



**ACADEMIA
JUDICIAL
CHILE**

JUDICATURA DE PRIMERA INSTANCIA: ALGUNAS INDAGACIONES A 25 AÑOS DE LA CREACIÓN DE LA ACADEMIA JUDICIAL

ENERO 2020.

PREPARADO POR:
*Juan Cristóbal Cox
Gerente Académico
Academia Judicial*

ALGUNAS INDAGACIONES A 25 AÑOS DE LA CREACIÓN DE LA ACADEMIA JUDICIAL

CONTENIDOS

01	INTRODUCCIÓN
03	METODOLOGÍA
08	PRINCIPALES RESULTADOS
	Características demográficas
	Relación con el Poder Judicial
	Formación académica
	El ingreso al Poder Judicial
	Relación con el Programa de Formación
	Relación con el Programa de Perfeccionamiento
	Sentido y efecto labor del juez/za
	Ética judicial y profesional
	Principales desafíos Academia Judicial
39	ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES
43	BIBLIOGRAFÍA

ANEXO 1	ENCUESTA 1992
----------------	---------------

ANEXO 2	ENCUESTA 2019
----------------	---------------



Introducción

El presente estudio se enmarca en la conmemoración de los 25 años desde la creación de la Academia Judicial de Chile. En este contexto, y como una manera de analizar los cambios en la Judicatura y en particular, en los/as destinatarios/as de la Academia Judicial, se decidió replicar el estudio "*Judicatura de Primera instancia: algunas indagaciones*" (Bascuñán V., Sierra I., & Varas B. , 1993). Este trabajo fue realizado un año antes de la fundación de la Academia Judicial, en el marco de Proyecto de capacitación, gestión y política Judicial de la Corporación de Promoción Universitaria, con la colaboración de la Asociación Nacional de Magistrados, el Instituto de Estudios Judiciales y con financiamiento de Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo. Antes de iniciar el trabajo de la Academia Judicial, y como parte de un diagnóstico mayor de las necesidades de cambio del sistema y de capacitación de sus integrantes, se aplicó un cuestionario a los/as 325 jueces/zas y secretarios/as en ejercicio en el Poder Judicial en el año 1992. En ese momento, el objetivo del estudio fue caracterizar a los/as integrantes de la magistratura en primera instancia y conocer sus opiniones respecto a su formación en Derecho.

Se obtuvo información relevante sobre las trayectorias académicas y profesionales de los/as encuestados/as y respecto a las opiniones de jueces/zas y secretarios/as en relación a los estudios legales recibidos y a las carencias en estudios de Derecho en tres dimensiones: formación teórica dogmática, formación práctica-clínica y las informaciones acerca de las regulaciones éticas de la abogacía.

" El objetivo en 1992 fue caracterizar a los/as integrantes de la magistratura en primera instancia y conocer sus opiniones respecto a su formación en Derecho. "

Han pasado 27 años desde la aplicación de esa encuesta. La sociedad ha cambiado, el sistema judicial ha mutado y el Poder Judicial ha experimentado múltiples variaciones cualitativas y cuantitativas. A modo de ejemplo, en el año 1992, existían 325 jueces y juezas de letras de primera instancia en el Poder Judicial. En el año 2019 existen 1.624 juezas, jueces, secretarias y secretarios.

En el año 1992 los hombres eran mayoría, en el 2019 lo son las mujeres. En el año 1992, más del 85% egresaban de cuatro universidades. En el año 2019, esas cuatro universidades entregaron títulos de abogados/as a menos del 50% de nuestros/as encuestados/as, existiendo actualmente más de 33 universidades de origen.

La creación de la Academia Judicial implicó un cambio significativo en el sistema y principalmente, en las vías de acceso y de perfeccionamiento de sus integrantes. Al cumplir 25 años de la dictación de la ley n° 19.346, nos ha parecido necesario replicar el estudio antes mencionado, pero adaptándolo a la realidad actual y buscando hacer el ejercicio comparativo de las características cualitativas y cuantitativas de nuestros/as destinatarios/as, así como de los impactos percibidos del trabajo de la Academia.

Para eso, en conjunto con los autores originales se diseñó una versión digital y actualizada del cuestionario, la cual se envió a la totalidad de jueces/zas y secretarios/as del Poder Judicial (1.624 personas). Se obtuvieron 371 respuestas, lo que equivale al 22,8% de la población que se quiere representar.

El presente documento, sintetiza los principales resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado. Para eso, se inicia por describir la metodología utilizada y presentar la muestra obtenida. Posteriormente se describen los principales resultados obtenidos en las 31 preguntas del cuestionario y se comparan con los resultados obtenidos en el año 1992. Finalmente, se entregan algunas reflexiones y conclusiones a partir de los resultados obtenidos.

Jueces/zas de primera instancia

325

1.624

Año 1992

Año 2019



Metodología

El estudio puede caracterizarse como descriptivo, comparativo y exploratorio. Descriptivo porque busca caracterizar las trayectorias y opiniones respecto al desarrollo profesional de una muestra de jueces/zas y secretarios/as de tribunales del Poder Judicial. Es comparativo porque busca confrontar los datos obtenidos en el año 1992 con los relevados en el 2019.

Finalmente, es exploratorio porque no parte de hipótesis de trabajo pre-establecidas, sino que busca explorar posibles resultados emergentes.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio definió sus objetivos específicos de la siguiente forma: a) Describir las trayectorias académicas y profesionales de los/as jueces/zas y secretarios/as en ejercicio, así como su visión respecto a su desarrollo profesional y la influencia de la Academia Judicial en ese proceso. b) Comparar los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios del año 1992 y 2019. Este análisis comparado permitirá explorar la potencial incidencia de la Academia Judicial en las respectivas trayectorias y procesos de desarrollo profesional.

A continuación se describen los instrumentos de recolección de información utilizados, las características de su aplicación, la representatividad de la muestra y las técnicas estadísticas descriptivas utilizadas para el análisis de los resultados.

a) Técnicas de recolección de información

El estudio consistió en la aplicación de un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, elaborado a partir del instrumento original del estudio “Judicatura en primera instancia: algunas indagaciones” (1993). El formato, preguntas y alternativas se adaptaron al contexto de aplicación actual (encuesta en línea enviada por correo electrónico) y se agregaron preguntas referidas al impacto de los programas de perfeccionamiento y formación de la Academia Judicial, así como a la ética profesional y a los desafíos futuros de la institución. La adaptación fue validada por los autores originales, quienes propusieron también algunas preguntas nuevas. El cuestionario quedó compuesto por 31 preguntas, sistematizadas en la siguiente tabla.

TABLA 1
Distribución por temas Encuesta 2019

TEMA	NRO. PREGUNTAS
Información demográfica	3
Trayectoria académica y de perfeccionamiento	7
Trayectoria en el Poder Judicial	7
Variables que incidieron en decisión de ingreso al PJUD	5
Programa de Formación Academia Judicial	5
Programa de Perfeccionamiento Academia Judicial	1
Impactos y desafíos éticos del cargo	3
TOTAL	31

b) Muestra del estudio

El cuestionario elaborado fue enviado por correo electrónico a los/as 1.624 juezas, jueces, secretarías y secretarios de primera instancia del Poder Judicial, quienes contestaron entre el 2 y el 23 de septiembre 2019. Se obtuvieron 371 respuestas, de las cuales 316 estaban completas. Esto representa un 22,8% de la población de estudio, lo que es estadísticamente significativo, con un margen de error de 5%.

A continuación, se comparan los resultados de la muestra y de la población respecto a las variables de sexo, cargo, antigüedad y competencia en la que ejercen. En la muestra obtenida, el 53% (197) son mujeres y el 47% (174) son hombres. En la población que se busca representar esta proporción es bastante similar (40,1% de hombres y 59,9% mujeres), aunque aún más feminizada.

TABLA 2
Distribución por sexo - Encuesta 2019

	Población 2019	Muestra 2019
Masculino	40,1	47
Femenino	59,9	53
Total	100	100

Entre quienes contestaron la encuesta, el 91% planteó ser jueces o juezas y el 9% secretarios/as. Esta proporción es muy similar a la proporción existente en la población que se quiere representar, ya que la población real de jueces/zas y secretarios/as se distribuye de la siguiente manera: 88,8% de jueces y 11,2% de secretarios/as.

Al analizar la antigüedad en el Poder Judicial, también se pueden observar similitudes que permiten plantear que la muestra es representativa. Mientras la población real tiene una antigüedad promedio de 17 años, la muestra obtenida tiene una antigüedad promedio de 17,2 años.

Finalmente, al revisar las competencias de las personas que contestaron la encuesta, se puede observar la siguiente distribución:

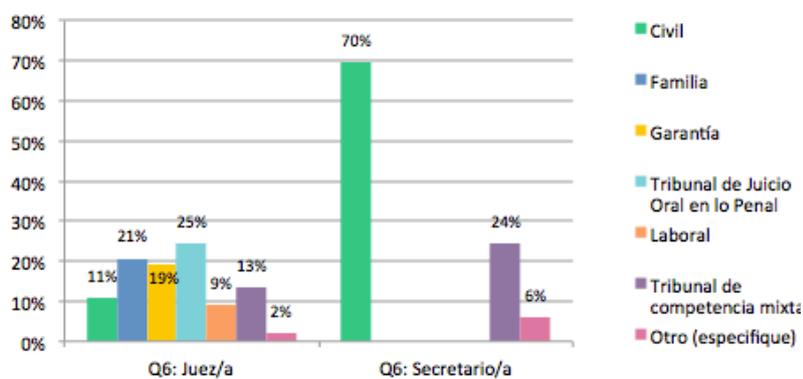
TABLA 3
Distribución por competencia - Encuesta 2019

COMPETENCIA	PORCENTAJE (N)
Civil	16% (60)
Familia	19% (70)
Garantía	18% (65)
Tribunal de juicio oral en lo penal	22% (83)
Laboral	8% (31)
Tribunal de competencia mixta	14% (53)
Otro	2% (9)
TOTAL	371

Al analizar las competencias de origen de nuestra muestra, se observa que 40% desarrolla sus funciones en tribunales con competencia penal (Tribunales de Juicio Oral en lo Penal y de Garantía); el 19% se desempeña en Tribunales de Familia; 18% realiza sus funciones en tribunales de competencia común; en los juzgados civiles un 16% y sólo un 8% se desempeña en tribunales con competencia laboral (ya sea de Juzgado de Letras del Trabajo o bien en los de Cobranza Laboral y/o Previsional.

Si se diferencian las competencias de ejercicio de juezas, jueces, secretarias y secretarios, se puede graficar de la siguiente manera la información.

GRÁFICO 1
Distribución por competencia - Encuesta 2019



Al analizar la distribución de competencias de cada cargo, se observa que en el caso de los/as jueces/zas están representadas las seis competencias (aunque con porcentajes disímiles) en los que pueden ejercer. En la opción "Otros" se destacan competencias como cobranza laboral y previsional y en Corte de Apelaciones. Respecto a las secretarias y los secretarios, la distribución confirma que ejercen en las competencias civiles y juzgado de competencia común. No existe una categoría otros en secretarios/as.

Respecto a la representatividad de los tamaños muestrales obtenidos en las diferentes competencias, se pueden plantear que se logra dar cuenta de la diversidad de éstas, pero que hay algunas en los que hay una leve sobre-representación.

En los siguientes gráficos se presenta la distribución de competencias por cargo.

GRÁFICO 2

% de Jueces/zas que contestan encuesta versus la dotación 2019



GRÁFICO 3

% de secretarios/as que contestan encuesta versus la dotación 2019



Los gráficos anteriores permiten ilustrar la similitud entre la muestra obtenida y la población que se buscaba representar. En el caso de las competencias de Familia, Garantía y de Tribunales Oral en Lo Penal, se observa una leve sobre-representación (porcentaje en encuesta es mayor) que se considerará al momento de interpretar los datos generales. Es importante destacar que debido al bajo número de casos en algunas sub-categorías, en las comparaciones entre éstas resulta complejo obtener diferencias “estadísticamente significativas” (pero cuando sea el caso se señalará).

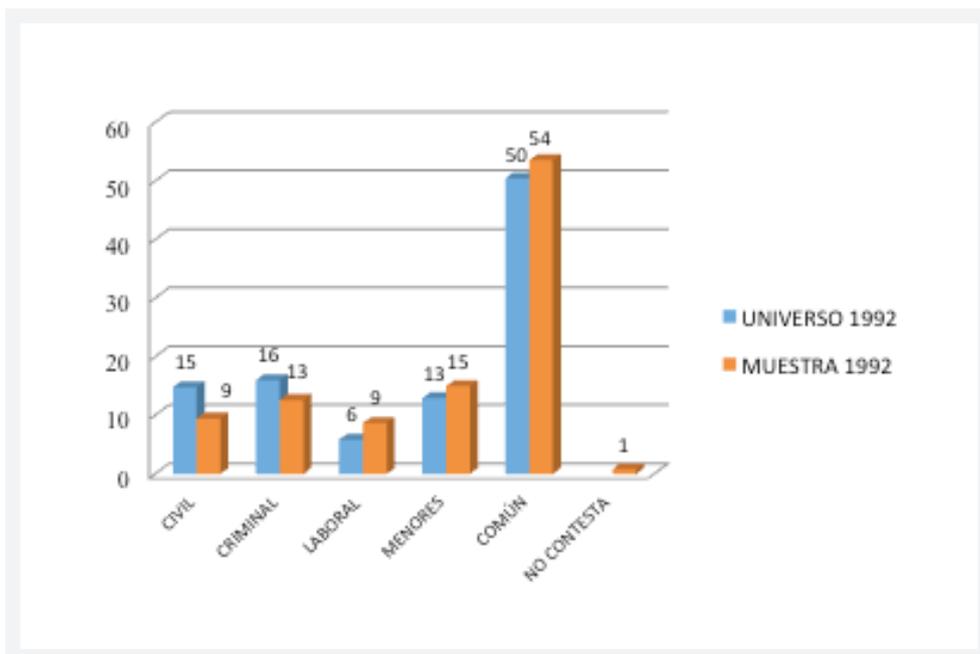
La información recolectada a través de la encuesta en línea fueron procesadas por la aplicación *SurveyMonkey* y el procesador de datos Excel, más específicamente sus funciones de estadísticas descriptivas. Los análisis de las respuestas abiertas se hicieron haciendo referencia a la *Grounded Theory*, y más específicamente a sus etapas de codificación abierta y selectiva.

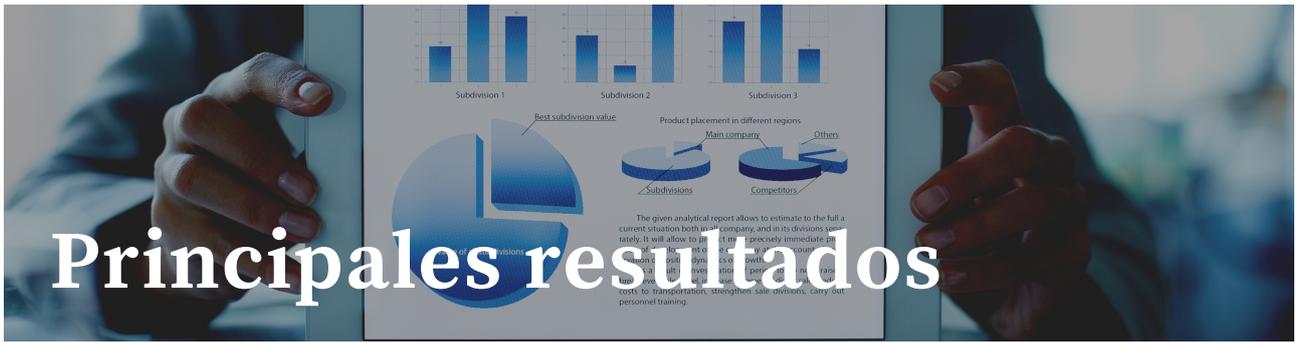
La información recolectada fue procesada, descrita y comparada con los resultados obtenidos en la aplicación del año 1992.

