, un 3,3 la obtiene la “designación de suplentes”. Un asunto, que no depende de la gestión del Servicio de Formación Continua pero que afecta a los asistentes y por lo tanto habrá que estudiar y mejorar.

CUADRO 12	
VALORACIÓN GLOBAL SOBRE ALGUNOS ASPECTOS GENERALES	
(HÁGALO EN UNA ESCALA DE 0 A 10, DONDE 0 EQUIVALE A UNA CALIFICACIÓN “NEGATIVA” Y 10 A UNA CALIFICACIÓN “POSITIVA”).	
BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475	
Utilidad práctica para su trabajo de los cursos	5.5
Aportación al conocimiento jurídico general	5.8
Aportación al conocimiento del funcionamiento de la sociedad	4.6
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 13						
¿CUÁL ES SU OPINIÓN GLOBAL SOBRE EL DISEÑO DE LOS CURSOS?						
BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475						
	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	No sabe	Prefiere no contestar
Los temas abordados suelen ser interesantes	8	58	15	3	5	12
Los temas abordados cubren los asuntos que me preocupan	4	47	27	6	5	12
El tratamiento de los temas es muy práctico	2	24	40	17	5	12
El tratamiento es completo	2	30	39	11	5	12
El tratamiento es técnico y riguroso	4	46	25	7	5	13
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ						

CUADRO 14						
¿CUÁL ES SU OPINIÓN GLOBAL SOBRE EL PROFESORADO QUE IMPARTE LOS CURSOS?						
BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475						
	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	No sabe	Prefiere no contestar
Son profesionales que conocen el asunto abordado muy bien	9	56	15	2	6	13
Son profesionales que aportan alguna visión o novedad que yo no conocía	7	48	23	4	6	13
Son profesionales con muy buena capacidad expositiva	3	39	31	7	6	14
Son profesionales que conocen la realidad judicial en la que trabajamos	5	39	27	9	6	14

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 15	
EVALUACIÓN DE LOS ASPECTOS CONCRETOS DE LA FORMACIÓN CONTINUA	
BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475	
	MEDIA
La información sobre el contenido del Plan Estatal le llega con suficiente antelación	5,7
La explicación de los contenidos es clara y le permite elegir los cursos que más le interesan	6,1
El proceso de solicitud de cursos le parece que está funcionando	5,9
Los criterios generales de selección de los asistentes que se aplican le parecen Muy bien, Muy mal	5,4
La aplicación de esos criterios generales para seleccionar los asistentes le parece	4,7
La concesión de los permisos para asistir es algo que está funcionando	5,0
La designación de suplentes cuando ha sido necesario ha funcionado	3,3
El pago de dietas y gastos es adecuado	4,4

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

7.2. FUNCIONALIDAD DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

Ahora pasamos a evaluar la Formación Continua como método. Preguntamos a los profesionales para qué creen ellos que puede servir la formación continua. Los entrevistados mezclarán en sus respuestas dos aspectos: la utilidad de la formación continua que hay ahora para hacer esto o aquello y la funcionalidad del método en sí mismo, más allá de su conformación concreta actual. Para nosotros lo importante es conocer qué objetivos son los más adecuados para ser abordados por la formación continua.

El Cuadro 16.1 es rotundo y claro. El principal objetivo de la Formación Continua debería ser: abordar problemas prácticos de la jurisdicción. Una unanimidad del 50% que se ha alcanzado en muy pocas ocasiones en toda la encuesta. Una opinión similar en todas las jurisdicciones, Cuadro 16.2.

CUADRO 16.1	
LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA SON EL MEJOR MÉTODO PARA...	
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
Abordar problemas prácticos de la jurisdicción	50
Abordar y familiarizarse con legislación nueva	30
Abordar y tener conocimiento interdisciplinar: economía, psicología, sociología, etc.	20
Intercambiar experiencias con compañeros	2
Otros	1
No sabe	7
No contesta	15
* Es una pregunta que permitía contestar varias opciones, los porcentajes se han realizado sobre el número de entrevistados.	
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 16.2					
LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA SON EL MEJOR MÉTODO PARA...					
	TOTAL	<i>CIVIL</i>	<i>PENAL</i>	<i>CONT. ADVO.</i>	<i>SOCIAL</i>
Abordar problemas prácticos de la jurisdicción	50%	51%	49%	59%	54%
Abordar y familiarizarse con legislación nueva	30%	31%	31%	29%	37%
Abordar y tener conocimiento interdisciplinar -economía, psicología, sociología, etc.	20%	20%	25%	16%	15%
Intercambiar experiencias con compañeros	2%	2%	3%	2%	4%
Otros	1%	1%	1%	2%	1%
NS/NC	23%	21%	20%	16%	17%
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ					

