



Sapientia

REVISTA TRIMESTRAL



Año 14, No.1, marzo 2023
EDICIÓN ESPECIAL



ISSN L 2710-7566

Sapientia

REVISTA TRIMESTRAL

Volumen 14, No. 1, marzo 2023
EDICIÓN ESPECIAL

MAGISTRADOS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

S.E. María Eugenia López Arias
Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia
Presidente de la Sala Segunda, de lo Penal.

H.M. Olmedo Arrocha Osorio
Presidente de la Sala Primera de lo Civil

H.M. Carlos Alberto Vásquez Reyes
Presidente de la Sala Tercera de lo
Contencioso Administrativo

H.M. Angela Russo de Cedeño
Sala Primera, de lo Civil

H.M. Miriam Yadira Cheng Rosas
Sala Primera, de lo Civil

H.M. Ariadne Maribel García Angulo
Sala Segunda de lo Penal

H.M. Maribel Cornejo Batista
Sala Segunda de lo Penal

H.M. Cecilio Cedalise Riquelme
Sala Tercera de lo
Contencioso Administrativo

H.M. María Cristina Chen Stanzola
Sala Tercera de lo
Contencioso Administrativo

La Revista Jurídica "Sapientia" es editada por la Sección de Editorial
y Publicaciones del Órgano Judicial de la República de Panamá.

Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP).

Teléfono: (507) 212-7395

Correos electrónicos: sapientia@organojudicial.gob.pa
editorialisjup@gmail.com

Panamá, 2023

CONSEJO EDITORIAL

Doctor Luis Camargo
Magistrado del Tercer Tribunal Superior del Primer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Doctor Miguel Espino
Magistrado del Primer Tribunal Superior del Primer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Doctora Ana Zita Rowe López
Directora del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP).
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster José Correa
Magistrado del Tribunal Superior de Apelaciones del Tercer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Jennifer Saavedra
Jueza de Juicio Oral del Primer Distrito Judicial
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Aracelly Vega
Jefa de la Unidad de Acceso a la Justicia y Género
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Anixa Santizo
Asistente de Magistrado de la Sala Civil
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Andrés Mojica García de Paredes
Secretario General
Fiscalía General de Cuentas de la República de Panamá

Doctor Francisco Javier Gorjón Gómez
Subdirector de Posgrado
Facultad de Derecho y Criminología
Universidad Autónoma de Nuevo León, México

Doctora Leonor Buendía Eisman
Método de Investigación
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Granada

Doctora Edita de Garibaldi
Editora
Sección de Editorial y Publicaciones del ISJUP
Órgano Judicial de la República de Panamá

COMITÉ EDITORIAL

Doctora Edita de Garibaldi
Editora
Sección de Editorial y Publicaciones del ISJUP
Órgano Judicial de la República de Panamá

Magíster Marlene Rosero
Profesora de Español y Especialista en Docencia Superior y Lingüística.

Magíster Stella Martínez
Diseño Gráfico

COLABORADORES

Mgter. Darlene Yaneth González Reyna

Subdirectora del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Dr. César Augusto Quintero Correa
Órgano Judicial de la República de Panamá

Mgter. Damaris V. Tejedor De León

Universidad de Panamá.
Coordinadora de la Red LATINDEX-Panamá. Panamá.

Mgter. Karem Massiel Cortez Soto

Coordinador de Planes y Programas
Centro de Valoración
Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Dr. César Augusto Quintero Correa
Órgano Judicial de la República de Panamá

Licenciada Elvia Edith Ortega Calles

Coordinador de Planes y Programas
Instituto Superior de la Judicatura de Panamá
Órgano Judicial de la República de Panamá

Mgter. César Escobar Vásquez

Técnico en Competencias
Centro de Valoración
Instituto Superior de la Judicatura de Panamá
Órgano Judicial de la República de Panamá

Ingeniera Claudia Margarita Zambrano de Marín

Coordinador de Planes y Programas
Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Dr. César Augusto Quintero Correa
Órgano Judicial de la República de Panamá

NOTA EDITORIAL

La sección Editorial y Publicaciones del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, (ISJUP), dedica esta primera edición de la Revista Sapiencia, marzo 2023, a conmemorar el trigésimo aniversario de la Escuela Judicial-Instituto Superior de la judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa. La Escuela Judicial de Panamá fue creada mediante Acuerdo N° 5 (1993) como parte del proyecto de mejora de la administración de justicia, desde sus inicios, hasta el 2003 estaba ubicada Avenida Balboa y calle 30, ciudad de Panamá. El propósito de su creación era fortalecer el servicio público de administración de justicia, mediante las capacitaciones y así lograr la obtención de la excelencia profesional de los funcionarios judiciales y administrativos.

Para lograr aumentar los espacios de capacitaciones, en el 2003 se inaugura la nueva sede, en Albrook, edificio de la Secretaría de la Corte de las Américas, local 865 y mediante Acuerdo N°549-B (2015), pasa a ser Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (ISJUP), Doctor César Augusto Quintero Correa, en honor al ilustre doctor.

En el 2014 con el apoyo de la Sección de Asuntos Antinarcóticos y Aplicación de la Ley (INL), inicia el proceso de acreditación como instituto superior, ante el Ministerio de Educación (MEDUCA) y el 29 de diciembre de 2015, mediante Resuelto (6696) le fue otorgado autorización de funcionamiento provisional por un año, como centro de educación superior en la modalidad no universitaria y el 17 de mayo de 2017, mediante el Resulto (2207) MEDUCA resuelve conceder al ISJUP, autorización definitiva para el funcionamiento.

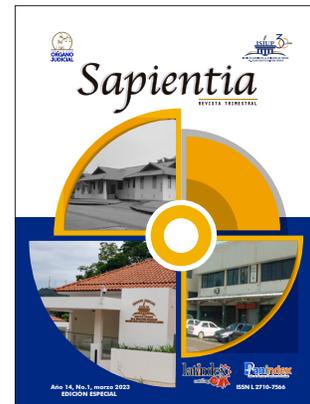
Al obtener el resuelto de funcionamiento provisional, el 20 de junio de 2016, inició el primer Técnico Superior en Formación Judicial y el 17 de octubre de ese mismo año, el Técnico Superior en Administración Judicial y es así como el 31 de diciembre de 2018 se celebró la primera ceremonia de graduación de ambos técnicos. En noviembre de 2019, recibe de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ), el Certificado del Sistema de Gestión de Calidad RIAEJ NCR 1000:2015 y el 7 de septiembre de 2020, el certificado de acreditación, ISO 9001:2015, con vigencia hasta el año 2023.

Luego de las acreditaciones por MEDUCA y las certificaciones Normas ISO, aumento la demanda de capacitaciones, lo que hizo necesario la construcción de nuevos salones de clase y es así como el Órgano Judicial y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), inician la construcción de las nuevas aulas y el 22 de octubre de 2019, se inauguraron dos nuevos y modernos salones de capacitación en el ISJUP.

Cabe señalar que mediante Acuerdo 257 (2020) la Sección de Editorial y Publicaciones es trasladada al Instituto Superior de la Judicatura de Panamá., quien se propuso lograr la digitalización, e indexación de la Revista Sapiencia, es así como logra la digitalización en el 2020 y la primera indexación el 5 de agosto 2021, en el Catálogo 2.0 de Latindex y 7 de septiembre 2022, en Panindex.

Agradecemos a los autores/as, por informar a la comunidad jurídica, con temas de interés nacional e internacional, a los lectores gracias por su confianza.

Dra. Edita de Garibaldi
Editora



RESEÑA DE LA PORTADA

Título: Conmemoración del trigésimo aniversario del ISJUP

Foto: Ilustración

Fecha: 2023

MENSAJE DE LA PRESIDENTA

En el marco del trigésimo aniversario de la Escuela Judicial, Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, dedicamos la primera edición especial de la Revista Sapiencia, enero 2023, a resaltar la labor como centro de enseñanza para magistrados, jueces, defensores públicos, funcionarios judiciales y administrativos del Órgano Judicial, así como también a los funcionarios del Ministerio Público, el cual se constituyó para fortalecer el servicio público de administración de justicia, a través de la mejora de la capacitación judicial y la obtención de la excelencia profesional de los servidores.



Esta dependencia judicial fue creada mediante Acuerdo N° 5 de 11 de enero de 1993, dictado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, e inició labores en el edificio Mercedes, en la Avenida Balboa, ciudad de Panamá, hasta su traslado en el año 2003 a su actual ubicación.

Con el objetivo de obtener acreditación como instituto superior ante el Ministerio de Educación, en el año 2014 la Escuela Judicial de Panamá realiza las consultas correspondientes, y para ello contacta a una organización de cooperación internacional que aprobó la financiación del proyecto y ofreció asistencia técnica durante dicho proceso.

Por medio del Acuerdo N° 549-B de 17 de septiembre de 2015, la Escuela Judicial de Panamá se denominó Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, en honor al ilustre magistrado, decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, y catedrático universitario de Derecho Constitucional y Ciencias Políticas de generaciones de abogados.

En el citado Acuerdo, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia autorizó al Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia a cargo, para presentar ante el Ministerio de Educación, el proyecto de solicitud de autorización como Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, contentivo de los requisitos exigidos en el artículo 6 del Decreto N°50 del 23 de marzo de 1999.

El Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, pone en marcha sus programas de formación con dos propuestas curriculares: el Técnico Superior en Formación Judicial y el Técnico Superior en Administración Judicial, que se materializaron a través del Resuelto N° 6696 de 29 de diciembre de 2015 expedido por el Ministerio de Educación, que autoriza el funcionamiento del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, como centro de educación superior en la modalidad no universitaria, recibiendo la autorización definitiva, mediante Resuelto N° 2207 de 17 de mayo de 2017 del Ministerio de Educación.

A partir del año 2019 el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, adoptó el Sistema de Gestión de calidad, con la capacitación de los servidores judiciales del instituto: Interpretación del Sistema de Gestión de Calidad, Documentación del Sistema de Gestión de Calidad, Riesgos y oportunidades, Auditoría Interna y Auditor Líder. Una vez cumplida esta fase el día 7 de septiembre de 2020, se obtiene el certificado ISO 9001:2015, en el proceso de enseñanza aprendizaje en materia de formación académica (formal y continua) para los actores vinculados al sector justicia.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 53 de 27 de agosto de 2015, que regula la Carrera Judicial, el 16 de marzo de 2022 se reestructuró el Centro de Valoración, como el departamento encargado de guiar y sustanciar los procedimientos de certificación y recertificación de las competencias que deben demostrar los aspirantes a ocupar cargos en el Órgano Judicial y los servidores judiciales en el desempeño de sus funciones en la institución.

Como parte de su crecimiento, la Escuela Judicial, Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, aspira a elevar su oferta educativa como Universidad Judicial, a fin de garantizar que el recurso humano en el Órgano Judicial cuente con las competencias para administrar justicia oportuna, eficiente y transparente.

Para finalizar, exhortamos a los autores a continuar con el hábito de la escritura, en los diversos ámbitos jurídicos y a los lectores expresamos nuestra gratitud, por su elección y confianza.

María Eugenia López Arias
Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia

ÍNDICE

Evolución histórica de la Escuela Judicial Mgter. Darlene Yaneth González Reyna	6
Indexación y visibilidad de la Revista Sapientia Mgter. Damaris V. Tejedor De León.	30
El Centro de Valoración del ISJUP Mgter. Karem Massiel Cortez Soto	34
Innovación del recurso humano, como agente de cambio Licenciada Elvia Edith Ortega Calles	42
La modernización en los cursos de inducción para nuevos abogados y abogadas Mgter. César Escobar Vásquez	54
Sistema de Gestión de Calidad en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa Ingeniera Claudia Margarita Zambrano de Marín	66



Evolución histórica de la Escuela Judicial

Mgter. Darlene Yaneth González Reyna

Subdirectora del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo: d.gonzalezr@organojudicial.gob.pa

Evolución histórica de la Escuela Judicial

Recibido: diciembre 2022

Aprobado: marzo 2023

1. Inicios de la Escuela Judicial

La Escuela Judicial de Panamá fue instituida en virtud del Código Judicial, artículo 2633 del que faculta al Pleno de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, para todo lo relacionado a su organización, reglamentación y funcionamiento.



Antigua sede de la Escuela Judicial ubicada en Avenida Balboa

Su creación fue mediante Acuerdo No. 5 del 11 de enero de 1993, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia y publicada en la Gaceta No. 22,212 del 26 de enero de 1993, como parte del Proyecto de Mejoramiento de la administración de justicia, auspiciada por la Agencia Internacional para el Desarrollo (AID). Posteriormente el mismo fue reformado por Acuerdo No. 378 de 26 de octubre de 2001, publicado en la Gaceta Oficial No. 2441 del 29 de noviembre de 2001. Desde su creación hasta el año 2003, funcionó en la parte superior del edificio Mercedes, ubicado en Avenida Balboa y calle 30 de la ciudad de Panamá (arriba del antiguo restaurante Boulevard Balboa).

Su finalidad en aquel momento, se circunscribía a fortalecer el servicio público

de administración de justicia, por medio de la mejora de la capacitación judicial y la obtención de la excelencia profesional de los servidores judiciales y administrativos.

Se concibió como centro de enseñanza para Magistrados, Jueces, funcionarios judiciales, administrativos del Órgano Judicial, así como también para los funcionarios del Ministerio Público. La Doctora Aura Emérita Guerra de Villaláz, dentro de su gestión como Magistrada de la Corte Suprema de Justicia, impulsó la creación de la Escuela Judicial.



Magistrada Aura Emérita Guerra

Inició labores con el director y 6 funcionarios de apoyo, quienes con arduo trabajo fueron cimentando el contenido básico y el mensaje docente de los programas de capacitación de cada uno de los seminarios y conferencias impartidos.



Hipólito Gill Suazo
(Primer director)

El primer director de la Escuela Judicial fue Hipólito Gill Suazo, profesor de Derecho Penal y suplente de magistrado de la Corte Suprema de Justicia, quien estuvo al frente desde sus inicios de la Escuela Judicial hasta el año 2008.

Profesores de gran renombre, fueron invitados por las autoridades de la Escuela Judicial, para completar un plantel de categoría y que muy pronto se abriría paso franco en el concierto de la enseñanza judicial.

Cabe resaltar que para ese entonces la Biblioteca Judicial también formaba parte de la Escuela Judicial, y fue equipada en principio con la donación del Proyecto de Mejoramiento de la administración de justicia, financiado por la A.I.D. La colección contaba con 203 títulos que representaban 236 ejemplares, y se brindaba el servicio a los usuarios en horario judicial; y en enero de 1995, fue trasladada al Palacio de Justicia Gil Ponce, en donde se brindó el servicio en horario ininterrumpido.

El 29 de febrero de 1996, mediante Acuerdo No. 262 de diciembre de 1995, se reinauguró la Biblioteca con el nombre de Biblioteca Judicial “Rodrigo Molina Amuy”, como un homenaje póstumo a quien fuera magistrado de la corte Suprema de Justicia. El 28 mayo de 1997 por medio del Acuerdo N.º 152, se crea la Dirección de Biblioteca Jurídica, como una dependencia adjunta a la Sala Cuarta de Negocios Generales.