La metodología de la encuesta del año 1992 puede sintetizarse así:

- Metodología descriptiva y exploratoria, basada en un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas enviado por correo a los/as 325 jueces/zas y secretarios/as con cargo titular en el año 1992. Los cuestionarios fueron contestados entre agosto y octubre del año 1992.
- El universo fue de 325 jueces/zas de letras de primera instancia en cargo durante segundo semestre 1992. Se recibieron 127 respuestas (39,7% del total), 72 hombres, 52 mujeres y 3 no contestan.

GRÁFICO 4
Distribución por competencia -
Encuesta 1992





Principales resultados

Para dar cuenta de los principales resultados obtenidos, se comenzará por describir las características demográficas de los/as encuestados/as. Posteriormente, se analizará la relación con el Poder Judicial y la formación de pre y post-gradado de las personas que conforman esta muestra. Posteriormente, se presentarán las razones para el ingreso al Poder Judicial que declaran. Para luego continuar con las respuestas respecto al Programa de Formación y al Programa de Perfeccionamiento. El último punto incluye los resultados obtenidos respecto al sentido y los desafíos éticos en el desempeño del cargo.

I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

A) EDAD

Una primera variable de analizar, es la edad de las personas que conforman la muestra. En el año 2019, los/as encuestados/as indican tener un promedio de 48 años, siendo 31 años la edad mínima y 73 la edad máxima. Estas estadísticas, así como la distribución que se presenta a continuación, representan la diversidad etárea de los/as destinatarios/as de la Academia Judicial.

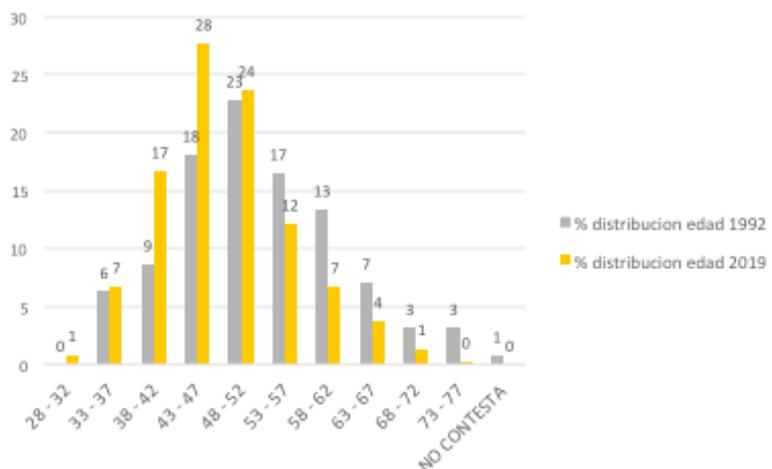
Se encuentran representadas distintas generaciones y diferentes etapas de la adultez (temprana, media, tardía) con la diversidad de desafíos que esto implica. En el año 1992, el promedio de edad era levemente superior (49,8 años), siendo 74 años el máximo de edad y 34 el mínimo.

Tabla 4
Distribución etárea- Muestras 1992 y 2019

	Encuesta 1992	Encuesta 2019
Promedio	49,81	48
Mínimo	34	31
Máximo	74	73

Para poder analizar mejor las distribuciones de las edades, resulta ilustrativo el siguiente gráfico:

GRÁFICO 5
Distribución de edades- Muestras 1992 y 2019



Al comparar las distribuciones de las edades de las dos muestras, se confirma la leve tendencia a la reducción de edad que se observa en el promedio. Mientras el rango de edad que va de 38 a 52 años representaba 50% de los/as encuestados/as en 1992, en el año 2019 representa el 69%. Esto implica un aumento del 19%. Por otro lado, mientras el rango de edad que va de 53 a 67 años representaba 37% en 1992, en el año 2019 solo representa el 23% (lo que implica una reducción de 14%).

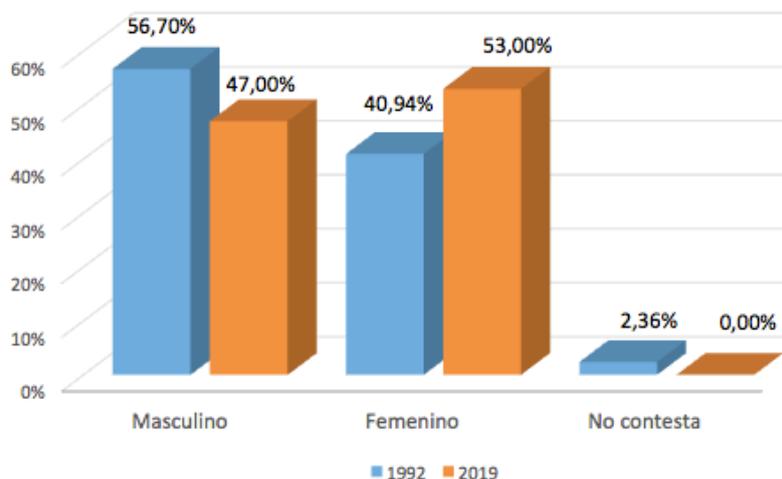
Estos cambios en la distribución ilustran la leve reducción de la edad promedio de jueces, juezas, secretarías y secretarios titulares. Llama la atención que esta reducción sea tan leve, considerando el gran número de incorporaciones de nuevos/vas integrantes que las diferentes reformas implicaron (de 325 en 1992 a 1624 en 2019).

La heterogeneidad en las edades de los/as destinatarios/as de la Academia Judicial implica un importante desafío para la generación de instancias y herramientas de apoyo al perfeccionamiento y desarrollo profesional adaptadas a las características particulares de cada grupo etario.

B) SEXO

En la encuesta del año 1992, el 40,9% de las personas declaró ser mujer y el 56,7% ser hombre (2,4% no contestó). Resulta interesante de constatar, que en el año 2019, la proporción se ha invertido. El 53% (197) indicó ser mujer y el 43% (174) ser hombre. Como ya se indicó anteriormente, esta proporción es menor que en la población real, pero de todas maneras es una buena ilustración de los cambios en la distribución de sexos de nuestros/as destinatarios/as.

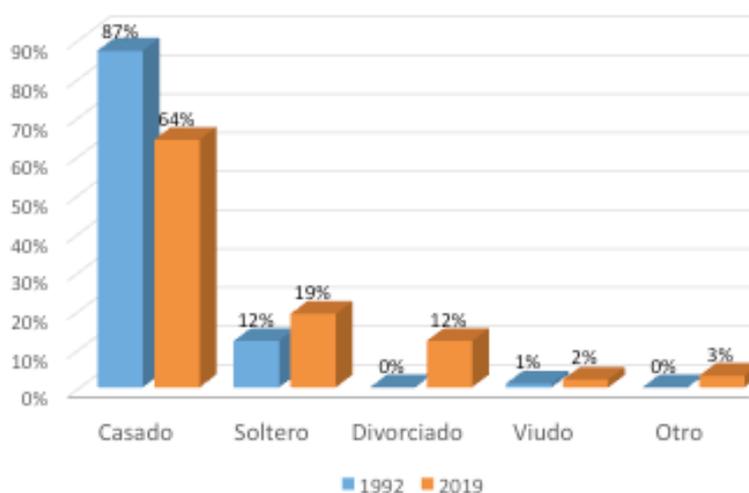
GRÁFICO 6
Distribución por sexo -
Muestras 1992 y 2019.



C) ESTADO CIVIL

Al momento de consultar sobre el estado civil, también se observan diferencias entre las dos muestras que apuntan a una mayor heterogeneidad.

GRÁFICO 7
Distribución por estado civil-
Muestras 1992 y 2019.



En el año 1992, el 87% de las personas encuestadas declara estar casado/a, 12% ser soltero/a y un 1% ser viudo/a. En el año 2019, el 61% de los/as encuestados/as plantea estar casado/a y 19% ser soltero/a. En el año 2019, existe una nueva alternativa legal de estado civil, el divorcio, que el 12% indica como propia. Por otro lado, el 2% marca viudo/a y 3% marca otro. Esta última categoría fue contestada por siete personas, de las cuales cuatro indicaron estar "separados de hecho", dos estar "conviviendo libre" y una casada/anulada.

Al terminar la descripción de las características demográficas de la muestra obtenida, y sintetizar los resultados de la comparación con la muestra del año 1992, llama la atención la feminización (57% mujeres en 2019), el aumento en la heterogeneidad de la composición en cuanto al estado civil y una leve reducción en el promedio de edad. Aun cuando se observa un aumento de la heterogeneidad en la composición étnica, de sexo y de estado civil de nuestros/as destinatarios/as, se esperaba encontrar mayores diferencias entre las dos muestras, sobre todo asociadas al aumento del número de integrantes del Poder Judicial y al aumento de la heterogeneidad de los/as abogados/as en Chile.

" Se constata que en comparación con 1992 existe un mayor número de mujeres, un aumento en la heterogeneidad de la composición en cuanto al estado civil y una leve reducción en el promedio de edad."

II. RELACIÓN CON EL PODER JUDICIAL

En esta sección se describe el tipo de relación laboral de los/as encuestados/as con el Poder Judicial. En primer lugar, se revisa la antigüedad en el Poder Judicial. Posteriormente se describen los cargos y las competencias específicas en las que ejercen las juezas, secretarias, jueces y secretarios que conforman nuestra muestra.

A) ANTIGÜEDAD PJUD

Al analizar los datos obtenidos sobre la antigüedad en el Poder Judicial, se puede constatar que el promedio de años de antigüedad es de 17,2 años de los/as encuestados/as durante el 2019. Aquellos/as que más tiempo han estado en el Poder Judicial llevan 45 años ejerciendo sus funciones (máximo). En el extremo opuesto, aquellos que llevan menos tiempo, tienen menos de 1 año de antigüedad trabajando en esta institución.

Al comparar los datos respecto a la antigüedad en el Poder Judicial, llama la atención que el promedio en la muestra de 1992 fue de 16,59 años; en el 2019, el promedio fue 17,2 años, coincidiendo ambas muestras en el mínimo y máximo en este aspecto. Es decir que aun cuando el número de jueces y juezas, secretarias y secretarios ha aumentado significativamente, el promedio de antigüedad sigue siendo bastante similar y demuestra un alto nivel de estabilidad en el la institución. Esto releva la importancia de una adecuada selección de los/as nuevos/as integrantes y la importancia de la consideración de la variable generacional/cultural para el apoyo al perfeccionamiento y desarrollo profesional de nuestros/as destinatarios/as.

TABLA 5
Distribución por años de antigüedad en el Poder Judicial- Muestra 1992 y 2019.

	Encuesta 1992	Encuesta 2019
Promedio	16,59	17,2
Mínimo	Menos de 1	Menos de 1
Máximo	45	45

“ Llama la atención que aun cuando el número de jueces /zas y secretarios/as ha aumentado significativamente, el promedio de antigüedad sigue siendo bastante similar y demuestra un alto nivel de estabilidad en el la institución.”

B) CARGO ACTUAL

En el año 2019, el 91% de los/as encuestados/as declaró ser juez/a y el 9% secretarias/os. En promedio, tienen una antigüedad en el cargo de 8,96 años. Esto equivale a 8 años y 350 días, casi 9 años. Llama la atención el alto nivel de dispersión (5,6 años), lo cual grafica el alto nivel de heterogeneidad en esta variable.

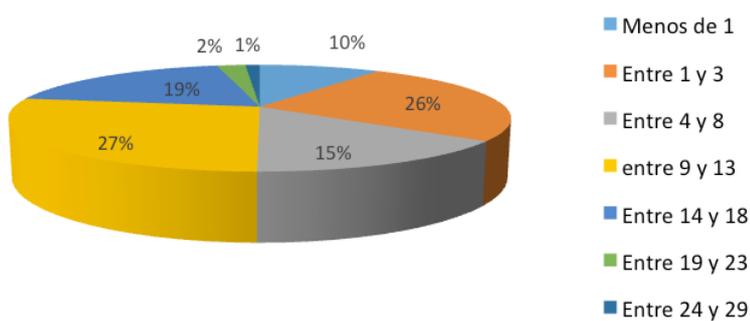
TABLA 6
Distribución según años de antigüedad en el cargo- Muestra 2019.

	Años de antigüedad en el cargo (2019)
Promedio	8,96
Desv. estándar	5,58
Mínimo	1
Máximo	28

Si se compara la antigüedad en el cargo de jueces/zas y secretarios/as, los primeros tienen un promedio de 9,48 años y los segundos 5,97 años en la muestra obtenida. Entre jueces, juezas, secretarias y secretarios la antigüedad real es de 8 años para jueces/zas y 6 años para los/as secretarios/as.

Si se analiza la distribución de la antigüedad en el cargo, existe un margen que va de menos de 1 año a 28 años. Un 10% de las personas de la muestra tienen una antigüedad inferior a 1 año y 26% entre 1 y 3 años. Más del 46% tiene entre 9 -18 años y una minoría (3%) declara una antigüedad de más de 19 años.

GRÁFICO 8
Distribución según antigüedad del cargo- Muestra 2019



Esta distribución en la antigüedad en el cargo grafica que entre nuestros/as destinatarios/as conviven jueces/zas y secretarios/as "novatos" en sus respectivos cargos (26%) con otros que tienen un mayor nivel de experiencia (casi 50% tienen más de 9 años de experiencia). Esto representa un importante desafío para el trabajo de la Academia Judicial, porque las necesidades de perfeccionamiento, desarrollo y de motivación de un/a novato/a son muy diferentes a las necesidades de alguien con más años en el cargo. Por otro lado, el tener un tan alto porcentaje de destinatarios/as con mayor experiencia en sus cargos, impone desafíos de actualización y utilización de los saberes y experiencia acumulada.

III. FORMACIÓN ACADÉMICA

En esta sección se describe la formación académica que han tenido los/as encuestados/as. Para eso, se detallan los estudios de pregrado y postgrado que indicaron haber realizado. Para referir los estudios de pregrado, se indica la universidad de origen y los tiempos que en promedio necesitaron para egresar y titularse. Para analizar los estudios formales de postgrado, se da cuenta de los magísteres y diplomados que los jueces, juezas, secretarios y secretarías indicaron tener.