7.3. VALORACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE CURSOS

En este epígrafe volvemos a evaluar la realidad de la Formación Continua. En el Cuadro 17 se observa que, en general, los seis formatos de formación evaluados están bien valorados por los jueces. El que más respaldo alcanza son las Estancias, con un 7,3; seguidas por Seminarios, 6,7, y los Grupos Especializados de Investigación, con un 6,3. Los menos valorados son los cursos de Formación a Distancia, con un 5,6.

CUADRO 17	
COMO USTED SABE EL PLAN ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA TIENE DIFERENTES	
FORMATOS PEDAGÓGICOS	
(HÁGALO EN UNA ESCALA DE 0 A 10, DONDE 0 EQUIVALE A UNA CALIFICACIÓN “NEGATIVA” Y 10 A UNA CALIFICACIÓN “POSITIVA”).	
BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475	
	MEDIA
• Jornadas: Conformadas con juristas de relieve internacional. Cursos hasta setenta miembros de la carrera judicial	6,1
• Cursos: Se abordan temas específicos por órdenes jurisdiccionales. Son los más frecuentes.	6,2
• Seminarios: Se pretende abrir debate sobre temas muy prácticos y concretos y consensuar algunas conclusiones	6,7
• Estancias: Se organizan visitas a instituciones nacionales o internacionales relacionadas con la actividad judicial	7,3
• Formación a Distancia: son cursos que se prolongan en el tiempo y no pueden ser impartidos de manera completa.	5,6
• Grupos Especializados de Investigación jurídica: se realizan trabajos de investigación sobre alguna materia de interés jurídico	6,3
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

7.4. VALORACIÓN DE LAS ÁREAS TEMÁTICAS

En este epígrafe se evalúan las áreas temáticas que se proponen en los planes de Formación Continua. En general, todas ellas obtienen una calificación positiva, la que más: la formación jurídica especializada. La menos valorada es la Escuela de verano del Poder Judicial, Cuadros 18.1 a 18.3. Ni por órdenes jurisdiccionales, ni por antigüedad los contrastes son llamativos. Lo único, mayor crítica a la Escuela de Verano entre los jueces destinados en el orden contencioso-administrativo y entre los más veteranos, más de veinte años en la carrera judicial.

CUADRO 18.1	
PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA	
¿EN QUÉ MEDIDA LE PARECEN CORRECTAS Y ÚTILES LAS SIGUIENTES ÁREAS	
TEMÁTICAS?	
(ESCALA DE 0 A 10, DONDE 0 EQUIVALE A UNA CALIFICACIÓN “NADA IDÓNEA” Y 10 A UNA CALIFICACIÓN “MUY IDÓNEA”).	
	MEDIA
• Formación jurídica especializada	6,5
• Formación jurídica–económica	5,9
• Formación medioambiental	5,7
• Formación sobre protección de los trabajadores y riesgos laborales	6,1
• Formación sobre la inmigración	5,9
• Formación en derecho comunitario	6,1
• Escuela de verano del Poder Judicial	5,6
• Otras actividades	5,6
• Formación en idiomas	5,6
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 18.2					
¿EN QUÉ MEDIDA LE PARECEN CORRECTAS Y ÚTILES LAS SIGUIENTES ÁREAS TEMÁTICAS?					
TIPO DE FORMACIÓN	TOTAL	ÓRDENES JURISDICCIONALES			
		CIVIL	PENAL	CONT. ADVO.	SOCIAL
Jurídica especializada	6,5	6,4	6,6	6,6	6,7
Jurídica–económica	5,9	5,8	6,1	5,7	6,1
Medioambiental	5,7	5,5	5,8	6,2	5,4
Protección de los trabajadores y riesgos laborales	6,1	5,9	6,2	6,0	6,7
Inmigración	5,9	5,7	6,0	6,0	6,3
Derecho comunitario	6,1	6,1	6,2	6,1	6,3
Escuela de verano del Poder Judicial	5,6	5,8	6,0	4,8	5,1
Otras actividades	5,6	5,6	5,7	5,6	5,2
Idiomas	5,6	5,7	5,7	5,5	5,9
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ					