Inauguración de la nueva sede

En el año 2003, con el propósito de brindar un mejor servicio a los usuarios de la administración de justicia, la Escuela Judicial fue trasladada e inauguró su nueva sede, en Albroom, edificio de la Secretaría de la Corte de las Américas, local 865.

Este edificio anteriormente fue la clínica de la base aérea de Albroom, el cual luego de los tratados Torrijos Carter, se le dio diferente uso, como Sede de la Corte de Las Américas, Oficinas del BID, y fue en el 2003 que pasó a ser la sede de la Escuela Judicial.



El acto contó con la presencia del Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Honorable Magistrado Adán Arnulfo Arjona López, quien bajo su presidencia gestionó el local de la nueva sede; el Procurador General de la Nación, Licenciado José Antonio Sosa; la Procuradora de la Administración, licenciada Alma Montenegro de Fletcher; así como las demás autoridades del sistema judicial.

Con el transcurrir del tiempo fueron asignados como directores de la Escuela Judicial, profesionales con amplia experiencia en el ejercicio y docencia del Derecho como la licenciada Ninfa Alvarado (1 diciembre 2008 -31 agosto 2009), Maruquel Arosemena (1 de julio 2010 al 1 de agosto 2010), Zaira Santamaría de Latorraca (2 de agosto 2010 al 29 de febrero 2012), Ricaurte Soler (16

de noviembre 2015 al 31 de enero 2022), y a partir de febrero de 2022 hasta la actualidad, la Doctora Ana Zita Rowe López.

2. Creación de un instituto superior certificado por el Ministerio de Educación

Funcionamiento provisional

Con miras a lograr que la Escuela Judicial de Panamá tuviera acreditación como un Instituto Superior ante el Ministerio de Educación, en el año 2014 la Directora Encargada de la Escuela Judicial Lcda. Darlene González, presenta el proyecto a la Lic. Waleska Hormechea, coordinadora de Programas de la Embajada de Estados Unidos, quien mostró interés, y explicó al Director de Asuntos Antinarcoóticos y Aplicación de la Ley (INL) la dimensión del impacto del proyecto y procedió a aprobar la financiación del mismo.

La Embajada de los Estados Unidos contrata al Dr. Jhon Riaño como experto consultor, quien con dedicación, guía estratégica, asesora al equipo de trabajo durante todo el proceso de acreditación. Trabajaron con el consultor en el proceso

de acreditación inicial: Anarella Natis, Adriana Del Castillo, Ciro Atencio, Elizabeth Rodríguez y Darlene González.

Fases del proyecto

El proyecto de funcionamiento de la Escuela Judicial como Instituto Superior era de gran magnitud, por lo que, se concibió su desarrollo en tres fases. Estas fueron elaboradas con la asistencia técnica de INL, que a lo largo de todas las fases apoyó, acompañó y asesoró al equipo de la Escuela Judicial.

FASE 1:

Descripción: Desarrollo del plan de trabajo dividido en 4 ejes temáticos: legal, administrativo, académico e infraestructura. En cada uno se desarrollaron las actividades requeridas para cumplir con los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación a fin de obtener el resuelto provisional de un año, según las exigencias contenidas en el Decreto 50 de 1999, que rige la educación de tercer nivel de enseñanza superior en Panamá.

Inicio: 20 de mayo de 2015

Finalización de la fase: 31 de octubre de 2015

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
<p>Creación del plan de trabajo y desarrollo metodológico.</p>	<p>De las reuniones sostenidas con el Ministerio de Educación (MEDUCA) tercer nivel de enseñanza, asesoría legal, currículo y hojas de vida, se diseñó el plan de trabajo para el desarrollo del proyecto, definiendo 4 ejes temáticos de trabajo:</p> <p>Eje temático legal: Recopilación de los documentos de tipo normativo ajustados al Decreto 50 de 1999. Para tal fin se realizaron las coordinaciones necesarias para que el pleno de la corte realizara los acuerdos y poderes propios para la presentación del proyecto al MEDUCA.</p> <p>Eje temático administrativo: Se desarrolló la propuesta de adecuación de la estructura organizativa y académica del futuro centro de estudios superiores del Órgano Judicial.</p> <p>Se generó la base física de la planta docente y planta administrativa, con sus respectivas hojas de vida de acuerdo a con los lineamientos que exige el MEDUCA.</p> <p>Eje temático académico: Se desarrollaron las dos carreras técnicas superiores, a saber: Técnico Superior en Formación Judicial y Técnico Superior en Administración; levantado en taller para detectar las necesidades institucionales y ajustado a la nueva ley de carrera judicial.</p> <p>Para lo anterior, se realizaron varios talleres con la participación de magistrados, jueces y funcionarios del Órgano Judicial, auditoría, tecnología y administrativos en general.</p> <p>Se diseñó la propuesta académica en talleres con los servidores del OJ para el desarrollo de las descripciones sintéticas de cada una de las 48 asignaturas acordes a las exigencias normativas del MEDUCA.</p> <p>Se elaboró el reglamento académico y disciplinario ajustado a la nueva ley de carrera judicial</p> <p>Eje temático infraestructura: Se determinaron las necesidades prioritarias para la ejecución de la primera fase, adaptaciones básicas de la estructura física de la escuela, según los requerimientos de arquitectura del MEDUCA y Bomberos.</p>
<p>Radicación del proyecto ante el MEDUCA</p>	<p>Última semana de octubre se presentó el proyecto ante el MEDUCA, para la aprobación provisional por un año.</p>
<p>Creación de los manuales para los usuarios, docentes y administrador de plataforma virtual.</p>	<p>Para la ejecución del proyecto, en el entendido que su carga académica será suministrada a los estudiantes bajo una modalidad semipresencial, donde su mayor metodología sería la virtualización. Se buscó una alternativa tecnológica de la plataforma Chamilo, que se utilizó mientras se pudiera obtener un dominio propio en una plataforma autónoma para el futuro centro de estudios superiores.</p>

FASE 2:

Descripción: Asistencia, asesoría e implementación en tecnología.

Se planificó la realización de una prueba piloto con una de las asignaturas desarrolladas en la fase 1. El OJ incluyó un enlace en la página web que permitía acceder a un grupo de servidores para recibir un curso de Derechos Humanos virtual con el propósito de hacer un curso de prueba. Este módulo fue impartido por la consultora Adriana Torres (España) quien fue contratada por INL.

En esta fase también se debían crear los perfiles y manuales de funciones de todos los servidores que participarían en los procesos académicos, administrativos y logísticos del Centro de Estudios Superiores de la Judicatura, para facilitar la operación de dicho centro.

Se debía generar el desarrollo de los 48 módulos de las asignaturas correspondientes a los dos técnicos superiores presentados al MEDUCA, con la asistencia y asesoría de INL en coordinación con los servidores del OJ que elaborarán cada módulo en talleres focales para este fin; al igual que la capacitación para los futuros administradores de plataforma, y docentes virtuales.

El centro académico debía ser abastecido con los insumos necesarios del nivel requerido, por esta razón se tenía que dotar no solo del aspecto literario, sino también de los inmuebles requeridos para el funcionamiento óptimo de esta área.

Inicio de la fase: 1 de noviembre de 2015

Fin de la fase: 30 de marzo de 2016

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Prueba piloto curso virtual de Derechos Humanos.	Se planeó desarrollar un curso de DDHH, correspondiente a una de las asignaturas común a los dos técnicos, lo que permitirá el uso y manejo en prueba de la plataforma y aplicación Chamilo, de manera provisional para esta actividad.
Fortalecimiento estructura administrativa y definición de los docentes.	Descripción de perfiles para los cargos académicos y administrativos con los que debe contar el Centro de Estudios Superiores de la Judicatura y el diseño de los manuales de funcionamiento. Selección de los docentes para cada asignatura y diseño curricular de horarios para cada técnico.
Elaboración de los 48 módulos de los dos técnicos.	Se debían realizar los talleres orientados por la Dra. Edita de Garibaldi especialista en el desarrollo de módulos, con la participación de los servidores del Órgano Judicial y apoyo de otras entidades en el desarrollo de cada uno de los módulos por asignatura.
Capacitación docente en ambientes virtuales y manejo de plataforma virtual.	Desarrollo de las habilidades para los docentes en el manejo de los ambientes virtuales y tecnologías de la información y la comunicación TIC.
Habilitación de la biblioteca	Se debían adquirir los libros necesarios para la implementación de los dos técnicos y demás cursos del futuro centro de estudios superiores y se requería un listado detallado de las necesidades bibliográficas.

FASE 3:

Descripción: Acompañamiento para iniciar funciones y realizar las adecuaciones operativas con relación a su estructura docente, administrativa y logística en aras de recibir la primera promoción de estudiantes en los dos técnicos.

Empezar con la primera promoción y observar las fortalezas y mejorar las debilidades vislumbrando solicitar ante el Ministerio de Educación el resuelto definitivo del alma mater de la Judicatura.

Inicio de la fase: 1 de abril de 2016

Fin de la fase: 30 de abril 2017

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ajuste administrativo, académico y logístico para inicio de la primera promoción de los dos técnicos superiores.	Implementación de los cargos y funciones de cada uno de los funcionarios del Centro de Estudios Superiores de la Judicatura, definición de la forma de divulgación y admisión de los estudiantes de cada técnico, proceso de matrícula y registro. Inducción a docentes y discentes.
Inicio de la primera promoción.	Ingreso e inicio de las actividades académicas; primero del técnico en formación judicial y dos meses después del técnico superior en formación judicial.
Acompañamiento en la primera promoción.	El acompañamiento en el desarrollo de la primera promoción. Realizar los ajustes a los ejes temáticos de trabajo, con proyección a solicitar el resuelto definitivo ante el MEDUCA

Requerimientos y apoyo internacional

En el año 2015 el Pleno de la Corte Suprema de Justicia designa al magistrado Harley James Mitchell Dale como Presidente del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial, quien con su dinamismo característico, potencia el proyecto y dispone se realicen varias actividades de coordinación con la participación de autoridades del Órgano Judicial, la Embajada de los Estados Unidos, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de Panamá, funcionarios de INL, la directora encargada de la Escuela Judicial, Lcda. Darlene González, la Secretaria Administrativa de la CSJ y Servicios Generales.

Debido a que la acreditación de la Escuela Judicial como Instituto Superior no universitario era un proyecto de gran magnitud y su costo era elevado, se requería del apoyo externo, por lo que, se contempló la posibilidad que organismos internacionales adicionales a INL se incorporen al proyecto. Se

obtiene el apoyo de UNODC, que coopera con la construcción de dos (2) aulas adicionales totalmente equipadas.

REQUERIMIENTO	APORTE
Asesoría técnica y acompañamiento institucional	INL
Adquisición de Plataforma y Aula virtual	INL
Curso piloto Derechos Humanos	INL – 2015
Asesoría técnica para resuelto definitivo	INL -2016
Solución de redes inalámbricas de internet	Órgano Judicial (\$10.000)
Aula simulación de audiencias	Órgano Judicial (\$70.000)
Aula Adicional	UNODC
Cafetería	Órgano Judicial
Adecuación de aulas	INL/OJ
Biblioteca	Donación INL/OJ

Dentro del avance del plan de acreditación se vio también la posibilidad de ampliación del ISJUP, la creación de un salón de simulaciones de audiencias, con todo el equipo tecnológico de última generación. El antiguo local que ocupaba el CENDOJ en la parte posterior del edificio 865 fue cedido para la Escuela Judicial.

Cumplimiento de requisitos para el resuelto provisional

El Artículo 6 del Decreto Ejecutivo N° 50 de 23 de marzo de 1999, establece requisitos para solicitar autorización de funcionamiento como Instituto Superior no universitario.

Artículo 6: Los requisitos para solicitar autorización de funcionamiento como Institutos Superiores o Centros de educación Superior son los siguientes:

1. Que se trate de persona natural o jurídica.
2. Que cuente con infraestructura, mobiliario, equipo e instalaciones adecuadas.
3. Que disponga de una infraestructura administrativa de apoyo a la labor académica.
4. Que demuestre solvencia económica para cumplir con la oferta educativa.
5. Que presente el proyecto educativo, el cual debe contener los siguientes aspectos:
 5. a. Datos Generales
 5. b. Descripción
 5. c. Fundamentos
 5. d. Justificación
 5. e. Objetivos Generales y Específicos
 5. f. Organización Administrativa y programática del Centro.
 5. g. Reglamento o estatuto académico
 5. h. Propuesta curricular específica de cada carrera, la cual debe incluir al menos, dos (2) carreras del nivel educativo en que se solicita ser clasificado, según se especifica en los

artículos 19 y 20 del presente Decreto.”

Demostrar que se contaba con infraestructura permanente, era fundamental para la acreditación. Para ello, se contó con el apoyo de la Dirección de Asesoría Legal del Órgano Judicial, a cargo de la Lic. Alina de Chérigo, quien luego de la tramitación pertinente, entregó al ISJUP, la Resolución N° 080-2007 de 31 de julio de 2007, en la cual la Unidad Administrativa de Bienes Revertidos, le traspasó a título gratuito (donación) al Ministerio de Economía y Finanzas, el dominio del Edificio N° 865 con su lote de terreno; y éste a su vez, lo asignó en uso y administración al Órgano Judicial, para albergar la sede de la Secretaría Permanente de la Organización de las Cortes Supremas de las Américas y la Escuela Judicial.

Mediante nota membretada suscrita por la Secretaria Administrativa de la Corte Suprema de Justicia se sustentó la solvencia económica.

La personería jurídica está consignada en la propia Constitución Nacional por ser uno de los tres (3) Poderes del Estado Panameño.

El equipo de la Escuela Judicial que trabajó para el logro del resuelto provisional realizó una ardua labor, ya que de manera simultánea atendían sus demás funciones.

Debido a que la Escuela Judicial nunca había contado con un curriculista, y era indispensable para la acreditación en cuanto a la presentación de propuesta curricular y planes de estudio, el magistrado Harley Mitchell explicó al Pleno de la Corte Suprema de Justicia, la necesidad de nombrar un especialista en esta rama de la educación dentro de un centro académico, procediéndose a nombrar a la Lcda. Herminia Davis, quien es abogada y especialista en Curriculum, quien

en conjunto con la Lcda. Denia Pérez, realizan varios talleres con diversos grupos de trabajo, con el propósito de elaborar la descripción sintética de cada asignatura y el perfil del juez y servidor judicial panameño.

Creados los perfiles, se procede a realizar talleres de trabajo, para establecer las carreras técnicas requeridas para cumplir con el requisito señalado por el MEDUCA, para la implementación de dos (2) carreras técnicas, estableciéndose que el Técnico en Formación Judicial sería dirigido a jueces, y el Técnico en Administración Judicial sería dirigido a los servidores de apoyo judicial y administrativo.

