



## Rendimiento Judicial y Experiencias del Trabajo Judicial: Hallazgos de la Investigación Socio-jurídica

“Judicial Performance and Experiences of Judicial Work: Findings from Socio-legal Research”,  
publicado originalmente en *Oñati Socio-Legal Series*, 2014, 4 (5) pp. 1015-1040

Sharyn Roach Anleu<sup>1</sup>  
Kathy Mack<sup>2</sup>

Traducción: Verónica Ochoa Álvarez

### Resumen:

Los procesos y programas de evaluación del rendimiento judicial tienden a implicar un modelo normativo abstracto del juez competente. La atención se centra en el funcionario judicial individual, identificando cómo deben realizar su labor los jueces y determinando cualquier desviación respecto al modelo. Sin embargo, a la hora de juzgar, existe una gran diversidad que los modelos abstractos de evaluación del rendimiento judicial no pueden anticipar. Es importante destacar que el desempeño judicial se produce en un contexto – el marco práctico y natural en el que se desarrolla cada día la labor judicial. Esto con lleva falta de tiempo, patrones de carga de trabajo y dependencia de actividades desempeñadas por otros; factores sobre los que el funcionario judicial puede tener poco control, pero que, a su vez, pueden afectar a su comportamiento. A menudo, se entiende por desempeño judicial únicamente el trabajo desarrollado en la sala. El trabajo judicial también se produce fuera de la sala y fuera de las horas regulares del tribunal, por lo que puede ser menos visible para la evaluación del rendimiento judicial. Aunque existe una gran variedad de experiencias judiciales a la hora de juzgar, la evaluación del rendimiento judicial sólo incluye en contadas ocasiones las percepciones o las reflexiones de los propios jueces sobre su trabajo. Las ciencias sociales y la investigación socio-jurídica, incluyendo datos empíricos originales de Australia, investigan el hecho de juzgar en

---

<sup>1</sup>La profesora Sharyn Roach Anleu, M.A. Tas., LL.B. Adel., Ph.D. Conn., es Profesora Matthew Flinders Distinguida en la Universidad de Flinders, Adelaide, es miembro de la Academia de Ciencias Sociales en Australia y ex presidenta de la Asociación Sociológica Australiana. Actualmente lleva a cabo una investigación (con la Profesora Kathy Mack) sobre la judicatura y sus juzgados, financiada por el Consejo Australiano de Investigación. Universidad de Flinders. GPO Box 2100. Adelaide SA 5001. Australia. [judicial.research@flinders.edu.au](mailto:judicial.research@flinders.edu.au)

<sup>2</sup>La profesora Kathy Mack, B.A. Rice, J.D. Stanford, LL.M. Adel., es Profesora de Derecho Emérita, en la Escuela de Derecho de Flinders. Es autora de una monografía, capítulos de un libro y artículos sobre resolución alternativa de conflictos y artículos sobre educación legal y evidencia. Con la profesora en Sociología Sharyn Roach Anleu ha llevado a cabo una extensiva investigación empírica sobre negociaciones de alegatos y actualmente se encuentra trabajando en un importante estudio socio-jurídico sobre la judicatura australiana. Flinders University. GPO Box 2100. Adelaide SA 5001. Australia. [judicial.research@flinders.edu.au](mailto:judicial.research@flinders.edu.au)

diversos contextos y exploran las experiencias laborales de los funcionarios judiciales. Esta investigación empírica puede contribuir a ampliar la comprensión del rendimiento y la evaluación judicial.

**Palabras Clave:**

Evaluación del rendimiento judicial, Trabajo judicial, Magistratura australiana, Jueces y magistrados.

**Abstract:**

Judicial performance evaluation processes and programs tend to imply an abstract, normative model of the proper judge. The focus is on the individual judicial officer, identifying how judges ought to perform their judicial work and assessing any departures from the model. However, there is considerable diversity in judging which abstract models of JPE may not anticipate. Importantly, judicial performance occurs within a context – the practical and natural settings in which every day judicial work is undertaken. This entails time constraints, workload patterns, and dependence on the activities of others, factors over which the judicial officer may have little control, but which in turn may affect his/her behaviour. Often, judicial performance is taken to refer to in-court work only. Judicial work also occurs outside court and outside regular court hours and so may be less visible for judicial performance evaluation. Although there is considerable variety in judicial experiences of judging, JPE only sometimes includes self-perceptions or judges' own reflections on their work. Social science and socio-legal research, including original empirical data from Australia, investigates judging in various contexts and explores judicial officers' experiences of their work. Such empirical research can widen understandings of judicial performance and evaluation.

**Keywords:**

Judicial performance evaluation, Judicial work, Australian judiciary, Judges and magistrates.

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup>El presente artículo es resultado de un ensayo presentado en el workshop “Evaluating Judicial Performance”, llevado a cabo en el Instituto Internacional de Sociología Jurídica, Oñati, España, del 9 al 10 de Mayo de 2013, y coordinado por Francesco Contini (Consejo Nacional de Investigación de Italia), Jennifer Elek (Centro Nacional para los Juzgados Estatales), Kathy Mack (Universidad de Flinders), Sharyn Roach Anleu (Universidad de Flinders) y David Rottman (Centro Nacional para los Juzgados Estatales). Esta investigación fue financiada inicialmente por una Beca Colaborativa de Investigación Universidad-Industria en 2001 con la Universidad de Flinders y la Asociación de Magistrados Australianos (AAM, por sus siglas en inglés) como socios, y también recibió apoyo financiero por parte del Australasian Institute of Judicial Administration (AIJA). De 2002 a 2005 fue financiada por una Beca de Vinculación al Proyecto (LP210306) del Consejo de Investigación Australiano (ARC, por sus siglas en inglés) con la AAM y todos los magistrados y sus juzgados como socios de la industria con apoyo de la Universidad de Flinders como la institución anfitriona. A partir de 2006, la investigación fue financiada por la beca ARC Discovery Project (DP 0665198) y a partir de 2010 fue financiada por la ARC DP1096888. Agradecemos a Russell Brewer, Carolyn Corkindale, Rhiannon Davies, Colleen deLaine, Elizabeth Edwards, Ruth Harris, Katrina Hartman, Julie Henderson, John Horrocks, Lilian Jacobs, Leigh Kennedy, Lisa Kennedy, Mary McKenna, Rose Polkinghorne, Wendy Reimens, Mavis Sansom, Chia-Lung Tai, JordanTutton, Carla Welsh, Rae Wood, y David Wootton por su apoyo en las áreas de investigación y administrativa a lo largo del Proyecto. Todas las fases de esta investigación en donde se incluyen sujetos humanos fueron aprobadas por el Comité de Ética en la Investigación Social y del Comportamiento de la Universidad de Flinders.

Una de las premisas centrales de la Evaluación del Rendimiento Judicial (JPE, por sus siglas en inglés) es que, para evaluar el rendimiento judicial y la calidad judicial, es esencial entender el comportamiento judicial (Bernick y Pratto 1995). La investigación y las políticas de la JPE se enfocan ante todo en el funcionario judicial individual y su comportamiento, abarcando sus actividades y conducta hacia otros, especialmente en la sala del juzgado. Las fuentes centrales para la JPE, en particular en los Estados Unidos, son las experiencias, son las observaciones y evaluaciones de los usuarios del juzgado (Brody 2000, 2008-2009; Colbran 2006). Usualmente las evaluaciones están basadas en las respuestas de los usuarios en las encuestas que 'se apegan más a los lineamientos de la ABA (siglas en inglés para la Barra Americana de Abogados) de 1985' (Gill et. al. 2011, p. 734)<sup>4</sup>. Estas evaluaciones regularmente provienen de abogados que se han presentado frente a un juez en particular y algunas veces de otros, como litigantes, testigos o jurados o empleados de la corte.

Sin embargo, el comportamiento judicial ocurre en un contexto que puede variar a lo largo de muchas dimensiones. Basándose en investigación empírica, este artículo señala los distintos contextos prácticos y naturales cotidianos, en los cuales los oficiales judiciales desarrollan su autoridad, añadiendo profundidad a la comprensión del comportamiento judicial y el rendimiento judicial. Primero, el artículo delinea los diferentes conceptos de rendimiento que son utilizados en las discusiones sobre rendimiento judicial y su evaluación. En segundo lugar se discute la importancia del contexto para el comportamiento y rendimiento judiciales, e informa sobre descubrimientos empíricos relativos a cuatro aspectos del contexto: nivel del juzgado y tipo de trabajo; actividades y aportaciones de otros; dimensiones emocionales del trabajo judicial; y contexto personal, especialmente la interfaz trabajo/familia. El artículo argumenta que el comportamiento judicial y el rendimiento judicial no pueden ser comprendidos fuera de los contextos dinámicos y complejos en los cuales se juzga y en donde tiene lugar el trabajo judicial. Se concluye que un reporte crítico y reflexivo del desempeño judicial requiere información de diversas fuentes, incluyendo a los funcionarios judiciales, así como la atención al contexto del trabajo judicial.

## 2. CONCEPTOS DE RENDIMIENTO JUDICIAL

---

Agradecemos los comentarios de Gar Yein Ng, el comentarista de nuestro artículo, y a los otros participantes del workshop "Evaluating Judicial Performance", llevado a cabo en el Instituto Internacional de Sociología Jurídica, Oñati, España, del 9 al 10 de mayo del 2013. También agradecemos a los revisores anónimos externos por sus evaluaciones y sugerencias.

<sup>4</sup>Hay algunas variantes. Por ejemplo, Utah combina las observaciones en los juzgados con una encuesta (National Center for State Courts 2012; Utah State Courts 2012). Nueva Escocia usa cuestionarios de auto-evaluación, así como cuestionarios para abogados (Colbran 2006, p. 52); algunas jurisdicciones incorporan ejercicios de auto-evaluación judicial, incluyendo entrevistas con jueces (Kearney 1999; Warren 2011). Nótese la importancia del lenguaje y las etiquetas: valoración del desempeño, evaluación, retroalimentación, medición, o revisiones son cosas muy diferentes. En algunas ocasiones, la JPE incluye datos acerca de lo que es considerado más apropiadamente como rendimiento del sistema judicial, por ejemplo, el número de casos archivados, procesados, retrasos, número de sentencias y así (Spigelman 2002; Schauffler 2007). Los datos a nivel del juzgado solo se pueden aplicar directamente al rendimiento judicial individual en un sistema individual de legajos y tienen poca validez en un sistema maestro de calendario, el cual es la modalidad dominante de reparto de caso/trabajo en los juzgados australianos (Mack, Wallace y Roach Anleu 2013).

Dos meta-temas pueden ser identificados en los procesos y la producción académica de la JEP. El primero es la confianza en un modelo normativo abstracto que sirve de base para entender cómo debe ser un juez adecuado, frente al cual el comportamiento real de cada funcionario judicial individual está siendo evaluado. Los criterios y otros lineamientos de la Barra Americana de Abogados articulan un modelo abstracto o ideal de la conducta y el rendimiento judiciales que serán aplicados a todos los funcionarios judiciales (ABA 2005).

Otras fuentes pueden incluir declaraciones sobre ética judicial y responsabilidad judicial por parte de cortes de apelación y asociaciones profesionales<sup>5</sup>. El proceso de evaluación implica identificar las desviaciones del modelo normativo y solucionarlas o arreglarlas a través del desarrollo profesional, un proceso disciplinario y/o en algunos estados de Estados Unidos, elecciones de retención (Kearney 1999; Brody 2000, 2008-2009; Gill et. al. 2011; Elek et. al. 2012).

El segundo meta-tema es un enfoque casi exclusivo en el rendimiento del funcionario judicial individual. El concepto de rendimiento es utilizado de diferentes formas. Una es en el sentido de la ejecución, que es cómo el juez ejecuta o representa el papel judicial particularmente en el juzgado. Aquí, la atención está en el rendimiento exterior del funcionario judicial, la presentación de sí mismo y su comportamiento, y la interacción con los participantes en el juzgado, especialmente los litigantes (Goffman 1956; Mack y Roach Anleu 2010).