CUADRO 18.3**¿EN QUÉ MEDIDA LE PARECEN CORRECTAS Y ÚTILES LAS SIGUIENTES ÁREAS TEMÁTICAS?**

TIPO DE FORMACIÓN	TOTAL	ANTIGÜEDAD				
		Menos de 2	Entre 2 y 5	Entre 6 y 10	De 11 a 20	Más de 20
Jurídica especializada	6,5	6,7	6,7	6,7	6,6	6,2
Jurídica -económica	5,9	6,4	6,	6,	5,8	5,8
Medioambiental	5,7	5,9	5,7	5,7	5,7	5,5
Protección trabajadores y riesgos laborales	6,1	6,6	6,2	6,1	6,1	5,9
Inmigración	5,9	6,3	6,2	5,9	5,8	5,7
Derecho comunitario	6,1	6,3	6,3	6,2	6,1	6,1
Escuela de verano del Poder Judicial	5,6	6,2	6,5	6,1	5,2	4,9
Otras actividades	5,6	5,8	5,4	5,9	5,8	5,2
Idiomas	5,6	6,2	5,6	5,7	5,6	5,5

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

7.5. VALORACIÓN DE LA DURACIÓN, LUGAR Y TAMAÑO DE LOS GRUPOS

Por supuesto, interesa conocer la valoración de la carrera judicial en todos los aspectos y estos tres asuntos –duración, lugar y tamaño de los grupos- son muy importantes en la configuración práctica de los cursos.

Respecto a la duración, Cuadro 19, la carrera judicial se decanta de manera masiva por cursos de hasta tres días.

En el lugar de celebración, Cuadro 20, hay, en términos taurinos, división de opiniones: un 33% prefieren en su localidad o CA y otro 32% fuera de su comunidad autónoma. ¿Quiénes prefieren lo uno o lo otro? Han elegido fuera de su CA en mayor porcentaje los que están destinados en Asturias, Canarias, Valencia, Baleares, Navarra y Murcia, Cuadro 21.

En el tamaño de los grupos, la carrera judicial huye de los grupos pequeños, menores de 10 y de los grandes más de 30. La mayoría de la carrera prefiere grupos entre 10 y 30 alumnos, Cuadro 22.

CUADRO 19	
LA DURACIÓN DE LOS CURSOS PRESENCIALES DEBERÍA SER...	
	%
Hasta dos días como máximo	11
Hasta tres días	48
Entre tres y cinco días	16
Otros	1
No sabe	5
No contesta	19
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 20	
¿DÓNDE PREFIERE QUE SE REALICEN LOS CURSOS?	
	%
En su localidad	19
En la Comunidad Autónoma	14
Fuera de la Comunidad Autónoma	32
Otros	3
No sabe	8
No contesta	25
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 21					
¿DÓNDE PREFIERE QUE SE REALICEN LOS CURSOS?					
	En su localidad	En la Comunidad Autónoma	Fuera de la Comunidad Autónoma	Otros	NS/NC
Andalucía	15%	17%	34%	4%	31%
Aragón	18%	21%	18%	3%	39%
Asturias	9%	11%	40%	11%	30%
Canarias	20%	7%	39%	2%	32%
Cantabria	10%	24%	24%	%	43%
Castilla y León	19%	20%	24%	1%	37%
Castilla -La Mancha	16%	24%	31%	4%	24%
Cataluña	20%	12%	33%	2%	33%
Com. de Madrid	38%	10%	24%	2%	26%
Com. Valenciana	20%	11%	41%	3%	25%
Extremadura	12%	24%	36%	%	28%
Galicia	16%	18%	34%	7%	25%
Islas Baleares	18%	6%	52%	6%	18%
Navarra	29%	10%	43%	%	19%
C.A. Vasca	11%	23%	36%	2%	27%
La Rioja	20%	20%	20%	%	40%
Región de Murcia	17%	13%	41%	2%	26%
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ					

CUADRO 22	
Nº DE ALUMNOS QUE DEBERÍA HABER EN UN CURSO DE FORMACIÓN	
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
	%
Como máximo 10	6
Como máximo 20	35
Como máximo 30	22
Como máximo 40	9
Otros	1
No sabe	10
No contesta	17
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

8. APOYO A LA OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN CONTINUA

El Cuadro 23 muestra el apoyo general de la Carrera Judicial hacia la obligatoriedad y su evolución en el tiempo²¹. En el año 2007 un 52% de los entrevistados apoyaban que la formación continua tenga carácter obligatorio en algunos temas. En contraste un 21% no estaban de acuerdo con esa posibilidad. A la luz de estos datos podríamos decir que la mayoría de los jueces y magistrados apoyarían globalmente la propuesta obligatoriedad sobre la Formación Continua.