Establecidas las dos (2) carreras técnicas, se organizan dos (2) talleres para realizar la descripción de las asignaturas que iban a formar parte de las dos carreras técnicas. El primero de ellos del 9- 20 de noviembre, y el segundo del 30 de noviembre al 11 de diciembre de 2015. En estos talleres participaron magistrados, jueces, jefes administrativos de la institución y profesores externos quienes colaboraron con las descripciones de las asignaturas de español, historia, geografía de Panamá, estadística aplicada a la administración judicial y métodos y técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales con conocimientos en materia de docencia superior.

La finalidad de los talleres descriptivos, fueron estructurar la malla curricular de cada una de las carreras técnicas, constituido de las siguientes piezas: Asignatura, Ciencia, Área, Periodo Académico, Créditos Académicos, Transversalización, Descripción, Competencias, Resultados de Aprendizaje, Objetivo Específico, Recursos Didácticos, Evaluación y Bibliografía. En cuanto a la creación curricular de las mallas de los Técnicos en Formación Judicial y Administración Judicial, se contrató los

servicios profesionales del Doctor Vicente Herrera, académico experto en currículo.

El equipo del ISJUP que trabajaba directamente con el Dr. Riaño culminó el reglamento del nuevo Centro Superior de la Judicatura, aspectos legales, administrativos y de infraestructura, los cuales fueron entregados por la coordinadora de Programas de la Embajada de Estados Unidos y el Consultor de INL, al magistrado Harley Mitchell como parte de la documentación que sería presentada ante el MEDUCA para darle curso a la acreditación. También se le hizo entrega de la descripción sintética de todos los módulos que iban a formar parte de las dos (2) carreras técnicas.

A través del Acuerdo 549-B del 17 de septiembre de 2015 el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, estableció que a partir de esa fecha, la Escuela Judicial de Panamá se denominará Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Dr. César Augusto Quintero Correa, en honor al ilustre magistrado, Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, y catedrático universitario de Derecho Constitucional y Ciencias Políticas de muchas generaciones de abogados. En este mismo acuerdo, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia autorizó al Magistrado José Ayú Prado Canals, Presidente de la Corte Suprema de Justicia, como representante legal del Órgano Judicial, para que pudiera presentar ante el Ministerio de Educación, el proyecto de solicitud de autorización como Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Dr. César Augusto Quintero Correa, que contiene los requisitos exigidos por el artículo 6 del Decreto N° 50 del 23 de marzo de 1999, y a su vez se autoriza a la Directora Encargada, a tramitar ante el MEDUCA, cualquier documento o requerimiento para la consecución del resuelto

provisional como Instituto Superior.

La documentación fue presentada ante la Dirección Nacional de Coordinación del **Tercer Nivel** de Enseñanza del Ministerio de Educación, que luego de evaluar todos los requisitos, concedió autorización de funcionamiento provisional por un (1) año, como centro de educación superior en la modalidad no universitaria al Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Dr. César Augusto Quintero Correa, así como de los planes de estudios de las carreras: Técnico Superior en Formación Judicial y Técnico Superior en Administración Judicial, estableciendo con ello que el ISJUP ha cumplido con las normas contenidas en el Decreto Ejecutivo 50 del 23 de marzo de 1999.

Formalización de la Escuela Judicial como instituto superior

La formalización de la transformación de la Escuela Judicial como instituto, conllevó un



Entregan fotografía del Dr. César Augusto Quintero Correa

homenaje póstumo al Dr. César A. Quintero Correa, el cual sirvió también de escenario para la firma de Convenios de Cooperación y Asistencia Académica entre el Instituto Colombo Panameño de Derecho Procesal y el Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional con el Órgano Judicial.

Familiares del Dr. César Augusto Quintero Correa, agradecieron la designación, y obsequiaron un cuadro enmarcado con la foto del ilustre constitucionalista, el cual se aprecia en el vestíbulo principal del Instituto.

- **Diseño de la oferta académica**

Concluida la fase de descripción sintética de cada una de las asignaturas que componen ambas carreras técnicas, se organizan varios talleres con el objetivo de elaborar los manuales completos de asignaturas, de todas las materias, que evidencie el cumplimiento de los planes y programas de estudio. Debido a la carga laboral que la construcción de módulos representaba, el equipo pedagógico, es reforzado con el nombramiento de la Doctora Edita de Garibaldi, especialista en Ciencias de la Educación.

Para la elaboración de los módulos y dictar las clases del Técnico Superior en Formación Judicial se contó con la colaboración y experiencia de los jueces y magistrados como del órgano Judicial.

**INSTITUTO SUPERIOR DE LA JUDICATURA DE PANAMÁ,
DR. CÉSAR AUGUSTO QUINTERO CORREA**

**LISTA DE DOCENTES QUE CONSTRUYERON MANUALES E IMPARTIERON CLASES EN EL
TÉCNICO SUPERIOR EN FORMACIÓN**

Asignatura	Construcción de manuales Autor	Dictaron los cursos / actualizaron manuales 2016-2017
Organización del Poder Judicial	Ariadne García	Ariadne García
Sistema de Carrera y Unidad técnica del Órgano Judicial	Juan Francisco Castillo	Juan Francisco Castillo
Desarrollo de Habilidades Tecnológicas	Damaris Hurtado	Damaris Hurtado
Inglés	Nereida Soo	Nereida Soo
Español	Denis Centella	Marlene Rosero
Ética Judicial	MauricioMarín Juan Francisco Castillo	Mauricio Marín
Métodos Alternos de Resolución de Conflicto	Zioneth Silva Dalys Campines	Ricaurte Soler
Derechos Humanos	Adriana TorresVergara	Adriana TorresVergara
Justicia Inclusiva en las Actuaciones Judiciales	Cristina Quiel, DamarisEspinosa, Arlin Barrios, AracellyVega, Zagrario Pérez, Angela Russo de Cedeño	Angela Russo de Cedeño
Estadística Aplicada a la Administración Judicial	Sonia Arbeláez	Sonia Arbeláez
Historia de Panamá	Héctor Anria	Héctor Anria
Geografía de Panamá	Héctor Anria	Héctor Anria
Principios Generales del Derecho Procesal	Gionela Ortega	Gionela Ortega
Constitucionalización del Proceso	Waldo Batista	Waldo Batista
Control de la Convencionalidad	MauricioMarín	MauricioMarín
Dirección de Audiencia	Dayra Bonilla Naida Ríos	Naida Ríos
Derecho Probatorio	Ariadne García Juan Francisco Castillo	Ariadne García
Métodos y Técnicas de Investigación Aplicada a las Ciencias Sociales	Sonia Arbeláez	Sonia Arbeláez
Argumentación Jurídica	Celso A. Rodríguez Eysa Escobar Idalides Pinilla	Idalides Pinilla
Análisis Jurisprudencial	Andrés Mojica Librada Del C. Aguilar	Librada Del C. Aguilar
Estructura y Elaboración de Resoluciones Judiciales	Juan Francisco Castillo	Juan Francisco Castillo
Ejecución de Resoluciones Judiciales	Juez Celso Rodríguez Magistrada Eysa Escobar Magistrada Idalides Pinilla	Celso Rodríguez
Práctica Judicial Tutelada	Consultora	Juan Francisco Castillo
Proyecto Final de Egreso	Consultora	Sonia Arbeláez

Fuente: Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (2016)

Para la elaboración de los módulos y dictar las clases del Técnico Superior en Administración Judicial se contó con la colaboración y experiencia de magistrados,

jueces y profesionales de áreas humanísticas y administrativas de amplia y reconocida experiencia.

**INSTITUTO SUPERIOR DE LA JUDICATURA DE PANAMÁ,
DR. CÉSAR AUGUSTO QUINTERO CORREA**

LISTA DE DOCENTES QUE CONSTRUYERON MANUALES E IMPARTIERON CLASES EN EL TÉCNICO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

Asignatura	Construcción de manuales / Autor y coautor	Dictaron los cursos / actualizaron manuales 2016-2017
Organización del Poder Judicial	Ariadne García	Ariadne García
Sistema de Carrera y Unidad técnica del Órgano Judicial	Juan Francisco Castillo	Juan Francisco Castillo
Desarrollo de Habilidades Tecnológicas	Damanis Hurtado	Damanis Hurtado
Inglés	Nereida Soo	Nereida Soo
Español	Denis Centella	Marlene Rosero
Ética Judicial	Mauricio Marín Juan Francisco Castillo	Mauricio Marín
Introducción a la Administración	Miguel González Carmen Sánchez	Miguel González
Derechos Humanos	Adriana Torres Vergara	Adriana Torres Vergara
Rol del Servidor Judicial	Gionela Ortega	Gionela Ortega
Métodos y Técnicas de Investigación Aplicada a las Ciencias Sociales	Sonia Arbeláez	Sonia Arbeláez
Historia de Panamá	Héctor Anría	Héctor Anría
Geografía de Panamá	Héctor Anría	Héctor Anría
Habilidades Gerenciales	Ginette Díaz Nayla Thurber	Nayla Thurber

Asignatura	Construcción de manuales / Autor y coautor	Dictaron los cursos / actualizaron manuales 2016-2017
Técnicas de Comunicación Eficaz y Efectiva	Eysa Escobar Idalides Pinilla Celso Rodríguez	Eysa Escobar
Acceso a la Justicia	Bosco A. Monterrey D.	Bosco A. Monterrey D.
Gestión Documental	Jerónima Lewin, Ruby Atherley White, Mixila I. Contreras Pineda, Janeida Rodríguez González, Gavina Alonso Chirú, Rafael Núñez Andrés A. Mojica, Blanca del C. Lorenzo Sandy S. Wallace M., Yoselin Vos Castro Frank A. Samudio, José Canova Ileana Ma. Bryden Tejada, Ericka I. Vergara Beatriz Morales de Saa	Jerónima Lewin Yoselin Vos Castro
Planificación y Gestión Presupuestaria Judicial	Miguel A. González S.	Miguel A. González S.
Estadística Aplicada a la Administración Judicial	Sonia Arbeláez	Sonia Arbeláez
Gestión de Calidad en la Administración de Justicia	Yamileth Ledezma Jilma Rodríguez Nayla Thurber	Yamileth Ledezma
Auditoría del Despacho	Yamileth Ledezma Jilma Rodríguez Nayla Thurber Ginette Díaz	Jilma Rodríguez
Medidas Anticorrupción en la Función Judicial	Armando Padilla	Armando Padilla
Régimen de Integridad y Transparencia	Eysa Escobar Idalides Pinilla Celso Rodríguez	Idalides Pinilla
Práctica Judicial Tutelada	Consultora	Juan Francisco Castillo
Proyecto Final de Egreso	Consultora	Sonia Arbeláez

Fuente: Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (2016)

Selección docente y selección de aspirantes participar de los técnicos

Un requisito indispensable para el resuelto provisional como Instituto Superior, era contar con una base de datos docente, donde cada uno de ellos cumplieran con los requisitos exigidos por el MEDUCA.

Para la selección de docentes se promulgó convocatoria a nivel interno y a través de los medios de comunicación social, dando así amplia participación a profesionales del derecho y otras especialidades que quisieran formar parte de la planta docente. La base de datos fue depurada conforme a los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación y se procedió a realizar las entrevistas.

Completado este último requisito, se procedió a confeccionar las carpetas de cada uno de los docentes seleccionados que conforman de la base de datos de docentes del ISJUP. La labor de confección de las carpetas docentes y revisión de requisitos fue encomendada a la Lcda. María Gil, quien con dedicación elaboró cada carpeta para estar listas y completas cuando vinieran los supervisores del Ministerio de Educación a realizar la revisión. Para seleccionar a los servidores judiciales que quisieran formar parte de la primera promoción del Técnico en Formación Judicial y del Técnico en Administración Judicial, se efectuó convocatoria pública a través de la página web del Órgano Judicial, estableciéndose para cada técnico requisitos de ingreso. Una vez cumplido el plazo para aplicar, se cierra la convocatoria y se procedió a examinar los documentos de cada uno de los participantes que habían aplicado. Se convocó al Consejo Consultivo del ISJUP, quien luego de deliberar escogió a los participantes de la primera promoción, procurando equilibrio de participación por distritos judiciales. La lista de seleccionados fue publicada en la página

web del Órgano Judicial.

Inicio de los primeros Técnico Superior en Formación Judicial y en Administración Judicial

Técnico Superior en Formación Judicial

El lunes 20 de junio de 2016, inició el primer Técnico Superior en Formación Judicial en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (ISJUP), Dr. César Augusto Quintero Correa. El equipo pedagógico integrado por Herminia Lorena Davis y Edita Jiménez de Garibaldi fue reforzado con el nombramiento de la Doctora Ernestina Torres Cedeño (2017), debido a que la organización pedagógica de las carreras técnicas y de educación continua demandaba gran atención en revisión del progreso académico y de seguimiento individualizado en la plataforma Chamilo.

Algunas de las asignaturas impartidas en este Técnico en Formación Judicial son: Organización del Poder Judicial, Sistema de Carrera Judicial, Métodos Alternos de Resolución de Conflictos, Derechos Humanos, Principios Generales del Derecho Procesal, Ejecución de Resoluciones Judiciales, etc. (Ver cuadro anexo)

Técnico superior en administración judicial

El día 17 de octubre de 2016 inició el Técnico Superior en Administración Judicial, en el cual participaron 30 servidores judiciales de las diferentes oficinas del Órgano Judicial en todo el país, como conductores, oficinistas, notificadores, escribientes, analistas, auxiliares, oficiales, porteros, recepcionista, mediadores del Tribunal Superior de Niñez y Adolescencia, del Centro de Comunicaciones Judiciales (CCJ), del Registro Único de Entrada (RUE), de Juzgados Municipales, de los despachos de los magistrados del Pleno de la CSJ, Recursos Humanos, juzgados penales,

agrario, atención a las víctimas, entre otros. Cabe resaltar que la Lic. Miriam Miranda, egresada de este Técnico, forma parte de la sección de Atención a docentes y estudiantes de ambas Carreras Técnicas.

Primera graduación de los técnicos en formación judicial y administración judicial

El 31 de agosto de 2018, se celebró la primera ceremonia de graduación de los Técnicos Superior en Formación Judicial y Administración Judicial. Un total de 27 estudiantes, todos colaboradores del Órgano Judicial, recibieron del cuerpo académico, sus respectivos diplomas.

Ambos técnicos tienen una duración de cuatro trimestres, dentro de los cuales los alumnos deben aprobar veinticuatro (24) asignaturas, realizar una práctica profesional y entregar un trabajo final evaluado y sustentado ante un equipo docente. Los estudiantes una vez cumplidos estos requisitos se les acreditaron para la fase de graduación.

Los graduandos del Técnico Superior en Formación Judicial de esta primera promoción fueron: Aida Véliz, Arnold Guerra, Arnulfo René Ávila Magallanes, César Menchaca, Dayana Guedes, Florencia Ríos Estribí, Jacinta Cecilia Flores, José Antonio Hoo Justiniani, Justo Edmundo Vargas, Kenia Marín Montenegro, Lesbia Wofschoon Puga, María De Lourdes Ortíz, Nilka Valdés, Raúl René Urriola, Walkiria Martínez y Yanelka Quijano.