Las facetas particulares evaluadas son las capacidades del oficial judicial para comunicar, escuchar y mostrar una conducta adecuada (ABA 2005). Estas facetas frecuentemente son valoradas de acuerdo con expectativas del comportamiento judicial que lo identifican como distante o sin emociones, así como normas y valores de justicia procesal, que podrían requerir más interacción (Tyler 2003; Mack y Roach Anleu 2010, 2011; Roach Anleu et. al. 2014).

El rendimiento también puede ser considerado en el sentido operacional o funcional. El aspecto medular del trabajo judicial es la toma de decisiones. Los psicólogos, en particular, se enfocan en los mecanismos cognitivos, y en algunas ocasiones en la neurobiología, involucrados en el proceso de toma de decisiones judiciales e investigan el funcionamiento interno de la mente judicial (Lawrence 1995; Rachlinski 1998; Guthrie et. al. 2001; Bennett y Broe 2007). Un descubrimiento clave es que la toma de decisiones judiciales, similar a la toma de decisiones de los humanos en general, se apoya en la heurística, incluyendo las ilusiones cognitivas, las cuales pueden desembocar en errores sistemáticos o prejuicios, incluyendo prejuicios de raza o género implícitos, en el juicio (Guthrie et. al. 2001; Brest y Krieger 2010; Kang et. al. 2012). El objetivo de la política es reducir estos errores por parte del funcionario judicial y de esta manera mejorar la calidad del rendimiento judicial<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup>Véase Colbran (2006) para un panorama general de los diferentes criterios y procesos para la evaluación del rendimiento judicial.

<sup>6</sup>El gran volumen de investigación sobre prejuicios de raza y género en resultados de sentencia también trata asuntos acerca del error judicial sistemático, pero no evalúa los rendimientos de los jueces individuales (Albonetti 1997; Steffensmeier y Demuth 2001; Snowball y Weatherburn 2007; Roach Anleu y Mack 2010).

La JPE se ha concentrado casi exclusivamente en las habilidades y la capacidad (especialmente de comunicación), y en el proceso de toma de decisiones, más que en la sustancia o la corrección jurídica de las decisiones. Este énfasis en el comportamiento exterior del funcionario judicial individual puede significar que hay relativamente poca atención en las perspectivas propias de los funcionarios judiciales respecto a su trabajo diario. Tal vez esto se debe a una aceptación implícita de un modelo formal de realizar juicios, en donde las dimensiones personales y experimentales del funcionario judicial son eliminadas. Este modelo formal de autoridad judicial podría ser modificado para incorporar expectativas y criterios de justicia procesal (Mohr y Contini 2007; Rottman 2007-2008; Tyler 2007-8; Mack y Roach Anleu 2011; Elek et. al. 2012). Sin embargo, existe un cuerpo de investigación socio-legal creciente que obtiene información acerca de la toma de decisiones y estilos de proceso judicial directamente de los funcionarios judiciales a través de entrevistas, observación o encuestas (Hunter 2005; Mackenzie 2005; Moorhead 2007; Hunter et. al. 2008; Mack y Roach Anleu 2008, 2010, 2011). Además, en los ejercicios de desarrollo profesional se han utilizado observaciones mutuas por funcionarios judiciales y evaluaciones por pares (Hiskey 2002, 2005). El proceso de retroalimentación de 360 grados en Victoria incluye consejos y sugerencias por parte de compañeros (Warren 2011). Los lineamientos de la ABA estipulan que las 'evaluaciones por pares pueden ser benéficas' (ABA 2005, p. 15) y proporcionan ejemplos de las auto-evaluaciones y entrevistas.

Ni el modelo implícito abstracto del comportamiento judicial individual, ni los dos conceptos de rendimiento - rendimiento fuera del juzgado y procesos internos de toma de decisiones - reconocen adecuadamente la importancia del contexto en el comportamiento judicial.

### **3. LOS CONTEXTOS DEL RENDIMIENTO JUDICIAL**

El rendimiento judicial y la conducta judicial ocurren en un escenario compuesto por requerimientos institucionales, estructuras organizacionales, prácticas y expectativas locales y variedad diaria e imprevisibilidad en los casos, así como condiciones socio-políticas más amplias (Gibson 1980). El trabajo de los funcionarios judiciales se basa en las actividades y aportaciones de otros; no es solamente un producto de su propia conducta individual (Mather 1979; Eisenstein et. al. 1988). Los oficiales judiciales estarán conscientes de las contingencias prácticas de su contexto de trabajo y necesitarán manejarlas de diferentes formas (Mack y Roach Anleu 2007; Fielding 2011).

Contexto es un término que ha sido reconocido como significativo en la investigación y discusiones de las políticas de la JPE, pero frecuentemente, el contenido empírico o la consideración de cómo los diferentes contextos pueden influenciar la conducta y el rendimiento judicial y cómo las 'prácticas laborales reales' de los funcionarios judiciales pueden moldear y ser moldeadas por sus contextos laborales, reciben poca atención (Fielding 2011, p. 113; ver también Sewell 1992). Los funcionarios judiciales podrían adoptar diferentes estilos de llevar a cabo su trabajo. Estos estilos de juicio pueden ser más dependientes del contexto y situacionales, que una función de los atributos personales (Smith y Blumberg 1967; Cowan et. al. 2006; Cowan y Hitchings 2007; Hunter et. al. 2008).

Algunas facetas del contexto podrían no ser evidentes para los usuarios. Una forma de comprender las múltiples restricciones, tensiones y presiones que los funcionarios judiciales enfrentan y manejan, es escucharlo de los propios funcionarios judiciales. Entender la importancia del contexto a través de las percepciones y experiencias de los funcionarios judiciales acerca de su trabajo permite identificar dimensiones sociales (interacción, interdependencia, trabajo en equipo), así como individuales (de conducta o cognitivas) en el rendimiento del trabajo judicial.

La investigación empírica que es puesta a discusión más adelante, pone al descubierto la confianza de los funcionarios judiciales en la interacción y la interdependencia con otros participantes profesionales e investiga cómo la conducta judicial puede variar en diferentes situaciones, especialmente en diferentes niveles del juzgado. Dicho acercamiento evita ver el rendimiento judicial (en todos los sentidos) como solo un resultado de la acción o conducta individual, abstraídas del panorama social de su trabajo. No poner suficiente atención al contexto puede resultar en una noción mecánica, reduccionista y asocial, de la conducta judicial.

A algunos podría preocuparles que las auto reflexiones judiciales son complacientes, subjetivas, parciales o inapropiadas, cuando el objetivo de la JPE es proveer evaluaciones de conducta judicial ponderable objetivas y neutrales, además de evaluar desviaciones del modelo formal de rendimiento judicial, tal y como se encuentra establecido en los lineamientos de la ABA y otros estatutos normativos. Todas las evaluaciones del rendimiento judicial son necesariamente parciales e implican varios grados de subjetividad; por lo que descartar las opiniones y experiencias de la persona en el rol judicial significa perder información de dimensiones cruciales del trabajo judicial. Un reporte crítico y reflexivo acerca del rendimiento judicial requiere diferentes tipos de información de diferentes participantes y debería incluir percepciones de los propios oficiales judiciales, así como información contextual.

Nuestra investigación empírica socio-jurídica identifica elementos clave del (los) contexto(s), escenarios prácticos y naturales del trabajo judicial cotidiano, en donde tiene lugar el rendimiento judicial. Cuatro aspectos del contexto que pueden ser identificados aquí son:

1. Nivel del juzgado y tipo de trabajo.
2. Actividades y aportaciones de otros.
3. Dimensiones emocionales del trabajo judicial.
4. Contexto personal, especialmente la interfaz trabajo/familia.

Los datos empíricos de estos cuatro aspectos del contexto del trabajo judicial son obtenidos a partir de dos encuestas nacionales<sup>7</sup> de toda la judicatura australiana y de las

---

<sup>7</sup>Las autoras desarrollaron, hicieron una prueba piloto y aplicaron la Encuesta Nacional de Jueces Australianos a todos los 566 jueces en Australia en marzo de 2007 con un porcentaje de respuesta del 55%. Los jueces que respondieron son generalmente representativos de los jueces como un conjunto, en términos de género, tiempo en el estrado y nivel del juzgado, y aparecen generalmente representativos en términos de edad, sin embargo, esto no puede ser calculado completamente, ya que toda la información acerca de las fechas de nacimiento de toda la judicatura no está disponible. De forma similar, la Encuesta Nacional de Magistrados Australianos de 2007 fue enviada a todos los 457 magistrados estatales y territoriales a todo lo largo de Australia, con un porcentaje de respuesta del 53%. Los participantes son generalmente representativos de la magistratura como un conjunto, en términos de género, edad y tiempo en el estrado. En particular, las mujeres comprenden el 25% de los participantes en la encuesta judicial - en ese momento,

observaciones de los juzgados realizadas respecto de los magistrados/juzgados locales (menores). Las encuestas abordan un rango de tópicos relacionados con la posición actual, formación profesional y académico, trabajo diario, satisfacción laboral e información demográfica, e incluye preguntas cerradas y abiertas. La investigación observacional<sup>8</sup> fue realizada a partir de la lista penal de los magistrados/juzgados locales de toda Australia que analizan aspectos de la interacción en las instalaciones del juzgado. Antes de someter a discusión los resultados se proporciona una breve perspectiva general del sistema judicial australiano.

Australia es un sistema federal con juzgados nacionales y un sistema de juzgados separado para cada estado y dos territorios. Existen aproximadamente 160 funcionarios judiciales en cortes del *Commonwealth*, 400 jueces estatales y territoriales<sup>9</sup> y 450 magistrados

---

las mujeres constituían el 24% de los jueces - y el 34% de los participantes en la encuesta de los magistrados - en ese momento, 31% de los magistrados eran mujeres. Las dos encuestas del 2007 son sustancialmente iguales, con alguna variación en las preguntas para reflejar los diferentes trabajos en los diferentes niveles de juzgados (por ejemplo, apelaciones o juicios con jurado en cortes superiores pero no en juzgados menores). Ya que hay solo un poco más de 1,000 funcionarios judiciales en Australia, las encuestas fueron enviadas a cada juez y magistrado, en vez de a una muestra aleatoria. Los porcentajes de respuesta son especialmente robustos ya que otros investigadores consideran a los jueces ‘un grupo “difícil de alcanzar” para investigar’ (Cowan et. al. 2006, p. 548) o ‘poblaciones difíciles’ (Dobbin et. al. 2001, p. 287). Las encuestas contienen una mezcla de datos objetivos (informativos) y subjetivos (perceptuales): (i) preguntas factuales/objetivas como fecha de nacimiento, jurisdicción, trabajos anteriores; (ii) auto-reportes, por ejemplo el número de horas dedicadas a varias actividades laborales y no laborales; y (iii) valoraciones/evaluaciones del trabajo que reflejan experiencias personales del trabajo como funcionario judicial, por ejemplo, sobre si es estresante tomar decisiones.