El Cuadro 24 nos muestra algunos matices en ese apoyo. El acuerdo se eleva hasta el 85% en el caso de los cambios de jurisdicción, pero baja hasta un 44% cuando se producen modificaciones legislativas o procesales. Por citar sólo dos asuntos explicitados en el Libro Blanco y sobre los que la mayoría de los miembros de la carrera judicial tienen una opinión formada.

El Cuadro 25 nos permite observar que son los miembros de la carrera judicial destinados en la jurisdicción de lo social los más proclives a la obligatoriedad de la formación en todos los casos. También parece que la jurisdicción de lo penal apoya un poquito más esta medida.

Finalmente, volvemos al Cuadro 23 y apuntamos el contraste entre los datos del año 1999 y 2003 con los de la presente encuesta de finales del año 2007. Por alguna razón que no conocemos el apoyo a la formación continua obligatoria ha descendido treinta puntos en este período y el rechazo explícito se ha incrementado trece puntos porcentuales. Hay muchas hipótesis potenciales, pero de lo que no hay duda es de que en el año 2007 la carrera judicial conoce, ha experimentado, la formación continua. Por lo tanto, su opinión está más sedimentada al día de hoy y, en cualquier caso, hace referencia a la formación continua que en estos momentos se les está ofreciendo.

²¹ En el Libro Blanco sobre la formación continua de los jueces y magistrados publicado en el año 2007 enuncia: “La voluntariedad debe presidir, como regla general, la formación continua de los jueces y magistrados. Sin embargo, por excepción y con la consiguiente modificación de la LOPE, la formación continua debe imponerse con carácter obligatorio en determinados supuestos: cuando un juez acepta un nuevo puesto o un tipo de trabajo o de función diferente o especial, cambios de orden jurisdiccional, actividades formativas en supuestos de reforma legislativas con importante incidencia en la jurisdicción, cursos de actualización de forma periódica a todos los miembros de la Carrera Judicial, curso de reciclaje en los supuestos de excedencia por maternidad o de servicios especiales, y una formación complementaria y específica, comprensiva de actividades dirigidas a los jueces de las dos últimas promociones y a los magistrados que han accedido en los dos últimos años a los órdenes social y contencioso-administrativo.”, (L.B. pág. 43, 2007, CGPJ).

CUADRO 23			
GRADO DE ACUERDO CON QUE LA FORMACIÓN CONTINUA TENGA CARÁCTER OBLIGATORIO EN			
ALGUNOS SUPUESTOS			
PORCENTAJES SOBRE TOTAL ENTREVISTADOS= 1475			
	2007	2003	1999
Muy de acuerdo	19	51	48
Bastante de acuerdo	33	32	33
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	9	11
Bastante en desacuerdo	10	6	3
Muy en desacuerdo	11	2	5
No sabe	2	0	0
No contesta	5	0	0

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 24	
¿EN QUÉ SUPUESTOS ESTA FORMACIÓN DEBERÍA TENER CARÁCTER OBLIGATORIO?	
BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475	
	DE ACUERDO
	%
Cuando se produce un cambio de orden jurisdiccional	85
Cuando se cambia de órgano unipersonal a colegiado	35
Cuando se producen modificaciones legislativas	44
Cuando se producen modificaciones procesales	44
Cuando exista nombramiento para un cargo judicial que implique dirección o gestión	41
En otros supuestos: especificar	3

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

CUADRO 25					
¿EN QUÉ SUPUESTOS ESTA FORMACIÓN DEBERÍA TENER CARÁCTER OBLIGATORIO?					
BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475					
Se muestran de acuerdo en que la formación tenga carácter obligatorio cuando se produce...	TOTAL	CIVIL	PENAL	CONT. ADVO.	SOCIAL
Cambio de orden jurisdiccional	85%	86%	88%	85%	95%
Cambio de órgano unipersonal a colegiado	35%	35%	37%	35%	46%
Modificaciones legislativas	44%	44%	46%	38%	52%
Modificaciones procesales	44%	46%	46%	36%	49%
Nombramiento para cargo judicial	41%	43%	45%	43%	44%
En otros supuestos	3%	2%	2%	2%	6%

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ

9. RED EUROPEA DE FORMACIÓN JUDICIAL

En principio la Red Europea de Formación Judicial (REFJ.) permite que los miembros de la carrera judicial de cualquier país de la UE puedan participar en las actividades formativas organizadas por las entidades de otros países de la Red. Y por otra parte, se puede participar en los Programas de Intercambio.