Los graduandos del Técnico Superior en Administración Judicial fueron: Cecilia Jiménez Prado, Dalia Domínguez de Tam, Edwin Horacio Cedeño Vásquez, Elisa Esther De León Sánchez, Edith Tristán de Pinilla, Iris De Gracia, Katherine Rivera, Minerva Palma, Miriam Miranda, Yara Bandera.

Los 3 primeros puestos de esta primera promoción fueron los licenciados Edwin Cedeño, Aida Véliz, y Yanelka Quijano, quienes además de su diploma, recibieron una medalla en reconocimiento de excelencia académica.



Fuente: Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (2018)

Acreditación del ISJUP ante la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales

En noviembre de 2019, el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor Cesar Augusto Quintero Correa, recibe de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ), el Certificado del Sistema de Gestión de Calidad RIAEJ NCR 1000:2015, al evaluar conforme al procedimiento previsto, el cumplimiento de los requisitos de calidad en los Programas: Técnico Superior en Formación Judicial y Técnico Superior en Administración Judicial ofrecidos por el ISJUP a los servidores judiciales. Para esta acreditación se contó con el apoyo de UNODC, quien financió la pasantía de servidores judiciales del ISJUP a la Escuela Judicial de Colombia para que conocieran el funcionamiento de la Escuela Judicial acreditada con normas ISO de Calidad de la RIAEJ, y sirviera de preparación para la acreditación. La ONG también financió el proceso de evaluación por pares externos.



Visita de par externo para acreditación ante la RIAEJ

• Acreditación del ISJUP con Normas ISO 9001:2015

El proyecto de acreditación del ISJUP con normas ISO 9001:2015, se realizó con el auspicio de la Embajada de los Estados Unidos en Panamá. El 23 de junio de 2020, se realizó

exitosamente el proceso de auditoría **Fase 2**, para la acreditación en esa norma de calidad. El certificado de acreditación fue otorgado por Bureau Veritas, el 7 de septiembre de 2020, la cual se contó con las consultorías del Dr. Gabriel Balaguera y Fabiana Iglesias, financiada por INL; al igual que con el compromiso de la Alta Gerencia del ISJUP.

Concurso del logo



Concurso de logo

El día 1 de junio de 2018, se realizó un concurso interno para escoger el logo que representaría la imagen gráfica del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá y participaron un total de 15 creaciones.

El jurado estuvo compuesto por la Lcda. Kathia Ponce, por parte del Consejo Consultivo del ISJUP; Lcdo. Andrés Mojica García De Paredes, en representación de los docentes, y el Prof. Fernando Drake, profesor de Diseño Gráfico de la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Panamá.

Para la selección del logo ganador, el jurado calificador valoró que el diseño representara la idea de lo que hace el ISJUP, sus valores fundamentales, facilidad tipográfica, color, estilo, originalidad, utilización de formas y símbolos representativos, el público al que se dirige, y ser atemporal. Resultó seleccionado ganador el logo que tenía como seudónimo “Master”, elaborado por el Lcdo. Enedino

Sánchez, cuyos elementos utilizados fueron: libro abierto: brindar conocimiento, sabiduría para todos sin excepción; columnas romanas; es la representación de la puerta de entrada actual del ISJUP. Significan soporte, para que siempre el instituto tenga cimientos, para seguir brindando educación de calidad; pluma de ave: utilizada en la antigüedad para la escritura, demuestra que todas las cosas que se hagan dentro del ISJUP quedarán plasmadas para la eternidad.

Esta actividad formó parte de los pasos previos a los lineamientos de gestión de calidad dentro del ISJUP.

Se inauguran nuevas salas de capacitación en el ISJUP

Con el apoyo de UNODC, el día 22 de octubre de 2019, se inauguraron dos nuevos y modernos salones de capacitación en el ISJUP, como parte de un proyecto del Órgano Judicial y la oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), para la consolidación del Sistema Penal Acusatorio (SPA) en Panamá.

Los salones cuentan con capacidad para 25 personas cada uno, equipados con baños, rampa de accesibilidad para personas con discapacidad, aires acondicionados, sistemas de voz y data, alarma contra incendio, sistema de sonido ambiental, sistema de circuito cerrado de televisión, sistema de proyección y vídeo, sistema de iluminación y plomería y área de estacionamientos para personas con discapacidad.

Secciones que fueron creadas por motivo de la acreditación ante el MEDUCA como instituto superior

Se crean tres (3) departamentos: Gestión del proceso de Conocimiento, Planteamiento académico y Evaluación Académica y Estadística.

En virtud que el ISJUP seguía impartiendo cursos de actualización, y además la oferta académica dos (2) carreras técnicas, se propuso implementar el departamento de Gestión de Procesos de Conocimiento, el cual se ocuparía entre otras cosas de las actividades de educación continua; y por otra parte, para atender lo concerniente a formación y curriculum, se creó el departamento de Planteamiento Académico.

• Gestión de conocimiento: Educación continua y registros académicos

Educación Continua: Sección encargada de las actividades académicas que tiene por finalidad actualizar y ampliar los conocimientos personales y profesionales de los servidores judiciales y administrativos.

Registros Académicos: Entre sus funciones se estableció coordinar el ingreso de los participantes de acuerdo a los requisitos de ingreso, llevar control de registros de aprobación de las carreras técnicas, control de registros de diplomas y certificados expedidos, etc.

La primera persona encargada de esta sección fue la ingeniera Claudia Zambrano de Marín, quien por su vasta experiencia en registros universitarios contribuyó a su organización, apoyada por la Lic. Indira de Lara, consultora externa sufragada por la Embajada de los Estados Unidos.

Planteamiento Académico: Cuenta con la sección de Educación Virtual y Tecnología, sección de Planes, Programas y Curriculum y la sección de Organización Docente y Estudiante

- **Unidad de Educación Virtual y Tecnología:** La unidad de tecnología en el año 2015 solo contaba con una persona para atender

todos los requerimientos de tecnología. A mediados de ese año, se refuerza la unidad con el nombramiento de otra persona, lo cual permite a la Lcda. Damaris Cedeño, encargada de la unidad adentrarse y dar los primeros pasos en entornos virtuales cuando empezó el proceso de acreditación.

- En el año 2018, con el auspicio de la Embajada de Estados Unidos (CAPRI), se llevaron a cabo capacitaciones interinstitucionales sobre plataformas educativas, Mac OS (Sistema Operativo Mac), grabación de video, edición de audio y video, integración del multimedia, diseño gráfico digital. Fueron capacitados cuatro (4) funcionarios del ISJUP, en sesiones intensivas interinstitucionales, las cuales permitieron incorporar y cimentar la educación virtual en el ISJUP. Participaron de estos cursos; la Dra. Ernestina Torres, Ing. Luis de Mera, Lcdo. Enefino Sánchez y Lcda. Victoria Castillo.
- En el año 2019, con el auspicio del Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades para la mejora del acceso a la justicia, el cual se gestiona a través del PNUD, y la Organización de Estados Americanos (OEA), se ejecutó el desarrollo del curso sobre: “Creación y administración de cursos online, con el cual se impulsó uno de los ejes estratégicos del ISJUP.
- Sección de Planes, Programas y Curriculum: Entre sus funciones están realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación relativa a educación continua, elaborar el diseño curricular de las actividades, proponer técnicas educativas, confeccionar y actualizar mallas curriculares, etc., esta sección estaba compuesto por la Lcda. Herminia Davis, Dra. Edita de Garibaldi, Dra. Ernestina Torres y la Lcda. Miriam Miranda, quien a partir del año 2019, se le asignó la atención de las comunicaciones entre profesor y

estudiantes como verdaderos protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje.

- Sección de Organización docente y estudiantes: creada también dentro de la confección del nuevo reglamento que sería presentado ante el MEDUCA para la acreditación como Instituto Superior. Esta sección también atiende las comunicaciones entre profesor y estudiantes.
- La primera funcionaria encargada de esta sección fue la Lcda. Denia Pérez.

Departamento de evaluación académica: sección de evaluación y la sección de Estadística.

Esta sección nace a raíz del proceso de confección del nuevo reglamento que era necesario para la acreditación como Instituto Superior. Además de la confección de las estadísticas, dentro de esta sección se realizarían las evaluaciones de los aprendizajes, evaluación docente, materiales didácticos, impacto de las capacitaciones, y otras más de acuerdo con el Art. 35 del reglamento mencionado.

Estos tres departamentos con posterioridad vinieron a formar parte de los procesos misionales del ISJUP, se designó a la Lcda. Lourdes Coutté.

Otras unidades que también fueron creadas producto de la acreditación

- Cooperación Técnica Nacional e Internacional: Esta unidad fue creada con la finalidad de agrupar y dirigir todos los proyectos de inversión y cooperación nacional e internacional realizados por el ISJUP. Formaron parte de esta unidad la Lcda. María Eugenia Jiménez y Lcda. Marlene Rodríguez
- Unidad de Investigación y Biblioteca
- Unidad de Editorial y Publicaciones

- **Gestor Jurídico**

Todos estos proyectos se realizaron de manera paralela con las funciones propias de cada uno dentro de la Escuela Judicial, sin descuidar la cantidad y calidad de todas las actividades académicas que se impartieron durante todos estos años de acreditaciones.

Resuelto definitivo del MEDUCA

Mediante Resuelto 6696 del 29 de diciembre de 2015 MEDUCA otorgó al ISJUP autorización de funcionamiento provisional por un (1) año, como centro de educación superior no universitario para dictar las carreras Técnicas en Formación Judicial y Administración Judicial.

En virtud de que la autorización era provisional por un año, había que cumplir requisitos adicionales para poder obtener la certificación definitiva.

Para ello se trabajaron varios requisitos:

- **Elaboración y desarrollo del Curso “Tutor Virtual”** para los docentes: Dra. Edita de Garibaldi, Lcda. Damaris Cedeño, Lcdo. Enedino Sánchez, Ing. Luis De Mera, Lcda. Victoria Castillo
- **Virtualización de los Contenidos de las asignaturas**, grabación de videos de los docentes para la inclusión en la virtualización de las asignaturas, inducción a los estudiantes y capacitación en el manejo de la plataforma virtual de la primera promoción de los Técnicos: Lcda. Damaris Cedeño, Lcda. Victoria Castillo, Lcda. Geneviveth Pinzón, Ing. Luis de Mera, Lcdo. Enedino Sánchez.
- **Adaptaciones básicas de la estructura física de la escuela**, según requerimientos del MEDUCA y bomberos: Lcda. Elizabeth Rodríguez, departamento de Servicios Generales.

- **Habilitación de Biblioteca:** Dr. Ricaurte Soler, Lcda. Yeira Jiménez, INL
- **Estructura organizacional:** Lcda. Erika Chumaceiro, Lcda. Darlene González, Lcda. Lourdes Coutté, Lcdo. Bayron Saldaña, Lcda. Carmen Sánchez.
- **Propuesta para dividir el área académica** en dos (Educación formal y Educación continua: Lcda. Herminia Davis, Dra. Edita de Garibaldi, Dra. Ernestina Torres, Lcda. Denia Pérez.
- **Desarrollo de los cursos “TIC para docentes:** Ps. Gabriel Balaguera (consultor INL)
- El funcionamiento, definitivo fue otorgado al Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, mediante Resuelto 2207 del 17 de mayo de 2017, el Ministerio de Educación concedió, autorización definitiva para operar como Instituto Superior no universitario.

Consejos del ISJUP

El ISJUP cuenta con cuatro Consejos a saber:

- **Consejo Consultivo:** Establecido mediante Ley 53 de 27 de agosto de 2015, que regula la Carrera Judicial, artículos 20, 21 y 22.
- **Consejo Académico:** de acuerdo con el artículo 37 del Reglamento Interno del ISJUP, le compete acompañar, orientar y responder por la calidad académica y el desarrollo de los planes relacionados con la formación y con la capacitación del estudiante y del personal docente, del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Dr. César Augusto Quintero Correa.
- **Consejo Disciplinario:** El artículo 40 del referido Reglamento le corresponde encauzar el fomento de la honestidad, la buena fe y el respeto, entre los miembros

del ISJUP, así como las faltas disciplinarias, y las conductas de los estudiantes, preestablecidos en el reglamento, siempre que sean realizadas en desarrollo de, o con relación a las actividades que vulneren el orden académico.

- **Consejo Editorial:** Tiene por objetivo revisar los artículos propuesto para la edición correspondiente; revisar el contenido en forma y fondo, es decir que cada autor/a cumpla con los requisitos necesarios, para la publicación; aprobar el contenido del artículo asignado en el tiempo que se establezca. Este consejo vino a formar parte del ISJUP, mediante Acuerdo 257 de 25 de junio de 2020, emitido por los magistrados integrantes de la Sala cuarta de la Corte Suprema de Justicia, donde dispusieron que la Sección de Editorial e Imprenta formarían parte del ISJUP.

Centro de Valoración

El Centro de Valoración fue creado con la Ley 53 de 2015, que regula la Carrera Judicial, los artículos 20 y 23 de la ley establecen que el Centro de Valoración es parte de la estructura orgánica de la Escuela Judicial. Tendrá a su cargo la certificación permanente de las competencias requeridas para el desempeño de los distintos puestos de trabajo de la institución y apoyará a la Secretaría Técnica de Recursos Humanos en las sesiones de trabajo que deben desarrollarse por las comisiones de evaluación de las carreras del Órgano Judicial. Este primer equipo del Centro de Valoración estaba integrado por tres (3) servidores judiciales.

El Centro de Valoración fue reestructurado el 16 de marzo de 2022, está integrado por un equipo interdisciplinario, de profesionales de las ciencias de la conducta humana, ciencias sociales, especialistas en recursos humanos y profesiones afines.

En virtud de la norma referida y del compromiso asumido por la actual directiva de la Corte Suprema de Justicia de Panamá en temas referentes a la implementación efectiva de la Carrera Judicial, en todas las categorías, tomaron posesión siete servidores judiciales como técnicos en formación por competencias, con lo cual el Centro de Valoración del ISJUP quedó constituido conforme lo dispone la ley.

Esta sección es la encargada de la certificación y recertificación de las competencias de los servidores judiciales.

Tecnología y Educación Virtual

La sección de Educación Virtual y Tecnología, es la encargada del uso y apoyo de tecnologías en todas las actividades educativas, educación virtual y de comunicación que se realizan en el ISJUP.

En el año 2018, con el auspicio de La Embajada de Estados Unidos, se llevaron a cabo capacitaciones interinstitucionales sobre plataformas educativas, Mac OS (Sistema Operativo Mac), grabación de video, edición de audio y video, integración del multimedia.