<sup>8</sup>El diseño de investigación de observación del juzgado incluyó juzgados de varias ubicaciones: cada estado y territorio, y de las ciudades capitales, suburbios y centros regionales. Veintisiete magistrados diferentes (o más del seis por ciento de todos los magistrados australianos) fueron observados mientras conducían una lista penal general en 30 sesiones diferentes del juzgado en 20 lugares diferentes, incluyendo todas las ciudades capitales, cinco lugares suburbanos y regionales (Mack y Roach Anleu 2007). Magistrados y magistradas de varias edades y niveles de experiencia fueron observados en el entorno natural del juzgado. La lista penal general fue elegida para la observación por ser un elemento central en el trabajo diario de los magistrados. Todas las jurisdicciones tienen una versión de la lista penal, la cual es parte del trabajo de virtualmente todos los magistrados en algún punto de sus carreras. La lista está conformada en su mayoría por procedimientos relativos a delitos como conducir en estado de ebriedad, robo, lesiones y algunos delitos relacionados con drogas, e incluye decisiones sobre fianzas, prórrogas, retirar asuntos (ser escuchado después en la lista); establecer el asunto para otro procedimiento, como un juicio; tomar declaraciones de culpabilidad y dictar sentencias. Este proyecto no realizó observaciones de juicios. Ya que la mayoría de los acusados se declaran culpables, los juicios constituyen una pequeña proporción de los casos en los juzgados de los magistrados. Dos investigadores (en casi todas las instancias las dos co-autoras) dirigieron las observaciones a través de varios juzgados diferentes, usando plantillas pre-impresas para recabar información similar relativa al acusado, sus delitos, representación legal, aspectos de la interacción del magistrado e información para las decisiones y resultados, con espacio para comentarios adicionales. Las plantillas fueron desarrolladas a partir de extensas observaciones preliminares de los procedimientos del juzgado y pruebas piloto en tres diferentes juzgados. Se formularon instrucciones detalladas para maximizar la consistencia entre observadores y proveer guías específicas en la codificación de la conducta de los magistrados y otras actividades en el juzgado (Mack y Roach Anleu 2010). La unidad en la colecta de datos fue el asunto; cada vez que un nuevo asunto aparecía, los observadores llenaban por separado una nueva plantilla, sin importar que el acusado estuviera o no presente. Al final de cada día de observaciones, las investigadoras discutían su codificación y clasificaciones para cada asunto y resolvían cualquier vacío o diferencia en sus codificaciones, para producir una sola hoja de código por asunto. El número total de asuntos observados y codificados (sin importar que el acusado estuviera presente o no) fue de 1,287. Ya que no fue posible escuchar o identificar todo en el juzgado a través de la observación, alguna información, tal como los datos demográficos de los acusados y las categorías de delitos, fue obtenida de las grabaciones del juzgado.

<sup>9</sup> Nota de la traducción: Australia es una federación compuesta por seis estados y diez territorios federales.

estatales y territoriales, los cuales hacen un total de más de 1,000 funcionarios judiciales, organizados dentro de más de 25 juzgados diferentes. En este artículo, los términos 'judicial' o 'funcionario judicial' se refieren a todos los miembros de la judicatura australiana. Los términos 'magistrado' y 'juez' distinguen a los miembros de la judicatura que presiden en primera instancia o en los juzgados estatales menores y los juzgados territoriales (magistrados) de aquellos que presiden los juzgados estatales superiores y territoriales o las cortes del *Commonwealth* (jueces). A diferencia de los magistrados legos en Inglaterra y Gales, los magistrados australianos son funcionarios judiciales pagados, casi siempre de tiempo completo, con aptitudes legales y una edad fija para el retiro (Mack y Roach Anleu 2006). A diferencia de lo que sucede en muchos Estados Unidos, los jueces y magistrados en Australia son designados, no elegidos y no están sujetos a elecciones de retención.

### 3.1 NIVEL DE JUZGADO Y TIPO DE TRABAJO

Existe una variedad considerable en lo que respecta a trabajo judicial, particularmente en los diferentes niveles de juzgados, así se explica en los datos expuestos más adelante. Sin embargo, esta variedad podría no ser visible o experimentada directamente por aquellos que llevan a cabo las evaluaciones (Opeskin 2013). Esto ocurre especialmente si la JPE se basa en reportes de los usuarios del juzgado u observadores y se enfoca en las actividades del juzgado.

Participantes en las dos encuestas de la judicatura Australiana contestaron preguntas respecto a qué tan seguido acudieron a diferentes tipos de jurisdicción en el año anterior. Las opciones de respuestas fueron 'siempre', 'frecuentemente', 'a veces' y 'nunca'. Hay algunas diferencias notables en los patrones de trabajo para los jueces y los magistrados.

Los asuntos penales predominan en el trabajo de los magistrados, comparado al de los jueces, quienes se hacen cargo de casos civiles con más frecuencia. Alrededor de ocho de cada 10 magistrados indican que ellos siempre o frecuentemente intervienen en jurisdicciones de violencia familiar/doméstica, mientras que alrededor de cuatro de cada diez, siempre o frecuentemente intervienen en demandas civiles y menores (mientras que algunos de éstos podrían ser considerados como subconjuntos de la categoría más amplia, ya sea civil o criminal, están considerados como jurisdicciones separadas o distintivas dentro de los juzgados australianos menores). En contraste, solo un poco más de la mitad de los jueces afirmaron tomar parte siempre o frecuentemente en casos penales, la misma proporción que indicó participar siempre o frecuentemente en casos civiles. La prevalencia de los casos penales es más notoria cuando son considerados aquellos que 'siempre' realizan este trabajo. Solo 7% de los jueces tomaron parte en la jurisdicción criminal, comparado al 52% de los magistrados. Las diferencias son especialmente visibles para asuntos relacionados con niños/jóvenes: solo 18% de los jueces tomaron este rol, comparado al 77 % de los magistrados que participan al menos algunas veces.

También existe más variedad en las situaciones geográficas del trabajo de los magistrados. Muchos magistrados, pero pocos jueces, deben realizar giras. Los magistrados llevan a cabo su trabajo diario en juzgados que se encuentran en diferentes áreas geográficas: el distrito central de negocios (CDB, del inglés Central Business District) de una capital o ciudad principal, un suburbio, o un pueblo regional, rural o remoto, además de que muchos magistrados frecuentemente deben realizar giras. Es inusual que jueces de otros



juzgados participen con regularidad fuera de las ciudades capitales, excepto cuando realizan giras, lo cual es un requisito para pocos.

Existe una variedad de trabajo fuera de los juzgados en los CBD y menos esfera de acción para alguna especialización. Esta podría ser una experiencia positiva, pero genera más exigencias. Los magistrados deben estar familiarizados con los diversos aspectos de la ley y el procedimiento, además de interactuar con una gran variedad diferentes tipos de usuarios de los juzgados, todo esto, regularmente en un mismo día. Un participante en una encuesta proporcionó una descripción detallada sobre las exigencias del trabajo en el campo:

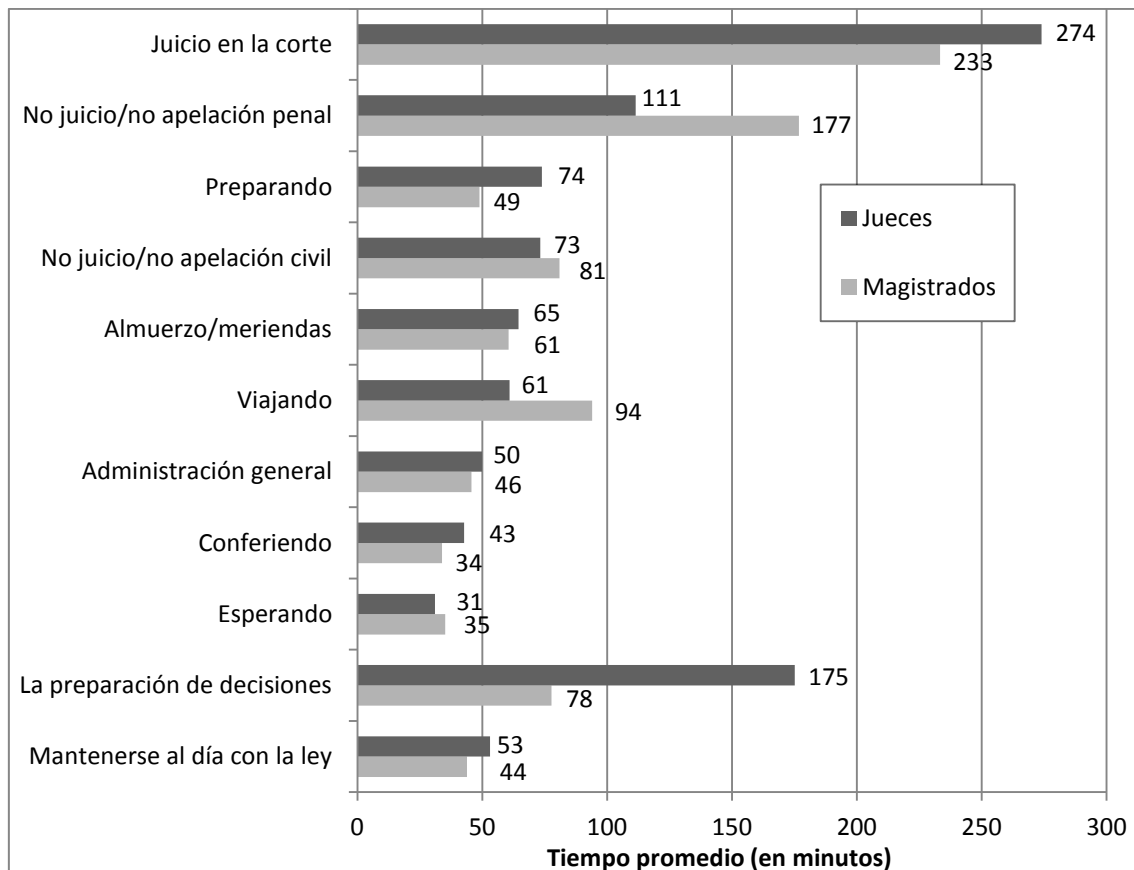
Creo que hay una gran diferencia entre el estrés que un magistrado enfrenta en la ciudad y el de un magistrado de una población rural. En el último caso, eres de todo. No tienes a nadie que te ayude. Te puedes enfrentar a numerosos asuntos que necesitan atención urgente y tienes que decidir prioridades dentro de lo urgente. El nivel de aptitud de los practicantes locales se convierte en otro factor de presión para que tú 'dirijas el show'. No puedes confiar en la gente del lugar o lo que digas puede llegar al dominio público o a los círculos de chisme más pequeños. Puede ser muy solitario. A veces, cuando ya te sientes desesperado, recibes indicaciones o lineamientos procedimentales por parte de la oficina del Magistrado presidente que parecen no tener nada que ver con tus circunstancias. Esto te hace sentir alienado. Sabes que no puedes realizar esta práctica con eficacia, pero tampoco tienes el tiempo o la energía para evidenciarlo. Las indicaciones vienen de [un lugar] donde hay [muchos] juzgados y mucha más flexibilidad. Si algún magistrado del lugar no cumple con su lista de pendientes a lo largo del día, otros magistrados atraerán los casos hasta que el trabajo quede terminado. En el campo, solo te sientas a esperar hasta finalizar. Si decides postergar un asunto complicado para poder considerarlo, sabes que después se complicará buscar el tiempo para hacerlo, entonces la presión se concentrará en finalizarlo simplemente en tiempo y forma.

Una gran parte del trabajo judicial - pero no todo - tiene lugar en el juzgado. Las encuestas pidieron a los participantes indicar las tareas de tres días típicos de trabajo y el tiempo requerido para cada una de ellas. Las tareas enlistadas tienen relación específica con el trabajo e incluyen actividades dentro y fuera del juzgado, tales como presidir un juicio y procedimientos no judiciales, preparación de decisiones, ponerse al día en general en materia legal, y los descansos de almuerzo y para tomar té en la mañana/tarde. Un total de 1,154 días típicos fueron descritos: los magistrados describieron 535 días típicos; los jueces describieron 619. Los días de los jueces (promedio=10.6 horas; mediana=10.7 horas) en general, son aproximadamente una hora más largos que los de los magistrados (promedio=9.7 horas; mediana=9.5 horas), y los días de trabajo de las mujeres son, en promedio, ligeramente más largos que los días de sus colegas hombres de su nivel de juzgado.

