

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

INTRODUÇÃO.....	2
PERFIL DE AMOSTRA.....	3
GÉNERO	3
EDAD	3
RESPUESTAS POR PAÍS	4
EXPERIENCIA LABORAL COM JUEZA/JUEZ.....	5
ÓRGANO DE FUNCIÓN JUDICIAL	6
TIPO DE ORGANISMO JUDICIAL.....	6
MATERIA EM LA QUE LABORA.....	7
CONSIDERACIONES SOBRE EL PERFIL DE LA MUESTRA	8
BIENESTAR JUDICIAL	9
TIEMPO DE CUIDAR EL BIENESTAR FÍSICO E MENTAL	9
SITUACIONES/SENTIMIENTOS EN EL TRABAJO.....	9
TRANSTORNOS EN COLEGAS DEL PODER JUDICIAL.....	10
TEMA TABÚ: SALUD MENTAL EM JUEZAS Y JUECES	11
PADECIMIENTOS ACTUALES	11
PREOCUPACIÓN DE BIENESTAR JUDICIAL	14
MEDIDAS DE BIENESTAR JUDICIAL.....	15
APOYO PARA BIENESTAR DE JUEZAS E JUECES Y DEMÁS PERSONAS	15
ES SUFICIENTE EL NIVEL DE APOYO DIPONIBLE.....	15
FORMACIÓN SOBRE BIENESTAR JUDICIAL.....	16
EVALUACIONES PERIÓDICAS DE SALUD E FRECUENCIA.....	16
SEPARACIÓN JUDICIAL POR SALUD Y RECURSO	17
INGRESO POR INCAPACIDAD DE JUEZAS Y JUECES.....	17
INVOCAR RAZONES DE SALUD EN DEFENSA DE JUEZAS Y JUECES	18
BIENESTAR JUDICIAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19	18
IMPACTO DE LA PANDEMIA	18
FACTORES DE DETERIORO FÍSICO/MENTAL COVID-19	19
FACTORES PARA MEJORA DE BIENESTAR PANDEMIA COVID-19	19
IMPORTANCIA DEL BIENESTAR JUDICIAL.....	20
IMPACTO DEL ESTRÉS JUDICIAL Y FALTA DE BIENESTAR EN ASPECTOS CLAVE	20
SERVICIOS Y APOYO DESEABLES PARA BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL EN EL PODER JUDICIAL	21
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	22

INTRODUÇÃO

Esta investigación tenía como objetivo comprender mejor las experiencias de juezas y jueces del poder judicial de los países que forman parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana con relación a su bienestar físico y mental en el cumplimiento de sus deberes judiciales.

Buscamos identificar los desafíos que enfrentan los profesionales, el nivel de apoyo proporcionado por el poder judicial y las necesidades en áreas como el manejo del estrés y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Con base en los resultados obtenidos, se proponen acciones concretas para mejorar el bienestar físico y mental de los profesionales del derecho y garantizar la independencia judicial, que permite a juezas y jueces tomar decisiones imparciales sin interferencias políticas o económicas, asegurando la protección de los derechos individuales y colectivos, así como la preservación del estado democrático de derecho, la estabilidad de las instituciones y a la prevención de la corrupción.

Esta encuesta fue reportada por la Secretaría Permanente de la Cumbre Iberoamericana Judicial a los coordinadores de los tribunales de los 23 países que hacen parte de la Cumbre Iberoamericana, que dieron publicidad a las juezas y los jueces de sus países, público objetivo de la encuesta.

El cuestionario se alojó en el *Microsoft Forms* y estaba abierto para respuestas desde el 20/11/2022 hasta el 10/03/2023, con el fin de preservar la anomia de los encuestados.

Consistió en 32 preguntas de opción múltiple y 2 preguntas abiertas, para les permitiera compartir experiencias y mejores prácticas sobre bienestar físico y mental en sus países.

Los datos completos de respuestas están disponibles en un [Panel con los resultados](#), para consultas más detalladas.

En este informe presentamos los resultados cuantitativos detallados y proporcionamos un análisis cualitativo y algunas conclusiones sacadas de las respuestas.

Todas las conclusiones y consideraciones se extraen únicamente de los datos cuantitativos y cualitativos recogidos y no pretenden reflejar las opiniones del Grupo 2 de la XXI Cumbre Judicial Iberoamericana.

PERFIL DE AMOSTRA

GÉNERO

De los 5.188 participantes de la encuesta, 50% eran hombres (2.589); 49% mujeres (2.563) y 1% prefirieron no contestar (36).

Género	Cantidad	Porcentual
Hombres	2.589	50 %
Mujeres	2.563	49 %
Prefiero no contestar	36	1 %
Total	5.188	100 %

Esta información muestra que la encuesta tiene una distribución equilibrada en relación con el género, con una pequeña diferencia entre hombres y mujeres y una parte mínima de participantes que prefirió no informar su género. Esta diversidad en la muestra puede ayudar a proporcionar conocimientos más amplios y representativos sobre las experiencias y opiniones de los jueces en la Cumbre Judicial Iberoamericana.

EDAD

La distribución de los participantes por edad y género es la siguiente:

Edad	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total
Menos de 30 años	18	25	0	43
Entre 30 y 45 años	842	1.028	16	1.886
Entre 45 y 60 años	1.359	1.252	18	2.629
Más de 60 años	370	258	2	630

1. La mayoría de los participantes (51%) tienen entre 45 y 60 años, seguidos por aquellos entre 30 y 45 años (36%).
2. Los participantes con más de 60 años representan el 12% de la muestra, mientras que aquellos menores de 30 años representan solo el 1%.
3. En general, hay una mayor cantidad de hombres en los grupos de edad de 45 a 60 años y más de 60 años, mientras que hay más mujeres en el grupo de edad de 30 a 45 años. En el grupo de menores de 30 años, la cantidad de mujeres y hombres es similar.