Esta capacitación fue ofrecida a un grupo interinstitucional conformado por la Policía Nacional, Servicio Nacional Aeronaval, Servicio de Protección Interinstitucional, y el Órgano Judicial. Por parte del ISJUP Ing. Luis De Mera, Dra. Ernestina Torres, Lcdo. Enedino Sánchez y Lcda. Victoria Castillo. Esta capacitación permitió el fortalecimiento de las capacidades en el personal del ISJUP para el desarrollo de la educación virtual.

Editorial y Publicaciones del Órgano Judicial (Revista Sapientia)

La Editorial y Publicaciones del Órgano Judicial, fue creada por la Sala Cuarta de Negocios Generales, mediante Acuerdo

Nº 54 de 30 de enero de 2007, como entidad responsable de recopilar, seleccionar, editar y publicar libros, revistas, boletines, ponencias, artículos y demás documentos de contenido técnico y jurídico, considerando lo establecido en la Ley 64 del 10 de octubre de 2012, de Derechos de Autor y la participación de las distintas áreas jurídicas y administrativas, con el objetivo de fortalecer la producción literaria del Órgano Judicial. Posteriormente, mediante Acuerdo Nº 071 del 5 de febrero de 2009 se creó el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), unidad técnica adscrita a la Sala Cuarta de Negocios Generales, con el propósito de ajustarse a los requerimientos de la sociedad de las informaciones de las tecnologías de las comunicaciones y así brindar un servicio **público efectivo**, en cuanto al acceso y difusión de la información jurídica, legislativa, jurisprudencial y doctrinal. Luego, por medio del Acuerdo **Número 257**, de 25 de enero de 2020, la sección de Editorial y Publicaciones es trasladada al Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP).

La Revista Sapientia editada por Editorial y Publicaciones del Órgano Judicial, cuenta con el Consejo Editorial formado por once (11) miembros entre ellos, magistrados, jueces y revisores nacionales e internacionales, además del Comité Editorial, con tres (3) integrantes.

Con el traslado de la revista al ISJUP se propusieron metas como, la digitalización, e indexación de la misma, metas que se cumplieron con la digitalización en el 2020 y la primera indexación de la Revista Sapientia se obtuvo, en junio 2021, en **Latindex**, Sistema Regional de Información en **línea para revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal**. En el 2022, recibió reconocimiento por la Universidad de Panamá, como una de las revistas científicas

que logró la indexación en el Catálogo 2.0 de Latindex, acto que tuvo lugar en el Paraninfo Universitario, en el marco del desarrollo de la “IV Pasarela de Publicaciones Científicas”.

La segunda indexación se obtuvo en junio 2022, en **Panindex**, por cumplir con los criterios de calidad y formar parte de la primera Cohorte del Índice de Revistas Científicas Panameñas. Dicho acto realizó el 7 de septiembre de 2022, en la Ciudad Universitaria Octavio Méndez Pereira.

Entrevista a ex directora de la Escuela Judicial

Lcda. kathia Ponce, 7 de diciembre 2022, vía zoom.

Ponce, K. (6 de Diciembre de 2022). Historia de la Escuela Judicial. (D. Gonzalez, Entrevistador)

Una de las principales impulsoras para la creación de la Escuela Judicial de Panamá fue la Dra. Aura Emérita Guerra de Villaláz.

Entre algunos de los funcionarios que recuerda laboraban en el año 1994, año en que ella ingresó, estaban el Lic. Hipólito Gil (Director), la Licda. Esmeralda de Troitiño (Subdirectora), Lcdo. Ricardo Him (especialista en educación legal), María Alcedo (Instructora Académica), Kirino Jhonson (trabajador manual), Raúl Broce (fotografía), Marisabel (Secretaria del director), el Sr. Rafael, Mario Gálvez. La profesora Carmen González (no era funcionaria judicial, sino profesora de la Facultad de Educación adscrita a la Escuela Judicial), quien se encargaba del tema de Inducción a nuevos funcionarios y de algunos otros cursos. Posteriormente, llegó la Sra. Rosa Bárcenas a realizar el trabajo de Secretaria, y años después Evilma Araúz.

Había jóvenes estudiantes Hans Malek, Alberto Maitín y Francisco Marengo (asistentes).

La Escuela Judicial inició labores en la Avenida Balboa, Edificio Mercedes, en la planta alta, y solo contaba con un salón grande, la dirección, subdirección, la cocina y un salón pequeño donde estaba el personal de apoyo. La parte superior del edificio la compartían con los depósitos de los juzgados penales, y la parte final del edificio era ocupado por Carrera judicial (Recursos Humanos), lugar donde se realizaban las pruebas psicológicas. Previo a que llegara la Escuela ocuparon esas oficinas los juzgados de Familia.

Entre los primeros presidentes del Consejo Consultivo de la Escuela Judicial estuvo el Magistrado Eligio Salas, Para esa fecha La Escuela Judicial no tenía asignado un presupuesto, por lo que, trabajaba básicamente con lo que le ofrecía la cooperación internacional. Para ese entonces, el principal cooperante era la AID, o trabajaba con lo que la Dirección de Presupuesto lograba conseguirles de recortes de otras partidas, es decir, no había un renglón presupuestario asignado para la Escuela Judicial. En el periodo en que la magistrada Mirtza Aguilera de Franceschi, fue Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia, asignó a la Lcda. Vielka Barsallo (QEPD), funcionaria de la Dirección de Planificación y Presupuesto, para que en conjunto con la Lcda. Ponce preparara el presupuesto de la Escuela Judicial. Hicieron cálculo de 200 mil dólares con la esperanza que al momento de hacer recorte le dieran la cantidad que realmente se necesitaba, pero el recorte fue tan fuerte que solo le dieron 10 mil balboas de presupuesto, que luego logró la Magistrada Mirtza ampliar a 10 mil balboas más.

El problema de no tener presupuesto

era que dependían 100% de la cooperación internacional, cuando no tenían cooperación las actividades cambiaba mucho, tenía que haber un ahorro sustancial.

Para el año 2000 – 2001, llegaron a incluir la autogestión, y se hizo un plano arquitectónico y una maqueta de la futura sede de la Escuela Judicial, confeccionada por la firma de Arquitectos Miguez y Barrios. El pago de los planos y maqueta salieron de un ahorro de 30 mil dólares de un proyecto del BID. Esta nueva sede sería construida en unos terrenos adyacentes al Centro de evidencias, frente al Colegio Chino Panameño. Los planos y maquetas incluían varios salones con los cuales permitiría gestionar fondo de autogestión a través de alquiler para eventos, y así poder costear los cursos y otros gastos que se incurrieran por motivo de la capacitación.

ILANUD fue otro de los cooperantes que apoyó la gestión de la Escuela Judicial, a través del proyecto para mejoramiento de la administración de justicia, en temas de privados de libertad; con el tema de perspectiva de género, en algún momento tuvieron la participación de AMAJUP; el BID por medio de un componente dirigido al Ministerio Público y otro para el Órgano Judicial. También CIAC, en cursos muy puntuales sobre libre Competencia y Asuntos del Consumidor; la asociación Bancaria; la Asociación Internacional en temas de Autor; UNICEF en lo concerniente a la formación de jueces y defensores; la Cooperación Española con la capacitación de los operadores del sistema. Este último programa, dirigido a la actualización de los jueces en funciones, en donde se hicieron módulos de capacitación con facilitadores nacionales e internacionales, consultores españoles que venían a Panamá y trabajaban con contraparte nacionales y hacían un módulo, como por ejemplo: la motivación

de la Sentencia, Medidas Cautelares, el Debido Proceso. Se realizaron capacitaciones para las jurisdicciones penal y civil. Dicha época fue buena, porque había un intercambio internacional, llegaron buenos especialistas, en la que algunos de ellos son reconocidos y recordados pues hicieron un buen trabajo como la fallecida Dra. María Poza.

Señala que, en aquel tiempo hablar de *Fomus Boni Iuris*, *Periculum in Mora*, era toda una novedad. Los catálogos de medidas cautelares no privativas de libertad, eran temas de los que no se hablaba mucho.

También se trabajó Módulo de Formación de Jueces, que incluyó a todos los que estuvieran ejerciendo como juez en ese momento. Se le entregaba a cada uno de los participantes bibliografía y fotocopias empastadas de artículos de libros. No había curso que no tuviese una guía, copia o extracto de un manual o libro que se entregara a los participantes para que pudieran darle seguimiento. Esos cursos fueron auspiciados por el BID.

Otro curso importante que recuerda hay dictado la Escuela Judicial en esa época, fue el de Derecho Penal de Adolescentes. La Magistrada Esmeralda de Troitiño, siendo Magistrada del Tribunal Superior de Niñez y Adolescencia, asumió la dirección de esta actividad. Este curso constó de cuatro (4) módulos, y permitió la formación de Magistrados, Jueces y Fiscales de Adolescentes. Esta fue la primera y única experiencia previa hasta el concurso reciente donde salió electo el Lcdo. Eduardo Barba como Magistrado del Cuarto Distrito Judicial, en donde el funcionario ha sido capacitado antes de acceder al cargo.

También se realizó un curso para formar a los jueces de descongestión civil, los cuales eran juzgados creados en aquel momento

como despachos temporales, pero debido a la necesidad que tenía la administración de justicia de dar respuesta pronta y oportuna a la solución de los procesos civiles, estos quedaron permanentes.

Había programas para jueces, funcionarios de apoyo, y administrativos. La Escuela Judicial tenía áreas de educación continua, formación inicial, e inducción

En los años 2000- 2001, se organizó congreso a nivel internacional, se desarrolló con el proyecto del BID, con estudiantes de la Universidad de Panamá, como un plan de voluntariado por parte de ellos, quienes eran estudiantes del director Hipólito Gill y cooperaron *ad honorem*. Todo se realizó con ciertos estándares, como por ejemplo el personal debidamente uniformado, el personal de apoyo identificado. (La Lcda. Kathia aporta foto de organización de ese Congreso).

Se hicieron programas importantes como el de perspectiva de género e iniciativa académica que no había en ese entonces en la mayoría de las Escuelas Judiciales.

Los coordinadores de las capacitaciones una vez culminada una actividad, tenían que hacer un informe, con indicadores establecidos que tenían que llenar como por ejemplo: cantidad de participantes, capacitados por distrito judicial, género, incidencias dentro del seminario, entre otros.

Indica la entrevistada que no fue fácil iniciar, ya sea por razones económicas, estructurales, pero considera se hizo bastante. Hubo periodos espectaculares donde pudieron trabajar el financiamiento, toda la logística y planeación, pero también existieron otros, en los que pasaron cada uno en su escritorio, manos sobre manos, porque no había dinero,

y no podían hacer absolutamente nada por la falta de presupuesto. Considera que gracias a la colaboración de la Magistrada Mirtza Aguilera de Franceschi, quien era en ese momento Presidenta de la Corte Suprema de Justicia, se pudieron en funcionamiento muchos proyectos.

Otros magistrados que también apoyaron la gestión de la Escuela Judicial como el magistrado Adán Arnulfo Arjona, quien a través de su gestión como Magistrado Presidente se consiguió las instalaciones actuales.

En el año 2000-2002 la escuela forma parte de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales. En el año 2001 a ella le correspondió viajar a Guatemala, para contribuir con la confección del reglamento constitutivo de la RIAEJ, el Código Iberoamericano, y el espacio virtual Iberoamericano. Esos documentos fueron posteriormente presentados en la Cumbre Judicial en Tenerife, donde fueron aprobados.

Referencias bibliográficas

<https://www.organojudicial.gob.pa/noticias/meduca-autoriza-funcionamiento-de-instituto-superior-de-la-judicatura>. (2015-12-30)

<https://www.organojudicial.gob.pa/noticias/isjup-inicia-primer-tecnico-superior-en-formacion-judicial> (2016-06-20)

<https://www.organojudicial.gob.pa/noticias/inicia-tecnico-superior-en-administracion-judicial> (2016-10-17)

<https://mail.organojudicial.gob.pa/service/home/~/?auth=co&loc=es&id=81181&part=2>

<https://www.organojudicial.gob.pa/noticias/con-el-apoyo-de-unode-se-inauguran-nuevas-salas-de-capacitacion-en-el-isjup> (2018-10-22)

Mgter. Darlene Yaneth González Reyna

Subdirectora del ISJUP.

Experiencia docente: Universidad de Panamá,

Latina, USMA, UMECIT.



Indexación y visibilidad de la Revista Sapiencia

Mgter. Damaris V. Tejedor De León
Universidad de Panamá.
Coordinadora de la Red LATINDEX-Panamá. Panamá.
Correo electrónico: damaris.tejedor@up.ac.pa
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4350-196X>

Indexación y visibilidad de la Revista Sapiencia

Recibido: enero 2023

Aprobado: marzo 2023

Las corrientes de Ciencia Abierta y Datos Abiertos vienen agitando en nuestro país desde hace varias décadas, siendo la Universidad de Panamá y la Universidad Tecnológica de Panamá, las primeras instituciones de educación superior en revisarlas y adoptarlas a través del Convenio de Budapest en el año 2012 y el Acuerdo de Dora en el año 2018, además como parte del proyecto de “Innovación Pública a través de los Datos abiertos” con la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información.

En el año 2018, integrantes de la academia y organizaciones de la sociedad civil de América Latina y el Caribe, firman la “Declaración de Panamá sobre Ciencia Abierta”, la cual se sustenta en los siete principios del “Manifiesto de Ciencia Abierta y Colaborativa: hacia una ciencia abierta e inclusiva por el bienestar social y ambiental” promovido por la Red de Ciencia Abierta y Colaborativa para el Desarrollo.

Con el propósito de incorporar a Panamá en las iniciativas y proyectos relacionados con Datos y Ciencia Abierta, a partir del año 2019 la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT), viene colaborando y formalmente en el año 2021, Panamá ingresa a La Referencia cuya misión es ofrecer acceso y visibilizar a la producción científica de América Latina y países asociados, mediante la cooperación articulación de una red federada de repositorios institucionales de acceso abierto, basada en acuerdos regionales y estrategias de Ciencia Abierta.

Otro de los proyectos que busca fortalecer y visibilizar a las revistas en acceso abierto es

el que suscribió la Universidad Autónoma del Estado de México, a través de Redalyc y la Universidad de Panamá, llamado AmeliCA.

Todos estos escenarios sirven de parámetros para que las revistas que se generen dentro de las instituciones de educación superior o gubernamentales instaladas en nuestro país, consoliden sus procesos editoriales con el propósito de que sean indexadas en indexadores y redes nacionales e internacionales que buscan mejorar la visibilidad de sus publicaciones.

En ese proceso de mejora continua es necesario hacer referencia a los trabajos que viene realizando el Comité Editorial de la revista **SAPIENTIA**, permitiéndoles entrar en el año 2021, en el Catálogo 2.0 de Latindex, convirtiéndose en una revista atractiva tanto para autores nacionales e internacionales que desean alojar sus manuscritos en revistas indexadas.