La figura 1 describe el tiempo en promedio que los jueces y los magistrados indicaron dedicar a varias tareas. Los resultados reflejan diferencias notables en el contexto en el que se lleva a cabo el trabajo, las diferentes mezclas de tareas y los distintos patrones de organización del trabajo en los diferentes niveles del juzgado. Mientras que presidir juicios es la actividad que más consume tiempo para todos, los jueces indicaron pasar considerablemente más tiempo en los juicios que los magistrados, quienes pasan mayor tiempo en asuntos penales no judiciales ni de apelaciones, tales como conceder aplazamientos, decidir fianzas, tomar declaraciones de culpabilidad y dictar sentencias.

Los jueces pasan considerablemente más tiempo preparando decisiones como resultado de la necesidad de sentencias por escrito como parte de su trabajo.

Figura 1: Tiempo aproximado por tarea<sup>10</sup>.  
 Cuando se pasó alguna cantidad de tiempo en esa tarea: jueces y magistrados<sup>11</sup>.



<sup>10</sup>La pregunta en ambas encuestas decía: ‘Si bien no puede haber un día típico de trabajo, es importante tener una noción del patrón del trabajo de los magistrados/jueces. Por favor indique abajo el tiempo destinado (si es que se destina tiempo) a las siguientes actividades para tres días típicos de trabajo (días A, B, C). Si todos sus días de trabajo son sustancialmente similares, por favor llene únicamente la columna A.’ Entonces, la pregunta proporcionó una lista de actividades potenciales: generales para mantenerse al día con la ley (lectura de casos, estatutos, reglamentos del juzgado, revistas, libros, etc.); escribir/preparar decisiones, juicios, órdenes; prepararse para un caso/el siguiente día; trabajo administrativo en general y correspondencia; reuniones con otros magistrados/jueces y/o reuniones del equipo del juzgado; tiempo de espera (para representantes legales, personal del juzgado, partes, testigos, asignación de caso, etc.); almuerzo, té en la mañana/tarde; presidir un juicio; audiencia de apelaciones (requerido solo por los jueces); procedimientos civiles fuera del juicio (dirigir audiencias, conferencias antes del juicio, asuntos interlocutorios, etc.); procedimientos criminales fuera del juicio (fianza, declaración de culpabilidad, sentencias, etc.); viajar; y, otros (por favor especifique). Se proporcionaron tres columnas a los participantes para estimar el cuarto de hora más cercano dedicado a las tareas.

<sup>11</sup>Los promedios fueron calculados con la suma total de horas dedicadas a esta actividad todos los días y dividiendo este número sólo entre los días en los que se destinaba tiempo a esta actividad, después multiplicándolo por 60 para convertirlo a minutos. Esta forma de calcular promedios ha sido utilizada en otras investigaciones sobre carga de trabajo judicial (Ryan et. al. 1980, p. 35 Tablas 2-7). La interpretación de los resultados debe hacerse con mucho cuidado. Los magistrados o jueces no llevan a cabo cada tarea, cada día por ese promedio de tiempo. No todas las tareas son llevadas a cabo todos los días y no todas las tareas toman el promedio de tiempo cada vez que son llevadas a cabo. En un día en concreto, un lapso de tiempo más largo empleado para una tarea, como presidir un juicio, será compensado por un tiempo más corto o por no dedicar tiempo a otra tarea en ese día.

Otra característica significativa de los juzgados menores es el volumen y rapidez en la toma de decisiones (Mileski 1971; Carlen 1976; Hunter 2005). Un cuarto de todos los asuntos observados fue tratado en menos de un minuto; la mitad fue completada en solo dos minutos y veinte segundos. El promedio de tiempo por asunto fue de cuatro minutos y trece segundos (Mack y Roach Anleu 2007, p. 349).

Una forma de manejar la presión durante horas de trabajo es llevar a cabo algunas de las tareas laborales fuera del horario normal de trabajo. La mitad de todos los funcionarios judiciales - jueces y magistrados, hombres y mujeres - reportaron trabajar fuera de horarios laborales todos los días (definido en las encuestas como antes de las 9:00 a.m. y después de las 5:00 p.m., lunes a viernes). Cerca de un cuarto de los entrevistados, afirmó hacerlo unas cuantas veces a la semana y el otro cuarto dijo hacerlo una vez a la semana o menos. La frecuencia del trabajo fuera del juzgado, al parecer varía de acuerdo a los diferentes niveles del juzgado (Tabla 1). Casi dos tercios de los jueces, ya sean hombres o mujeres, reportaron trabajar fuera de horas laborales todos los días, comparados con cerca de un tercio de los magistrados, hombres o mujeres.

Tabla 1: Frecuencia de trabajo fuera de horas regulares: Jueces y magistrados<sup>12</sup>

Frecuencia del trabajo fuera del horario regular	Jueces	Magistrados
Todos los días	64%	34%
Algunas veces en la semana	24%	30%
Una vez a la semana aproximadamente	7%	9%
Algunas veces al mes	5%	15%
Una vez al mes o menos	2%	20%

*Pregunta: '¿Qué tan frecuentemente lleva usted a cabo trabajo judicial o no judicial fuera de horas regulares de trabajo (antes de las 9 a.m. y después de las 5 p.m., lunes a viernes) que sea necesario, o relacionado con su trabajo como magistrado/juez?' Las categorías de respuesta pre-definidas fueron: Todos los días; Algunas veces en la semana; Una vez a la semana aproximadamente; Algunas veces al mes; Una vez al mes aproximadamente; Algunas veces al año; o Nunca.*

Reconocer el impacto de los diferentes contextos de los juzgados y la variedad en el tipo de trabajo y la ubicación geográfica demuestra las limitaciones de un solo modelo abstracto de rendimiento judicial. Esta investigación socio-jurídica muestra cómo el rendimiento judicial, en ambos sentidos, no es meramente un resultado de los atributos individuales del funcionario judicial, sino que es, al menos parcialmente, un producto del contexto del juzgado.

### 3.2 LAS ACTIVIDADES Y APORTACIONES DE OTROS

Otro factor que da forma al rendimiento judicial son las aportaciones de otros participantes (Tata 2007). Un amplio cuerpo de investigación socio-jurídica se enfoca en el estudio de los juzgados desde una perspectiva organizacional. Éste examina cómo las prácticas locales y las interrelaciones entre los participantes clave regulares - especialmente el juez, la parte acusadora y el abogado de defensa en los casos penales - dan forma al trabajo en los juzgados, el proceso adjudicativo y finalmente, el rendimiento judicial (Mileski 1971;

<sup>12</sup>Jueces n=305. Magistrados n=243. Los porcentajes de las columnas podrían no sumar 100% debido al redondeo.

Eisenstein et. al. 1988; Flemming et. al. 1992). Por ejemplo, Tata propone ‘entender el proceso de la sentencia, el cual no está enfocado de forma unánime en el juez como agente de toma de decisiones, sino como parte de una secuencia en un proceso de decisión en donde el juez es miembro (incluso el más importante) de un mundo de colaboraciones para producir sentencias’ (2007, p. 442).

Aunque el funcionario judicial posee la autoridad para tomar la decisión judicial, para realizar la evaluación de rendimiento es importante reconocer la idea de interdependencia. Examinar las capacidades y aportaciones de otros participantes en el juzgado aporta información importante que da forma a las exigencias sobre los funcionarios judiciales y finalmente, a su propio rendimiento judicial.

Nuestra investigación encontró que casi seis de cada diez magistrados reportan que su tiempo siempre o frecuentemente es ocupado por los litigantes sin representación y solo cuatro de diez dijeron que los representantes legales están bien preparados siempre o frecuentemente (Tabla 2). En este aspecto, el contexto en el que trabajan los magistrados es muy diferente al de las supremas cortes. Solo 15% de los jueces piensan generalmente que su tiempo se ocupa siempre o frecuentemente explicando cosas a los litigantes no representados, mientras que el 57% piensa que los representantes legales están bien preparados siempre o frecuentemente. De forma similar, casi dos tercios de los jueces indican que un equipo de apoyo adecuado está disponible siempre o frecuentemente, mientras que poco más de un cuarto de los magistrados emitió esta evaluación.

Tabla 2: Percepciones de jueces y magistrados sobre otros participantes en su trabajo<sup>13</sup>.

Frecuencia de la interacción	Mi tiempo se agota explicando cosas a partes sin representación legal		Los representantes legales están bien preparados		Personal de apoyo adecuado se encuentra disponible	
	Jueces	Magistrados	Jueces	Magistrados	Jueces	Magistrados
Siempre	1%	7%	2%	1%	20%	6%
Frecuentemente	14%	51%	55%	37%	43%	21%
A veces	53%	38%	39%	55%	23%	29%
Raramente	31%	5%	4%	7%	12%	28%
Nunca	0%	0%	0%	0%	3%	15%

*Pregunta: 'Indique a continuación qué tan frecuentemente se aplican las siguientes afirmaciones a su trabajo como magistrado/juez'. Se proporciona una serie de 11 afirmaciones, incluyendo las tres de esta tabla. Las categorías de respuesta predefinidas fueron: Siempre; Frecuentemente; A veces; Raramente; o Nunca.*

Como se muestra en la Tabla 3, los magistrados interactúan más frecuentemente con el equipo del juzgado (38% siempre) que con otros magistrados (27% siempre). Los jueces interactúan con el equipo del juzgado un poco menos frecuentemente que los magistrados, pero interactúan entre sí más frecuentemente de lo que los magistrados lo hacen.

<sup>13</sup>Jueces n=306. Magistrados n=238-240. El número de participantes dado como un rango indica que no todos los jueces/magistrados que completaron la encuesta respondieron a la pregunta o a cada parte de ella. Los porcentajes de las columnas podrían no sumar 100% debido al redondeo.

Tabla 3: Frecuencia de interacción de los jueces y magistrados con el equipo del juzgado y otros funcionarios judiciales<sup>14</sup>.

Frecuencia de la interacción	Con otro personal de las cortes		Con otros jueces/magistrados	
	Jueces	Magistrados	Jueces	Magistrados
Siempre	28%	38%	23%	27%
Frecuentemente	47%	42%	51%	38%
A veces	22%	18%	23%	26%
Raramente	4%	2%	4%	8%
Nunca	0%	0%	0%	1%

*Pregunta: 'Indique a continuación qué tan frecuentemente se aplican las siguientes afirmaciones a su trabajo como magistrado/juez'. Se proporcionó una serie de afirmaciones incluyendo: 'Yo interactúo con otro personal de las cortes', y 'Yo interactúo con otros magistrados/jueces', que forman parte del personal base de esta mesa. Las categorías de respuesta predefinidas fueron: Siempre; Frecuentemente; A veces; Raramente; o Nunca.*

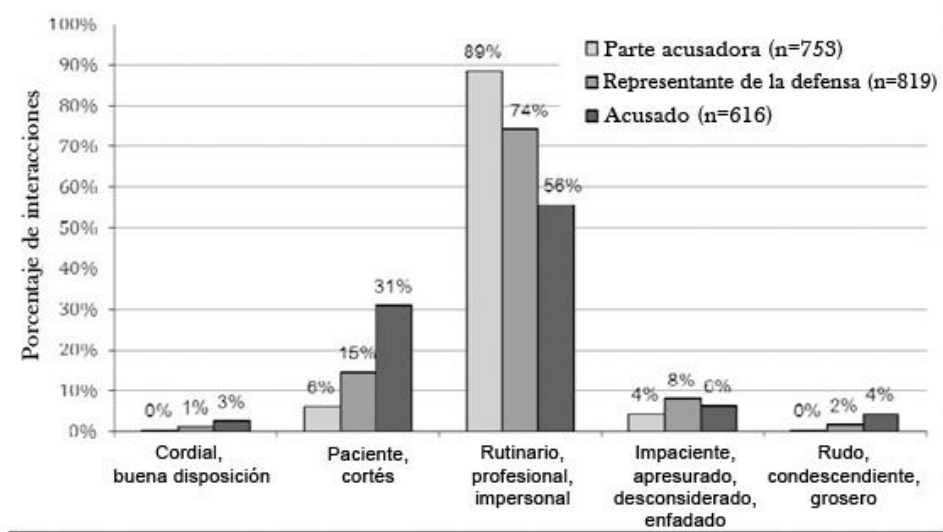
Esto podría reflejar la frecuencia con la que los magistrados que se encuentran en juzgados suburbanos o regionales con un número muy pequeño de magistrados, quizá solo uno. En contraste, los jueces en las cortes superiores siempre están en juzgados con otros jueces y podrían tomar parte de paneles de apelación con dos o más jueces.