Esta distribución por edad y género muestra que la encuesta incluye una amplia gama de experiencias y perspectivas, con una mayor representación de jueces de mediana edad y una menor representación de jueces jóvenes.

RESPUESTAS POR PAÍS

Basándonos en los datos proporcionados, es posible hacer algunas observaciones sobre la distribución de los participantes por país y género:

País	Hombre	Mujer	Prefiero contestar no	Total
Andorra	3	7	0	10
Bolivia	108	118	1	227
Brasil	418	256	1	675
Chile	168	239	6	413
Costa Rica	14	16	0	30
Cuba	1	0	0	1
Ecuador	116	101	2	219
El Salvador	209	247	0	456
España	231	297	13	541
Guatemala	350	363	3	716
Honduras	2	0	0	2
México	1	3	0	4
Nicaragua	0	1	0	1
Paraguay	0	1	0	1
Perú	753	575	8	1336
Portugal	26	56	1	83
República Dominicana	127	186	0	313
Uruguay	62	94	1	157

1. La distribución de los participantes entre los países varía significativamente. Los países con mayor número de participantes son Perú (25,8 %), Guatemala (13,8 %) y Brasil (13,0 %), mientras que algunos países tienen una representación mínima, como

Honduras (0,04 %), México (0,08 %), Nicaragua (0,02 %) y Paraguay (0,02 %).

2. En términos de género, algunos países presentan una distribución más equilibrada, como Guatemala y El Salvador, mientras que otros tienen una proporción mayor de jueces hombres, como Brasil y Perú, o una proporción mayor de juezas mujeres, como Chile, Portugal y España.
3. Los países que no tienen encuestados en la investigación son Argentina, Colombia, Panamá, Puerto Rico y Venezuela.

En resumen, la encuesta incluye una muestra diversificada de jueces de diferentes países de la Cumbre Judicial Iberoamericana, con variaciones en la distribución de género entre los países. La representatividad de los países en la encuesta puede estar influenciada por diversos factores, como el tamaño de la población judicial, el compromiso con la Cumbre o el interés de los jueces en participar en la investigación.

EXPERIENCIA LABORAL COM JUEZA/JUEZ

La distribución de los participantes por género y experiencia laboral como jueces es la siguiente:

Experiencia laboral como jueza/juez	Hombre	Mujer	Prefiero contestar no	Total
Menos de 5 años	545	578	4	1.127
Entre 5 y 10 años	574	604	14	1.192
Más de 10 hasta 20 años	718	730	10	1.458
Más de 10 hasta 30 años	557	499	5	1.061
Más de 30 años	195	152	3	350

1. La mayoría de los participantes tienen entre 10 y 20 años de experiencia como jueces (28%).
2. Los jueces con 5 y 10 años de experiencia representan el 23% de la muestra, mientras que aquellos con menos de 5 años de experiencia representan el 22%.
3. Los jueces con más de 10 hasta 30 años de experiencia constituyen el 20% de los participantes, y aquellos con más de 30 años de experiencia representan el 7% de la muestra.
4. En general, la distribución de hombres y mujeres es bastante equilibrada en todos los grupos de experiencia, aunque hay más hombres con más de 10 hasta 30 años y más de 30 años de experiencia.

Esta distribución muestra que la encuesta incluye una amplia gama de experiencias laborales entre los jueces, lo que permite obtener una visión diversa y representativa de sus perspectivas y necesidades en relación con el desempeño y el bienestar judicial.

ÓRGANO DE FUNCIÓN JUDICIAL

La distribución de los participantes por género y órgano de función judicial es la siguiente:

Órgano de función judicial	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total
Unipersonal	1.800	1.881	25	3.706
Colectivo	789	682	11	1.482

1. La mayoría de los participantes (71%) trabajan en órganos judiciales unipersonales, mientras que el 29% de ellos trabajan en órganos judiciales colectivos.
2. En los órganos judiciales unipersonales, hay una mayor cantidad de mujeres (1.881) que de hombres (1.800).
3. Por otro lado, en los órganos judiciales colectivos, hay una mayor cantidad de hombres (789) que de mujeres (682).

Esta distribución indica que la encuesta incluye jueces que trabajan tanto en órganos judiciales unipersonales como colectivos, lo que proporciona una visión amplia y representativa de las experiencias y desafíos enfrentados por jueces en diferentes entornos judiciales.

TIPO DE ORGANISMO JUDICIAL

Basándonos en los datos proporcionados, es posible hacer algunas observaciones sobre la distribución de los participantes por tipo de organismo judicial y género:

Tipo de organismo judicial	Hombre	Mujer	Prefiero no responder	Total
Corte de primer grado	1906	1937	26	3869
Corte de apelación	354	247	3	604
Otros	178	252	3	433
Tribunal superior	102	66	2	170
Corte regional o	34	37	1	72

internacional				
Institución disciplinaria judicial	12	19	0	31

1. La mayoría de los participantes (74,6 %) trabaja en cortes de primer grado, con una distribución casi igual entre hombres y mujeres. Esta predominancia sugiere que la encuesta alcanzó principalmente a jueces que tratan directamente con casos en el nivel de entrada del sistema judicial.
2. Hay una representación significativa de jueces de cortes de apelación (11,6 %) y otros órganos judiciales (8,3 %), con una distribución de género un poco más equilibrada en los "otros" órganos judiciales.
3. Los tribunales superiores, las cortes regionales o internacionales y las instituciones disciplinarias judiciales presentan una menor representación en la encuesta (3,3 %, 1,4 % y 0,6 % respectivamente), lo cual es esperado, ya que naturalmente estos órganos tienen menos magistrados en comparación con los órganos de instancias inferiores.
4. En general, la distribución de género entre los tipos de órganos judiciales es bastante equilibrada, aunque hay algunas variaciones. Por ejemplo, las cortes de apelación tienen una proporción mayor de jueces hombres, mientras que los "otros" órganos judiciales tienen una proporción mayor de juezas mujeres.