Por otro lado, es importante destacar el hecho de que esta publicación se ha preocupado por mejorar sus manuscrito y por contar con procesos de revisión por pares, fue evaluada y aceptada en AmeliCA, lo que significa que sus formatos de edición serán en XML JATS, siendo una tecnología de punta para la visibilidad de la revista.

En el continuo perfeccionamiento **SAPIENTIA** ha estado pendiente de las convocatorias de indexadores nacionales e internacionales, es por ello, que en el año 2022 fue evaluada y aceptada en **PANINDEX** siendo una de las primeras revistas evaluadas y aceptadas en este indexador panameño.

Mgter. Damaris V. Tejedor De León.

Licenciada en Humanidades con Especialización en Bibliotecología, Profesorado en Educación Media Diversificada. Magister en Métodos de Investigación y Evaluación Educativa. Especialista en Docencia Superior. Doctorado en Ciencias de la Educación con Énfasis en Evaluación Educativa.

Coautora del libro: Manual Instructivo para la Normalización y elaboración de Tesis y Disertaciones.

Dirección del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Panamá, Coordinadora de la Red Latindex-Panamá, de la Red BIREME-Panamá

Y Coordinadora de Normas de Publicaciones en la Oficina de Publicaciones Académicas y Científicas de la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá.



Isjup, y la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales, Clausuran la Diplomatura en Metodología de la Investigación.

El pasado 15 de febrero de 2023, se realizó en la Escuela Judicial - Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP), la clausura de la Diplomatura en Metodología de la Investigación, este programa se ofreció en conjunto con la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ).

Durante al acto de clausura, el Doctor Jorge Jiménez, Secretario General de la (RIAEJ), se dirigió a los asistentes presenciales y a los que participaron a través de la plataforma Zoom, destacando el reto asumido por el ISJUP, en su calidad de líder del eje de investigación de la RIAEJ.

Por su parte, la directora del ISJUP, Doctora Ana Zita Rowe López, ofreció palabras de agradecimiento a los directores de las escuelas judiciales, docentes invitados y participantes de la diplomatura, resaltando la labor en el desarrollo de cada módulo y reforzando las líneas de investigación de la diplomatura.

El Profesor Alejandro Pinto relató sus anécdotas a lo largo de la ejecución de la actividad académica, luego, los participantes contaron sus experiencias durante el desarrollo de la diplomatura de metodología de la investigación, los cuales culminaron con la elaboración de artículos científicos, que serán publicados en la revista Sapientia.

Las palabras de cierre, fueron ofrecidas por Su Excelencia María Eugenia López Arias, Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia, quien felicitó a los participantes y resaltó el compromiso, profesionalismo, entrega, humildad e integración del equipo del ISJUP. Además, enfatizó el interés de los profesionales en adquirir nuevos conocimientos, para fortalecer las competencias y así contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas en la aplicación de la metodología de la investigación, utilizando las herramientas prácticas y necesarias para el desempeño eficaz, en sus puestos de trabajo.



El Centro de Valoración del ISJUP

Mgter. Karem Massiel Cortez Soto

Coordinador de Planes y Programas

Centro de Valoración

Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Dr. César Augusto Quintero Correa

Correo electrónico: karem.cortez@organojudicial.gob.pa

El Centro de Valoración del ISJUP

Recibido: diciembre 2022

Aprobado: marzo 2023

Resumen

El Centro de Valoración ejerce un papel importante en la estructura orgánica del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, (ISJUP), puesto que es el departamento encargado de guiar y sustanciar los procedimientos de certificación y recertificación de las competencias que deben mostrar los aspirantes a ocupar cargos en el Órgano Judicial y servidores judiciales para el excelente desempeño de los puestos de trabajo en la institución.

De cara a lo indicado, surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los aspectos más relevantes que debe desarrollar el Centro de Valoración para cumplir con el objetivo de constatar las competencias requeridas para el óptimo desempeño de los puestos de trabajo en las personas que aspiran a ocupar cargos en la institución y de quienes ya prestan servicios?

En ambos casos, es clave la formación integral y especializada que debe ofrecer el instituto para capacitar a los aspirantes y servidores judiciales, así como el empleo de las herramientas correctas para la consignación y medición de las conductas observables.

Abstract

The Assessment Center plays an important role in the organizational structure of the Higher Institute of the Judiciary of Panama, Doctor Cesar Augusto Quintero Correa, since it is the department in charge of guiding and substantiating the certification and recertification procedures of the competencies that applicants to positions in the Judicial Branch and judicial servants must show for the excellent performance of the jobs in the institution.

In view of the above, the following question arises: what are the most relevant aspects to be developed by the Assessment Center to meet the objective of verifying the competencies required for the optimal performance of the jobs of the people who aspire to occupy positions in the institution and those who already serve?

In both cases, the key is the comprehensive and specialized training that the institute must offer to train candidates and judicial servants, as well as the use of the correct tools for the recording and measurement of observable behaviors.

Palabras Claves

Centro de Valoración; Competencias; Certificación; Recertificación.

Keywords

Assessment Center; Competencies; Certification; Recertification.

Introducción

El Centro de Valoración del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, (ISJUP), creado por la Ley 53 (2015) que regula la Carrera Judicial, tiene como principal función la certificación y recertificación permanente de las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para el adecuado desempeño de las funciones que correspondan a los distintos puestos de trabajo del Órgano Judicial con observancia en la ley y la estrategia institucional.

La función indicada responde al objetivo tercero de la ley en referencia acerca de establecer los procedimientos para el ingreso, traslado y ascenso de aspirantes en las vacantes que se produzcan, mediante la demostración de su aptitud, de conformidad con las funciones que les correspondan desarrollar y las habilidades y destrezas que deban exhibir en el desempeño, previa acreditación de sus antecedentes y méritos. Y dicho objetivo nos remite a la Constitución Política (2004) artículo 300 párrafo segundo, que estipula que los servidores públicos se regirán por el sistema de méritos; y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia, lealtad y moralidad en el servicio.

El presente artículo está estructurado en cuatros aspectos relacionados con el Centro de Valoración del ISJUP, a saber: fundamento legal, integración, funciones y actividades realizadas en el año 2022.

La elaboración de este escrito tiene como objetivo primordial describir las funciones del Centro de Valoración del ISJUP, como instrumento para el proceso de gestión del conocimiento encaminado a generar una cultura de excelencia en el desempeño del trabajo de los servidores del sistema de

administración de justicia panameño.

1. Fundamento legal

El Centro de Valoración del ISJUP fue creado por la Ley 53 (2015) que regula la Carrera Judicial, dispone lo siguiente:

Artículo 23. Centro de Valoración. El Centro de Valoración de la Escuela Judicial tendrá a su cargo la certificación permanente de las competencias requeridas para el desempeño de los distintos puestos de trabajo de la Institución y apoyará a la Secretaría Técnica de Recursos Humanos en las sesiones de trabajo que deban desarrollarse por las comisiones de evaluación de las carreras del Órgano Judicial. Las certificaciones emitidas por este Centro se utilizarán en los procedimientos de selección, traslado, promoción o ascenso y formación.

De otra parte, el artículo 20, numeral 2 de la citada ley establece que el Centro de Valoración integra la estructura orgánica de la Escuela Judicial (Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa).

2. Integración

De conformidad con la Ley 53 (2015), el Centro de Valoración del ISJUP debe integrarse por un equipo de por lo menos cinco (5) técnicos en formación por competencias, veamos:

Artículo 24. Técnicos en formación por competencias. El Centro de Valoración contará con un equipo integrado, por lo menos, por cinco técnicos en modelos de competencias, debidamente

justificados de acuerdo con las necesidades existentes, encargados de guiar los procesos de selección y formación a través de la consignación de las conductas observables y medibles que, de acuerdo con el Manual de Puestos, permitan cumplir la misión institucional. Este equipo tendrá a su cargo la sustanciación de los procedimientos de certificación y recertificación y emitirá los informes y constancias respectivas, una vez realizadas las pruebas ante las correspondientes comisiones de evaluación de aspirantes e integrantes del Órgano Judicial.

En virtud de la norma citada y del compromiso asumido por la actual directiva de la Corte Suprema de Justicia de Panamá respecto de la implementación efectiva de la Carrera Judicial, en todas las categorías, en marzo del año 2022, tomaron posesión siete funcionarios como técnicos en formación por competencias, quienes iniciaron labores el 16 de marzo de 2022, con lo cual el Centro de Valoración del ISJUP quedó constituido conforme lo dispone el artículo en referencia.

El equipo que compone el Centro de Valoración es interdisciplinario; está conformado con profesionales de las ciencias de la conducta humana, ciencias sociales, especialistas en recursos humanos y profesiones afines. Este equipo busca desarrollar y mejorar las habilidades de gestión a través de la oportunidad de aprender unos de otros, debido a que todos deben trabajar con personas con aptitudes que no les son familiares y aunadas para lograr un objetivo en común, en este caso, fortalecer los procesos de certificación y recertificación de las competencias organizacionales, específicas y técnicas establecidas en el

Manual de Puestos Institucional.

El equipo de técnicos en formación por competencias recibe acompañamiento por parte de consultores externos desde el 1 de junio de 2022, que dictan el Programa de Certificación de Valoradores de Competencias con el propósito de formar a los integrantes del Centro de Valoración como valoradores de competencias atendiendo las mejores prácticas de la Gestión de Competencias y Gestión del Desempeño.

3. Funciones

El Centro de Valoración del ISJUP ejecuta diversas funciones orientadas a contribuir con el objetivo del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa sobre la formación integral y el entrenamiento del recurso humano para el desarrollo específico de las funciones y tareas que corresponden a los puestos de trabajo del Órgano Judicial, de acuerdo con lo establecido en la Ley 53 (2015), artículo 16.

En este sentido, el análisis del artículo 23 de la Ley que regula la Carrera Judicial, permite enumerar como funciones del Centro de Valoración, las siguientes:

3.1. Certificación de las competencias

Esta función la desarrolla el Centro de Valoración durante la sustanciación del procedimiento de certificación de competencias organizacionales, específicas y técnicas. Mediante esta función se pretende formar a los aspirantes a ocupar cargos en el Órgano Judicial en las competencias que se requieren para el adecuado desempeño del puesto de trabajo para el cual concursan.

Este proceso de certificación de competencias ocurre dentro de los procedimientos de los concursos abiertos

que se surtan en el Órgano Judicial como mecanismo para llenar las vacantes que se generen y no puedan ser cubiertas por las vías de traslado, ascenso o libre nombramiento de la unidad nominadora, de acuerdo con lo preceptuado por la Ley 53 (2015), artículo 9. A la luz de la norma referida, un procedimiento de concurso abierto consta de cinco (5) fases: 1. Presentación electrónica de documentos, 2. Superación de pruebas psicológicas y técnicas, 3. Curso de formación y pasantía, 4. Concurso de oposición y, 5. Entrevista.

En ese orden de ideas, el Centro de Valoración del ISJUP es el responsable de la tercera fase el procedimiento de concurso abierto: Curso de formación y pasantía; por lo tanto, planifica, organiza y coordina la ejecución del curso, en aras de formar y entrenar a los aspirantes a cargos en la institución con el propósito de facilitar el adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

El curso de formación y pasantía se diseña por expertos en las materias sin menoscabo de la participación del Consejo de Administración de la Carrera que se trate, contemplando como eje transversal la ética e integridad de la función judicial en atención a la Ley 53 (2015), artículo 19, numeral 1, así como las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para el cargo en concurso.

En cuanto a la aprobación de la parte formativa, esta se cumple con la asistencia mínima del 85% de las clases, ya sean presenciales o virtuales, en atención con lo dispuesto en el Reglamento Interno del ISJUP, además el aspirante debe superar las actividades de aprendizaje que se precisen para constatar el aprovechamiento de la formación, las que pueden recaer en resolución de casos prácticos, ensayos, simulaciones, exámenes y pruebas diversas.

En lo que refiere a la pasantía, será realizada por el aspirante una vez superada la parte formativa, lo cual implica poner en práctica los conocimientos adquiridos en un espacio o situación similar al puesto para el cual concursa.

Cumplidas las subfases (formación y pasantía), el Centro de Valoración del ISJUP verificará en cada uno de los aspirantes las competencias que se requieren para el cargo en concurso y procederá a emitir los informes y constancias respectivas de las conductas observadas en los participantes, y con ello, ejecutar la función de sustanciar y guiar el proceso de certificación de competencias.

3.2. Recertificación de las competencias

La segunda función que ejerce el Centro de Valoración del ISJUP, es la sustanciación de los procesos de recertificación de competencias organizacionales, específicas y técnicas de los servidores judiciales en todas las categorías, lo cual tiene lugar durante el proceso de evaluación del desempeño de los servidores judiciales.

Es oportuno traer a colación que la propia Ley de Carrera Judicial instauró en la institución el Sistema de Evaluación del Desempeño a través del artículo 140, indicando que es aplicable a quienes presten servicios en el Órgano Judicial, incluso como suplentes, cuyo objetivo es la verificación periódica del cumplimiento de los criterios de desempeño previamente definidos con miras a obtener calidad y efectividad en la respuesta a la demanda de servicios, comportamientos alineados con la misión institucional y competencias necesarias para el desempeño adecuado de los puestos de trabajo.

Por medio de este sistema, se prevé una evaluación anual a los servidores judiciales,

que conforme al precepto 143 de la ley en referencia, se valorarán fundamentalmente seis (6) factores: Productividad, Competencias, Buenas prácticas judiciales o administrativas, Cumplimiento de normas de ética y disciplina, Clima laboral y, Calidad del servicio al usuario.

En ese sentido, el Centro de Valoración del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, es el encargado de medir el factor competencias a través de la aplicación de formularios por parte de los técnicos en formación por competencias, por mandato de la Ley 53 (2015), artículo 143, numeral 2.

Previo a la aplicación de los formularios de consignación de las conductas observables y medibles, el instituto tiene la obligación de dictar los cursos académicos dentro del período de evaluación del desempeño para los cargos del Órgano Judicial (párrafo 2 del artículo 145); a los cuales se les denomina “Curso de Formación por Competencias”.

El curso de formación por competencias para los servidores judiciales en evaluación del desempeño lo planifica, organiza y coordina el Centro de Valoración del ISJUP, para lo cual deberá contar con la participación del Consejo de Administración de la Carrera correspondiente. Este curso contemplará como eje transversal la ética e integridad de la función judicial, así como las competencias establecidas en el Manual de Puestos de los servidores judiciales.

Para la consignación de las conductas observables en el respectivo formulario, el Centro de Valoración podrá realizar pruebas orales, escritas, de simulación, entrevistas, confección de escritos, exposiciones y actividades similares, es decir, mecanismos

y herramientas de medición. Una vez se realice la debida evaluación del factor de competencias, el Centro emitirá el informe y la constancia de recertificación de competencias de los servidores judiciales evaluados, con la indicación del nivel observado en las competencias que se requieren para el excelente desempeño del puesto de trabajo.