Varios estudios observacionales examinan el comportamiento de los funcionarios judiciales como una forma de examinar el desempeño del rol judicial (Ptacek 1999; Hunter 2005; Mack y Roach Anleu 2010). La exhibición del comportamiento puede variar dependiendo del rol y participación de otros, tanto legos como profesionales, especialmente en el juzgado, y la naturaleza de las actividades o las decisiones que son tomadas. 'El comportamiento es un logro, un éxito social cooperativo' (Telles 1980, p. 321). El comportamiento de una persona - el funcionario judicial- puede afectar la posición, la experiencia y las acciones de otros. El comportamiento judicial puede reducir las rupturas, facilitar las percepciones de la justicia procesal y mejorar la legitimidad. Esto es especialmente importante para los magistrados, ya que comúnmente existen pocos símbolos de autoridad judicial en los juzgados menores, comparado a las supremas cortes en Australia. En los juzgados menores no se usan pelucas y las togas son raras; si se usan togas, son completamente negras y sin adornos. En las cortes australianas no se utilizan los mazos.

La figura 2 muestra que el comportamiento predominante de los magistrados es rutinario, profesional e impersonal, lo cual concuerda con el modelo convencional de comportamiento y rendimiento judicial. Sin embargo, los magistrados demuestran tener más paciencia y cortesías hacia los acusados que a la parte acusadora o los representantes de defensa (Mack y Roach Anleu 2010). Esto sugiere que el rendimiento judicial varía dependiendo del rol y la situación del participante con el cual el magistrado se está comunicando, además del conocimiento del estatus especial del acusado como alguien fuera del grupo de trabajo del juzgado y que no ocupa un rol profesional.

<sup>14</sup>Jueces n=306. Magistrados n=237-239. El número de participantes dado como un rango indica que no todos los jueces/magistrados que completaron la encuesta respondieron a la pregunta o a cada parte de ella. Los porcentajes de las columnas podrían no sumar 100% debido al redondeo.

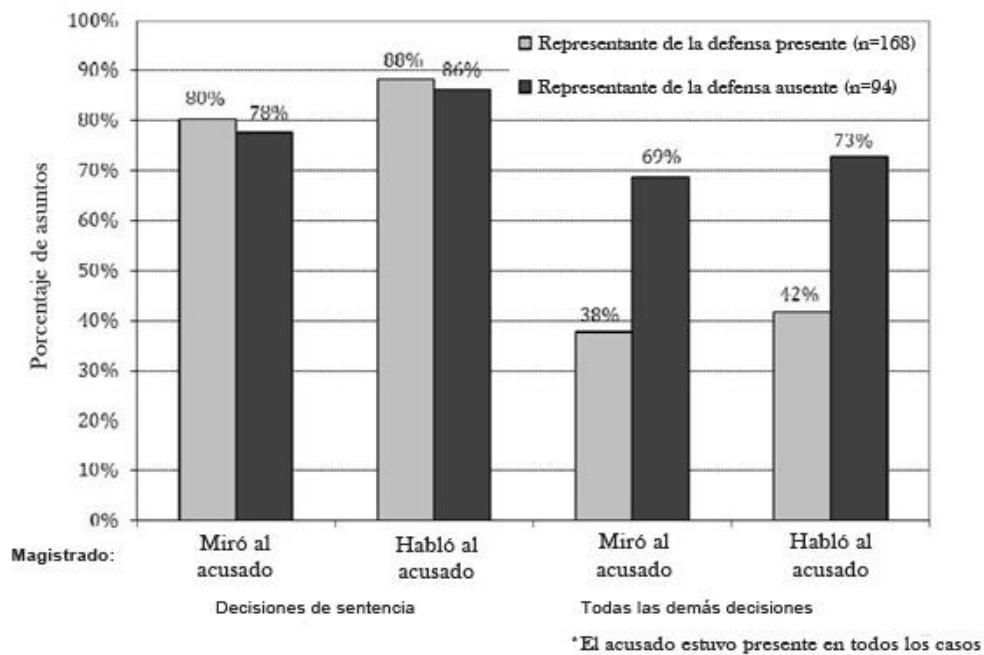
Figura 2: Comportamientos de los magistrados hacia el acusado, el representante de defensa y la parte acusadora.



Fuente: Estudio del Observatorio de la Corte Nacional

La clase de decisión que es tomada podría incluso dar forma al rendimiento o conducta del funcionario judicial. Si un magistrado va a otorgar una sentencia o alguna otra decisión (por ejemplo una prórroga o una fianza), puede afectar su comportamiento con el acusado, el cual, a su vez, podría ser afectado por la presencia de un representante legal. En la mayoría de las decisiones de sentencia, el magistrado observó (79%) y/o habló (87%) directamente al acusado. En contraste, mirar y hablar al acusado se observó únicamente en alrededor de la mitad de las decisiones que no eran sentencias (Figura 3).

Figura 3: Magistrados que observan y hablan a los acusados por la presencia del representante de defensa (porcentaje de casos).



Fuente: Estudio del Observatorio de la Corte Nacional

Los hallazgos acerca de que las decisiones son presentadas de distinta forma podrían no ser sorprendentes. La noticia de la sentencia tiene el suficiente peso o importancia para el acusado individual y para la comunidad, de modo que debería presentarse algún nivel de interacción directa y más legitimidad. La comunicación judicial directa con el acusado, especialmente en el momento de la sentencia, podría significar para el acusado que el magistrado le considera una persona digna de comunicación directa, independientemente de su representación legal. Esta conducta judicial podría expresar valores de justicia procesal que podrían facilitar la aceptación de estas noticias por parte del acusado y cultivar la creencia en su legitimidad (Tyler 2003). Alternativamente, mirar y hablar directamente podría ser una forma de intimidación o amonestación, como un intento de generar remordimiento o motivar un cambio en la conducta futura.

Otro factor que podría dar forma a la conducta judicial es la presencia o ausencia de abogados. Las normas legales indican que la comunicación del magistrado al acusado tenga lugar únicamente a través del abogado. En un descubrimiento inesperado, la presencia o ausencia del representante de la defensa parece no hacer ninguna diferencia en la interacción directa de los magistrados con el acusado al momento de entregar las decisiones de sentencia (Figura 3). Los magistrados observaron y hablaron directamente a los acusados en alrededor de cuatro quintos de los asuntos de sentencias, independientemente de que el acusado tuviera o no un representante legal presente.

La representación legal tener un impacto en las decisiones que no eran sentencias. Las ocasiones menos frecuentes en donde un magistrado observó (38%) y habló directamente (42%) al acusado son cuando el acusado es representado legalmente en asuntos que no eran sentencias. Mientras que el magistrado miró (69%) y habló directamente al acusado (73%) en una gran proporción de asuntos que no eran sentencias cuando el acusado no tenía representante legal, esto es un poco menos frecuente que en las decisiones de sentencia. Estos descubrimientos indican que las decisiones que no son sentencias son capaces de mayor rutinización (Emerson 1983; Heimer 2001) y pueden ser manejados con menos atención judicial directa, especialmente cuando no está presente un representante de la defensa.

Estos datos demuestran que tomar en cuenta la naturaleza de la decisión que está siendo comunicada, es importante para interpretar el rendimiento judicial, así como lo es la interacción con otros, especialmente el acusado y el representante de la defensa.

### **3.3 DIMENSIONES EMOCIONALES DEL TRABAJO JUDICIAL**

Hasta hace poco, las cuestiones de las emociones - experiencias emocionales judiciales subjetivas, manifestación emocional, desempeño emocional y trabajo emocional - no eran parte de la discusión o la investigación acerca de la judicatura. Las emociones han sido consideradas como inherentemente irracionales, desordenadas, impulsivas y personales, y por lo tanto inconsistentes con el ejercicio legítimo de la autoridad judicial/legal, la cual requiere tomar decisiones impersonales y racionales (Maroney 2011a, 2011b). Sin embargo, el proceso de la toma de decisiones, ya sea que sean tomadas dentro o fuera del juzgado y la interacción con otros participantes en la sala del juzgado, especialmente con el acusado, puede implicar emociones (Maroney 2011a; Roach Anleu y Mack 2005, 2013).

La capacidad de los funcionarios judiciales de manejar las emociones es un aspecto significativo del rendimiento judicial, ya sea como una manifestación de emociones al exterior o como un proceso interno. Al igual que con otros aspectos del trabajo judicial, las exigencias emocionales son moldeadas sustancialmente por el contexto y el grado y naturaleza del manejo de la emoción podrían no ser visibles para otros.

Un funcionario judicial debe mostrar un comportamiento que evidencie neutralidad afectiva, desapego emocional y desinterés (Moorhead 2007; Bybee 2010). La justicia debe ser impartida de 'forma mecánica, sin apego' motivada por la ley, el hecho y la razón, y el juez no debe mostrar un comportamiento que se desvíe de este ideal (Shaman 1996, p. 606). Como se ha hecho notar más arriba, los comportamientos judiciales están dominados por un estilo impersonal sin emociones, pero esto varía de alguna manera en relación a los distintos participantes, al igual que los patrones de observar y hablar con el acusado varían de acuerdo a la decisión que se está comunicando. Lograr tales demostraciones, las cuales aparentemente reconocen diferentes exigencias profesionales, sociales y emocionales, implica un manejo considerable de las emociones.

Las experiencias emocionales propias del trabajo de los funcionarios judiciales podrían no ser visibles para otros, pero son una parte esencial del rendimiento judicial (tanto en la demostración externa como en la función interna). El contenido emocional del trabajo judicial podría ser caracterizado como estrés - una condición individual o psicológica - aunque las emociones pueden ser también recursos prácticos para los funcionarios judiciales (Polletta 2001; Ng y Kidder2010).

El elemento medular del trabajo judicial es la toma de decisiones. Jueces y magistrados fueron cuestionados sobre si les parece que 'tomar decisiones es muy estresante'. Las opiniones están divididas. Aproximadamente un tercio está de acuerdo/muy de acuerdo, otro tercio es neutral y otro tercio indicó que no están de acuerdo/nada de acuerdo en que la toma de decisiones es muy estresante (Tabla 4).

Tabla 4: Jueces y magistrados: Dimensiones emocionales del trabajo judicial<sup>15</sup>.

Dimensión emocional del trabajo judicial	Frecuencia	Jueces		Magistrados	
Tomar decisiones es muy difícil	Muy de acuerdo	7%	32%	10%	38%
	De acuerdo	25%		28%	
Las decisiones difíciles no me dejan dormir	Rara vez	38%	52%	45%	62%
	Nunca	14%		18%	
Mi trabajo es agotador emocionalmente	Siempre	5%	31%	10%	47%
	Frecuentemente	26%		38%	

*Pregunta: 'Indique a continuación qué tan frecuentemente se aplican las siguientes afirmaciones a su trabajo como magistrado/juez'. Se proporcionó una serie de 11 afirmaciones, incluyendo las tres de esta tabla. Las categorías de respuesta predefinidas fueron: Siempre; Frecuentemente; A veces; Raramente; o Nunca.*

En general, los magistrados indicaron que encuentran su trabajo más exigente emocionalmente que los jueces. Casi la mitad de los magistrados encuestados encuentran su tra-

<sup>15</sup>Jueces n=232-305. Magistrados n=236-240. El número de participantes dado como un rango indica que no todos los jueces/magistrados que completaron la encuesta respondieron a la pregunta o a cada parte de ella.



bajo agotador emocionalmente frecuentemente o siempre, mientras que menos de un tercio de los jueces encuestados indicaron este nivel de exigencia emocional.