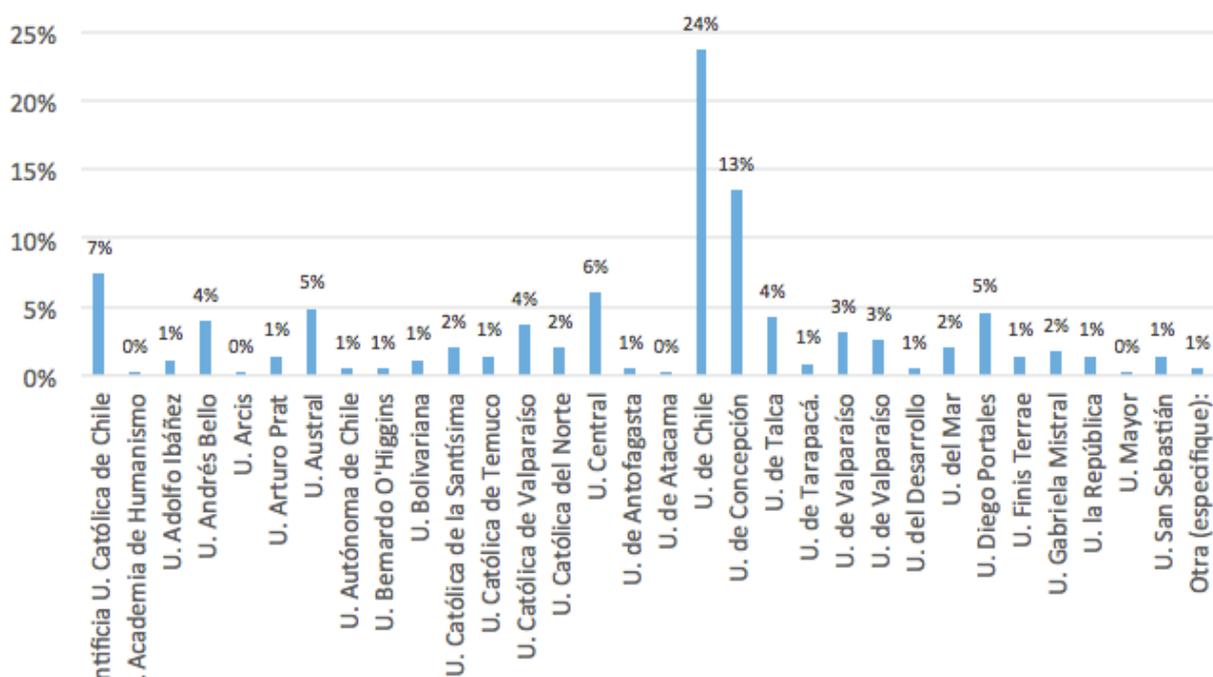
A) AÑOS DE ESTUDIO Y UNIVERSIDAD DE EGRESO DEL PREGRADO

En la encuesta de 2019 se solicitó que se indicara la Universidad en la cual habían realizado sus estudios de Derecho. En el siguiente cuadro se describe la distribución de las universidades de origen declaradas.

De la información recogida en 2019 podemos desprender que un 23% realizó sus estudios de pregrado en la Universidad de Chile, un 13% cursó sus estudios en la Universidad de Concepción; siendo la Pontificia Universidad Católica de Chile la tercera casa de estudios donde principalmente asistieron (7%). Las otras universidades mencionadas son la Universidad Central, Austral, Diego Portales, de Talca, Andrés Bello, Católica de Valparaíso, entre otras.

En la encuesta del año 1992, la Universidad de Chile, de Concepción, Universidad Católica y Universidad Católica de Valparaíso entregaban más del 85% de los títulos de abogados/as. En el año 2019, esas cuatro universidades entregaron su título de abogados/as a 48% de los/as encuestados/as, existiendo más de 33 universidades de origen entre los jueces/zas y secretarios/as encuestados/as.

GRÁFICO 9
Distribución por Universidad de egreso de Pregrado- Muestra 1992 y 2019.



Es claro, el aumento significativo de la oferta de universidades para estudios profesionales de Derecho y que ha aumentado la heterogeneidad de las universidades de origen de los/as integrantes del escalafón primario del Poder Judicial. Pero aun cuando se observa ese aumento en las universidades de origen, la Universidad de Chile sigue siendo la principal proveedora de abogados/as, seguida de la Universidad de Concepción.

B) AÑOS DE EGRESO Y TITULACIÓN

Respecto al tiempo que duración para el egreso y titulación, en la encuesta de 2019 se declara que en promedio tardaron 5,29 años para cumplir la etapa de pregrado de Derecho y 3,38 años en hacer las actividades de egreso (práctica, examen), siendo en promedio, 8,67 años la duración de los estudios totales.

Si se compara con los resultados obtenidos en el año 1992, tanto el pregrado como el proceso de titulación son más extensos actualmente (5,96 y 3,71 respectivamente). En 1992, el promedio general de 9,67 equivale a 9 años 8 meses y dos días de duración, mientras que en el año 2019, la duración promedio de los estudios de Derecho fue de 8 años, 8 meses y dos días (8,67).

Se observa una reducción de un año en la duración total de los estudios de Derecho, pudiendo notarse tanto una reducción de la duración de las actividades de pregrado, así como de las actividades de egreso.

Por otro lado, considerando las fechas de titulación como abogados/as, en el año 2019, se puede indicar que el promedio de experiencia como abogados/as es de 18,75 años, encontrando el mínimo de 8 años y un máximo de experiencia de 49 años.

TABLA 7
Distribución de años de egreso y titulación- Muestra 1992 y 2019.

	Años de pregrado	Años actividades de egreso	Años en proceso de titulación
Promedio 1992	5,96	3,71	9,67
Promedio 2019	5,29	3,38	8,67



C) OTRA CARRERA DE EGRESO

La proporción de encuestados/as que indicaron haber cursado otra carrera es exactamente igual en el año 1992 y 2019. El 84% indicó en el año 2019 no haber estudiado otra carrera universitaria. En el año 1992, el 84,3% indicaba no haber realizado otros estudios de pregrado. La proporción es casi idéntica. Entre el 16% que estudió otra carrera universitaria en 2019 (13,4% en 1992), podemos observar que casi tres cuartos de ellos, realizó estudios del área humanista (Antropología, Bachillerato en Cs. Sociales; Pedagogía) y el cuarto restante, carreras del área científico matemático (ingeniería civil, geografía).

D) POSTGRADO

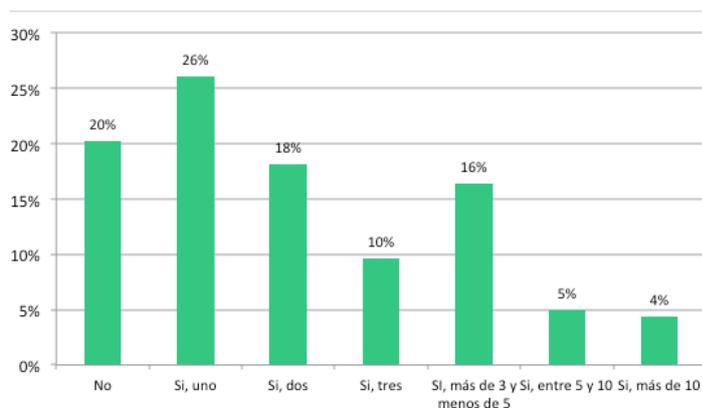
Ante la pregunta, ¿realizó usted estudios de postgrado? el 33% de las personas encuestadas en el año 1992 contestó que sí, pero esa respuesta se refería sobre todo a diplomados (sólo 3 casos equivalían a magísteres). En el año 2019, 45% indicó haber realizado magíster o doctorado y 80% indicó haber cursado al menos un diplomado en los últimos años.

E) DIPLOMADOS

En vista del aumento del acceso a postgrados, se puede notar un mayor nivel de participación en diplomados o especializaciones profesionales.

Es así que 80% de los/as encuestados/as en el año 2019 plantean haber cursado al menos un diplomado (20% no ha cursado). Más específicamente, 40% plantea haber cursado más de 3 diplomados. En el año 1992, no se pregunta específicamente por diplomados o especialización. Esos cursos están incluidos en el porcentaje “postgrados” descrito anteriormente (33%).

GRÁFICO 10
Cursos o diplomados de especialización-
Muestra 2019

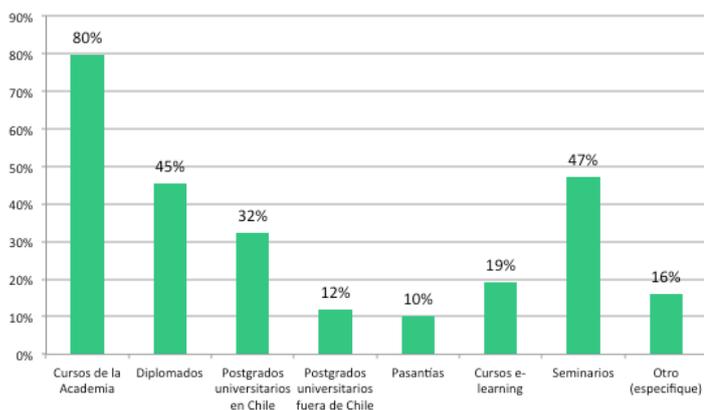


De los cursos o diplomados de especialización profesional, declarados en la encuesta del 2019, se destacan principalmente aquellos de materia penal, luego los cursos de actualización en materia laboral, civil y familia. En relación a las instituciones de educación que los imparten, existe un gran número de cursos realizados principalmente por la Universidad de Chile, Católica, de Concepción, Diego Portales, de Valparaíso, Alberto Hurtado y la Universidad Central. También se destacan la gran cantidad de cursos realizados en el extranjero, principalmente universidades españolas y algunas latinoamericanas.

F) PRINCIPALES FUENTES DE PERFECCIONAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL COMO JUEZ/ZA

Antes de analizar las opciones específicas de perfeccionamiento y desarrollo profesional planteados, un primer resultado importante de destacar es la existencia de variados tipos de instancia de perfeccionamiento, de variadas metodologías y canales para esto

GRÁFICO 11
Principales fuentes de perfeccionamiento y desarrollo profesional como Juez/za- Muestra 2019



Por más que el 80% de encuestados/as indique a la Academia judicial como una de sus principales fuentes de perfeccionamiento, no es la única. Resulta interesante destacar el alto porcentaje obtenido por los seminarios (47%) y diplomados (45%). Estas actividades aparecen como instancias de desarrollo e intercambio profesional especializado y aplicado, por lo mismo muy valorados.

Otra instancia que obtiene un alto porcentaje son los postgrados nacionales y en el extranjero, que sumados alcanzan el 44%. Este resultado subraya la alta valoración de la obtención de un postgrado y de participar de actividades académicas.

Los cursos en línea obtienen un 19%, lo cual parece un alto porcentaje si se asume que a la fecha la Academia Judicial tiene una oferta limitada al respecto. Este aspecto revela una disposición a realizar capacitación a distancia, que es un muy buen antecedente para el éxito del aula virtual y de la nueva línea de perfeccionamiento en línea que la Academia Judicial ofrecerá durante el año 2020.

Respecto a la alternativa "otros", se indica principalmente otra fuente de perfeccionamiento, al estudio que realizan en forma particular, y a la revisión de literatura y doctrina existente, así como de la jurisprudencia. En menor cantidad indican que su perfeccionamiento puede basarse en asistencia a charlas o a cursos nacionales e internacionales.

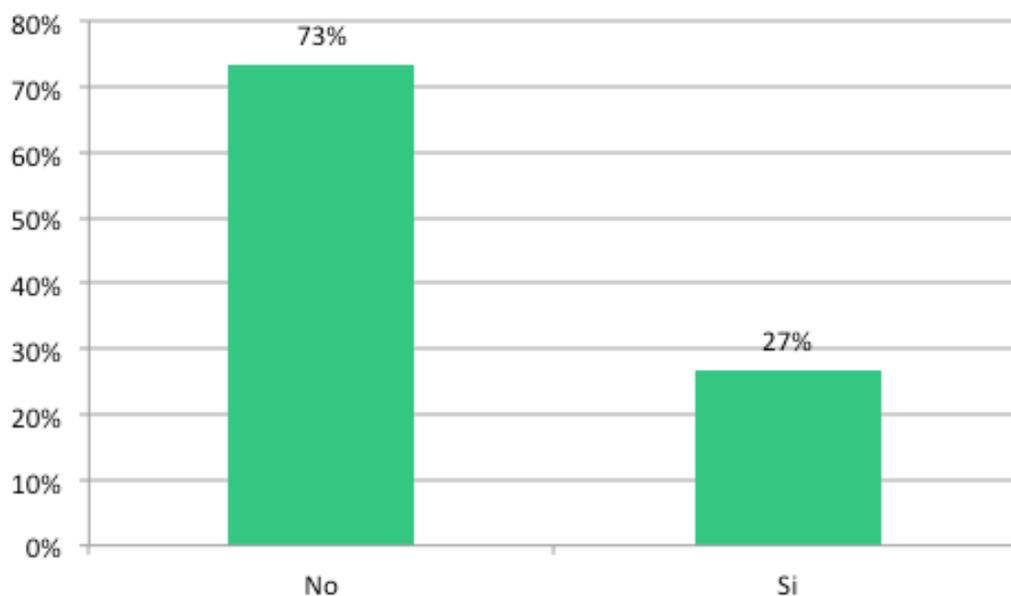
" Existe una positiva disposición para la capacitación a distancia, lo que favorece el interés en la nueva oferta de perfeccionamiento en línea de la Academia Judicial."

G) EXPERIENCIA COMO DOCENTE EN LA ACADEMIA JUDICIAL

Por otro lado, una labor que también puede entenderse como una actividad de desarrollo profesional es la experiencia docente en la Academia Judicial. Es así que, el 27% de los/as encuestados/as manifestó haber participado como docente o tutor/a en algún programa de la institución (pregunta n° 30).

La descripción de las experiencias de docencia en la Academia Judicial permite observar que cuando un juez/za o secretario/a es docente en la Academia Judicial, lo hace generalmente en varios programas. Los/as encuestados/as expresan haber realizado docencia en los Programas de Formación y Perfeccionamiento en sus diferentes ediciones o años, varias veces consecutivas o en programas alternados. Quienes mencionan haber sido tutores/as, en general han recibido alumnos/as en más de un Programa de Formación, es decir, por varios años han podido desempeñar esta función.

GRÁFICO 12
Experiencia como docente o tutor/a en la Academia Judicial- Muestra 2019



IV. INGRESO AL PODER JUDICIAL: RAZONES Y PROCESO

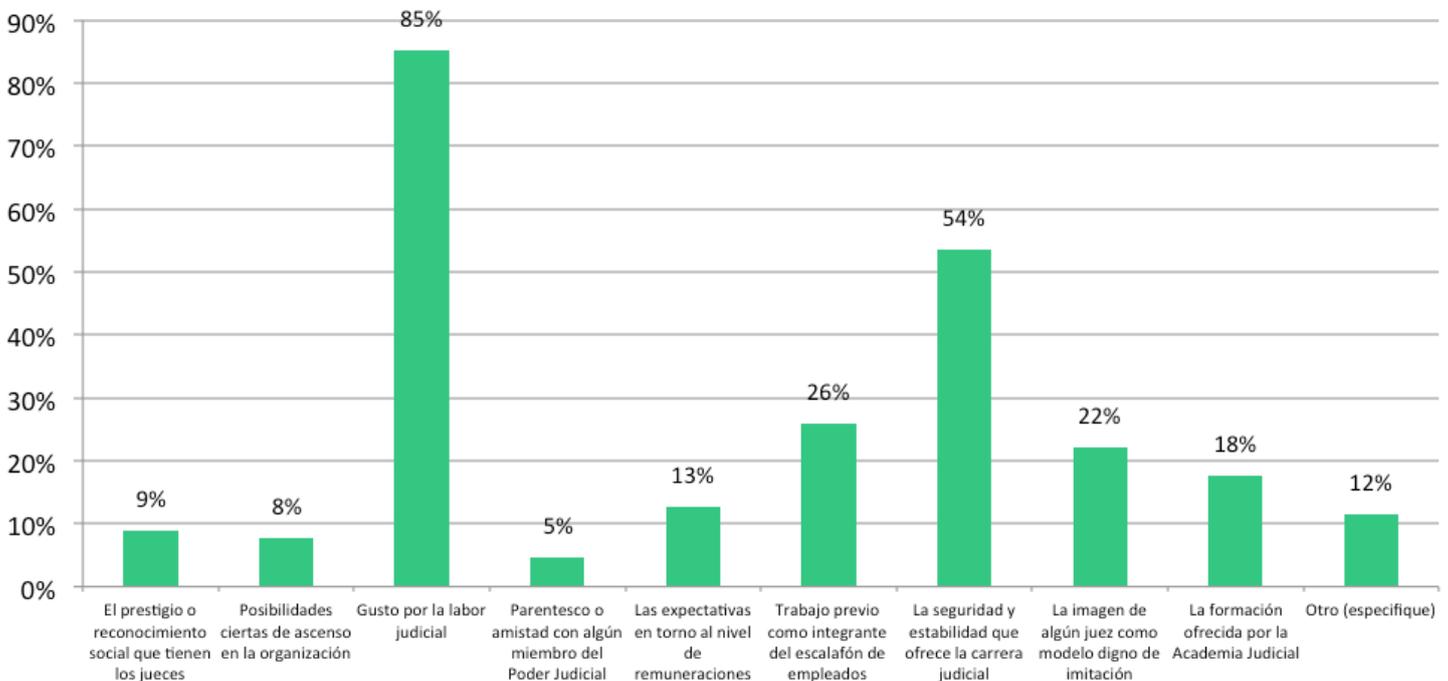
En esta sección se describe y analiza el proceso de decisión de ingreso a la carrera judicial, así como las razones atribuidas a éste. Para eso, se consideran diversas potenciales fuentes de información y motivación para hacerlo. Se describen las principales razones atribuidas a la decisión de ingreso, por ejemplo, la presencia de familiares o amigos/as en el Poder Judicial, la existencia o no de experiencia profesional anterior, dentro o fuera del Poder Judicial. Finalmente, se describen los cargos de ingreso al Poder Judicial, para poder analizar la trayectoria.