3.3. Apoyo a la Secretaría Técnica de Recursos Humanos

Una tercera función del Centro de Valoración es la de apoyo a la Secretaría Técnica de Recursos Humanos en las sesiones de trabajo que deban desarrollarse por las comisiones de evaluación de las carreras del Órgano Judicial (judicial, administrativa judicial y de la defensa pública).

3.4. Asistencia o asesoría técnica a las comisiones de evaluación de aspirantes

Esta función emerge del contenido de la Ley 53 (2015), artículos 25 en concordancia con el 96, párrafo tercero, toda vez que el Centro de Valoración está llamado a brindar asistencia técnica a las comisiones de evaluación de aspirantes al momento de que aquella aplique las pruebas de oposición y entrevistas sobre competencias para el ingreso a las carreras (judicial, administrativa judicial y de la defensa pública).

3.5. Asistencia o asesoría técnica a la unidad nominadora en los procedimientos de concursos abiertos

En el mismo sentido que la anterior, el Centro de Valoración del ISJUP tiene como función la asistencia técnica a la unidad nominadora (si así lo solicita) en la quinta fase del concurso abierto (entrevistas). Puede revisarse esta función la Ley 53 (2015), artículo 96, párrafo quinto.

Así las cosas, las funciones que ejerce

el Centro de Valoración del ISJUP se conjugan para contribuir al propósito de la Escuela Judicial en la formación integral y entrenamiento de los aspirantes a ocupar cargos en la institución y de los servidores judiciales.

4. Actividades realizadas por el Centro de Valoración

En el año 2022, el Centro de Valoración planificó, organizó y coordinó el Curso de Formación y Pasantía para los Concursos Abiertos N°01-CACJ-2022 y N°02-CACJ-2022 para ocupar cargos en la Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia. Este Curso se compuso de tres (3) módulos:

- Módulo de Ética Judicial, Transparencia y Rendición de Cuentas.
- Módulo de Investigación Disciplinaria Judicial.
- Módulo de Jurisdicción Especial de Integridad y Transparencia: Procedimiento.

Los aspirantes efectuaron las actividades de aprendizaje para la superación de cada uno de los módulos y, posteriormente, realizaron la pasantía correspondiente para poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos, a través de la simulación de un caso desempeñando los roles para los cuales concursan. Todo lo anterior con fundamento en la Ley 53 (2015), artículo 95, numeral 3.

De otra parte, el Centro de Valoración también planificó, organizó y coordinó el Curso de Formación por Competencias dirigido a Magistrados y Jueces integrantes de Carrera Judicial dentro del período de Evaluación del Desempeño (2022-2023). El curso se compuso de seis (6) módulos:

Módulo de Ética Judicial, Transparencia y Rendición de Cuentas.

- Módulo de Carrera Judicial.
- Módulo de Argumentación Jurídica.
- Módulo de Habilidades Gerenciales.
- Módulo de Oralidad.
- Módulo de Control de Convencionalidad.

Mediante el dictado de este curso, la Escuela Judicial cumplió con la formación previa requerida para los servidores judiciales que están en el proceso de evaluación del desempeño, y con ello, se procedió a aplicar el formulario de consignación y medición de las conductas observables con la finalidad de ponderar el factor competencias.

Por último, es de relevancia acotar que el equipo técnico del Centro de Valoración participa activa y continuamente en programas de capacitación sobre las temáticas relacionadas con los cursos para la certificación y recertificación de competencias.

Conclusión

Las actividades que ejecuta el Centro de Valoración con el objetivo de guiar, orientar y sustanciar los procesos de certificación y recertificación de las competencias organizacionales, específicas y técnicas detalladas en el Manual de Puestos Institucional contribuyen a la consecución

de la misión del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, en cuanto a la formación integral especializada que debe brindar a las personas vinculadas a la administración de justicia, y con ello prestar a la ciudadanía en general, un servicio de excelencia.

Referencias bibliográficas

Constitución Política (2004), 15 de noviembre de 2004, Gaceta N°25176, (Panamá).

Ley N°53, 2015. Que regula la Carrera Judicial. Gaceta N°27856-A (Panamá).

Mgter. Karem Massiel Cortez Soto

Egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, con Maestría en Derecho Procesal por la Universidad Interamericana de Panamá. Actualmente, ocupa el cargo de Coordinador de Planes y Programas,

y desempeña la función de Supervisora del Centro de Valoración del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (ISJUP), Doctor César Augusto Quintero Correa.



Innovación del recurso humano, como agente de cambio

Licenciada Elvia Edith Ortega Calles

Coordinador de Planes y Programas

Instituto Superior de la Judicatura de Panamá

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: elvia.ortega@organojudicial.gob.pa

Innovación del recurso humano, como agente de cambio

Recibido: diciembre 2022

Aprobado: marzo 2023

Resumen

Posterior a la pandemia, en donde cada ciudadano se vio afectado en áreas a nivel personal, familiar, social, de salud, entre otros; surgieron diversas situaciones estresantes que llevaron a muchos servidores judiciales a enfrentar difíciles contextos. Uno de los principales fue el plano laboral: la dinámica emoción-razonamiento-conducta ejerció influencia negativa, no estábamos preparados para ello. En consecuencia, surgieron múltiples cambios en todo sentido, ahora cada funcionario debe: auto-conocerse, desarrollar estrategias para desenvolverse dentro de la innovación sistemática, y estar listo para avanzar paralelo a la institución y progresar junto a ella.

Abstract

After the pandemic, where each citizen was affected in areas at a personal, family, social, health level, among others; Various stressful situations arose that led many judicial servants to face difficult contexts. One of the main ones was at work: the emotion-reasoning-behavior dynamic exerted a negative influence; we were not prepared for it. Consequently, multiple changes arose in every sense, now each employee must: know themselves, develop strategies to function within systematic innovation, and be ready to advance parallel to the institution and progress together with it.

Palabras Claves

Recursos humanos, diferencias individuales, eficacia, innovación, mejora sistemática.

Keywords

Human resources, individual differences, effectiveness, innovation, systematic improvement.

Introducción

En toda institución el factor más relevante es el talento humano. Éste ha pasado por un proceso de evolución, incorporando nuevos perfiles profesionales en el futuro más inmediato, lo que le hace convertirse en una de las áreas más versátiles dentro de toda institución. Dicha polivalencia podemos verla reflejada en muchas de las actuales tendencias y herramientas de gestión de talento y personas que han sido claramente influidas por otros departamentos o especialidades

institucionales. Sin embargo, con este avance de la sociedad al compás de la tecnología, el servidor se ve sumergido en un flujo constante de cambios. Ante cada uno de ellos debemos estar actualizados y comprometidos con una misma visión.

Por lo anterior, todo individuo que es único en su componente biopsicosocial, con sus elementos cognitivos, conductuales y emocionales; ejerce un amplio nivel de influencia en esta dinámica progresiva.

Ante este detalle histórico y conceptual sobre los recursos humanos dentro de la gestión institucional, surgen entonces algunas interrogantes respecto a la eminente transformación e innovación de los recursos humanos: ¿Cuál es el rol de cada servidor judicial frente la gestión del cambio? ¿Cómo promover la innovación del recurso humano en las instituciones? A lo largo del desarrollo de este artículo, se pretende absolver estas interrogantes.

Historia de la administración de recursos humanos

Hace unos 30 años, dirigir un departamento de recursos humanos implicaba realizar planillas en forma manual, efectuar pagos de nómina con dinero en efectivo, llevar registros de servidores en papel, mantener controles en forma empírica. Dirigir la sección de personal en esa época suponía la presencia limitada de procesos de formación y desarrollo, reducidos o ausentes estudios salariales. Por otro lado, las descripciones de cargo, las evaluaciones de desempeño, los estudios de clima organizacional, los procesos de selección y reclutamiento de personas resultaban bastante circunspectas.

A través de la historia ha surgido una transformación en los procesos de administración de recursos humanos. Ubicándonos en tiempo y espacio podemos visualizar la transición por la que ha atravesado. Para el siglo XIX, con el crecimiento, la complejidad de las tareas laborales y paralelo a la Revolución Industrial, se dio paso a los orígenes de las denominadas relaciones industriales vinculadas a la actividad mediadora entre las instituciones y los funcionarios. La meta inicial era atenuar los conflictos de intereses entidad-individuo. Aproximadamente, en la década de 1950, se renombró como administración de personal.

Posteriormente, su propósito cambia de enfoque, ahora busca administrar personas con fundamento en la legislación laboral vigente. En la década de 1960, el término evoluciona en virtud del crecimiento corporativo, las personas son consideradas los recursos fundamentales para el éxito organizacional. Es así como en la década de 1970, surgió el concepto de administración de recursos humanos (ARH).

Sin embargo, surge una nueva perspectiva donde las personas son consideradas como un poderoso activo que impulsa la creatividad dentro de la institución, la denominada administración con las personas. Esta acepción resalta las cualidades particulares de cada individuo: capacidad intelectual, innovación, iniciativa, habilidad en la toma de decisiones, competencias, entre otros. Según Chiavenato (2007), este concepto conduce a tres aspectos fundamentales en cada individuo: “las personas son diferentes entre sí, las personas son los elementos vivos e impulsores de la organización y las personas son socios de la organización y los únicos capaces de conducirla a la excelencia y al éxito” (p. 3).

Evolución conceptual

La literatura vinculada a la gestión organizacional o institucional se hace referencia a conceptos como gestión de recursos humanos, gestión del talento humano, gestión del capital humano, gestión de personal, gestión humana u otras denominaciones. Lo fundamental en este devenir de términos, es contemplar a la persona o el ser humano como tal en toda su integridad. Resaltar esta concatenación del individuo y su capacidad involucra hablar de:

“gestión humana y del conocimiento” para comprender el todo holístico que es la persona trabajadora - concebida

como una unidad biopsicosocial- e incluir también la gestión del conocimiento, que engloba en la actualidad, además de conocimiento, expresiones psicológicas como motivación, actitudes, sentimientos y valores, entre otras. Y la finalidad de esta gestión es el mejoramiento humano con una perspectiva ética, así como el alcance y desarrollo de una persona y de un trabajo decente. [Sic] (Cuesta & Valencia, 2014, p. 2).

En consonancia con estos términos de la gestión institucional, López & Grandío-Dopico (2005) añaden el concepto activos intangibles; el cual definen “como el conjunto de recursos y capacidades difíciles de intercambiar, imitar o sustituir, escasos, complementarios, duraderos, apropiables y que confieren a la empresa su ventaja competitiva” (p. 31). Dentro de los activos intangibles de la institución, sin duda, el capital humano constituye el recurso más estratégico, y también el más complejo de gestionar. Así, capital humano es definido como “el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan en la empresa, es una fuente incuestionable de ventajas competitivas a largo plazo” (López & Grandío-Dopico, 2005, p.59). Por otro lado, Chiavenato (2007), sostiene que la expresión “recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones” (p. 2)

Diferencias individuales

Es importante resaltar la extensa variabilidad evidente en el ser humano, cada persona es una maravilla multidimensional, y está sujeta a las influencias de una enorme cantidad de factores. Esta individualidad está dada por las grandes diferencias en aptitudes, así como los diversos patrones de

conducta aprendidos; en otras palabras, varían en temperamento, carácter, personalidad. Especificando los términos, podemos indicar que el carácter se refiere a la suma de las influencias sociales que han formado al individuo. Entre ellas: los padres, hermanos, familiares, docentes, amigos, vecinos, etc. Por otro lado, el temperamento es el conjunto de rasgos genéticos y psíquicos. El mismo está relacionado al humor, la motivación, los aspectos instintivos y emocionales. Y en lo que respecta a lo fisiológico está vinculado al sistema endocrino. No obstante, la personalidad involucra todos los elementos cognitivos, conductuales y emocionales que fueron formados a través de la influencia del temperamento y del carácter. En otras palabras, es una serie relativamente permanente de características psicológicas que crean, guían y controlan el comportamiento de la persona, la misma suele estabilizarse y alcanzar el nivel de madurez aproximadamente a los 30 años de edad.

Sin embargo, resulta frecuente en las instituciones hacer referencia a algunos criterios de personalidad como introversión o extraversión. A los individuos de carácter más abierto y gregario se les denomina extrovertidos. Según Dailey (2012), la extroversión se define como: “la necesidad de obtener la máxima estimulación social posible del entorno” (p. 19). Estos sujetos suelen llevar una vida social activa, disfrutan de las multitudes y se sienten más atraídos hacia aquellos con rasgos aventureros y emocionales.

Este autor define la introversión como “el rechazo de la estimulación externa en favor de la actividad contemplativa, orientada hacia el interior, surge una tendencia a estar solos con los pensamientos”. (p. 19). Las personas introvertidas son más tímidas y están menos dispuestas a participar en actividades sociales;

procuran disminuir la cantidad de interacción social en su medio, ya que, son más sensibles con respecto a sus sentimientos personales y a lo que ocurre en su interior.

Cabe resaltar que todas las personas se sitúan, en algún punto, de un continuo introversión-extroversión, lo cual significa que pueden experimentar ambos tipos de condiciones en diferentes momentos, pero en una intensidad variable y en función de cuánto control suponen que tienen sobre las situaciones a las que se enfrentan. Así, según estudios realizados por Cooper y Payne indican que:

las investigaciones realizadas demuestran que los introvertidos tienen periodos en sus cargos más prolongados y un menor número de ausencias injustificadas, a diferencia de los extrovertidos. También tienen un mejor desempeño en situaciones que disminuyen las distracciones externas. Un exceso de estimulación externa suele ocasionar una rápida disminución del desempeño en un introvertido dado que esa persona comienza a sentirse cada vez más incómoda. Cuando los extrovertidos se ven obligados a realizar una tarea aburrida o sin sentido, tienen más probabilidades de desarrollar comportamientos que afectan negativamente la productividad de sus compañeros; lo que podríamos llamar perjuicios inmaduros o autoestimulación (como se citó en Dailey, 2012, p. 20)

Conductas en las organizaciones

Las conductas de las personas resultan muy complejas, pueden incluso ser muy variadas dentro y fuera de la institución. Además, es posible que se vean influenciadas

por factores internos, como lo pueden ser sus propias características de personalidad, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente interno y externo, actitudes, emociones, valores, entre otros. De igual forma, por circunstancias externas, las cuales suelen ser los resultantes de aspectos ambientales, de las características institucionales (sistema salarial, sanciones, temas sociales, políticos, cohesión grupal existente, entre otros).

En primer lugar, una de las conductas más determinantes que ejercen influencia en las instituciones es la motivación. Krech, Crutchfield y Ballachey explican que:

los actos del ser humano están guiados por su cognición —por lo que piensa, cree y prevé—. Pero al preguntarse por el motivo por cual actúa de esa forma, se plantea la cuestión de la motivación. La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras, que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación busca alcanzar una meta determinada, el ser humano gasta energía para lograrlo (como se citó en Chiavenato, 2007, p. 48).

Este mismo autor, define motivo como “todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento” (p. 47). Esta resulta tan profunda, que está relacionada con el sistema de cognición (pensamiento, razonamiento, análisis, lógica) de cada sujeto.