Reconocer las dimensiones emocionales del trabajo judicial no necesariamente se traduce en estrés. Tres de cada cinco magistrados indicaron que ellos raramente o nunca pierden el sueño por decisiones difíciles, comparados a una proporción ligeramente más pequeña de jueces. Solo alrededor de uno de diez magistrados y jueces indicaron que las decisiones difíciles siempre o muy seguido, los mantienen despiertos durante la noche.

Como se muestra en la Tabla 5, jueces y magistrados identifican algunas habilidades relacionadas con los sentimientos como esenciales para su trabajo diario (Roach Anleu y Mack 2013). Más de la mitad de los magistrados y jueces consideran esencial la comunicación y ser bueno para escuchar, y cerca de la mitad considera la cortesía y la paciencia como cualidades esenciales para su trabajo diario. Cerca de un cuarto de los jueces y un tercio de los magistrados consideran que la empatía y la compasión son esenciales para el trabajo judicial. Las diferencias en los puntos de vista acerca de estas habilidades dependen del énfasis; una gran mayoría de funcionarios judiciales de todos los niveles considera una habilidad como esencial o muy importante. Cada una de estas habilidades - incluyendo el sentido del humor y conocimiento cultural - requerirán, dependiendo de las circunstancias y el contexto, de diversas cantidades de trabajo emocional (Tabla 5).

Tabla 5: Emociones en el trabajo diario: Jueces y magistrados<sup>16</sup>.

Cualidades/habilidades valoradas (esenciales)	Jueces	Magistrados
Comunicación	73%	81%
Ser bueno para escuchar	53%	61%
Cortesía	53%	56%
Paciencia	50%	50%
Comunicación	29%	38%
Empatía	25%	32%
Sentido del humor	19%	27%
Sensibilidad cultural	18%	29%
Manejo de las emociones de los usuarios de la corte	17%	25%

*Pregunta: Desde su perspectiva, ¿qué tan importantes son las siguientes cualidades o habilidades para un magistrado/juez en el desempeño de sus tareas diarias? Por favor, marque cada una con una palomita. Se otorgó una lista de 39 cualidades más una categoría de 'Otros'. Las categorías de respuesta predefinidas fueron: Esencial; Muy Importante; Importante; Más o menos Importante; o No Importante.*

Las diferencias entre los jueces y magistrados son pocas, sin embargo, proporciones más grandes de magistrados tienden a evaluar estas habilidades como esenciales, sugiriendo ligeramente más exigencias para el trabajo emocional en los juzgados menores. Como se informó más arriba, las cortes superiores tratan más frecuentemente con abogados bien preparados y tienen más tiempo para la reflexión, más asistencia de parte de otros profesionales y más distancia de los participantes legos (Abbott 1981). En los juzgados menores hay más interacción directa con los individuos, no a través de los abogados, ya que la

<sup>16</sup>Jueces n=303-309; Magistrados n=238-242. El número de participantes dado como un rango indica que no todos los jueces/magistrados que completaron la encuesta respondieron a la pregunta o a cada parte de ella.

interacción está limitada por el volumen de casos y la rapidez en las decisiones (Mack y Roach Anleu 2007).

Solo algunos jueces o magistrados reconocen su rol en el manejo de las emociones de otros en el juzgado. Sobre todo, una quinta parte (20%) considera el manejo de las emociones de los usuarios del juzgado como esencial en el desempeño de las tareas diarias, con un tercio (36%) que lo ve como muy importante. Una proporción ligeramente más grande de los magistrados está de acuerdo en que el manejo de las emociones de otros en el juzgado es importante, comparado con los jueces. Esto podría reflejar la naturaleza del trabajo judicial en los juzgados menores, con interacción más directa con los usuarios de los juzgados (acusados, litigantes) que no tienen representación legal. Es posible que los valores asociados con la jurisprudencia terapéutica y la justicia procesal, las cuales requieren un poco de interacción directa con estos usuarios del juzgado, sean más evidentes entre los magistrados que entre los jueces (Mack y Roach Anleu 2011).

### 3.4 CONTEXTO PERSONAL/FAMILIAR

Como con las emociones, la familia o las obligaciones personales que los funcionarios judiciales llevan a cabo simultáneamente, raramente son consideradas para entender el trabajo o rendimiento judicial. Paralelamente a muchas otras profesiones, preguntas acerca de la interface trabajo/familia y las presiones de tiempo se están haciendo más evidentes para la judicatura.

Las mujeres han logrado beneficios significativos en un rango de ocupaciones profesionales, incluyendo la judicatura (Mack y Roach Anleu 2012; Rackley 2012; Kenney 2013; Schultz y Shaw 2013). Mientras que el oficio judicial y la toma de decisiones judiciales están constituidos como impersonales, incorpóreos y neutrales, el juez, tradicionalmente es tipificado de sexo masculino (Thornton 1996, 2007).

El acceso a tiempo suficiente puede ser una fuente de inequidad de género en muchas profesiones y ocupaciones (Adam 1990; Epstein y Kalleberg 2001; Jacobs 2003; Jacobs y Gerson 2004; Goodin et. al. 2005; Burchardt 2010; Misra et. al. 2012). Las mujeres frecuentemente tienen mayor responsabilidad por actividades domésticas/cuidado de la casa, mientras que la mayoría de los hombres pueden confiar esta carga a sus esposas o parejas, lo cual resulta en una capacidad mayor para los hombres para concentrarse en sus actividades laborales pagadas (Seron y Ferris 1995; Schieman et. al. 2009).

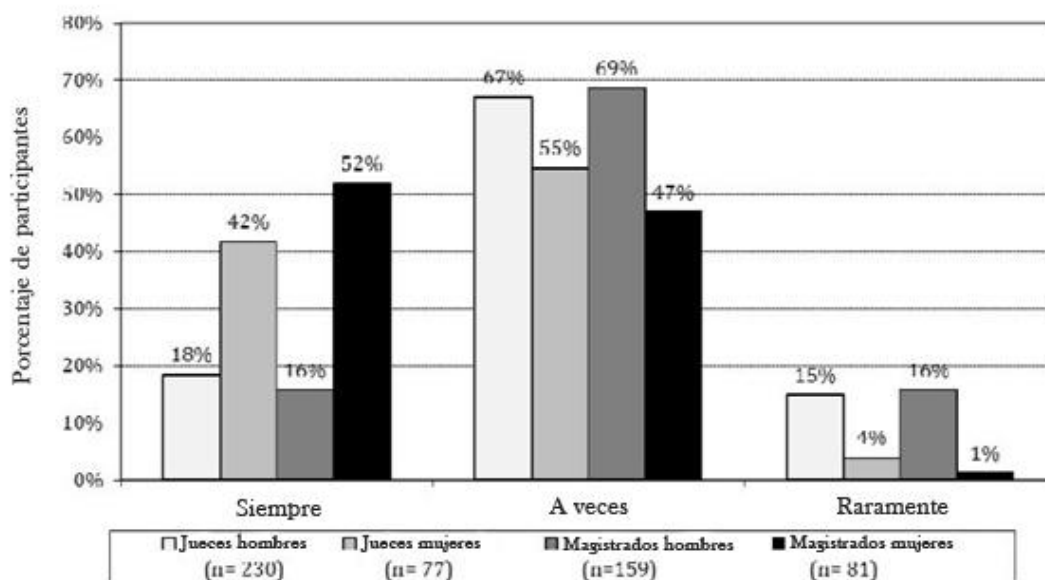
Como se ha discutido arriba, funcionarios judiciales mujeres y hombres llevan a cabo compromisos de tiempo similares con respecto a su trabajo en general. La duración de los días de trabajo de hombres y mujeres es muy similar. Las mujeres indicaron dedicar más tiempo a ciertas tareas, incluyendo algunas fuera del juzgado, por lo que sus días son ligeramente más largos. No hay una actividad laboral a la que los hombres dediquen más tiempo sustancialmente que las mujeres.

El manejo del tiempo, como habilidad, es más valorada por las mujeres. Entre los jueces y magistrados, siete de cada diez mujeres (70%) comparado a la mitad (52%) de los hombres, consideran el manejo del tiempo como una habilidad esencial o muy importante. Este hallazgo podría reflejar las diferentes experiencias de hombres y mujeres respecto a la intersección entre el trabajo y lo que no es trabajo, y el alargamiento del tiempo a través estos dos dominios, lo cual resulta en exigencias más grandes para las mujeres en el manejo del tiempo (ver también Deem y Hillyard 2002, p.137; Holmes 2002).

Diferentes circunstancias familiares y personales pueden resultar en una capacidad diferente para separar el trabajo y las esferas domésticas, especialmente cuando el trabajo judicial tiene lugar fuera de la silla del juzgado y después de las horas laborales regulares. Más de nueve de cada diez (93%) funcionarios judiciales están casados o tienen una pareja, comparado a ocho de cada diez (80%) de las mujeres. Es de destacar, aunque no es ninguna sorpresa, que, de aquellas con esposos/parejas, dos tercios (65%) de las funcionarias judiciales informaron que el estatus de empleo actual de sus esposos o parejas es pagado y de tiempo completo - incluyendo el auto-empleo -, contrastando con una quinta parte (20%) de sus contrapartes masculinas. Una proporción más grande de mujeres no tiene hijos (33% mujeres, 14% hombres). De los que tienen hijos, generalmente los hombres tienen hijos mayores. Estas diferencias, en parte, reflejan diferentes edades y etapas en el ciclo de la vida. La edad promedio de las mujeres es de 52 años (mediana 52) y la de los hombres es de 59 años (mediana 60).

Una consecuencia de estas diferencias son las distintas experiencias de presión por el tiempo. Las funcionarias judiciales, especialmente las magistradas, indicaron sentirse apresuradas de forma mucho más frecuente que sus colegas masculinos. La mitad de las magistradas indicaron sentirse siempre apresuradas, comparadas con menos de un quinto de los hombres. Muy pocas mujeres indicaron que raramente se han sentido apresuradas: solo una magistrada y solo tres juezas reportaron esta experiencia, mientras que uno de siete hombres indicó que raramente se ha sentido apresurado. El género es la forma más fuerte y significativa de predecir el sentirse apresurado. Esto significa que a pesar del estatus laboral de la pareja, nivel o juzgado o edad de los hijos, las mujeres se sienten más apresuradas y los hombres se sienten menos apresurados respecto de su tiempo.