A) RAZONES PARA INGRESAR AL PODER JUDICIAL

Al preguntar por las principales razones que incidieron en la decisión de ingresar al Poder Judicial, 85% indicó que “el gusto por la labor judicial”; un 54% marcó “la seguridad y estabilidad del empleo”, así como el 26% indicó “el trabajo previo en el Poder Judicial” y, un 22% “la imagen de algún juez como modelo digno de imitación.”

GRÁFICO 13

Principales factores que incidieron en el ingreso al Poder Judicial- Muestra 2019



En un primer análisis, llama la atención la combinación de factores intrínsecos ligados al sentido del trabajo (“gusto por labor judicial”; “prestigio”) con factores extrínsecos (“seguridad y estabilidad”). Respecto a este punto, llama la atención el bajo porcentaje obtenido por la opción “Posibilidades ciertas de ascensos” como potencial razón. Llama también la atención, que el 18% indica que una de las 3 razones para ingresar fue la formación de la Academia. Esta pregunta no estaba en la encuesta del año 1992 (no existía la Academia), lo cual releva la incidencia de la Academia Judicial para la atracción de candidatos/as a jueces, juezas, secretarías y secretarios.

Para poder comparar los resultados de 1992 y 2019 se realizó el cálculo del porcentaje proporcional en cada una de las muestras, llamando la atención la similitud en los resultados obtenidos en las dos fechas.

En ambos casos, el gusto por la labor judicial es la principal razón, con porcentajes muy similares, aunque en el año 2019 es levemente más bajo (37% y 34%). La segunda razón declarada es la seguridad y estabilidad. En el año 2019, el 21% de encuestados/as lo indica como una de sus 3 principales razones, en el año 1992 el 15%. Cerca de un 10% indica que haber trabajado antes en el Poder Judicial es una de sus 3 principales razones para optar a la carrera judicial.

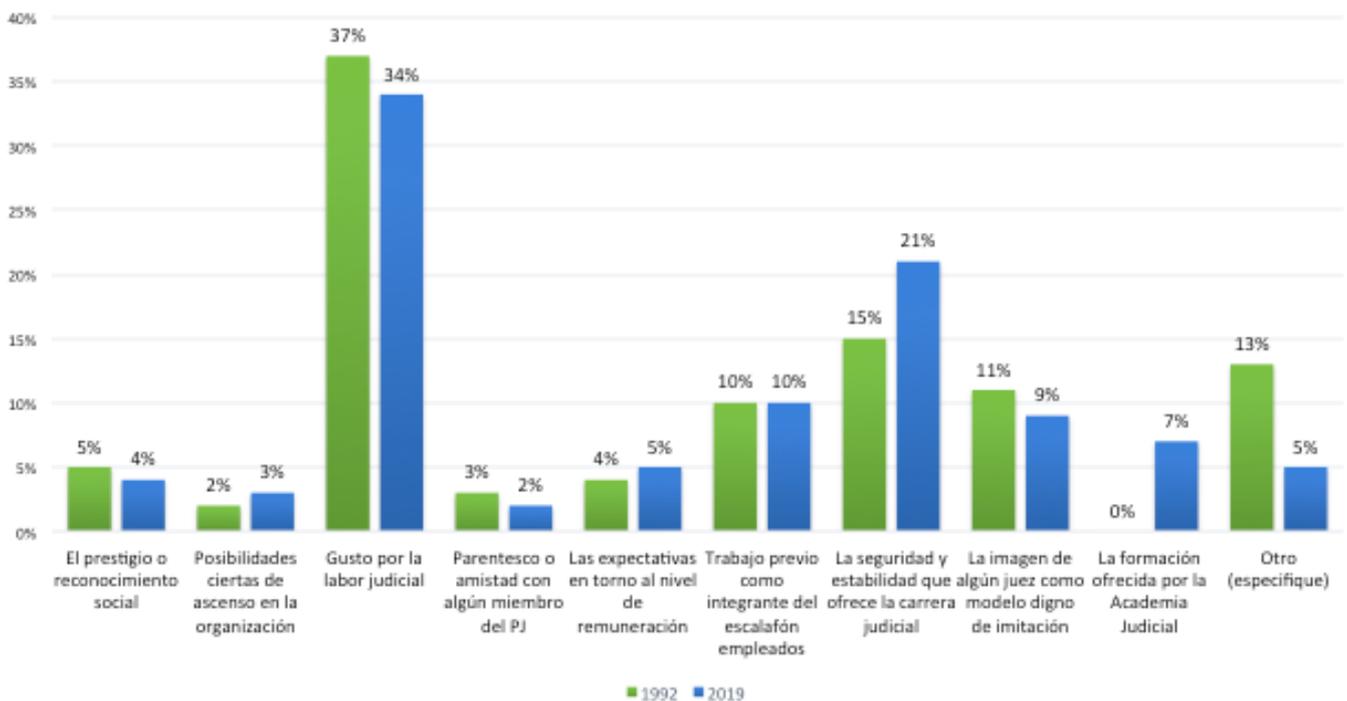
TABLA 8
Principales factores que incidieron en el ingreso al Poder Judicial- Muestra 1992 y 2019

	% proporcional 1992	% proporcional 2019
El prestigio o reconocimiento social que tienen los jueces	5	4
Posibilidades ciertas de ascenso en la organización	2	3
Gusto por la labor judicial	37	34
Parentesco o amistad con algún miembro del Poder Judicial	3	2
Las expectativas en torno al nivel de remuneraciones	4	5
Trabajo previo como integrante del escalafón de empleados	10	10
La seguridad y estabilidad que ofrece la carrera judicial	15	21
La imagen de algún juez como modelo digno de imitación	11	9
La formación ofrecida por la Academia Judicial		7
Otro (especifique)	13	5

La opción "prestigio o reconocimiento social que tienen los jueces" fue muy poco marcada en el año 1992 (5%) y menos en el año 2019 (4%). Dentro de la alternativa "Otros" (que fue menos marcada en el año 2019), los/as encuestados/as incluyeron diversas maneras

de referirse a la vocación por el servicio público, por el ejercicio de un rol social y por el gusto de impartir justicia. Otra razón mencionada fue el "ser parte de la implementación de la Reforma procesal penal".

GRÁFICO 14
Comparación de las principales razones para ingresar al Poder Judicial- Muestra 1992 y 2019.



B) FAMILIARES O CONOCIDOS EN ESCALAFÓN PRIMARIO

Para analizar la eventual influencia en la decisión de ingreso de la presencia de familiares pertenecientes al escalafón primario del Poder Judicial, se preguntó explícitamente al respecto (pregunta n°17). En el año 2019, 76% de los/as encuestados/as plantean no tener ningún familiar o conocido en el Poder Judicial. Esto significa una reducción del 15% respecto a las respuestas en la misma pregunta en el año 1992. Se reduce también la existencia de amigos en el Poder Judicial de 15% en 1992 a 8% en 2019.

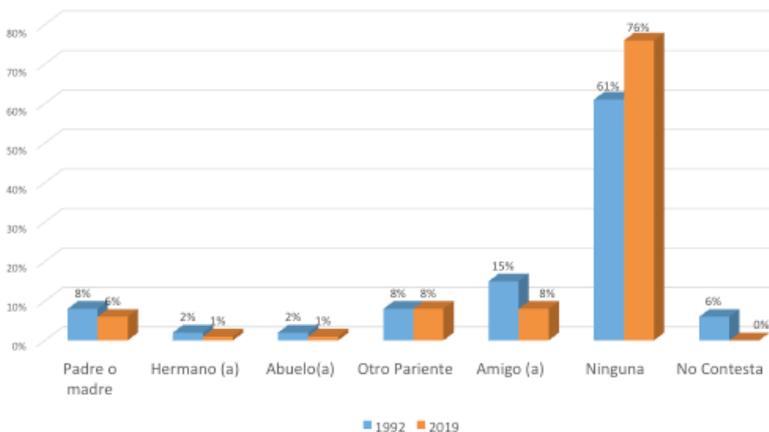
Si se suman parientes y amigos, en el año 1992 cerca del 35% declara tener algún conocido/a en el Poder Judicial al momento de postular, mientras en el año 2019, este porcentaje se reduce a 24%.

Corroborando la tendencia identificada en la pregunta anterior, las respuestas a la pregunta por el grado de incidencia de estas personas conocidas en la decisión de ingresar, también muestra una reducción. Mientras en el año 1992 casi 50% plantea que fue irrelevante, en el año 2019 fue un 61%.

Tanto las respuestas obtenidas, como su comparación con los resultados de la aplicación anterior, muestran una reducción de la influencia de los familiares o conocidos en la decisión de ingresar. Se podría plantear que al existir un mecanismo de socialización formal como lo es la Academia Judicial, las fuentes de conocimiento o socialización informal adquieren menor relevancia.

Otro elemento importante de considerar en el proceso y razones de ingreso al Poder Judicial, es la experiencia laboral anterior. Al respecto, en 2019, el 71% plantea haber estado trabajando y 29% plantea que no. En el año 1992, 58,3% planteaba haber tenido experiencia laboral previa al ingreso al Poder Judicial.

GRÁFICO 15
Familiar que se desempeña en el escalafón primario del Poder Judicial- Muestra 1992 y 2019



El procesamiento de las más de 200 especificaciones de actividades profesionales planteadas en el año 2019, nos permite destacar que el 46% ejercía su profesión en forma libre; 10,46% trabajaba, ya sea en el Ministerio Público o en la Defensoría; 9,6% eran funcionarios/as en otras reparticiones públicas; y la misma cantidad de personas ejercía su labor de manera independiente. También podemos decir que 8,8% trabajaba en la Corporación de Asistencia Judicial, mientras que 5,4% se desempeñaba en alguna repartición municipal.

En la muestra de 1992, el 59,5% que marcaron haber tenido una actividad profesional anterior planteaba que había sido “abogado de ejercicio libre”.

En la muestra de 1992, el 59,5% que marcaron haber tenido una actividad profesional anterior planteaba que había sido “abogado de ejercicio libre”.

Frente a la pregunta ¿antes de decidir su incorporación definitiva a la carrera judicial, trabajó usted en el escalafón secundario o de empleados?, 40% en el año 2019 contesta que Sí, y 52% que No. Estas cifras son bastante similares a los resultados obtenidos en el año 1992.

Por más que 40% de encuestados/as declaró haber estado trabajando en el Poder Judicial antes de su incorporación definitiva al escalafón primario, solo un 10% indica que este trabajo fue importante para su decisión de optar a la carrera judicial.

TABLA 9
Trabajo anterior en Poder Judicial-
Muestra 1992 y 2019

	% Encuesta 1992	% Encuesta 2019
Sí	42	40
No	55	52
No contesta	3	8
TOTAL	100	100

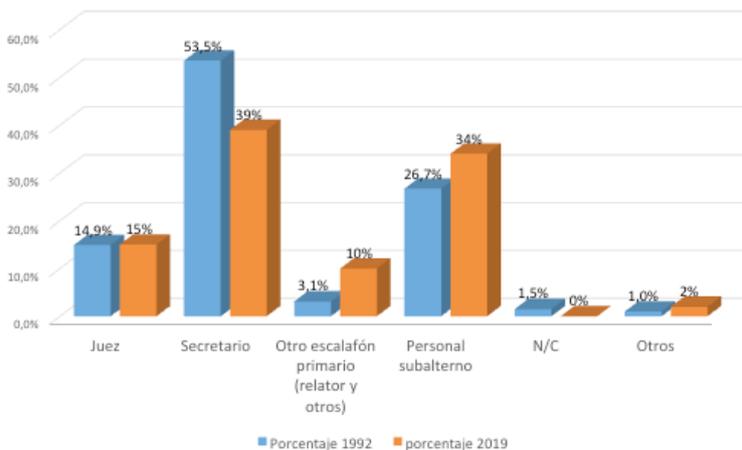
C) CARGO DE INGRESO AL PJUD

Para finalizar el análisis del proceso de ingreso al Poder Judicial de los jueces/zas y secretarios/as que participaron en la encuesta, se describen los cargos en los cuales ingresaron al Poder Judicial.

Un 39% indica haber ingresado como secretario/a de un tribunal y el 32% indica haber trabajado como empleado/a. Estas dos vías de ingreso explican más del 60% de las respuestas. Cerca de 15% plantea haber iniciado su carrera judicial como juez o jueza y un 10% como relator de corte.

Si se comparan estos resultados con los obtenidos en el año 1992, llama la atención la reducción del ingreso como secretario/a (de 53% a 39%) y el aumento del ingreso como personal subalterno (escalafón secundario o de empleados que pasa de 27% a 34%). Finalmente, destaca también la vía de ingreso "otros del escalafón primario" que representaba el 3% en el año 1992 y en 2019 representa al 10%.

GRÁFICO 16
Cargos antes del ingreso al escalafón primario- Muestra 1992 y 2019



V. EN RELACIÓN AL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA ACADEMIA JUDICIAL

En esta sección, se describe la información obtenida respecto al Programa de Formación de la Academia Judicial. Se agrupan aquí las respuestas a las preguntas respecto a la participación en éste, la percepción del aporte al desempeño del cargo y los desafíos que debiera asumir en el futuro.

Un dato importante de considerar, es que el 82% plantea haber cursado el Programa de Formación de la Academia Judicial. El 18% restante, que equivale a 62 personas, ingresó al Poder Judicial antes de la creación de la Academia Judicial. De manera más específica, se puede plantear que el 3% de los/as secretarios/as que contestaron la encuesta no cursó el Programa de Formación y el 11% de los jueces y juezas encuestados/as.

A) APORTES A LA FORMACIÓN COMO JUEZ/ZA O SECRETARIO/A

Al momento de preguntar por el aporte a nivel de conocimientos y de habilidades del Programa de Formación, los/as encuestados/as le asignan un 7,4/10 a nivel de conocimientos y un 7,5/10 a nivel de habilidades judiciales.

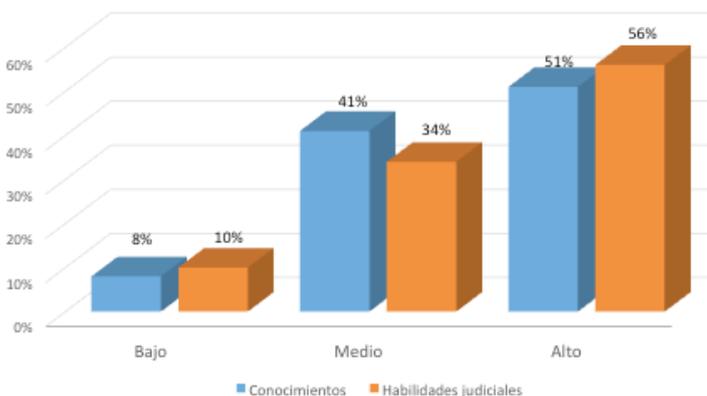
TABLA 10
Cargos antes del ingreso al escalafón
primario- Muestra 1992 y 2019

	Promedio	Mínimo	Máximo
A nivel de conocimientos	7,4	2	10
A nivel de habilidades judiciales	7,5	2	10

El promedio obtenido en ambas dimensiones permite plantear que existe una cierta satisfacción (7,45/10), pero deja un buen margen de mejora.