En resumen, la encuesta incluye una muestra diversificada de jueces en diferentes órganos judiciales, con una distribución de género relativamente equilibrada. La representatividad de magistrados de tribunales superiores, cortes regionales o internacionales e instituciones disciplinarias judiciales está en línea con la expectativa, considerando que estos órganos poseen naturalmente menos magistrados en comparación con los de instancias inferiores.

MATERIA EM LA QUE LABORA

La distribución de los participantes por género y materia en la que trabajan es la siguiente:

Materia en la que labora	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar
Penal	1.097	921	14
Civil/Mercantil	620	526	8
Mixtos (Civil y Penal)	521	524	6
Familia	470	514	6

Laboral/Social	464	414	6
Constitucional/Administrativo	341	209	3
Menores	233	184	3
Otros	160	176	1

1. La mayoría de los participantes trabajan en materia penal (38 %).
2. Los jueces que trabajan en materias civil/mercantil (22 %), mixtos (20 %), familia (19 %) y laboral/social (17 %) también están bien representados en la muestra.
3. Hay una menor proporción de jueces que trabajan en materias constitucional/administrativo (11 %), menores (8 %) y otros (7 %).
4. En general, hay una mayor cantidad de hombres en materias penal, civil/mercantil, laboral/social y constitucional/administrativo, mientras que hay más mujeres en materias mixtos, familia y otros. En materia de menores, la cantidad de hombres y mujeres es similar.

Esta distribución muestra que la encuesta incluye una amplia variedad de experiencias y perspectivas en diferentes materias, lo que permite obtener una visión diversa y representativa de los desafíos y necesidades enfrentados por los jueces en sus respectivas áreas de trabajo.

CONSIDERACIONES SOBRE EL PERFIL DE LA MUESTRA

En conclusión, el perfil de la muestra de esta investigación proporciona una visión amplia y diversificada de las experiencias y desafíos que enfrentan los jueces en diferentes contextos y áreas de actuación en la región iberoamericana. La representatividad de la muestra se evidencia en los siguientes aspectos:

1. Buena representación en términos de género, con una distribución casi igual entre hombres y mujeres, y un pequeño porcentaje que prefirió no responder.
2. Amplia gama de edades representadas, con la mayoría de los participantes entre 45 y 60 años y una presencia significativa de jueces entre 30 y 45 años. Los jueces menores de 30 y mayores de 60 años también están presentes, aunque en menor proporción.
3. Diversidad en la experiencia profesional de los jueces en la muestra, que varía desde aquellos con menos de 5 años de experiencia hasta aquellos con más de 30 años de ejercicio.
4. Participantes distribuidos entre diversos órganos de función judicial, tanto unipersonales como colectivos, asegurando la representación de las diferentes estructuras del Poder Judicial.

5. Inclusión de jueces que trabajan en diversas áreas del Derecho, como penal, civil/mercantil, mixtos, familia, laboral/social, constitucional/administrativo y menores, proporcionando una visión integral de los desafíos y necesidades que enfrentan los jueces en sus respectivas áreas de trabajo.
6. Participación de jueces de 18 países que forman parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana, lo que ofrece una perspectiva regional e intercultural.

Esta representatividad es fundamental para identificar las principales necesidades de los jueces y desarrollar estrategias y acciones eficaces para mejorar el proceso de evaluación del desempeño y promover el bienestar judicial en la región iberoamericana.

BIENESTAR JUDICIAL

TIEMPO DE CUIDAR EL BIENESTAR FÍSICO E MENTAL

¿Considera que su actividad profesional le permite tiempo para cuidar de su bienestar físico y mental?

Respuesta	Hombre	Mujer	Prefiero contestar no	Total	%
Sí	863	542	3	1.408	27%
No	602	688	15	1.305	25%
No siempre	1.124	1.133	18	2.275	48%

De acuerdo con los resultados, una parte significativa de los jueces (48 %; 2.275) cree que no siempre su actividad profesional permite tiempo suficiente para cuidar de su bienestar físico y mental. Además, el 27 % (1.408) de los jueces afirma que su actividad permite ese tiempo, mientras que el 25 % (1.305) dice que no permite.

La distribución entre hombres y mujeres parece ser bastante similar en cada categoría de respuesta. Estos resultados sugieren que el bienestar físico y mental de los jueces es un tema relevante y que existe margen de mejora en cuanto a las condiciones de trabajo y el apoyo proporcionado a los profesionales del sector judicial.

SITUACIONES/SENTIMIENTOS EN EL TRABAJO

Indique si su trabajo le genera alguna de las siguientes situaciones o sentimientos:

Situación/Sentimiento	Hombre	Mujer	Prefiero contestar no
Cumplimiento del deber	86%	88%	77%
Satisfacción	77%	78%	58%
Estrés	69%	75%	80%
Felicidad	72%	72%	55%
Apreciación	71%	70%	54%
Agotamiento físico	57%	64%	70%
Agotamiento emocional	53%	60%	72%
Ansiedad, agobio	50%	55%	61%
Temor e inseguridad	37%	39%	42%
Tristeza e melancolía	35%	37%	47%

En general, se observa que tanto hombres como mujeres experimentan sentimientos similares con relación a su trabajo, aunque las mujeres tienden a experimentar niveles más altos de estrés, agotamiento físico y emocional, ansiedad y tristeza en comparación con los hombres. Por otro lado, los que prefieren no identificarse muestran niveles más altos de estrés, agotamiento y otros sentimientos negativos, en comparación con los hombres y mujeres.