Figura 4: Sentirse apresurado: Jueces y magistrados por género

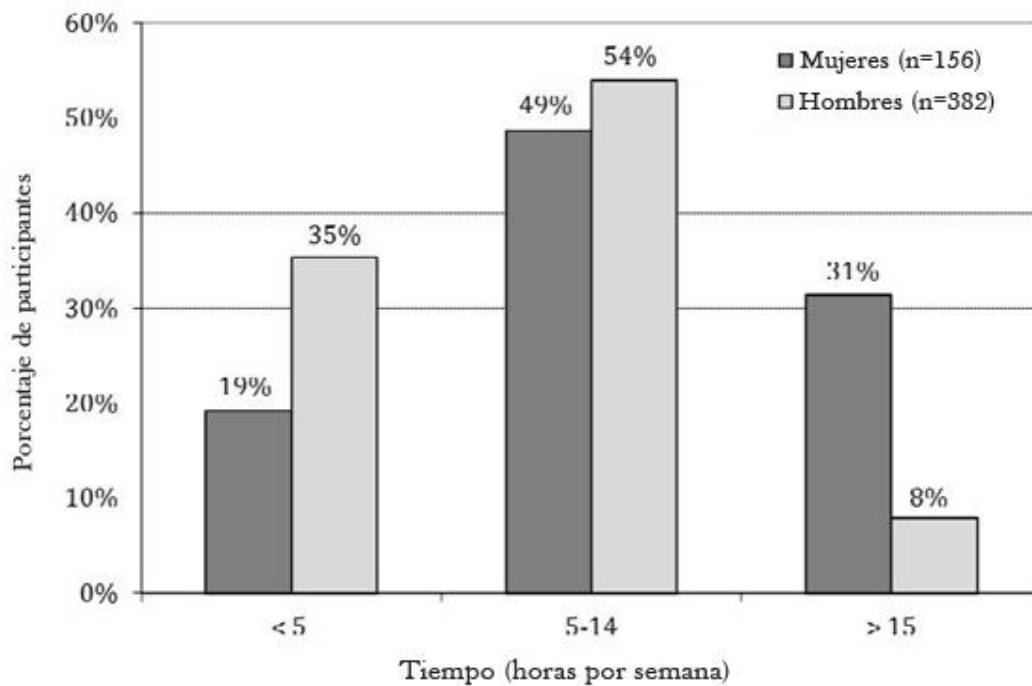


*Pregunta: 'En general, ¿cómo se siente respecto a su tiempo - diría que siempre se siente apresurado, incluso para hacer las cosas que tiene que hacer, solo a veces se siente apresurado o raramente se siente apresurado'? Las categorías de respuesta predefinidas fueron: Siempre me siento apresurado; y Raramente me siento apresurado.*

Parte de sentirse apresurado puede ser atribuida a las responsabilidades domésticas sustanciales que las mujeres en la judicatura conservan. Los participantes estimaron la canti-

dad de tiempo invertido la semana anterior en trabajo doméstico para el cuidado de su casa, en respuesta a una pregunta que daba un amplio rango de ejemplos de lo que podría ser considerado trabajo doméstico (Figura 5). Aproximadamente la mitad de las mujeres y hombres indicaron pasar entre 5 y 14 horas haciendo trabajo doméstico. Un tercio de las funcionarias judiciales, pero menos de uno de diez de sus contrapartes masculinos indicaron pasar más de 15 horas a la semana haciendo este trabajo no remunerado. En contraste, más de un tercio de los hombres indicaron dedicar menos de cinco horas por semana al trabajo doméstico no remunerado, comparado con solo una de cada cinco mujeres.

Figura 5: Horas dedicadas al trabajo doméstico por género: Toda la judicatura



*Pregunta: En la última semana, ¿dedicó usted tiempo para realizar trabajo doméstico no remunerado en su casa? (Incluye todo el trabajo de la casa, preparación de comida/bebida y limpieza, lavandería, jardinería, mantenimiento del hogar y reparaciones, compras para la casa y manejo financiero). Las categorías de respuesta predefinidas fueron: Sí, menos de 5 horas; Sí, 5-14 horas; Sí, 15-29 horas; Sí, 30 horas o más; y Nada, no hice trabajo doméstico no remunerado la semana pasada.*

Las diferentes cantidades de tiempo dedicado al trabajo doméstico indicado por mujeres y hombres pueden ser explicadas, en parte, por las esposas/parejas de los hombres que realizan más trabajo doméstico, mientras que las mujeres en la judicatura no tienen esta ayuda por parte de sus esposos o parejas.

Una forma directa de investigar la importancia de las tensiones del trabajo/vida como un factor contextual en el rendimiento judicial es preguntar si las demandas de la familia interfieren con sus trabajos. Solo algunas mujeres y hombres indicaron que esto ocurre siempre o frecuentemente. La mitad de las mujeres, pero solo dos quintos de los hombres, señalaron que esta interferencia ocurre. Cuando se les hizo la pregunta inversa sobre qué tan seguido las exigencias de sus trabajos interfieren con su vida familiar, cerca de la mitad de los hombres y mujeres indicaron que esto ocurre a veces. Sin embargo, casi la mitad de las funcionarias judiciales mujeres consideran que su trabajo interfiere con su

vida hogareña siempre o frecuentemente, comparado con solo un tercio de sus colegas masculinos. Estos descubrimientos parecen indicar que mujeres y hombres son igualmente exitosos al proteger las demandas laborales de las actividades familiares, pero que las mujeres podrían tener menos éxito o enfrentar más obstáculos que los hombres al evitar que el trabajo se inmiscuya en el tiempo familiar.

Los siguientes dos comentarios encapsulan diferentes experiencias del tiempo y la línea entre el hogar y el trabajo:

Como se puede notar, mi trabajo actual es mucho más compatible con mis responsabilidades familiares + estoy mucho menos apresurado que antes - las horas siguen siendo largas, pero ya no hay estrés y presión... [.]

Este comentario es de un juez hombre, 58 años de edad, quien se cambió de la práctica privada como abogado. Él sugiere que no solo la cantidad de horas podría ser significativo, sino la calidad del tiempo y la naturaleza de las tareas que deben ser completadas dentro del tiempo, lo que distingue las horas como un funcionario judicial de las horas como un practicante privado.

Para la siguiente jueza, tener juicios que escribir tiene un impacto sustancial en su experiencia del tiempo, ya sea en el trabajo o en algún otro lado.

Ha tenido un efecto muy grande en mi estilo de vida en el sentido de que, a menos que sean días feriados, cada vez que no estoy trabajando (justo en cuanto no lo hago), me siento culpable - ya que siempre tengo juicios pendientes [Énfasis en el original].

#### **4. CONCLUSIÓN**

La evaluación del rendimiento judicial radica en una suposición implícita de un solo funcionario judicial ideal descontextualizado, que incorpora una noción particular de imparcialidad y neutralidad. Este tipo de JPE tiende a enfocarse en el rendimiento como una demostración externa, especialmente en el juzgado. La evaluación tradicionalmente se basa en las percepciones de los usuarios del juzgado, especialmente los abogados. No incorpora las percepciones personales, experiencias y reflexiones de los funcionarios judiciales acerca de su trabajo diario, no considera elementos clave del contexto del trabajo judicial.

La investigación empírica socio-jurídica muestra que la conducta judicial ocurre en un contexto conformado por diferentes niveles y tipos de juzgado, actividades y aportaciones de otros, exigencias de trabajo emocional y la interface trabajo-familia. Estas facetas del trabajo judicial podrían no ser visibles para otros y por lo tanto deben ser comprendidas, al menos en parte, a través de las percepciones y experiencias de los funcionarios judiciales, y deben ser identificadas a través de la observación y análisis independiente. Tal investigación identifica tanto las dimensiones sociales como las individuales (conductuales o cognitivas) en el rendimiento del trabajo judicial.

Todas las evaluaciones de rendimiento judicial son necesariamente parciales e implican grados de subjetividad. Un reporte crítico y reflexivo del rendimiento judicial debe basarse en información de diversos participantes, incluyendo los propios funcionarios

judiciales, así como datos contextuales de un rango de fuentes. Incorporar tal información en los procesos de la JPE permitirán considerar factores que podrían influenciar el comportamiento de un juez específico o una categoría de jueces, la cual no sería revelada a través de estrategias más genéricas. También ayuda a identificar oportunidades en donde los cambios podrían mejorar el rendimiento individual o colectivo, así como reconocer en dónde podría haber un pequeño prospecto de cambio, ya sea debido a factores sociales, contextuales o individuales.

## Referencias

- Abbott, A., 1981. Status and strain in the professions. *American Journal of Sociology*, 86 (4), pp. 819-835.
- Adam, B., 1990. *Time and social theory*. Philadelphia: Temple University Press.
- Albonetti, C. A., 1997. Sentencing under the federal sentencing guidelines: Effects of defendant characteristics, guilty pleas, and departures on sentence outcomes for drug offenses, 1991-1992. *Law & Society Review*, 31 (4), pp. 789-822.
- American Bar Association, 2005. *Guidelines for the evaluation of judicial performance with commentary [en línea]*. Chicago: American Bar Association. Disponible en: [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/judicial\\_division/aba\\_blackletterguidelines\\_jpe\\_wcom.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/judicial_division/aba_blackletterguidelines_jpe_wcom.authcheckdam.pdf) [Accesado el 1 de marzo de 2014].
- Bennett, H., y Broe, G. A. T., 2007. Judicial neurobiology, Markarian synthesis and emotion: How can the human brain make sentencing decisions? *Criminal Law Journal*, 31 (2), pp. 75-90.
- Bernick, E. L., y Pratto, D. J., 1995. A behavior-based evaluation instrument for judges. *Justice System Journal*, 18 (2), pp. 173-184.
- Brest, P., y Krieger, L. H., 2010. *Problem solving, decision making, and professional judgment: A guide for lawyers and policy makers*. New York: Oxford University Press.
- Brody, D. C., 2000. Judicial performance evaluations by state governments: Informing the public while avoiding the pitfalls. *The Justice System Journal*, 21(3), pp. 333-347.
- Brody, D. C., 2008-2009. The use of judicial performance evaluation to enhance judicial accountability, judicial independence, and public trust. *Denver University Law Review [en línea]*, 86 (1), pp. 115-156. Disponible en: [http://www.law.du.edu/documents/denver-university-law-review/v86\\_i1\\_brody.pdf](http://www.law.du.edu/documents/denver-university-law-review/v86_i1_brody.pdf) [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Burchardt, T., 2010. Time, income and substantive freedom: A capability approach. *Time & Society*, 19 (3), pp. 318-344.
- Bybee, K. J., 2010. *All judges are political - except when they are not: Acceptable hypocrisies and the rule of law*. Stanford Law Books.

- Carlen, P., 1976. *Magistrates' justice*. London: Martin Robertson.
- Colbran, S., 2006. A comparative analysis of judicial performance evaluation programmes. *Journal of Commonwealth Law and Legal Education*, 4 (1), pp. 35-67.
- Cowan, D., et. al., 2006. District judges and possession proceedings. *Journal of Law and Society*, 33 (4), pp. 547-571.
- Cowan, D., y Hitchings, E., 2007. 'Pretty boring stuff': District judges and housing possession proceedings. *Social & Legal Studies*, 16 (3), pp. 363-382.
- Deem, R., y Hillyard, S., 2002. Making time for management: The careers and lives of manager-academics in UK universities. En: G. Crow y S. Heath, eds. *Social conceptions of time: Structure and process in work and everyday life*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 126-143.
- Dobbin, S. A., et. al., 2001. Surveying difficult populations: Lessons learned from a national survey of state trial court judges. *Justice System Journal*, 22 (3), pp. 287-307.
- Eisenstein, J., Flemming, R. B., y Nardulli, P. F., 1988. *The contours of justice: Communities and their courts*. Boston: Little, Brown and Company.
- Elek, J. K., Rottman, D. B. y Cutler, B. L. 2012. Judicial performance evaluations: Steps to improve survey process and management. *Judicature* [en línea], 96 (2), pp. 65-75. Disponible en: [http://www.ncsc.org/~media/Files/PDF/Information%20and%20Resources/65-75\\_Elek\\_962.ashx](http://www.ncsc.org/~media/Files/PDF/Information%20and%20Resources/65-75_Elek_962.ashx) [Accesado el 20 de diciembre 2014].
- Emerson, R. M., 1983. Holistic effects in social control decision-making. *Law and Society Review*, 17 (3), pp. 425-455.
- Epstein, C. F., y Kalleberg, A., 2001. Time and the sociology of work: Issues and implications. *Work and Occupations*, 28 (1), pp. 5-16.
- Fielding, N. G., 2011. Judges and their work. *Social & Legal Studies*, 20 (1), pp. 97-115.
- Flemming, R. B., Nardulli, P. F., y Eisenstein, J., 1992. *The craft of justice: Politics and work in criminal court communities*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Gibson, J. L., 1980. Environmental constraints of the behavior of judges: A representational model of judicial decision making. *Law & Society Review*, 14 (2), pp. 343-370.
- Gill, R. D., Lazos, S. R. y Waters, M. M., 2011. Are judicial performance evaluations fair to women and minorities? A cautionary tale from Clark County. *Nevada. Law & Society Review*, 45 (3), pp. 731-759.
- Goffman, E., 1956. The nature of deference and demeanor. *American Anthropologist*, 58 (3), pp. 473-502.