Para poder analizar con más detalle los resultados obtenidos en esta pregunta, agrupamos las notas asignadas en tres categorías generales. Puntaje de 1 a 4 equivale a la categoría "bajo". Puntaje de 5 a 7, equivale a la categoría "medio". Finalmente, un puntaje entre 8 y 10 refleja una evaluación de "alto" aporte al desempeño como juez o jueza.

GRÁFICO 17
Nivel de aporte del Programa de
Formación al desempeño como Juez/za-
Muestra 1992 y 2019



Esta agrupación por categorías generales permite observar las leves diferencias en la distribución de las respuestas en función de si estaba dirigida a los aportes a nivel de habilidades judiciales o de conocimientos jurídicos. Un 10% percibe aporte "bajo" tanto a nivel de conocimientos como de habilidades judiciales. Un 41% de personas que perciben aporte "medio" a nivel de conocimientos, mientras que solo 34% lo percibe en relación a las habilidades judiciales. Finalmente, hay 56% de encuestados/as que plantean que el Programa de Formación les aportó mucho a nivel de habilidades y 51% a nivel de conocimientos. Estas últimas cifras plantean que más de la mitad de personas encuestadas considera que el Programa de Formación fue un importante aporte en su desempeño como juez/za. Sin embargo, la evaluación global debe considerar también aquellos que están medianamente satisfechos y los que están disconformes, que aunque son minoría deben ser considerados en los análisis.

Otro aspecto interesante de comparar, y por más que las preguntas de cada cuestionario eran diferentes, es la percepción de la formación en Derecho, es así que al momento de preguntar en el año 1992 por las carencias percibidas en la formación recibida en las Escuelas de Derecho (no existía la Academia Judicial) el 43,3% indicaba percibir carencias en conocimientos dogmáticos (mientras un 55,1% planteaba que no tenía carencias). Al momento de preguntar por insuficiencias en la dimensión práctica judicial (habilidades), el 71,6% detectó insuficiencias.

Los principales ámbitos mencionados como insuficientes son la resolución de conflictos, el derecho procesal práctico y las disciplinas auxiliares. En las respuestas abiertas de la época, se planteaba también el exceso de teoría en la formación de Derecho recibida, el desconocimiento del rol específico del juez y, que la carrera judicial no se percibía como una real opción profesional en las Escuelas de Derecho. Se observa entonces una cierta estabilidad en la percepción de mayor aporte a nivel de conocimientos jurídicos que de habilidades judiciales específicas. Esto representa un importante desafío para el trabajo de la Academia Judicial, porque el desarrollo de habilidades judiciales específicas y contextualizadas exige el uso de otras estrategias y metodologías que la adquisición o actualización de conocimientos.

Además de estas preguntas donde se buscaba cuantificar el aporte del Programa de Formación al desempeño como jueces/zas y secretarios/as, se plantearon dos preguntas abiertas que tenían como propósito complementar los datos cuantitativos. La primera, se focalizaba en identificar los aportes en conocimientos y habilidades judiciales y la segunda, preguntaba por propuestas de mejora o reforzamiento del Programa de Formación. En ambas, se percibe un mayor aporte a nivel de conocimientos dogmáticos, por más que se considera más necesario y relevante el entrenamiento en las habilidades judiciales.

Al momento de preguntar por el tipo de aporte, 116 de los 304 registros hacen referencia a los aportes al nivel de conocimientos del Programa de Formación. Varias respuestas apreciaron el reforzamiento de materias ya pasadas, junto con la actualización y profundización de conocimientos relevantes. Algunos comentarios que se destacan son:

"Habiéndome desempeñado durante años en Fiscalía, me dio nociones actuales tanto en lo procesal como en lo sustantivo respecto de materias que no había revisado desde los estudios de pregrado, varias de las cuales se encontraban sustancialmente modificadas, como laboral, cobranza laboral y familia."

"Da una vuelta a la enseñanza del Derecho ya que las carreras universitarias la enfocan más en la labor de abogado litigante, de instituciones o empresas."

"Repaso general de contenidos y renovación de discusiones doctrinarias. Visión globalizada de la problemática jurídica."

Cuando se pregunta por habilidades judiciales, varias respuestas apuntan a que se aprendió poco o no lo suficiente (a diferencia de conocimientos). Se destacan las habilidades de razonamiento judicial, de manejo de audiencia, gestión interna del tribunal, ponderación de prueba y de redacción de sentencias. Algunos encuestados/as declararon valorar:

"Aprender a discriminar y exponer en orden lógico, (...) con claro nivel técnico, cómo se desentraña un conflicto."

"Desarrollo de audiencias, elementos a considerar en la resolución de conflictos jurídicos y en menor medida en la redacción de sentencias."

Respecto a las habilidades judiciales, se destaca también la importancia de las pasantías como una fuente de aprendizaje de éstas y de elementos importantes del contexto judicial. Varias respuestas indican que las pasantías ayudaron a adquirir las habilidades necesarias para ejercer su función, sobre todo por el traspaso de experiencia del juez/za tutor/a. Como sugerencias al programa, la más común es la de extender la duración de las pasantías, así como el número y las materias.

"Para el debido manejo de las distintas cuestiones que se pueden presentar en el ámbito judicial, las pasantías son indispensables para adquirir habilidades, además de las experiencias de los docentes."

"Las pasantías fueron de máxima utilidad, para interiorizarse en el manejo de audiencias principalmente."

Al momento de indicar otros aportes, se destacaron la competencia para resolver problemas jurídicos en poco tiempo, conocimientos interdisciplinarios, creación de redes y buenas relaciones con compañeros.

Ante la pregunta por los elementos que se podrían reforzar en el Programa de Formación, más de 15 personas mencionan la necesidad de actualizar mayormente la oferta de contenidos del Programa (se menciona especialmente el área civil).

Se destaca la importancia de incluir nuevos planteamientos doctrinarios en las distintas materias del Derecho, Jurisprudencia relevante en ciertas temáticas y doctrina sobre materias con distintos criterios de interpretación.

En las sugerencias al Programa, las respuestas se dispersaron más que en la primera pregunta. En cuestiones teóricas, se puede notar un énfasis en cuestiones de derechos humanos; necesidad de reforzamiento y profundización en diversas materias, razonamiento judicial; argumentación y cuestiones probatorias. En términos de habilidades a reforzar, se menciona explícitamente la redacción de sentencias y resoluciones, así como la fundamentación de éstas. Varias personas sugieren incorporar más instancias prácticas, de simulación de audiencias, así como mayor capacitación en su conducción y manejo. Muchos también sugieren materias relativas a aspectos socioemocionales tales como trato a usuarios/as e intervinientes, liderazgo, manejo de grupos de trabajo y respeto por la labor de funcionarios/as. También se enfatiza la importancia de incluir más elementos de administración en tribunales no reformados. Finalmente, hay algunas respuestas que destacan la necesidad de un reforzamiento en temas de ética judicial en el programa, así como reforzar capacitación en labores de relator/a y secretario/a.

VI. EN RELACIÓN AL PERFECCIONAMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

En esta sección se describe la información obtenida respecto al Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial y a otras instancias de capacitación y desarrollo que los/as encuestados/as mencionaron.

A) PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO DE LA ACADEMIA JUDICIAL

Cuando se pregunta por los aportes del Programa de Perfeccionamiento de la Academia en su desarrollo profesional como juez/a, se le asigna en promedio una nota de 7,34/10 a nivel de conocimiento y un 6,53/10 a nivel de habilidades judiciales. Esto grafica una evaluación medianamente positiva a nivel de aportes en conocimientos e inferior a nivel de aportes en habilidades judiciales. Otro elemento que llama la atención, es el alto nivel de variabilidad en las respuestas. Tanto a nivel de conocimientos como de habilidades judiciales se obtienen respuestas mínimas de 1 y máximas de 10.

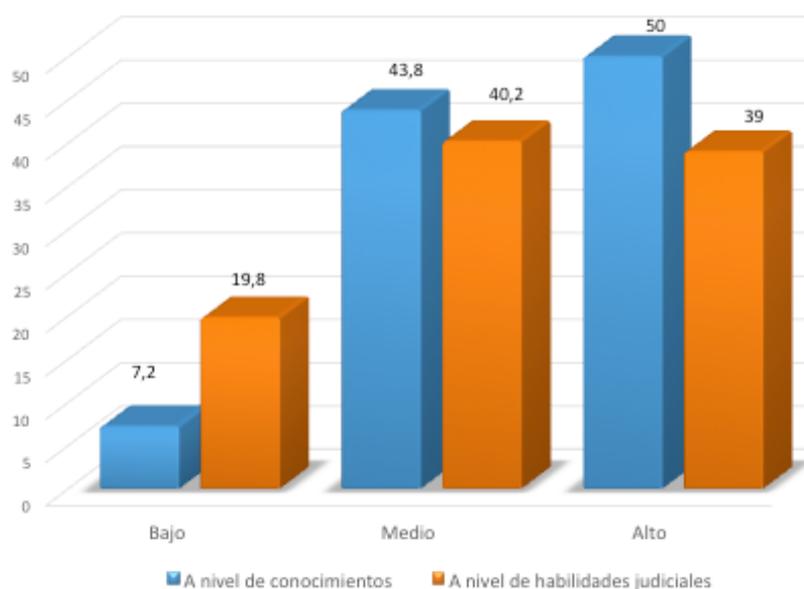
TABLA 11
Aportes del Programa de Perfeccionamiento a la formación como juez/a - Muestra 1992 y 2019.

	Promedio	Mínimo	Máximo
A nivel de conocimientos	7,34	1	10
A nivel de habilidades judiciales	6,53	1	10

Estos resultados indican una mayor variabilidad en lo que refiere a la evaluación del Programa de Perfeccionamiento en relación al Programa de Formación. Hay menos acuerdo en su grado de aporte, y hay una evaluación levemente inferior. Mientras en el Programa de Perfeccionamiento el promedio de conocimientos y habilidades judiciales es 6,94; en el Programa de Formación es de 7,45. En ambos programas se evalúa mejor la dimensión de conocimientos que de habilidades judiciales, pero en el caso del Programa de Perfeccionamiento, la diferencia es mayor.

Para poder analizar de mejor manera las distribuciones de respuestas, se han agrupado los puntajes en categorías: bajo (1 a 4), medio (5 y 7) y alto (8 a 10). A continuación se presenta la distribución obtenida utilizando estas categorías.

GRÁFICO 18
Aportes del Programa de Perfeccionamiento al desempeño del cargo - Muestra 1992 y 2019



Al observar el gráfico n° 18, queda en evidencia la falta de consenso en las respuestas y la mejor valoración del nivel de conocimientos en los cursos de perfeccionamiento en relación a la dimensión de habilidades. Mientras casi 20% evalúa el aporte a nivel de habilidades como "bajo", casi 40% lo evalúa como "alto". En cambio en la dimensión conocimiento, hay menos personas que lo evalúa como malo y 50% que lo evalúa muy bien.

Al momento de solicitar comentarios en las preguntas abiertas, un primer aspecto que llama la atención es la alta variabilidad en el tipo de respuestas y la falta de consenso en el diagnóstico respecto a los cursos de perfeccionamiento. Algunos valoran los cursos como una instancia de actualización legal, doctrinal y teórica. Otros plantean haber tenidos malas experiencias en los cursos, muchas veces asociadas a programas poco actualizados o la poca inclusión de aspectos prácticos y contextuales de los temas. Se valora el nivel teórico de algunos cursos, pero hay bastante consenso en la necesidad de ofrecer cursos más prácticos, centrados en las "habilidades judiciales", en la prácticas mismas y en la solución de problemas concretos. Las buenas experiencias relatadas apuntan en esta dirección, y las malas experiencias de cursos hablan de exceso de teoría, de falta de aplicación práctica o de rigidez teórica de algunos docentes.

La mayoría de las opiniones más críticas apunta a que nuestros cursos son "más bien teóricos que prácticos". En el mismo sentido, se indicó que "son repetición de conocimientos, no se centran en la labor judicial" y que "no están orientados a buscar soluciones prácticas al quehacer diario."

Respecto a la actualización de conocimientos, un encuestado planteó:

“...han permitido estar al corriente de las nuevas teorías y desarrollo doctrinal” y que es posible la “actualización en reformas legales y aspectos doctrinarios.”

Algunos/as encuestados/as plantean la falta de talleres de desarrollo de habilidades blandas y su importancia fundamental para poder desempeñarse como juez/a o secretario/a.

Varias respuestas apuntan a temas de metodología de los cursos donde se critica la duración de éstos (muy cortos), la excesiva carga horaria de las jornadas y la falta de evaluación. Al respecto, algunos/as plantean la importancia y necesidad de evaluar las actividades de perfeccionamiento. Este proceso es visto como una fuente de retroalimentación, pero también como manera de asegurar el compromiso y participación activa de todos/as los/as alumnos/as.

Se menciona también la importancia de la retroalimentación entre profesores/as y alumnos/as durante los cursos, pero también de la interacción entre colegas, lo cual es considerado una fuente de aprendizaje. Se aprecia la posibilidad de intercambiar buenas prácticas y de desarrollar redes profesionales. Al respecto, un encuestado planteó:

"Insisto en el ambiente de colaboración que se genera en los cursos. Para mí que venía de la calle ha sido primordial. Es un ambiente académico de colaboración magnífico el que se logra en los cursos presenciales."

Se valora además, el aporte que otras disciplinas científicas pueden hacer, y se explicita la necesidad de integrar mayormente la perspectiva interdisciplinaria.

“Falta un aporte práctico de otras entidades que manejan conocimientos científicos y prácticos, que no solo sean cursos del punto de vista judicial.”

Entre los cursos que obtienen menciones especiales, se pueden destacar los cursos habilitantes de familia, laboral y penal; los cursos de sana crítica y de peritos.