Además, es importante destacar que tanto hombres como mujeres informaron altos niveles de cumplimiento del deber y satisfacción en sus trabajos, lo cual indica un compromiso con su profesión. Sin embargo, este compromiso también puede estar relacionado con el estrés y agotamiento que experimentan.

TRANSTORNOS EN COLEGAS DEL PODER JUDICIAL

¿Conoce algún caso de colegas en el poder judicial que experimenten padecimientos como estrés, ansiedad, depresión, consumo de alcohol/drogas y otros trastornos?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No	982	19%
Sí, hay algunos casos	2286	44%

Sí, muchos	1920	37%
------------	------	-----

De acuerdo con los resultados, un 81% de los encuestados conoce casos de colegas en el poder judicial que experimentan padecimientos como estrés, ansiedad, depresión, consumo de alcohol/drogas y otros trastornos. De estos, el 44% afirma conocer algunos casos, mientras que el 37% señala que conoce muchos casos. Solo el 19% de los participantes no conoce casos de colegas con estos padecimientos.

Estos datos indican que los problemas de salud mental y consumo de alcohol/drogas pueden ser bastante comunes en el ámbito judicial, lo cual resalta la necesidad de abordar y ofrecer apoyo a los profesionales en este sector.

TEMA TABÚ: SALUD MENTAL EM JUEZAS Y JUECES

¿Considera que hablar de salud mental o estrés es un tema tabú cuando se trata de juezas y jueces y demás personas que integran el poder judicial?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No	2134	41%
Sí, puede ser	1639	32%
Sí	1415	27%

De los participantes de la encuesta, el 41% (2134) no considera que hablar de salud mental o estrés sea un tema tabú en el contexto judicial. Sin embargo, el 32% (1639) cree que podría ser un tema tabú, y el 27% (1415) está seguro de que sí lo es. Esto indica que una parte significativa de los encuestados percibe cierta resistencia o dificultad para abordar estos temas en su entorno laboral.

PADECIMIENTOS ACTUALES

¿Actualmente presenta uno o varios de estos padecimientos?

Padecimiento	Hombre	Mujer	Prefiero contestar no
Estrés	38%	42%	32%
Ansiedad	21%	23%	22%
Ns/no contesta	22%	16%	21%

Grupo 2_ Documento de referencia_ Evaluación del Desempeño_ Cuestionario General

Coord. Brasil_ España - XXI Cumbre Judicial Iberoamericana

Taller_ Caracas (Venezuela), 30 y 31 de marzo 2023

Agotamiento crónico	11%	14%	12%
Depresión	6%	5%	10%
Consumo de alcohol/drogas	1%	1%	3%

Los resultados muestran que el estrés es el padecimiento más común entre los participantes, afectando al 38% de los hombres, 42% de las mujeres y 32% de quienes prefirieron no contestar. La ansiedad también es un problema relevante, presente en el 21% de los hombres, 23% de las mujeres y 22% de quienes prefirieron no contestar.

El agotamiento crónico afecta al 11% de los hombres, 14% de las mujeres y 12% de quienes prefirieron no contestar. La depresión es menos común, pero aun así afecta al 6% de los hombres, 5% de las mujeres y 10% de quienes prefirieron no contestar. El consumo de alcohol y drogas es el menos prevalente, con solo el 1% de los hombres, 1% de las mujeres y 3% de quienes prefirieron no contestar reportándolo como un problema.

¿Indique cuáles pueden ser algunas de las fuentes de esos padecimientos?

Esta secuencia de respuestas subjetivas, para indicar los obstáculos y desafíos que enfrentan los jueces, destaca los puntos más fuertes indicados

Fuente de padecimiento	Concordancia
Carga de trabajo pesada	74%
Disponibilidad de personal de apoyo	57%
Remuneración	52%
Ambiente físico de trabajo, sistemas e estructuras institucionales	50%
Desarrollo profesional	50%
Disponibilidad de recursos tecnológicos	49%
Presión y/o crítica generada por los medios de comunicación y atención pública	49%
Tecnologías, software y sistemas utilizados por el poder judicial	49%
Inestabilidad em nombramientos	48%
Cambios normativos para la jubilación	46%
Cultura o valores institucionales	46%

Grupo 2_ Documento de referencia_ Evaluación del Desempeño_ Cuestionario General

Coord. Brasil_ España - XXI Cumbre Judicial Iberoamericana

Taller_ Caracas (Venezuela), 30 y 31 de marzo 2023

El desarraigo familiar al tener que trabajar en zonas lejanas al domicilio	43%
Relación con la dirección	42%
Especialidad jurisdiccional	40%
Relaciones con compañeros de trabajo o personal de apoyo	40%
Ejercicio judicial unipersonal o colegiado	38%
Riesgo a la integridad física, personal o familiar	38%
Intentos externos de presionar, amenazar o interferir en la función judicial, como las originadas en fuentes políticas o de otro tipo	38%
Falta de propósito o trabajo significativo	30%
Violencia laboral	22%

La fuente más común de padecimientos entre los participantes es la carga de trabajo pesada, con un 74% de concordancia. Otros factores relevantes incluyen la disponibilidad de personal de apoyo (57%), remuneración (52%), ambiente físico de trabajo y estructuras institucionales (50%), y desarrollo profesional (50%).