- Goodin, R. E., et. al., 2005. The time-pressure illusion: Discretionary time vs. Freetime. *Social Indicators Research* [en línea], 73 (1), pp. 43-70. Disponible en: <http://www.jamesmahmudrice.info/Time-Pressure.pdf> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Guthrie, C., Rachlinski, J. J., y Wistrich, A. J., 2001. Inside the judicial mind. *Cornell Law Review* [en línea], 86 (4), 777-830. Disponible en: <http://scholarship.law.cornell.edu/clr/vol86/iss4/2> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Heimer, C. A., 2001. Cases and biographies: An essay on routinization and thenature of comparison. *Annual Review of Sociology*, 27, pp. 47-76.
- Hiskey, G., 2002. Mutual observation, reflection and discussion and professional development for magistrates. *Journal of Judicial Administration*, 12 (1), pp. 39-56.
- Hiskey, G., 2005. Mutual observation, reflection and discussion and professional development for magistrates: Further developments. *Journal of Judicial Administration*, 15 (2), pp. 107-121.
- Holmes, M., 2002. Politicizing time: Temporal issues for second-wave feminists. En: G. Crow y S. Heath, ed. *Social conceptions of time: Structure and process in work and everyday life*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hunter, C., Nixon, J. y Blandy, S., 2008. Researching the judiciary: Exploring the invisible in judicial decision making. *Journal of Law and Society*, 35 (1), pp. 76-90.
- Hunter, R., 2005. Styles of judging: How magistrates deal with applications for intervention orders. *Alternative Law Journal*, 30 (5), pp. 231-236, 246.
- Jacobs, J. A., 2003. Detours on the road to equality: Women, work and higher education. *Contexts*, 2 (1), pp. 32-41.
- Jacobs, J. A., y Gerson, K., 2004. *The time divide: Work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kang, J., et. al., 2012. Implicit bias in the courtroom. *UCLA Law Review* [en línea], 59(5), pp. 1124-1186. Disponible en: <http://www.uclalawreview.org/pdf/59-5-1.pdf> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Kearney, R. C., 1999. Judicial performance evaluation in the states. *Public Administration Quarterly*, 22 (4), pp. 468-489.
- Kenney, S. J., 2013. *Gender and justice: Why women in the judiciary really matter*. New York y Oxon: Routledge.
- Lawrence, J., 1995. Sentencing processes and decisions: Influences and interpretation. En: G. Hanlon, J. Jackson y A. Atkinson, eds. *Judging and decision making: The second annual conference: Thursday 8 September 1994*, Sheffield: Institute for the Study of the Legal Profession.



- Mack, K., y Roach Anleu, S., 2006. The security of tenure of Australian magistrates. *Melbourne University Law Review* [en línea], 30 (2), pp. 370-398. Disponible en: [http://www.law.unimelb.edu.au/files/dmfile/30\\_2\\_4.pdf](http://www.law.unimelb.edu.au/files/dmfile/30_2_4.pdf) [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Mack, K., y Roach Anleu, S., 2007. 'Getting through the list': Judgecraft and legitimacy in the lower courts. *Social and Legal Studies*, 16 (3), pp. 341-361.
- Mack, K., y Roach Anleu, S., 2008. The national survey of Australian judges: An overview of findings. *Journal of Judicial Administration*, 18 (1), pp. 5-21.
- Mack, K., y Roach Anleu, S., 2010. Performing impartiality: Judicial demeanor and legitimacy. *Law & Social Inquiry*, 35 (1), pp. 137-173.
- Mack, K., y Roach Anleu, S., 2011. Opportunities for new approaches to judging in a conventional context: Attitudes, skills and practices. *Monash University Law Review* [en línea], 37 (1), pp. 187-215. Disponible en: <http://www.austlii.edu.au/au/journals/MonashULawRw/2011/11.pdf> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Mack, K., y Roach Anleu, S., 2012. Entering the Australian judiciary: Gender and court hierarchy. *Law & Policy*, 34 (3), pp. 313-347.
- Mack, K., Wallace, A., y Roach Anleu, S., 2013. *Judicial workload: Time, tasks and work organisation*. Melbourne: Australasian Institute of Judicial Administration.
- Mackenzie, G., 2005. *How judges sentence*. Sydney: Federation Press.
- Maroney, T. A., 2011a. Emotional regulation and judicial behavior. *California Law Review* [en línea], 99 (6), pp. 1481-1552. Disponible en: <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=californialawreview> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Maroney, T. A., 2011b. The persistent cultural script of judicial dispassion. *California Law Review* [en línea], 99 (2), pp. 629-682. Disponible en: <http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1048&context=californialawreview> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Mather, L. M., 1979. *Plea bargaining or trial? The process of criminal-case disposition*. Lexington, Massachusetts: Lexington Books.
- Mileski, M., 1971. Courtroom encounters: An observational study of a lower criminal court. *Law & Society Review*, 5 (4), pp. 473-538.
- Misra, J., Lindquist, J. H. y Templer, A., 2012. Gender, work time, and care responsibilities among faculty. *Sociological Forum*, 27 (2), pp. 300-323.
- Mohr, R. y Contini, F., 2007. Judicial evaluation in context: Principles, practices and promise in nine European countries. *European Journal of Legal Studies* [en línea],

- 1 (2), pp. 1-40. Disponible en: <http://www.ejls.eu/2/30UK.htm> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Moorhead, R., 2007. The passive arbiter: Litigants in person and the challenge to neutrality. *Social and Legal Studies*, 16 (3), pp. 405-424.
- National Center for State Courts, 2012. Judicial performance evaluation state links. Utah [en línea]. Williamsburg: National Center for State Courts. Disponible en: <http://www.ncsc.org/Topics/Judicial-Officers/Judicial-Performance-Evaluation/State-Links.aspx#Utah> [Accesado el 18 de octubre de 2012].
- Ng, K. H., y Kidder, J. L., 2010. Toward a theory of emotive performance: With lessons from how politicians do anger. *Sociological Theory*, 28 (2), pp. 193-214.
- Opeskin B., 2013. The state of the judiciary: A statistical profile of Australian courts and judges. *Sydney Law Review* [en línea], 35 (3), pp. 489-517. Disponible en: [http://sydney.edu.au/law/slr/slr\\_35/slr35\\_3/Opeskin.pdf](http://sydney.edu.au/law/slr/slr_35/slr35_3/Opeskin.pdf) [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Polletta, F., 2001. The laws of passion. *Law & Society Review* [en línea], 35 (2), pp. 467-493. Disponible en: [http://www.socsci.uci.edu/~polletta/Articles%20and%20Book%20Chapters\\_files/2001%20laws%20of%20passion.pdf](http://www.socsci.uci.edu/~polletta/Articles%20and%20Book%20Chapters_files/2001%20laws%20of%20passion.pdf) [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Ptacek, J., 1999. *Battered women in the courtroom: The power of judicial responses*. Boston: Northeastern University Press.
- Rachlinski, J. J., 1998. A positive psychological theory of judging in hindsight. *University of Chicago Law Review* [en línea], 65 (2), pp. 571-625. Disponible en: <http://scholarship.law.cornell.edu/facpub/801/> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Rackley, E., 2012. *Women, judging and the judiciary: From difference to diversity*. Oxford y New York: Routledge.
- Roach Anleu, S., y Mack, K., 2005. Magistrates' everyday work and emotional labour. *Journal of Law and Society*, 32 (4), pp. 590-614.
- Roach Anleu, S., y Mack, K., 2010. Trial courts and adjudication. En: P. Cane y H.M. Kritzer, ed. *Empirical Legal Research*. Oxford University Press.
- Roach Anleu, S., y Mack, K., 2013. Judicial authority and emotion work. *The Judicial Review*, 11 (3), pp. 329-347.
- Roach Anleu, S., Mack, K., y Tutton, J., 2014. Judicial humour in the Australian courtroom. Melbourne *University Law Review*, 38 (2), pp. 621-665. Disponible en: <http://www.law.unimelb.edu.au/files/dmfile/RoachAnleuMackandTutton382Advance2.pdf> [Accesado el 22 de Diciembre 2014].
- Rottman, D. B., 2007-2008. Procedural fairness as a court reform agenda. *Court Review* [en línea], 44 (1-2), pp. 32-43. Disponible en:

<http://digitalcommons.unl.edu/ajacourtreview/219/> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].

Ryan, J. P., et. al., 1980. *American trial judges: Their work styles and performance*. New York: Free Press.

Schauffler, R. Y., 2007. Judicial accountability in the US state courts: Measuring court performance. *Utrecht Law Review* [en línea], 3 (1), pp. 112-128. Disponible en: <http://www.utrechtlawreview.org/index.php/ulr/article/viewFile/40/40> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].

Schieman, S., Milkie, M. A. y Glavin, P., 2009. When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74 (6), pp. 966-988.

Schultz, U. y Shaw, G., eds., 2013. *Gender and judging*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.

Seron, C. y Ferris, K., 1995. Negotiating professionalism: The gendered social capital of flexible time. *Work and Occupations*, 22 (1), pp. 22-47.

Sewell, W. H., 1992. A theory of structure: Duality, agency and transformation. *American Journal of Sociology*, 98 (1), pp. 1-29.

Shaman, J. M., 1996. The impartial judge: Detachment or passion? *De Paul Law Review* [en línea], 45 (3), pp. 605-632. Disponible en: [via.library.depaul.edu/law-review/vol45/iss3/2/](http://via.library.depaul.edu/law-review/vol45/iss3/2/) [Accesado el 20 de diciembre de 2014].

Smith, A. B., y Blumberg, A. S., 1967. The problem of objectivity in judicial decision-making. *Social Forces*, 46 (1), pp. 96-105.

Snowball, L. y Weatherburn, D., 2007. Does racial bias in sentencing contribute to indigenous overrepresentation in prison? *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 40 (3), pp. 272-290.

Spigelman, J. J., 2002. Judicial accountability and performance indicators. *Civil Justice Quarterly* [en línea], 21 (Jan), pp. 18-28. Disponible en: <http://ssrn.com/abstract=1802176> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].

Steffensmeier, D., y Demuth, S., 2001. Ethnicity and judges' sentencing decisions: Hispanic-Black-White comparisons. *Criminology*, 39 (1), pp. 145-178.

Tata, C., 2007. Sentencing as craftwork and the binary epistemologies of the discretionary decision process. *Social and Legal Studies*, 16 (3), pp. 425-447.

Telles, J. L., 1980. The social nature of demeanor. *The Sociological Quarterly*, 21(3), pp. 321-334.

Thornton, M., 1996. *Dissonance and distrust: Women in the legal profession*. Melbourne: Oxford University Press.

- Thornton, M., 2007. 'Otherness' on the bench: How merit is gendered. *Sydney Law Review* [en línea], 29 (3), pp. 391-413. Disponible en: [http://sydney.edu.au/law/slr/slr29\\_3/Thornton.pdf%20](http://sydney.edu.au/law/slr/slr29_3/Thornton.pdf%20) [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Tyler, T. R., 2003. Procedural justice, legitimacy and the effective rule of law. *Crime and Justice* [en línea], 30, pp. 283-357. Disponible en: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/Digitization/202743-202750NCJRS.pdf> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Tyler, T. R., 2007-2008. Procedural justice and the courts. *Court Review* [en línea], 44 (1-2), pp. 26-31. Disponible en: <http://digitalcommons.unl.edu/ajacourtreview/217/> [Accesado el 20 de diciembre de 2014].
- Utah State Courts, 2012. *Judicial Selection and Evaluation (How Judges Are Selected and Evaluated in the Courts)* [en línea]. Salt Lake City: Utah State Courts. Disponible en: <http://utcourts.gov/knowcts/judsel.htm> [Accesado el 18 de octubre de 2012].
- Warren, M., 2011. Enhancing our self-perception: 360-degree feedback for judicial officers. *Journal of Judicial Administration*, 21 (1), pp. 3-7.