VII. SENTIDO Y EFECTO DE LA LABOR DE JUEZ O SECRETARIO

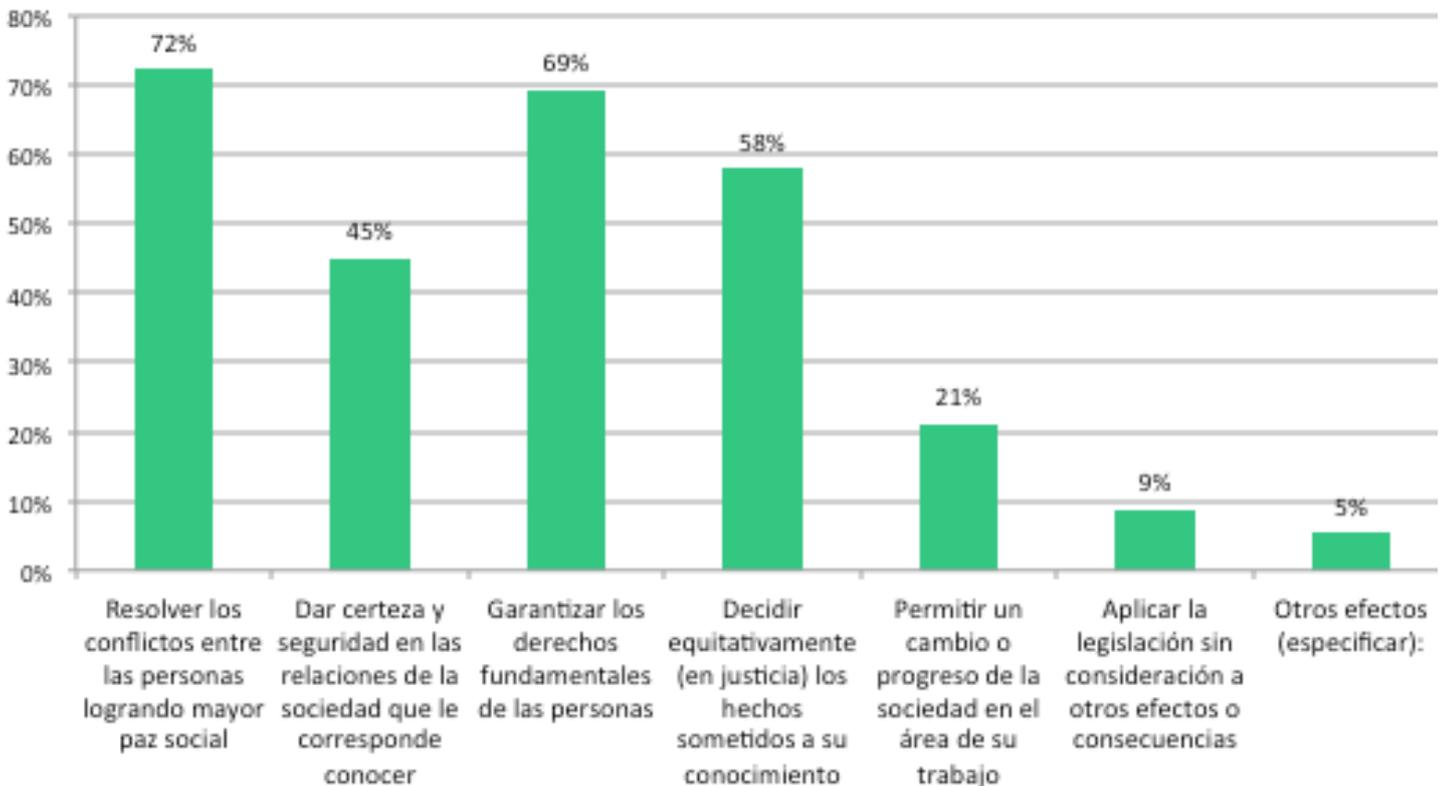
En esta sección se describen los resultados obtenidos en las preguntas que apuntaban al sentido del ejercicio de la función de juez/a o secretario/a (pregunta n° 26). Se buscaba identificar cual(es) era(n) los principales efectos percibidos respecto al rol ejercido y se proponían alternativas (también se daba la posibilidad de indicar "otros").

La alternativa que obtiene la mayor cantidad de preferencias es aquella que considera como principal efecto la resolución de conflictos para la obtención de una mayor paz social (72,35%).

La segunda alternativa más marcada por los encuestados (69,3%) expresa que con la labor que desempeñan garantizan los derechos fundamentales de las personas.

Finalmente, la tercera alternativa con mayor número de preferencias fue “Decidir equitativamente (en justicia) los hechos sometidos a su conocimiento”, con un 57,95%.

GRÁFICO 19
Efectos percibidos respecto al rol ejercido
- Muestra 2019



VIII. ÉTICA PROFESIONAL Y JUDICIAL

La ética profesional y judicial es un tema que se mencionó espontáneamente en la evaluación del Programa de Formación y en los desafíos de la Academia Judicial. En ambos casos, hay quienes destacan la necesidad e importancia de trabajar mayormente este tema para poder enfrentar los desafíos que el contexto, la contingencia y los cargos imponen.

Ante la pregunta puntual sobre los desafíos éticos concretos a los que se ha enfrentado durante el ejercicio de su función, un primer resultado que llama la atención, es que sea la más omitida de la encuesta con un 15%. Un segundo aspecto que llama la atención, es la gran cantidad de personas (41%) que marcaron “No me he visto enfrentado a ningún desafío ético”, ubicándola como la alternativa más marcada. Le sigue la alternativa “Relación con superiores” con 28% y “Nombramientos” con casi 22%. Estas dos alternativas parecen estar muy relacionadas, si se toma en consideración que los superiores son quienes sancionan los nombramientos. Audiencias o contactos con las partes es mencionada en 19% de los casos. Finalmente, uso de redes sociales y aspectos de la vida privada son mencionados en casi 16% de los casos.

En el año 1992, se planteó una pregunta que apuntaba a las necesidades éticas. La pregunta 14 planteaba “¿Ha experimentado usted alguna dificultad especial en la decisión de asuntos en los que se encuentran envueltas cuestiones relativas a la ética profesional de los abogados? El 72,4% de las personas encuestadas indicó que no había experimentado dificultad alguna y el 26,7% que sí. Los temas relevados como conflictivos son la extensión del deber de diligencia con los/as abogados/as, los límites del secreto profesional y las dificultades probatorias en las materias éticas. A la luz de estos resultados, el 41% de encuestados/as que en el año 2019 indicaba que no ha tenido desafíos éticos, puede ser visto como un avance. Esto porque se considera que todo profesional, y más aún un/a juez/a, se enfrenta a desafíos éticos en el desempeño de sus funciones. El principal problema es no identificar esos desafíos éticos, además de no saber cómo enfrentarlos; sin lugar a dudas, las competencias éticas (que incluye la capacidad para identificar potenciales conflictos éticos) son un tema relevante de trabajar.

“El principal problema es no identificar esos desafíos éticos, además de no saber cómo enfrentarlos.”

En la opción “otros”, que fue marcada 14 veces (equivale al 4% aproximadamente), los principales temas que prevalecen son los desafíos que implican la falta de preparación de los/as abogados/as; la falta de recursos institucionales para hacer bien su trabajo y, los límites a las relaciones con el entorno. A modo ejemplar, se transcribe una respuesta recibida:

“Tener que condenar a personas, que a mi parecer como sociedad le hemos fallado, como jóvenes que pasaron de ser niños vulnerados (abusados por sus propios padres o abandonados) que vivieron gran parte de su vida en hogares del SENAME y luego son

expulsados por cumplir los 18 sin tener una herramienta que les permita auto sustentarse, estando en la calle roban o hurtan y pasan a ser infractores de ley.”

Los principales ámbitos en que los encuestados/as identificaron desafíos éticos son “relación con los superiores jerárquicos” (28%), “Nombramientos” (22%), “audiencias con las partes o sus abogados” (19%), “uso de redes sociales” (16%) y “aspectos de la vida privada” (16%).

GRÁFICO 20
Tipos de desafíos éticos enfrentados en el rol de Juez/a-
Muestra 2019.

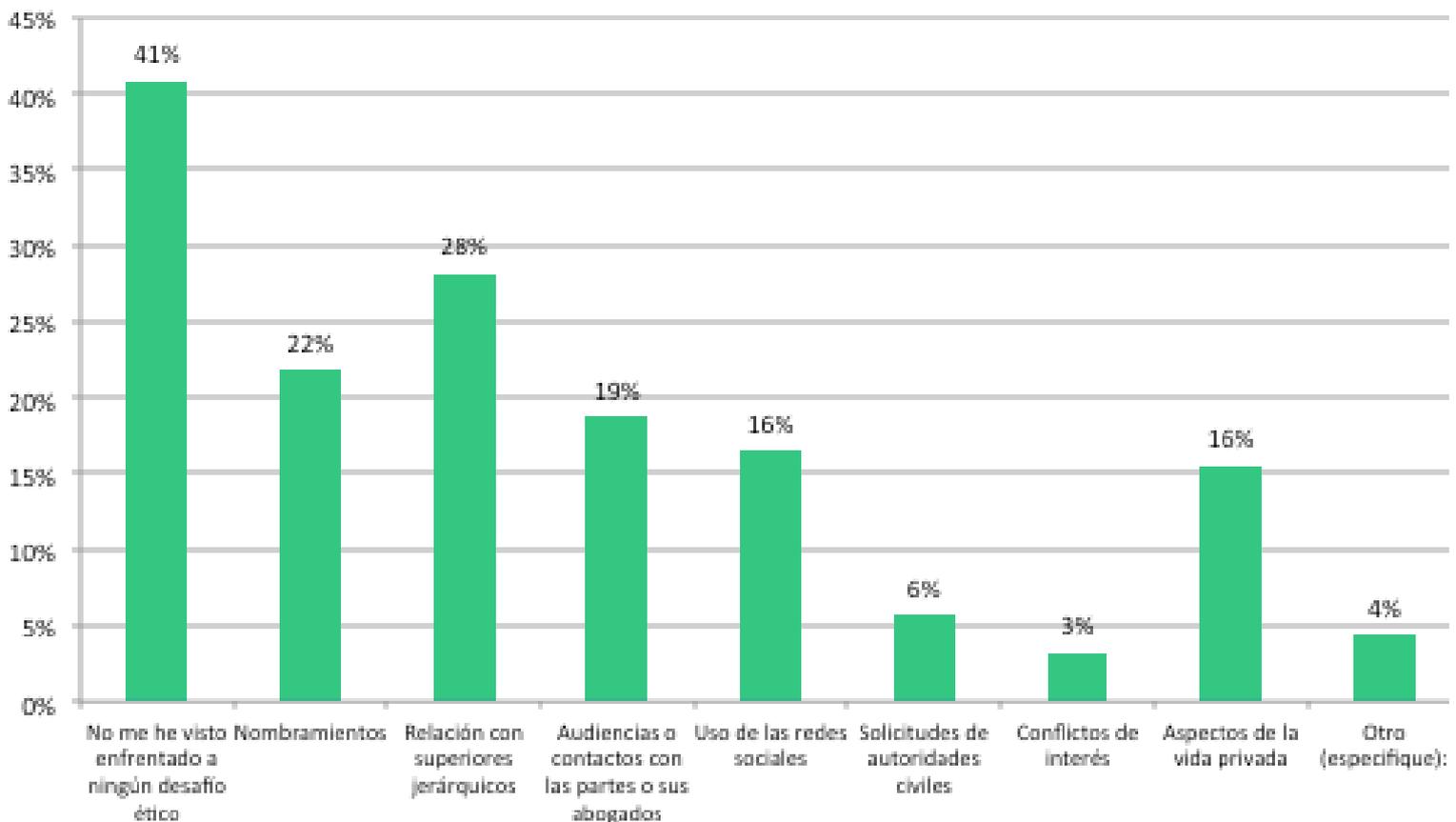


TABLA 12
Tipos de desafíos éticos declarados por
tipo de competencias- Muestra 2019.

	No me he visto enfrentado a ningún desafío ético	Nombra mientos	Relación con superiores jerárquicos	Audiencias o contactos con las partes o sus abogados	Uso de las redes sociales	Solicitudes de autoridades civiles	Conflictos de interés	Aspectos de la vida privada	Otro (especifique)	Total
Q7: CIVIL (A)	35% 20	18% 10	39% 22	35% 20 * CD	21% 12	4% 2	7% 4 * D	14% 8	0% 0 * CF	32% 98
Q7: FAMILIA (B)	46% 29	17% 11	25% 16	19% 12	10% 6	2% 1 * C	2% 1	17% 11	3% 2	29% 89
Q7: GARANTÍA (C)	36% 20	30% 17	32% 18	9% 5 * A	16% 9	13% 7 * B	5% 3	16% 9	9% 5 * A	30% 93
Q7: TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL (D)	44% 27	21% 13	27% 17	15% 9 * A	23% 14	5% 3	0% 0 * A	19% 12	5% 3	32% 98
Q7: LABORAL (E)	50% 13	23% 6	15% 4	19% 5	15% 4	4% 1	0% 0	12% 3	4% 1	12% 37
Q7: TRIBUNAL COMPETENCIA MIXTA (F)	41% 18	23% 10	20% 9	16% 7	11% 5	9% 4	0% 0	9% 4	7% 3 * A	19% 60
TOTAL ENCUESTADOS	127	67	86	58	50	18	8	47	14	308

El análisis de las respuestas sobre las competencias de desempeño nos muestra que en “Familia” (46%) y “Tribunales Oral en lo Penal” (44%) marcaron más la alternativa “no me he visto enfrentado a ningún desafío ético”, en comparación con otras competencias. Las diferencias no son estadísticamente significativas, pero el bajo número de casos en las sub-categorías puede explicar esto.

Donde existe una significativa diferencia, es en la categoría de “conflictos de interés”, donde los/as jueces/zas civiles (7%) registran una proporción relativamente mayor a la de los miembros de Tribunal Oral en lo Penal (0%). También en la alternativa "audiencias o contactos con las partes", donde los/as jueces/zas civiles (35%) predominan en comparación con los jueces de garantía (9%) y con los/as participantes del Tribunal de Juicio Oral en lo Penal (15%).

Para interpretar estos resultados, resulta relevante considerar que el procedimiento civil aún no cuenta con la oralidad, lo que puede imponer mayores desafíos éticos en el contacto con las partes.

Ante la pregunta ¿Cómo ha enfrentado usted los desafíos éticos?, los/as participantes plantearon un serie de respuestas que se pueden sintetizar de la siguiente manera:

Un primer grupo de respuestas se refiere al enfrentamiento de los desafíos éticos aplicando los principios de ética judicial, y haciendo especialmente alusión a los principios de imparcialidad, transparencia, prudencia y probidad. En esta línea, y a modo ejemplar, un encuestado plantea:

"..(lo he enfrentado) guardando la ética, manteniendo la prudencia, con la perspectiva que el nivel de exigencia por razón del cargo es mayor que el de otros ciudadanos. En las redes sociales, manteniendo reserva de creencias o convicciones personales íntimas, evitando pronunciarme sobre temas políticos sensibles para la comunidad, manteniendo una posición más observadora. En las audiencias con las partes o abogados, guardando que ambas partes estén presentes o procurando contar con la presencia de algún funcionario...."

Un segundo conjunto de respuestas se puede agrupar bajo la categoría "Modos concretos de enfrentamiento de los desafíos éticos". Aquí se identifican dos sub-categorías. Por un lado, varias personas plantean "controlar el uso de redes sociales" para cuidarse y evitar problemas. Un encuestado plantea:

"No uso redes sociales, pese a que existe una presión social al efecto, incluso de pares, porque se dice que uno está desconectado, pero no usarlas me da tranquilidad y uno se conecta con el entorno de otra forma."

Una segunda sub-categoría puede denominarse "Control de la vida privada". Y se refiere a diferentes estrategias de separación de la vida profesional y personal. Un encuestado manifestó:

"Manteniendo la vida personal al margen de la labor judicial, procurando no mantener contacto fuera del tribunal con abogados de la jurisdicción aunque se trate de personas cercanas."

Un tercer grupo puede agruparse bajo el rótulo "problemas en las relaciones con los superiores". Varias respuestas apuntan a la relación con los superiores jerárquicos como una fuente de conflictos éticos, sobre todo en relación a nombramientos propios o de terceros. Esto va en la misma dirección que los resultados en la pregunta anterior. Algunos de estos encuestados plantean mecanismos para enfrentar los desafíos éticos:

"No cediendo ante recomendaciones de superiores"; o "asumiendo la voluntad del superior"; o "De manera inadecuada en lo referido a los superiores, dada la falta de canales y mecanismos para representar."

En la misma línea, una persona plantea:

"Muy personalmente, considero que en mi jurisdicción prima en las confecciones de las ternas, el compadrazgo y amiguismo, y luego, hablar con un operador político influyente para obtener el nombramiento. ¿Cómo lo he enfrentado?, simple: hace 14 años que no he postulado a nada."

Finalmente, algunas respuestas apuntan a la importancia de la formación para aprender a reconocer los desafíos y a enfrentarlos adecuadamente. Un elemento que llama la atención, es la explicitación de una sensación de soledad o falta de apoyo institucional al respecto, como plantea un/a encuestado/a, las soluciones para enfrentar los desafíos éticos aparecen como individuales y sin un direccionamiento claro a nivel institucional.