También se mencionan factores como la disponibilidad de recursos tecnológicos, presión mediática, tecnologías utilizadas en el poder judicial, inestabilidad en nombramientos, cambios normativos para la jubilación, cultura o valores institucionales, desarraigo familiar, relación con la dirección y especialidad jurisdiccional, entre otros. La violencia laboral es la fuente menos mencionada, con un 22% de concordancia.

Considera que esos padecimientos han conllevado algún impacto en estas áreas:

Área de impacto	Concordancia
Encontrar el equilibrio entre la vida profesional y personal	64%
Mejorar sus habilidades y conocimientos necesarios o útiles para el desempeño efectivo de las funciones judiciales	52%
Gestión de sus casos	46%
Capacidad o habilidad para "hacer el trabajo"	46%
Escuchar sus casos	43%
Interactuar con demás personas de su trabajo y personas usuarias	43%

Dictar decisiones y sentencias	41%
--------------------------------	-----

Los padecimientos mencionados parecen afectar principalmente el equilibrio entre la vida profesional y personal, con un 64% de concordancia. Además, impactan en áreas como la mejora de habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño efectivo de las funciones judiciales (52%), la gestión de casos (46%), la capacidad o habilidad para "hacer el trabajo" (46%), la atención a los casos (43%), la interacción con colegas y usuarios (43%) y la dictación de decisiones y sentencias (41%). Estos resultados sugieren que los padecimientos pueden tener un efecto significativo en varios aspectos del desempeño laboral de los participantes.

PREOCUPACIÓN DE BIENESTAR JUDICIAL

¿Tiene alguna preocupación actual sobre su propio bienestar físico o mental o de alguno de sus colegas en el poder judicial?

Respuesta	Hombre	Mujer	Prefiero contestar no	Total
Sí	1587	1663	28	3278
No	1002	900	8	1910

En cuanto a las preocupaciones actuales sobre el bienestar físico o mental de los participantes o sus colegas en el poder judicial, la mayoría (aproximadamente 63%) expresó preocupación, siendo 1587 hombres y 1663 mujeres. Por otro lado, aproximadamente el 37% no manifestó preocupaciones al respecto, siendo 1002 hombres y 900 mujeres. Estos datos reflejan que las preocupaciones relacionadas con el bienestar físico y mental son comunes entre los participantes de la encuesta.

En su rama del poder judicial, ¿cuáles son los principales obstáculos que percibe para lograr un bienestar mental y físico para usted y sus colegas?

Los puntos más fuertes indicados como obstáculos y desafíos que enfrentan juezas y jueces para lograr un bienestar mental y físico
Exceso de trabajo, extensas horas de trabajo, alta carga procesal
Desproporcionalidad entre el número de asuntos y el de jueces
Plazos ajustados y repetición de casos a granel
Inestabilidad económica e inseguridad
Falta de apoyo institucional

Problemas de infraestructura, como el entorno de trabajo y el equipo inadecuado, la falta de sistemas informatizados y recursos humanos capacitados
Inseguridad laboral, alta de independencia judicial e intrusión de entidades externas
Presión sobre la productividad; excesiva e intromisión de órganos administrativos
Falta de políticas de bienestar personal y salud física y psicológica para los profesionales
Falta de cobertura médica adecuada, apoyo psicológico y apoyo emocional
Falta de incentivos, reconocimiento y apreciación profesional

MEDIDAS DE BIENESTAR JUDICIAL

APOYO PARA BIENESTAR DE JUEZAS E JUECES Y DEMÁS PERSONAS

¿Ofrece su poder judicial algún tipo de apoyo para promover el bienestar de juezas y jueces y demás personas que integran el poder judicial? (por ejemplo, capacitación; soporte psicológico; materiales de orientación; apoyo entre pares; programas de apoyo a la salud física, etc.)

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	2104	41%
No	3084	59%

En cuanto al apoyo ofrecido por el poder judicial para promover el bienestar de los jueces y demás personas que integran el poder judicial, el 41% de los participantes (2104 personas) indicó que sí se ofrecía algún tipo de apoyo, mientras que el 59% (3084 personas) afirmó que no se proporcionaba dicho apoyo. Esto indica que existe una falta de recursos y programas de bienestar en el poder judicial para una proporción significativa de los encuestados.

ES SUFICIENTE EL NIVEL DE APOYO DIPONIBLE

¿Es suficiente el nivel de apoyo disponible?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	702	14%

No	4486	86%
----	------	-----

En cuanto a la suficiencia del nivel de apoyo disponible para el bienestar de los jueces y demás personas que integran el poder judicial, sólo el 14% de los participantes (702 personas) consideró que el apoyo disponible era suficiente. Por otro lado, el 86% (4486 personas) opinó que el nivel de apoyo no era suficiente. Estos resultados destacan la necesidad de mejorar y ampliar las medidas de apoyo para el bienestar de los profesionales en el ámbito judicial.

FORMACIÓN SOBRE BIENESTAR JUDICIAL

¿Alguna vez ha Usted recibido alguna formación en relación con el bienestar judicial?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	3750	72%
No	1438	28%

En cuanto a la formación en relación con el bienestar judicial, el 72% de los participantes (3750 personas) afirmó haber recibido algún tipo de formación en este aspecto. Por otro lado, el 28% (1438 personas) indicó que no había recibido formación sobre bienestar judicial. Estos resultados sugieren que, a pesar de la necesidad de mejorar el apoyo en este ámbito, una mayoría de los encuestados ha tenido acceso a formación relacionada con el bienestar judicial.