El Cuadro 26 nos muestra que un 15% de los entrevistados han participado en algún curso de la REFJ. De ellos, sólo un 5% tienen una impresión negativa de la experiencia y un 72% positiva, Cuadro 27.

En general, la posición de la mayoría de la carrera judicial es positiva: un 59% estaría interesado en participar en algún curso de la REFJ, Cuadro 28. De los que no han participado y no están interesados, la mayoría no contestan y un 12% declaran que por falta de tiempo, un 7% por los idiomas, Cuadro 29.

CUADRO 26	
COMO USTED SABE, EN EL AÑO 2000 EMPEZÓ A FUNCIONAR LA RED EUROPEA DE FORMACIÓN JUDICIAL (REFJ), ¿HA PARTICIPADO USTED EN ALGÚN CURSO DE LA REFJ.?	
<i>BASE: TOTAL ENTREVISTADOS= 1475</i>	
	%
Sí	15
No	73
No contesta	12
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 27	
¿QUÉ VALORACIÓN GLOBAL DARÍA AL CURSO REALIZADO?	
(HÁGALO EN UNA ESCALA DE 0 A 10, DONDE 0 EQUIVALE A UNA CALIFICACIÓN “MUY MALA” Y 10 A UNA CALIFICACIÓN “MUY BUENA”).	
<i>BASE: HA PARTICIPADO EN ALGÚN CURSO DE LA REFJ= 221</i>	
Negativa	5
Neutra	19
Positiva	72
NS/NC	4
MEDIA	7,4
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 28	
¿ESTARÍA INTERESADO EN PARTICIPAR EN ALGÚN CURSO DE LA REFJ?	
BASE: NO HA PARTICIPADO EN ALGÚN CURSO DE LA REFJ= 1083	
Sí	59
No	26
No contesta	15
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

CUADRO 29	
¿POR QUÉ?	
BASE: NO HA PARTICIPADO EN NINGÚN CURSO DE LA REFJ Y NO ESTÁ INTERESADO= 419	
Falta de tiempo	12
No le interesa	9
Desconocimiento de idiomas	7
Otros	5
No contesta	68
Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ	

10. FORMACIÓN EN IDIOMAS

Enlazado directamente con el anterior epígrafe está el aprendizaje de idiomas. Hemos distinguido tres modalidades de participación: cursos de inmersión, cursos *on line* (a distancia) y ayudas al estudio (el juez realiza su aprendizaje de idiomas por su cuenta y el CGPJ le ayuda con una cantidad).

En el Cuadro 30 puede verse en las columnas de totales que un 8% de los entrevistados declaran haber participado en cursos de inmersión, un 16% en cursos *on line* y un 13% haber obtenido ayudas al estudio de un idioma. En ninguno de estos bloques el contraste entre varones y mujeres es llamativo, dos puntos en los cursos *de inmersión* de mayor presencia de varones, 9% frente a un 7% de mujeres.

Sin embargo, en la actitud, en la demanda sí que hay contraste. Globalmente, la inmensa mayoría de la Carrera Judicial declara que sí le gustaría participar en un curso de idiomas, un 68%. Este porcentaje es mayor en todas las modalidades y en el total entre las mujeres y, además, esa diferencia es apreciable de diez puntos. Sin embargo, como hemos visto en los datos, en la práctica son más los varones que han realizado los cursos que mujeres.

CUADRO 30										
RESPECTO AL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN IDIOMAS, NOS GUSTARÍA SABER SÍ HA PARTICIPADO EN ALGUNA DE SUS MODALIDADES										
		Cursos de inmersión			Cursos online			Ayudas al estudio		
		TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer
¿Ha participado?	<i>Sí</i>	8%	9%	7%	16%	16%	17%	13%	14%	12%
	<i>No</i>	81%	84%	86%	57%	60%	60%	54%	55%	60%
	<i>No contesta</i>	11%	7%	7%	27%	24%	22%	33%	31%	28%
Valoración		7,0	7,1	6,8	5,8	5,7	6,2	5,6	5,6	5,8
¿Le gustaría?	<i>Sí</i>	68%	63%	75%	55%	51%	61%	61%	57%	67%
	<i>No</i>	18%	23%	12%	34%	37%	29%	21%	24%	16%
	<i>No contesta</i>	14%	14%	12%	12%	12%	10%	18%	18%	17%

Fuente: Encuesta Carrera Judicial 2007, Sección de Estudios Sociológicos del CGPJ