A modo ilustrativo de lo anterior, una persona planteó tener que enfrentar los desafíos éticos “sin directrices claras y previas, usando solo el propio sentido común”. Esto representa un importante desafío para la Academia Judicial. No solo se debe desarrollar las competencias éticas de nuestros/as futuros/as integrantes, sino que también se requiere generar instancias de apoyo y acompañamiento institucional para el enfrentamiento de estos temas. En relación a lo anterior, cabe destacar que se menciona la utilidad de la consulta a terceros de confianza y del establecimiento de canales formales de ayuda en este punto.

Llama positivamente la atención que los/as profesionales que egresaron del Programa de Formación marcaron significativamente menos la alternativa “No he tenido conflictos éticos” que aquellos que no lo cursaron (39% versus 50%).

También existen diferencias significativas en la alternativa “Uso de redes sociales” donde los/as egresados/as registraron una proporción relativamente mayor en comparación con los que no lo cursaron (19% versus 5%). Estos resultados podrían indicar que existe un desarrollo de una mayor capacidad para identificar los desafíos y dilemas éticos al cursar el Programa de Formación.

Las respuestas obtenidas en las preguntas relacionadas con los desafíos éticos del desempeño del cargo grafican la importancia de trabajar el tema y las competencias relacionadas en las distintas instancias formativas de la Academia Judicial. Este es un desafío que nuestros destinatarios encuestados identifican como relevante, como quedará de manifiesto en la siguiente sección.

IX. Principales desafíos de la Academia Judicial

Al terminar la encuesta, se preguntaba a los/as participantes “¿Cuáles cree usted que son los principales desafíos que debe enfrentar la Academia Judicial para seguir aportando al perfeccionamiento y desarrollo del Poder Judicial y de sus integrantes?. El análisis de las respuestas obtenidas permite agruparlas en cinco categorías principales, que a continuación destacaremos.

El desafío más mencionado se refiere al rol de la selección de candidatos/as a jueces/zas para el Programa de Formación. Se plantea el desafío de seguir seleccionando postulantes idóneos para desempeñarse como jueces/zas. Se destaca la necesaria transparencia en el proceso de ingreso y en la evaluación de habilidades socioemocionales en este proceso. Al respecto, un encuestado planteó como principal desafío:

“Seleccionar personas idóneas, en cuanto a conocimientos, personalidad acorde al respeto de los demás, de buen trato y ética, mantener a los jueces instruidos sobre las nuevas normativas que debemos aplicar en nuestro quehacer.”

En la misma línea, otro encuestado también lo plantea muy claramente al decir:

“El principal desafío de la Academia, creo que en estos tiempos es realizar una elección adecuada en cuanto al ámbito psicológico de sus postulantes y realizar dentro de su evaluación, no solo aspectos académicos sino además de interacción personal y ética judicial. Lo académico es indispensable, pero hoy en día deben reforzar los controles de ingreso y de permanencia en la academia, ser rigurosos en el programa de perfeccionamiento.”

Un segundo desafío ampliamente mencionado, es la actualización legal, doctrinal y jurisprudencial. Se explicita la necesidad constante de actualización y se otorga un rol esencial a la Academia Judicial en ese proceso. Para eso se recomienda implementar procesos de detección de necesidades más participativos y que incluyan la perspectiva regional en sus levantamientos.

Un tercer desafío que se reitera en las respuestas obtenidas es la necesidad de centrar la formación y perfeccionamiento en habilidades prácticas del trabajo judicial y la importancia de la consideración de ese particular contexto.

“Visualizar cuales son los problemas que se generan con más frecuencia en los distintas judicaturas poniendo énfasis en lo cotidiano y no en situaciones excepcionales. Reafirmar las destrezas en manejo de audiencia.”

También se menciona el desafío de mejorar la calidad de la oferta programática actualizando las principales necesidades a trabajar, y mejorando la calidad de los/as docentes de los programas de la Academia Judicial. Al respecto, varias respuestas apuntan a la importancia de la transparencia en los procesos de selección de docentes. Se destaca también la importancia de que los/as docentes conozcan el trabajo judicial concreto y puedan adaptar sus clases y enfoques a este contexto específico y necesidades concretas.

Otro desafío ampliamente mencionado es la ética profesional-judicial. Se menciona la necesidad de introducir mayor formación al respecto en los programas de formación y de perfeccionamiento, y de desarrollar mayores competencias al respecto.

“...profundizar principios de la labor judicial, su importancia y ética”. “Introducir en la malla curricular obligatoriamente estudios de ética y conducta judicial, y preparación profunda en derechos humanos, en general, y género, realidad indígena, no discriminación, etc..”

A nivel metodológico, se recalca el valor de la retroalimentación entre docentes y alumnos/as, y entre los mismos alumnos, para incorporar y poner en práctica los aprendizajes. Se destaca también la importancia de evaluar los aprendizajes logrados para asegurar un cierto nivel de compromiso entre los asistentes y para reforzar la retroalimentación.

“Desarrollar cursos que impliquen una dinámica de interacción para poner en práctica el conocimiento que se entrega, incorporar las perspectivas de los diferentes actores dependiendo de la materia del curso.”

Se plantea además, la necesidad de innovar en los formatos de perfeccionamiento, priorizando los talleres aplicados y prácticos, los seminarios, los diplomados y otros cursos. Se aboga por la firma de convenios con las universidades para aumentar el acceso a sus cursos y diplomados de calidad (proceso que en la actualidad se llama Homologación y que tiene más de 150 opciones en la oferta 2020). Finalmente, se destaca las potencialidades del e-learning, como canal de perfeccionamiento.

“Adecuarse a los tiempos. Formación continua e-learning. Cursos atractivos relacionados con modificaciones legislativas y con problemáticas que habitualmente deben resolver los/as jueces/zas en temas con disparidad de criterios jurisprudenciales y doctrinarios. “

“Cursos online de menor duración para evitar traslados a otras ciudades”.

“la importancia de evaluar los aprendizajes logrados para asegurar un cierto nivel de compromiso entre los asistentes y para reforzar la retroalimentación. ”

Finalmente, se plantean algunos temas para profundizar, mayormente en la oferta de cursos de perfeccionamiento:

- Trabajar principios y competencias.
- Derechos Humanos.
- Entrevista video grabada.
- Género.
- Derechos ambientales.
- Culturas originarias.
- Habilidades blandas y de administración para jueces/zas.
- Protección de niños, niñas y adolescentes.

En cuanto al Programa de Formación, se destaca la necesidad de focalizarlo hacia la labor judicial y por otro lado, actualizar conocimientos sustantivos. Respecto a los/as docentes se explicita la importancia de capacitarlos mejor en habilidades educativas (tanto para las clases presenciales como pasantías) y de transparentar su proceso de selección.

Se recalca la importancia de desarrollar mejor el criterio, valoración de la prueba, el razonamiento jurídico, así como en habilidades de conducción de audiencias y de redacción de sentencias. Finalmente, se enfatiza la importancia de profundizar en temas éticos. Al respecto, un encuestado planteó:

“Actualizarse en las materias para enfrentar los desafíos actuales de la sociedad. Incorporar en la formación de jueces/zas criterios de gestión, administración del recurso humano, trabajo con profesionales de otras áreas, mejorar uso de vocerías y relación con la prensa, incorporar capacitación en cuanto a multiculturalidad.”



Existe bastante consenso al interior de la comunidad legal de que uno de los aportes que ha significado la creación de la Academia Judicial -sino el principal-, fue el establecimiento de un sistema objetivo, competitivo y transparente de reclutamiento y selección de los/as integrantes del escalafón primario del Poder Judicial. Algunos datos de este estudio avalan esta percepción. El 2109, un 76% de los/as encuestados/as declara no tener familiar ni conocido dentro del Poder Judicial, es decir, un 15% menos que el año 1992. Más relevante aún, un 61% de los/as que tenían ese tipo de vínculos indica que fue irrelevante para su decisión de ingresar al Poder Judicial, versus un 50% el año 1992.

Es más, la propia formación que ofrece la Academia Judicial se ha incorporado como una de las razones para ingresar al Poder Judicial, incluyéndola un 18% de los/as encuestas/as dentro de las tres principales razones para tomar tal decisión.

Por otra parte, a este nuevo sistema de selección es posible atribuirle, al menos parcialmente, los cambios experimentados en el perfil de nuestros jueces y juezas. Hoy, aunque levemente, son más jóvenes (49,8 años versus 48 años), claramente son más mujeres que hombres (53% son mujeres en 2019), provienen de más universidades que antes y cuentan cada vez con más estudios de postgrados (33% en el año 1992 versus el 80% que indicó haber cursado un diplomado o magíster el 2019).

Contamos entonces hoy con un Poder Judicial más heterogéneo que en 1992, en varias dimensiones, lo que es consistente con los vertiginosos cambios experimentados en nuestra sociedad. Sin embargo, pese a estas transformaciones, este estudio devela que ciertas variables se han mantenido bastante estables durante estos 25 años. Es así como las universidades de origen de jueces y juezas no han cambiado significativamente, al igual que se han mantenido las principales razones esgrimidas para ingresar a la judicatura, así como el promedio de antigüedad en el cargo de quienes ejercen en el escalafón primario.

En lo que dice relación con las universidades de origen, ciertamente hoy se encuentran representadas en el Poder Judicial muchas más que en 1992, de la mano del aumento exponencial de Facultades de Derecho en el país, sin perjuicio de lo cual no ha cambiado que sean la Universidad de Chile y la de Concepción las dos principales proveedoras de jueces y juezas.

Respecto a las razones de ingreso, se observan fuertes similitudes en la alta valorización respecto al gusto por la labor judicial (casi un tercio en ambas mediciones), así como la “seguridad y estabilidad que ofrece la carrera judicial” (15% en 1992 y 21 % en 2019). En ambas encuestas, la alternativa “prestigio y reconocimiento social de los jueces” obtuvo muy baja tasa de respuesta (5% en 1992 y 4% en 2019), lo cual refleja los desafíos de legitimidad ante la opinión pública del Poder Judicial con las consecuencias que ello tiene en el reclutamiento de nuevos/as integrantes del escalafón primario.

La alta permanencia en el Poder Judicial y en los respectivos cargos puede ser una explicación a estas “estabilidades” percibidas. En la muestra del año 1992, la antigüedad promedio en el Poder Judicial fue de 16,5 años. En la encuesta de 2019, la antigüedad promedio fue de 17,2 años. Casi 50% de las personas que participaron de la encuesta tienen más de 9 años ejerciendo como jueza o juez.

Incluso esta dicotomía de cambio con estabilidad se presenta en una de las variables que, se suponía, se habría visto más fuertemente afectada por el nuevo sistema de ingreso a través de la Academia Judicial. Se trata de la posibilidad de que empleados/as abogados/as accedieran a cargos de jueces o juezas. En el año 1992, el 42% de los/as encuestados/as manifestaba haber trabajado en el escalafón de empleados antes de asumir cargo en escalafón primario. En el año 2019, esta cifra es del 40%. Es decir, prácticamente igual.

Estos hallazgos motivan a seguir explorando en el tema, fundamentalmente para tratar de dilucidar si es la fuerza de la cultura judicial la que resiste los embates de los nuevos integrantes y transforma rápido a las nuevas generaciones, homogeneizándolas respecto a las anteriores. O bien que, pese a haberse logrado el acceso de nuevos segmentos de la sociedad, en los hechos se siguen buscando perfiles relativamente similares a los anteriores. Ambas hipótesis son plausibles.

Más allá del sistema de selección, este estudio permite constatar lo conscientes que están los/as integrantes del Poder Judicial sobre la necesidad de capacitarse continuamente y especializarse.

Probablemente la Academia Judicial contribuyó significativamente a esta percepción (un 80% de los/as encuestados/as incluyen a la Academia Judicial dentro de sus principales fuentes de capacitación), pero existe un alto porcentaje obtenido por otras fuentes de capacitación como lo son los seminarios (47%) y diplomados (45%). Por otra parte, el 80% de los/as encuestados/as manifiesta haber realizado algún diplomado (el 35% indica haber realizado 3 diplomados o más) y el 45% de los/as encuestados/as en el año 2019 indican haber cursado algún magister o doctorado. Los/as jueces y juezas acceden entonces a diversas instancias de capacitación y crecientemente esperan obtener certificaciones de especialidad y grados académicos que la Academia Judicial en la actualidad no les provee.

Los programas que ofrece la Academia Judicial son bien evaluados por jueces y juezas. En una escala de 1 a 10, el de formación recibe un 7,45 y el de perfeccionamiento un 6,94. Claramente las actividades mejor calificadas son las prácticas, como las pasantías en el de formación y los cursos de habilidades y destrezas en el de perfeccionamiento. Esto es coherente con la justificación de la existencia de una Academia Judicial, destinada a llenar el vacío en la formación que entregan las escuelas de derecho, ya sea en el pre o en el post grado.

Si bien los estudios de necesidades de capacitación revelan carencias en materias de derecho sustantivo y procesal, muchas de ellas asociadas al imperativo de tener que actualizar conocimientos en un contexto de constantes cambios y expansión del derecho, lo cierto es que los únicos aspectos en que la intervención de la Academia no es sustituible por la de otras entidades es en lo específico y propio de la función judicial. Así, el manejo de audiencias, la ponderación de la prueba, el razonamiento judicial o la redacción de sentencias, son buenos ejemplos de temáticas donde la Academia Judicial debe concentrar sus esfuerzos, acercando el conocimiento teórico a las actividades prácticas y concretas que le competen a un juez o jueza.

Un comentario final a un tema que fue objeto de un análisis especial en la encuesta, el de la ética y la relevancia del desarrollo de competencias profesionales al respecto. Llama poderosamente la atención que un 41% de los/as encuestas/as plantea no haber experimentado desafío ético alguno, develando así que el primer desafío para afrontar las cuestiones éticas es generar la capacidad de detectar cuándo se está frente a una de ellas.

Los ámbitos en que más comúnmente se les generan desafíos éticos a quienes los declaran son la “relación con los superiores jerárquicos” (28%), los “nombramientos” (22%), las “audiencias con las partes o sus abogados” (19%), el “uso de redes sociales” (16%) y los “aspectos de la vida privada” (16%). He aquí un ámbito en que la Academia Judicial debiera concentrar parte importante de sus esfuerzos en el futuro inmediato. Ya sea entregando herramientas que permitan detectar eventuales conflictos éticos, como alternativas que permitan obviarlos o enfrentarlos adecuadamente en el caso de producirse. Para ello no basta sólo con transmitir las normativas que reglan estas cuestiones, pues se hace necesario ser mucho más concreto y específico, develando las buenas prácticas que permitan entregar caminos concretos a seguir en tales situaciones a partir de las propias experiencias de los/as jueces/zas chilenos/as.

Finalmente, resulta necesario resaltar la importancia de que una institución como la Academia Judicial sea capaz de tener una mirada retrospectiva constante sobre su actuar. La posibilidad de preguntarle a nuestros/as principales destinatarios/as, los jueces y juezas, nos permite conocer sus experiencias y perspectivas respecto a su formación, trayectoria y el trabajo de la Academia Judicial y así poder enfocar de una mejor manera nuestro quehacer. Por lo mismo, les agradecemos a todos/as quienes contribuyeron a este estudio con sus respuestas y comentarios.

BIBLIOGRAFÍA

Bascuñán V., A., Sierra I., L., & Varas B., J. (1993). *Judicatura de primera instancia: Algunas indagaciones*. Santiago, Chile: Corporación de Promoción Universitaria.

ANEXOS



ANEXO II

CUESTIONARIO

Fecha: ___/___/92

Año de nacimiento: 19

Sexo: M F

Estado civil: soltero(a) casado(a) viudo(a)

Año de ingreso al Poder Judicial: 19

Cargo en el cual ingresó al Poder Judicial: _____

Competencia en la que actualmente ejerce jurisdicción:

Civil Criminal Laboral Menores Común

1. A continuación hay una lista dispuesta al azar de factores que pueden influir en la decisión de ingresar al Poder Judicial.