EVALUACIONES PERIÓDICAS DE SALUD E FRECUENCIA

¿El Poder Judicial realiza evaluaciones periódicas de salud de juezas y jueces? ¿Con qué frecuencia?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No realiza evaluaciones	4060	78%
Si, con frecuencia anual o inferior	949	18%
Si, con frecuencia bianual o superior	179	3%

Según los resultados de la encuesta, el 78% (4060 personas) de los participantes afirmaron que el Poder Judicial no realiza evaluaciones periódicas de salud de juezas y jueces. El 18% (949 personas) indicó que se

realizan evaluaciones con frecuencia anual o inferior, mientras que solo el 3% (179 personas) mencionó que se realizan evaluaciones con frecuencia bianual o superior. Estos datos reflejan la necesidad de implementar y mejorar las evaluaciones periódicas de salud para garantizar el bienestar de los profesionales del Poder Judicial.

SEPARACIÓN JUDICIAL POR SALUD Y RECURSO

¿El ordenamiento jurídico determina causales de separación de la función jurisdiccional por razones de salud contra la voluntad de juezas y jueces?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No hay separación por salud	3512	68%
Hay separación y régimen de impugnación	1357	26%
Hay separación, pero no hay régimen de impugnación	319	6%

De acuerdo con la encuesta, el 68% (3512 personas) de los participantes indicaron que no hay separación de la función jurisdiccional por razones de salud en el ordenamiento jurídico. El 26% (1357 personas) afirmó que existe separación y un régimen de impugnación, mientras que el 6% (319 personas) señaló que hay separación, pero no existe un régimen de impugnación. Esto muestra que la mayoría de los encuestados no enfrentan la posibilidad de ser separados de sus funciones por razones de salud, aunque una parte significativa sí lo hace, con diferentes grados de protección a través de mecanismos de impugnación.

INGRESO POR INCAPACIDAD DE JUEZAS Y JUECES

¿Reciben las juezas y los jueces que no pueden trabajar por razones de salud algún tipo de ingreso para sustituir la remuneración por el trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	2875	55%
No	2313	45%

Según los resultados de la encuesta, el 55% (2875 personas) de los jueces y juezas reciben algún tipo de ingreso sustitutivo cuando no pueden trabajar por razones de salud. Por otro lado, el 45% (2313 personas) de los participantes no recibe ningún tipo de ingreso en estas situaciones. Esto indica que, aunque más de la mitad de los encuestados cuentan con algún

tipo de apoyo económico en caso de no poder trabajar por razones de salud, aún existe un porcentaje considerable que no cuenta con este respaldo financiero.

INVOCAR RAZONES DE SALUD EN DEFENSA DE JUEZAS Y JUECES

¿Pueden las juezas y los jueces invocar razones de salud en su defensa si reciben una evaluación de bajo rendimiento?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	1979	38%
No	3209	62%

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, el 38% (1979 personas) de los jueces y juezas pueden invocar razones de salud en su defensa en caso de recibir una evaluación de bajo rendimiento. Sin embargo, el 62% (3209 personas) de los participantes no tienen la posibilidad de utilizar razones de salud como argumento en su defensa ante una evaluación negativa. Esto sugiere que existe una mayoría en la que las razones de salud no son consideradas al evaluar el rendimiento de jueces y juezas.

BIENESTAR JUDICIAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

IMPACTO DE LA PANDEMIA

¿La pandemia ha impactado su bienestar físico y/o mental?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Se ha deteriorado	2025	39,03 %
No ha cambiado	2688	51,81 %
Ha mejorado	475	9,16 %

Se puede observar que el 39,03% de los encuestados informaron que su bienestar físico y/o mental se ha deteriorado durante la pandemia. Por otro lado, el 51,81 % de los participantes indicaron que no ha habido cambios en su bienestar, mientras que el 9,16 % mencionó que su bienestar ha mejorado. Esto sugiere que la pandemia ha tenido un impacto negativo en el bienestar físico y mental de una proporción menor de los profesionales del poder judicial, pero significativa.

FACTORES DE DETERIORO FÍSICO/MENTAL COVID-19

Si su bienestar físico y/o mental se ha deteriorado durante la pandemia de COVID-19, ¿cuáles fueron algunos de los factores contribuyentes para ello?

Factor	Concordancia
Cambios en la forma habitual de vivir y trabajar	77 %
Fatiga de pantalla	73 %
Carga de trabajo pesada	73 %
Creciente acumulación de casos	72 %
Horas de trabajo demasiado largas	69 %
Problemas de salud o miedo a los problemas de salud	69 %
Aislamiento	69 %
Condiciones físicas de trabajo o equipos insuficientes en la oficina, en casa	66 %
Falta de contacto personal con colegas y personas usuarias de la corte	66 %
Necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías	60 %

Según los resultados, el factor más común que contribuyó al deterioro del bienestar físico y/o mental durante la pandemia fue "cambios en la forma habitual de vivir y trabajar", con un 77 % de concordancia. Otros factores importantes incluyen la fatiga de pantalla, la carga de trabajo pesada, la creciente acumulación de casos y las horas de trabajo demasiado largas. También se mencionaron problemas de salud o miedo a los problemas de salud, aislamiento, condiciones físicas de trabajo o equipos insuficientes en la oficina o en casa, falta de contacto personal con colegas y usuarios de la corte, y la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías. Estos factores reflejan el impacto negativo de la pandemia en el bienestar físico y mental de los profesionales del poder judicial.