Marque aquél que determinó su decisión personal; si fue influido por más de un factor, indíquelos todos, numerándolos en orden ascendente (1 al que más influyó y así sucesivamente). No numere aquellos factores que no consideró.

- El prestigio o reconocimiento social que tienen los jueces
- Posibilidades ciertas de ascenso en la organización
- Gusto por la labor judicial
- Parentesco o amistad con algún miembro del Poder Judicial
- Las expectativas en torno al nivel de remuneraciones
- Trabajo previo como actuario u oficial
- La seguridad y estabilidad que ofrece la carrera judicial
- La imagen de algún juez como modelo digno de imitación

Otros (indicar):

2. Antes de decidir su incorporación definitiva a la carrera judicial ¿trabajó Usted como actuario, oficial o en otras labores en un tribunal?

Sí No

Como:

Actuario

Oficial

Otro (indicar) _____

3. Al momento de decidir su ingreso al Poder Judicial, ¿se desempeñaba Usted en alguna actividad profesional?

Sí No

¿Cuál? _____

4. Al momento de ingresar al Poder Judicial, ¿alguna(s) de las siguientes personas se desempeñaba o se había desempeñado en ese poder?:

Su padre o madre Hermano(a) Su abuelo o abuela

Otro pariente Amigo(a)

Ninguna (pase a la pregunta nº6)

5. Si marcó alguna de las alternativas anteriores, la vinculación de esa(s) persona(s) al Poder Judicial fue en su decisión de ingresar a dicho poder:

Muy influyente Influyente Irrelevante

6. Indique la universidad en la que Usted estudió Derecho (en pre-grado). Si estudió en más de una, especifíquelas todas.

- U. de Chile U. Católica de Chile U. de Concepción
 U. de Valparaíso (Ex U. de Chile sede Valparaíso)
 U. Católica de Valparaíso Otra
 (indicar) _____

7. Señale el año en que Usted ingresó a estudiar Derecho (en pre-grado), el año en que egresó de dicha carrera y el año en que obtuvo su título de abogado.

Año de ingreso 19

Año de título 19

Año de egreso 19

8. Especifique el año cronológico correspondiente a cada año de su carrera de Derecho, según el cuadro que sigue.

año de carrera	año(s) cronológico(s)	universidad(es)
1º	19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
2º	19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
3º	19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
4º	19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
5º	19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

**En la columna: "año(s) cronológico(s)" el casillero de respuesta es doble; para el caso de que a un año de carrera corresponda más de un año calendario. La columna "universidad(es)" es, como se comprende, plural, ya que el mismo año de carrera puede haberse cursado sucesivamente en universidades diferentes.*

9. ¿Estudió otra(s) carrera(s) universitaria(s) de pre-grado?

- Sí No

Qué carrera(s): _____

En qué universidad(es) la(s) estudió: _____

10. ¿Realizó Usted estudios de post-grado o cursos de especialización con posterioridad a la obtención de su grado?

Sí

No

Qué especialidad: _____

En qué años: 19 19 19 19

En que institución los desarrolló: _____

11. En el ejercicio de su función como juez, ¿ha notado alguna deficiencia en sus conocimientos dogmático-jurídicos? Dicho lo mismo de otra manera, ¿ha percibido carencias en materia de conocimientos legales o dogmáticos, atribuibles a la educación legal que recibió?

Sí

No (pase a la n°13)

Podría especificarlas?

12. Si Usted respondió afirmativamente la pregunta anterior, ¿cree que habría tenido los mismos problemas si se hubiera dedicado al ejercicio libre de la profesión de abogado?

Sí

No

¿Por qué?

13. Como juez, ¿ha sentido alguna deficiencia de conocimiento en relación a la práctica judicial? Indique sólo aquellas deficiencias que podrían corregirse en la enseñanza del Derecho, tanto teórica como clínica.

Sí

No

¿Cuáles?

14. Como juez, ¿ha experimentado alguna dificultad especial en la decisión de asuntos en los que se encuentren envueltas cuestiones relativas a la ética profesional de los abogados?

Sí

No

¿Cuál(es)?

15. ¿Podría Usted, desde la posición de juez, señalar otras deficiencias que puedan imputarse a la enseñanza del Derecho que recibió?

16. Si tuviera que planificar un curso intensivo (corto y concentrado) para corregir las carencias que Usted ha indicado en las preguntas n^os 11, 12, 13, 14 y 15 ¿cuál sería específicamente el programa de dicho(s) curso(s) que Usted elegiría? (Precise, en lo posible, los contenidos necesarios para enfrentar cada carencia)

17. Indique aquellas deficiencias o carencias que se perciben en el ejercicio jurisdiccional que no podrían corregirse en la enseñanza del Derecho.

18. ¿Recuerda Usted algún(os) texto(s) que haya(n) sido particularmente importante(s) o influyente(s) en su formación dogmático-jurídica?

19. Durante sus estudios de Derecho ¿tomó Usted cursos que no correspondieran al programa estrictamente obligatorio de Derecho? En otros términos, ¿tuvo Usted la oportunidad de cursar un plan de estudios con un "currículum" de alguna flexibilidad?

Sí

No

└─ ¿podría indicar esos ramos?

Judicatura en primera instancia: algunas indagaciones en el año 2019

1. CUESTIONARIO JUDICATURA PRIMERA INSTANCIA 2019

El presente estudio se enmarca en la celebración de los 25 años de existencia de la Academia Judicial de Chile. En este contexto, y como una manera de analizar los cambios en estos 25 años en la judicatura y en los destinatarios de la Academia Judicial, se ha querido replicar el estudio "*Judicatura de Primera instancia: algunas indagaciones*" (1993). Este estudio buscaba caracterizar a los integrantes de la magistratura en primera instancia y conocer sus opiniones respecto a su formación en derecho.

El presente cuestionario mantiene el objetivo de caracterizar y conocer las trayectorias de los jueces y juezas de primera instancia. Se indaga también respecto a la incidencia de la Academia Judicial en su perfeccionamiento y desarrollo profesional.

La información recolectada será analizada de manera general y anónima. Los resultados serán presentados en un seminario de celebración de los 25 años de la institución.

La encuesta tiene una duración de 15 minutos aproximadamente, y para contestar las preguntas marque su respuesta en la zona indicada y finalmente haga click el botón *enviar* para finalizar.

Muchas gracias por su participación.

Academia Judicial de Chile

* 1. ¿Cuál es su año de nacimiento?

* 2. ¿Cuál es su sexo?

Mujer

Hombre

3. ¿Cuál es su estado civil actual?

Casado/a

Divorciado/a

Conviviente civil

Soltero/a

Viudo/a

Otro (especifique)

4. ¿En qué año ingresó usted a su primer cargo en el Poder Judicial? (en cualquier calidad: titular, suplente, otro)

* 5. ¿A qué cargo ingresó usted al Poder Judicial (en la fecha indicada anteriormente) ?

- Secretario(a) de Tribunal Algún cargo del Escalafón de empleados
- Juez(a) Algún cargo del Escalafón secundario
- Relator(a) de Corte de Apelaciones
- Otro (especifique)

* 6. ¿Qué cargo ejerce usted actualmente en el Poder Judicial?

- Juez/a
- Secretario/a

* 7. ¿En qué competencia ejerce usted actualmente sus funciones?

- Civil
- Familia
- Garantía
- Tribunal de Juicio Oral en lo Penal
- Laboral
- Tribunal de competencia mixta
- Otro (especifique)

* 8. ¿Qué antigüedad tiene usted en el cargo actual? (en años)



* 9. ¿En qué año, entró usted a estudiar Derecho (en pregrado)?

* 10. Indique la universidad en la que usted estudió Derecho (en pregrado).

- | | | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <input type="radio"/> U. Academia de Humanismo Cristiano | <input type="radio"/> U. Central | <input type="radio"/> U. Diego Portales |
| <input type="radio"/> U. Adolfo Ibáñez | <input type="radio"/> U. Ciencias de la Informática | <input type="radio"/> U. Finis Terrae |
| <input type="radio"/> U. Alberto Hurtado | <input type="radio"/> U. de Aconcagua | <input type="radio"/> U. Gabriela Mistral |
| <input type="radio"/> U. Andrés Bello | <input type="radio"/> U. de Antofagasta | <input type="radio"/> U. Internacional SEK |
| <input type="radio"/> U. Arcis | <input type="radio"/> U. de Atacama | <input type="radio"/> U. la República |
| <input type="radio"/> U. Arturo Prat | <input type="radio"/> U. de Chile | <input type="radio"/> U. Mayor |
| <input type="radio"/> U. Austral | <input type="radio"/> U. de Concepción | <input type="radio"/> U. Pedro de Valdivia |
| <input type="radio"/> U. Autónoma de Chile | <input type="radio"/> U. de las Américas | <input type="radio"/> U. San Sebastián |
| <input type="radio"/> U. Bernardo O'Higgins | <input type="radio"/> U. de Talca | <input type="radio"/> U. Santo Tomás |
| <input type="radio"/> U. Bolivariana | <input type="radio"/> U. de Tarapacá. | <input type="radio"/> Pontificia U. Católica de Valparaíso |
| <input type="radio"/> U. Católica de la Santísima Concepción | <input type="radio"/> U. de Valparaíso | <input type="radio"/> Pontificia U. Católica de Chile |
| <input type="radio"/> U. Católica de Temuco | <input type="radio"/> U. del Desarrollo | <input type="radio"/> U. de Valparaíso |
| <input type="radio"/> U. Católica del Norte | <input type="radio"/> U. del Mar | <input type="radio"/> UNIACC |
| <input type="radio"/> Otra (especifique): | | |

* 11. ¿En qué año egresó usted de la carrera de derecho (pregrado) ?

* 12. ¿En qué año obtuvo su título de Abogado?

13. ¿Estudió otra(s) carrera(s) universitaria(s) de pregrado?

- No
- Si

¿Qué carrera(s) y en qué universidad(es)?

14. ¿Realizó usted estudios de postgrado ? (Magíster o Doctorado)

- No
 Si

¿Cuáles? ¿en qué años?, ¿en qué institución?

15. ¿Ha realizado usted cursos o diplomados de especialización profesional?

- No Si, más de 3 y menos de 5
 Si, uno Si, entre 5 y 10
 Si, dos Si, más de 10
 Si, tres

¿Cuáles? ¿en qué años?, ¿en qué institución?

16. ¿Cuáles son los 3 principales factores que usted cree que incidieron en su decisión de ingresar al Poder Judicial? (puede marcar hasta 3 alternativas)

- El prestigio o reconocimiento social que tienen los jueces
 Posibilidades ciertas de ascenso en la organización
 Gusto por la labor judicial
 Parentesco o amistad con algún miembro del Poder Judicial
 Las expectativas en torno al nivel de remuneraciones
 Trabajo previo como integrante del escalafón de empleados
 La seguridad y estabilidad que ofrece la carrera judicial
 La imagen de algún juez como modelo digno de imitación
 La formación ofrecida por la Academia Judicial
 Otro (especifique)

Judicatura en primera instancia: algunas indagaciones en el año 2019

3.

17. Al momento de ingresar al Poder Judicial, ¿Alguna de las siguientes personas se desempeñaba o se había desempeñado en el escalafón primario del Poder Judicial?

- | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> Su padre o madre | <input type="radio"/> Otro pariente |
| <input type="radio"/> Hermano(a) | <input type="radio"/> Amigo(a) |
| <input type="radio"/> Abuelo(a) | <input type="radio"/> Ninguna |

18. ¿Qué tan influyente resultó la vinculación de esa(s) persona(s) al Poder Judicial en su decisión de ingresar a dicho poder?

- Muy influyente
- Influyente
- Irrelevante
- Otro (especifique)

* 19. Antes de decidir su incorporación definitiva a la carrera judicial ¿trabajó usted en el escalafón secundario o de empleados en un tribunal?

- No
- Si

¿Cuál?

* 20. Al momento de decidir su ingreso al Poder Judicial, ¿Se desempeñaba usted en alguna actividad profesional?

- No
- Si

¿Cuál?

* 21. ¿Cursó usted el Programa de Formación de la Academia Judicial?

No

Si

¿Qué Programa de Formación?



Judicatura en primera instancia: algunas indagaciones en el año 2019

4.

* 22. ¿Cuánto considera usted que le aportó a su formación como juez el Programa de Formación de la Academia Judicial?

	1 (nada)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (mucho)
A nivel de conocimientos	<input type="radio"/>									
A nivel de habilidades judiciales	<input type="radio"/>									

23. ¿En qué considera usted que le aportó en su formación como juez(a), el Programa de Formación de la Academia Judicial?

A nivel de conocimientos:

A nivel de habilidades judiciales:

Otros aportes:

24. A partir de su experiencia como juez(a), ¿qué considera que se podría reforzar en el Programa de Formación de la Academia Judicial?, considere las siguientes dimensiones

Conocimientos

Habilidades judiciales

Otros:

* 25. ¿Cuánto considera usted que le han aportado los cursos de perfeccionamiento de la Academia Judicial en su desarrollo profesional como juez(a)?

	1 (nada)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (mucho)
A nivel de conocimientos	<input type="radio"/>									
A nivel de habilidades judiciales	<input type="radio"/>									
Otros	<input type="radio"/>									

¿Porqué?

26. Usted, al desempeñar su labor en el cargo que actualmente ocupa, considera que su principal efecto es : (puede marcar más de una alternativa)

- Resolver los conflictos entre las personas logrando mayor paz social
- Dar certeza y seguridad en las relaciones de la sociedad que le corresponde conocer
- Garantizar los derechos fundamentales de las personas
- Decidir equitativamente (en justicia) los hechos sometidos a su conocimiento
- Permitir un cambio o progreso de la sociedad en el área de su trabajo
- Aplicar la legislación sin consideración a otros efectos o consecuencias
- Otros efectos (especificar):



Judicatura en primera instancia: algunas indagaciones en el año 2019

5.

27. ¿En su experiencia como juez(a), a qué tipos de desafíos ético concretos se ha visto usted enfrentado ?
(puede marcar más de una alternativa)

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> No me he visto enfrentado a ningún desafío ético | <input type="checkbox"/> Uso de las redes sociales |
| <input type="checkbox"/> Nombramientos | <input type="checkbox"/> Solicitudes de autoridades civiles |
| <input type="checkbox"/> Relación con superiores jerárquicos | <input type="checkbox"/> Conflictos de interés |
| <input type="checkbox"/> Audiencias o contactos con las partes o sus abogados | <input type="checkbox"/> Aspectos de la vida privada |
| <input type="checkbox"/> Otro (especifique): | |

28. ¿Cómo ha enfrentado usted los desafíos éticos a los que se ha visto enfrentado?

* 29. ¿Cuáles han sido sus principales fuentes de perfeccionamiento y desarrollo profesional como juez(a)?
(puede marcar más de una alternativa)

- Cursos de la Academia
- Diplomados
- Postgrados universitarios en Chile
- Postgrados universitarios fuera de Chile
- Pasantías
- Cursos e-learning
- Seminarios
- Otro (especifique)

* 30. ¿Usted ha sido docente o tutor de algún Programa de la Academia Judicial ?

- No
- Si

¿En qué programa(s)?

31. ¿Cuáles cree usted que son los principales desafíos que debe enfrentar la Academia Judicial para seguir aportando al perfeccionamiento y desarrollo del Poder Judicial y de sus integrantes?

JUDICATURA DE PRIMERA INSTANCIA:
**ALGUNAS INDAGACIONES A
25 AÑOS DE LA CREACIÓN DE LA
ACADEMIA JUDICIAL**

ENERO 2020.

Academia Judicial
Hermanos Amunategui N° 465, Santiago
www.academiajudicial.cl