FACTORES PARA MEJORA DE BIENESTAR PANDEMIA COVID-19

Si su bienestar físico y/o mental ha mejorado durante la pandemia de COVID-19, ¿cuáles fueron algunos de los factores contribuyentes para ello?

Factor	Concordancia
Mejor conciliación entre la vida laboral y familiar	83 %
Modernización de los sistemas y procesos de trabajo	81 %
Mayor eficiencia en el trabajo (por ejemplo, menos interrupciones, más control sobre su día, etc.)	81 %
Trabajo remoto de un sitio a su oficina	79 %
Mejores posibilidades para mantener un bienestar mental esperado	78 %
Horarios de trabajo flexibles	77 %
Seguridad mejorada y seguridad personal	74 %
Más tiempo para actividades físicas	73 %

Según los resultados, el factor más común que contribuyó a la mejora del bienestar físico y/o mental durante la pandemia fue "mejor conciliación entre la vida laboral y familiar" con un 83 % de concordancia. Otros factores importantes incluyen la modernización de los sistemas y procesos de trabajo, mayor eficiencia en el trabajo, trabajo remoto de un sitio a su oficina, mejores posibilidades para mantener un bienestar mental esperado, horarios de trabajo flexibles, seguridad mejorada y seguridad personal, y más tiempo para actividades físicas. Estos factores reflejan los aspectos positivos que algunos profesionales del poder judicial experimentaron durante la pandemia en términos de bienestar físico y mental.

IMPORTANCIA DEL BIENESTAR JUDICIAL

IMPACTO DEL ESTRÉS JUDICIAL Y FALTA DE BIENESTAR EN ASPECTOS CLAVE

¿Considera que el estrés judicial y la falta de bienestar pueden afectar o crear limitaciones a alguno de los siguientes aspectos?

Aspecto	Concordancia
Eficiencia de la justicia y de la administración judicial	62 %
Calidad de las decisiones y juicios	59 %
Confianza pública en el poder judicial	57 %
Integridad de juezas y jueces y del poder judicial	55 %

Acceso a la justicia	45 %
Equidad procesal	41 %
Imparcialidad de juezas y jueces y del poder judicial	35 %

Según los resultados, el estrés judicial y la falta de bienestar pueden tener un impacto negativo en diversos aspectos del sistema judicial. Los encuestados consideran que la eficiencia de la justicia y de la administración judicial es el aspecto más afectado (62 % de concordancia), seguido de la calidad de las decisiones y juicios (59 %), la confianza pública en el poder judicial (57 %) y la integridad de juezas y jueces y del poder judicial (55 %). Otros aspectos afectados incluyen el acceso a la justicia (45 %), la equidad procesal (41 %) y la imparcialidad de juezas y jueces y del poder judicial (35 %). Estos resultados indican que es importante abordar el estrés y el bienestar en el poder judicial para garantizar un sistema de justicia eficiente y confiable.

EL CAMINO A SEGUIR

SERVICIOS Y APOYO DESEABLES PARA BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL EN EL PODER JUDICIAL

¿Qué tipo de servicios o apoyo de su poder judicial le parecerían deseables para mantener o mejorar su bienestar físico o mental?

Tipo de servicio o apoyo	Cantidad	Porcentual
Capacitación	1774	32 %
Materiales de orientación escritos	761	14 %
Apoyo psicológico (asesoramiento y terapia)	733	13 %
Exámenes de salud	708	13 %
Otros recursos (aplicaciones, pódcast, foros de ayuda en línea)	470	8 %
Orientación profesional o consejo consultivo	223	4 %
Clases de ejercicios físicos	218	4 %
Medidas de adaptación del puesto de trabajo	204	4 %
Otros	197	4 %

Oportunidades de apoyo entre pares (tutoría o coaching)	171	3 %
Subsidios o instalaciones de gimnasio / acondicionamiento físico	137	2 %

El tipo de servicio o apoyo más deseado por los encuestados para mantener o mejorar su bienestar físico y mental en el Poder Judicial es la capacitación, con un 32 % de preferencia. Esto indica que una parte significativa de los encuestados considera que la formación en bienestar y manejo del estrés es fundamental para enfrentar los desafíos de su profesión.

Los materiales de orientación escritos y el apoyo psicológico, como asesoramiento y terapia, también fueron mencionados como recursos valiosos, con un 14 % y un 13 % respectivamente. Esto sugiere que los profesionales del Poder Judicial reconocen la importancia de contar con información y apoyo emocional adecuados para enfrentar los desafíos de su labor.

Además, se observa que el 13 % de los encuestados considera importante la realización de exámenes de salud y un 8 % prefiere otros recursos como aplicaciones, pódcast o foros de ayuda en línea. Estos resultados resaltan la necesidad de un enfoque integral que incluya tanto la salud física como la mental.

Por último, se destacan también las medidas de adaptación del puesto de trabajo, oportunidades de apoyo entre pares, y subsidios o instalaciones de gimnasio/acondicionamiento físico como opciones relevantes, aunque en menor medida.

En conclusión, los profesionales del Poder Judicial consideran que una combinación de capacitación, materiales de orientación, apoyo psicológico y recursos adicionales podría contribuir a mejorar su bienestar físico y mental. Es valioso tener en cuenta estas preferencias al diseñar e implementar programas y políticas para abordar el estrés y fomentar el bienestar en el ámbito judicial.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El estudio presentado reveló varios aspectos relacionados con el bienestar físico y mental de los jueces y juezas. Los resultados mostraron que muchos profesionales enfrentan desafíos significativos, como carga de trabajo pesada, estrés, ansiedad y dificultades para encontrar un equilibrio entre la vida profesional y personal. Además, se constató que no todos los profesionales tienen acceso a recursos y apoyo adecuados para abordar estos problemas.

En función de estas conclusiones, proponemos las siguientes acciones concretas para mejorar el bienestar físico y mental de los profesionales del poder judicial:

1. **Distribución más equitativa y asumible de carga de trabajo:** Realizar auditorías y evaluaciones periódicas de las políticas y procesos relacionados con la carga de trabajo. Los beneficios incluyen una distribución más equitativa del trabajo. Distribución más equitativa y asumible de carga de trabajo. Levantamiento de buenas prácticas.
2. **Remuneración y progresión en la carrera:** Los beneficios incluyen una mayor satisfacción laboral.
3. **Programas de capacitación y formación:** Implementar cursos y talleres regulares centrados en habilidades de gestión del estrés, comunicación eficiente, resolución de conflictos y liderazgo. Estas actividades pueden ser llevadas a cabo tanto en persona como en línea. Los beneficios incluyen una mayor capacidad de los profesionales para enfrentar situaciones difíciles y una comunicación más efectiva entre colegas. (Redes)
4. **Asesoramiento y apoyo psicológico:** Establecer un servicio de asesoramiento y apoyo psicológico interno o externo que brinde atención confidencial y personalizada a los profesionales del poder judicial. Los beneficios incluyen la identificación temprana de problemas de salud mental y un mejor manejo del estrés y de la ansiedad.
5. **Programas de apoyo entre pares:** Fomentar la creación de grupos de apoyo informales entre colegas que permitan compartir experiencias, preocupaciones y estrategias de afrontamiento. Estos grupos pueden ser mediados por profesionales de la salud mental. Los beneficios incluyen el fortalecimiento de la solidaridad y el apoyo emocional entre colegas.
6. **Actividades físicas y de relajación:** Ofrecer acceso a actividades como clases de yoga, meditación o gimnasia laboral en las instalaciones del poder judicial o mediante convenios con centros deportivos y de bienestar. Los beneficios incluyen una mejora en la salud física y mental, reducción del estrés y aumento de la concentración.
7. **Flexibilidad en el trabajo:** Sin afectar a la productividad del juez, implementar políticas de horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto parcial o licencias temporales para permitir a los profesionales adaptar su rutina laboral a sus necesidades personales. Los beneficios incluyen un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal y una mayor satisfacción laboral. Levantamiento de buenas prácticas. Incorporar políticas de conciliación de la vida familiar para los hombres e las mujeres.
8. **Espacios de descanso y ocio:** Crear áreas de descanso y ocio en los edificios del poder judicial, como salas de lectura, espacios verdes y áreas de relajación. Los beneficios incluyen la reducción del estrés y la promoción de la interacción social entre colegas.

9. **Campañas de concienciación:** Llevar a cabo campañas de concienciación en el poder judicial sobre la importancia de la salud mental y el bienestar en el entorno laboral. Los beneficios incluyen una mayor comprensión de los desafíos de salud mental y una mayor disposición para buscar apoyo cuando sea necesario.
10. **Monitoreo y evaluación:** Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para medir el progreso e impacto, y establecimiento de sistema de alertas tempranas de riesgos de su actividad, de las acciones y programas implementados, ajustando las estrategias según sea necesario. Los beneficios incluyen una mejor comprensión de las acciones efectivas y la capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes.
11. **Alianzas con organizaciones especializadas:** Establecer alianzas con organizaciones especializadas en salud mental y bienestar, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Asociación Mundial para la Salud Mental (WFMH) y otras organizaciones locales y regionales. Estas alianzas podrían incluir la colaboración en la creación de materiales educativos, la realización de investigaciones conjuntas y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en la promoción del bienestar en el ámbito judicial. Además, estas organizaciones podrían ofrecer capacitación especializada y asesoramiento técnico para desarrollar programas e intervenciones adecuados a las necesidades específicas del poder judicial. Los beneficios de estas alianzas incluyen el acceso a recursos y conocimientos especializados y la posibilidad de aprender de experiencias exitosas en otros contextos.
12. **Implementar investigaciones sobre el bienestar:** Una buena práctica para evaluar el bienestar judicial puede ser realizar investigaciones periódicas y confidenciales sobre la salud física y mental de los jueces. Estas encuestas pueden ser realizadas por un equipo de profesionales de la salud calificados independientes del sistema judicial, con el fin de garantizar la confidencialidad e imparcialidad de los resultados. Además, es importante que la información recopilada se utilice para desarrollar políticas y programas de bienestar específicos para satisfacer las necesidades identificadas, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.
13. **Conectar salud y condiciones de trabajo con evaluación de desempeño.** Evaluar el desempeño de los jueces tomando en cuenta su salud y las condiciones de trabajo que se le ofrecen. Permitir que esas materias sean empleadas en la defensa de un magistrado.
14. **Política de adaptación de puestos de trabajo.** Permitir a jueces y juezas que están atravesando problemas físicos o psicológicos en procesos de recuperación puedan mantenerse o reintegrarse a su puesto de trabajo con una carga adaptada a su nueva situación, de manera transitoria.

15. **Política de seguridad.** Políticas que aseguren la seguridad personal de los jueces, sobre todo en zonas conflictivas.

(incluir sugerencias Dr. Juan)

Carga mental

Tecnoestrés

Prevención de conflictos interpersonales en la sede judicial

Percepción de la desconexión digital

Información y visibilidad en todos los entornos de web de todo el material referente a protección y prevención de riesgos

La implementación de estas propuestas puede ayudar a crear un entorno laboral más saludable y solidario para los profesionales del poder judicial, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y, en consecuencia, la eficacia e independencia judicial en la prestación de servicios a la sociedad.