Un segundo comportamiento descrito

por Chiavenato, a considerar dentro de las instituciones es la comunicación. Es descrita como “la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra” (p. 59). Involucra la manera de relacionarse con otros individuos a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. A través de la comunicación el sujeto proyecta o comparte sentimientos, conocimientos, ideas. Sin embargo, el matiz más relevante en todo proceso de transmitir un mensaje es la **comunicación asertiva**. Un proceso de comunicación asertiva implica: exponer opiniones o comentarios de forma respetuosa, sin que nadie se sienta ofendido y evitando la posibilidad de generar conflictos. En donde las partes tienen la oportunidad de defender sus derechos y sus puntos de vista, carente de abusos y faltas de respeto, recurriendo a la empatía y la conciencia de las necesidades del interlocutor.

En siguiente instancia, y tal vez un tema al que brindamos escasa atención es la conducta relacionada con el control o manejo emocional. Para clarificar este concepto es necesario especificar los criterios planteados por Daniel Goleman (1995):

Todos nosotros tenemos dos mentes, una mente que piensa y otra mente que siente, y estas dos formas fundamentales de conocimiento interactúan para construir nuestra vida mental. Una de ellas es la mente racional, la modalidad de comprensión de la que solemos ser conscientes, más despierta, más pensativa, más capaz de ponderar y de reflexionar. El otro tipo de conocimiento, más impulsivo y más poderoso —aunque a veces ilógico—, es la mente emocional: mucho más

veloz que la mente racional y se pone en funcionamiento sin detenerse ni en un instante a considerar lo que está haciendo. Su rapidez hace imposible la reflexión analítica deliberada que constituye el rasgo característico de la mente pensante (p.16).

De las dos mentes descritas en líneas anteriores se desprenden el denominado CI (cociente intelectual), el cual es la estimación general de la capacidad de los individuos de pensar y razonar. Y la IE (inteligencia emocional) relacionada con la capacidad de controlar las emociones. De éstas dos, debemos enfocarnos en el aprendizaje del control de las emociones o inteligencia emocional. Según Goleman:

la inteligencia emocional es un atributo personal que incluye: 1) valorar y expresar las emociones de uno y de los demás; 2) controlar las emociones de uno y de los demás; y 3) expresar adecuadamente las emociones para dirigir el comportamiento y solucionar problemas (como se citó en Dailey, 2012, p. 23).

El cuarto comportamiento que requiere ser manejado dentro de la organización es la **necesidad social**. El entorno desempeña un rol fundamental en el desarrollo de las habilidades sociales: el contacto personal y el ambiente determinan las destrezas o habilidades sociales. Este mismo autor sostiene que existen tres necesidades socialmente adquiridas: “necesidad de logros (nLog), necesidad de asociación (nAso); y necesidad de poder (nPod)” (p. 23). Dentro de toda institución el servidor desarrollará una preferencia hacia alguna de estas carencias sociales.

Tabla 1.

Preferencias laborales de personas con una gran necesidad de logros, de asociación y de poder

NECESIDAD	PREFERENCIAS LABORALES	EJEMPLO
Gran necesidad de logros	Responsabilidad individual Objetivos estimulantes Retroalimentación inmediata sobre el desempeño	Ingeniero que se motiva a buscar patrocinadores internos para su nueva idea de producto.
Gran necesidad de asociación	Buenas relaciones interpersonales Oportunidades para mejorar la comunicación	Miembro de un grupo que es recompensado mediante las compensaciones que recibe el grupo.
Gran necesidad de poder	Control sobre los demás Atención frecuente de los demás Reconocimiento mediante ascensos	Gerente que aspira a encabezar un grupo de tarea especial encargado de trasladar la firma a una nueva ubicación.

Fuente: Dailey (2012, p. 27)

La quinta aptitud que consideramos determinante dentro de la institución es la satisfacción laboral. La misma se desplaza en un ininterrumpido nexo entre las percepciones de cada funcionario y las diferentes circunstancias laborales. Dailey (2012), describe la percepción de los trabajadores hacia este concepto como:

un conjunto de facetas o elementos relativamente discretos que se relaciona con su visión respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, etc. Cada faceta es, en realidad, una actitud o una predisposición (tendencia), adquirida a partir de la rutina y las experiencias excepcionales, a responder a los demás, a los objetos o a las instituciones, de manera positiva o negativa (p. 29).

Resulta interesante el hecho que la satisfacción laboral trasciende la salud mental y física. Es así como los servidores satisfechos suelen tener menos problemas de

salud (dolencias, problemas cardiovasculares, jaquecas, trastornos del sueño, dificultades gástricas o cardíacas) y menor intensidad de alteraciones psicológicas (ansiedad, estrés, rasgos depresivos, frustración, angustia) que los funcionarios insatisfechos. La satisfacción laboral aumenta la resistencia de los empleados al estrés laboral y a sus síntomas; por lo cual los servidores judiciales satisfechos disponen de mejor longevidad.

Indicadores de eficacia institucional

Muy relacionado con ese nivel de satisfacción laboral se encuentran los indicadores de eficacia institucional. Vale la pena indicar que desde el siglo XIX se ha abordado la eficacia como un componente en toda institución. De hecho, para esa época se instauró una conexión conceptual eficacia-efectividad organizacional (EFO). Realizándose a través del tiempo diversos estudios sobre la dualidad de estos términos, estableciéndose que el término eficacia subyace al propio concepto de organización. Así, Fernández-Ríos & Sánchez (1997) definen “la eficacia como el grado de

cumplimiento del sistema de significados”. (p. 55). Debemos destacar que este autor hace referencia a la organización como el sistema de significados. Siendo así, se desprende entonces que una organización o institución es eficaz si da cumplimiento, en otras palabras la eficacia es el reflejo de la institución. Por tanto, el índice de eficacia institucional estaría dado por la ecuación: organización (sistema de significados) versus efectividad (resultados). Cabe resaltar por consiguiente, que la tarea de la administración de recursos humanos es buscar el equilibrio entre cada uno de esos componentes.

Chiavenato (2007), explica algunos indicadores de eficacia organizacional:

1. Producción: capacidad de brindar los entregables a la institución
2. Eficiencia: establece la relación entre salidas (bienes y servicios) y entradas (recursos, servidores, capital)
3. Satisfacción: actitudes de los funcionarios, nivel de rotación, ausentismo, quejas-reclamos, nivel de satisfacción de los usuarios
4. Adaptabilidad: nivel de respuesta de la institución ante los cambios surgidos, ya sean internos o externos
5. Desarrollo: programas de capacitación y perfeccionamiento personal y profesional como parte de los recursos tangibles e intangibles de la institución
6. Supervivencia: capacidad de la institución de mantenerse a largo plazo. (p. 35).

Perspectiva del servidor judicial vs la institución ante la innovación

Producto de la evolución de las organizaciones e instituciones, ha surgido

la necesidad de nuevos conocimientos, el desarrollo de habilidades e innovaciones; tanto por parte de los servidores como la institución; para mantener y elevar los niveles de productividad laboral. Tal vez, uno de los factores más determinantes en el éxito dentro de la dinámica institucional es la necesidad del servidor. Dailey (2012), destaca algunos ejemplos de los intereses del empleado: “satisfacción laboral, reto laboral, salario y premios adecuados, y condiciones de trabajo seguras” (p.10).

Por otro lado, el nivel de productividad del servidor estaría determinado como un segundo elemento en la disyuntiva funcionario-institución. Vemos así el aporte de Cuesta & Valencia (2014) al señalar que: “la productividad de trabajo (nivel) es el indicador por excelencia de la EFO” (p. 88). De esto, podemos advertir la relevancia entre la producción realizada, la calidad requerida y el trabajo en sí.

Un tercer aspecto determinante dentro de esta perspectiva servidor-institución incluye los valores éticos. Según Dailey (2012), “los valores éticos existen en un nivel psicológico más profundo que las actitudes laborales, como la satisfacción laboral o la participación en el trabajo y el compromiso con la organización, puesto que son un aspecto fundamental de la naturaleza humana” (p.11). De la misma forma, se han desarrollado diversas investigaciones, con resultados similares como lo planteado por Rokeach, en donde indica que “los valores son creencias perdurables, mediante las cuales podemos elegir, desde el punto de vista personal o social, un determinado modo de conducta o estado existencial final” (como se citó en Dailey, 2012, p. 11). De igual manera, (Ley 53, 2015), artículo 203 se enumeran trece principios éticos que regulan la Carrera Judicial a fin de contribuir al fortalecimiento

de la dignidad y prestigio del Órgano Judicial

A manera de resumen sobre esta perspectiva, Chiavenato (2007) representa muy claramente esa relación de intercambio perceptivo entre el servidor y la institución a través del cuadro que adjuntamos a continuación:

Tabla 2.

Expectativas de las personas y de las organizaciones

LO QUE LAS PERSONAS ESPERAN DE LA ORGANIZACIÓN	LO QUE LA ORGANIZACIÓN ESPERA DE LAS PERSONAS
Un excelente lugar de trabajo	Enfocarse en la misión organizacional
Oportunidad de crecimiento, educación y carrera	Enfocarse en la visión del futuro de la organización
Reconocimiento y recompensas: salario beneficios e incentivos	Enfocarse en el cliente sea interno o externo
Libertad y autonomía	Enfocarse en las metas y resultado a alcanzar
Apoyo: liderazgo renovado	Enfocarse en la mejoría y el desarrollo continuos
Capacidad de empleo y de ocupación	Enfocarse en el trabajo participativo en equipo
Camaradería y compañerismo	Compromiso y dedicación
Calidad de vida en el trabajo	Talento, habilidades y competencia
Participación en las decisiones	Aprendizaje constante y crecimiento profesional
Distracción, alegría y satisfacción	Ética y responsabilidad social

Fuente: Chiavenato (2007, p. 81)

Cambio estratégico competitivo y capital humano

Si dejamos de lado brevemente esa relación perceptible servidor-institución, y nos enfocamos en la influencia social; nos encontramos con que el ritmo del cambio dentro de la organización se manifiesta como una característica diferenciadora en la sociedad actual. Desde la época de los 90 dentro del panorama económico se hablaba del periodo post-industrial o tercera ola. Lo que llama la atención y se ha convertido en el factor por excelencia para explicar la competitividad de las instituciones es el capital intelectual (el cual es intangible), integrado por el conocimiento; por ello a la tercera ola se le ha denominado sociedad del conocimiento.

Por tanto, una función clave de los directivos del siglo XXI debe ser “propiciar el aprendizaje en la empresa, como proceso de creación, desarrollo y aplicación del conocimiento a la innovación” (López & Grandío-Dopico, 2005, p. 77). Es así como se ha elevado el valor del aprendizaje en la institución, admitiendo que la única fuente de ventajas competitivas sostenibles se incorpora a la capacidad de aprendizaje. Por tal razón, las actividades en las que la institución puede enfocarse, con respecto a esta relación aprendizaje e innovación, deben ir más allá de la delegación de tareas, para ello se requiere que los funcionarios estén lo suficientemente *formados y motivados*.

Además de propiciar el aprendizaje, también se recomienda a la institución promover la *creatividad* entre sus funcionarios. Juan Rodrigo, describe la creatividad como “una capacidad con una base innata que se desarrolla en mayor o menor medida en función de la aparición y expresión de múltiples factores, algunos de los cuales están identificados y definidos” (como se citó en

López & Grandío-Dopico, 2005, p. 11). Por lo que cada servidor judicial debe esforzarse en poner en práctica la capacidad de encontrar, imaginar y definir lo nuevo; una capacidad que se fundamenta en procesos mentales divergentes (de lo particular a lo general).

Sin embargo, y tal vez más importante, es el *desarrollo de competencias* en los servidores judiciales, en ese sentido, la Ley 53 (2015), artículo 2, numeral 4 establece que el concepto de competencias es definido como: conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una labor o la capacidad efectiva para desempeñar con éxito una tarea plenamente identificada.

En la misma línea, Alles (2017) hace referencia al término competencias como “las características de la personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p. 35).

Esta autora propone tres estrategias para el incremento de competencias laborales, a saber: autodesarrollo, entrenamiento experto y codesarrollo. De estas, uno de los métodos considerado más eficaz para el perfeccionamiento de competencias es el entrenamiento experto, el cual permite el incremento de las competencias propuestas. Para este proceso el facilitador debe reunir ciertas destrezas, conocimiento y áreas de “expertise”.

Mejora sistemática en la institución y mi compromiso

Según P. Senge,
todas las empresas aprenden, en el sentido de que se adaptan a medida que el mundo cambia a su alrededor, pero algunas son más rápidas y eficientes aprendiendo. La clave está en ver el

aprendizaje como inseparable del trabajo cotidiano (como se citó en López & Grandío-Dopico, 2005, p. 108).

Tradicionalmente, se ha hecho referencia al análisis y solución de problemas, pero esto únicamente está motivado por un sistema de reacción lógica ante diversos acontecimientos. Ahora, el enfoque ha cambiado a *mejora continua* (análisis y mejora de situaciones), la cual denota la idea que nada es perfecto y todo es mejorable.

Anexado al pensamiento anterior, nos encontramos con el eminente avance tecnológico, el cual ha provocado rupturas que exigen de las instituciones cambios radicales, donde cada miembro del equipo igualmente debe estar actualizado. En esta última época y como consecuencia del aceleramiento económico-tecnológico a nivel mundial, han surgido las denominadas Tecnología de Información y Comunicación (TIC), lo cual nos lleva a reflexionar y modificar nuestro enfoque hacia lo que se ha denominado *mejora sistemática*. (López & Grandío-Dopico, 2005).

Gestionar el talento es saber administrarlo de la forma más efectiva y ello implica el uso de la mejor estrategia. Por tal razón, *las instituciones* se ven cada día envueltas en un proceso que involucra atracción del mejor candidato a sus oficinas, retención de talento y promoción del desarrollo de carreras con el objetivo de fomentar sus competencias. Por otro lado, cada *servidor* también adquiere una serie de obligaciones ante este cambio:

1. Compromiso con la institución: cada funcionario posee una responsabilidad
2. Estrategia: a partir de las diferencias individuales explicadas en líneas anteriores, cada servidor judicial debe

esforzarse en alinear e integrarse a los objetivos de la institución

3. Mejora continua: disposición para el autodesarrollo, participación activa en los procesos de formación y el perfeccionamiento en la habilidad de re-aprender.

Finalmente, la mejora continua-sistemática es la única forma de medir el

progreso y los cambios que se realizan en cada estrategia implementada; permitiendo detectar desviaciones a través del tiempo. Esta habilidad racional de descubrir fortalezas y advertir amenazas debe ser nuestro compromiso; es un tema de actitud, pero sobre todo de méritos, como lo destacan nuestros valores institucionales: integridad, efectividad y transparencia.

Conclusiones

La evidencia que presentamos anteriormente demuestra que el valor más importante dentro del departamento de recursos humanos es el talento (las personas). Cada uno dotado de una variabilidad dada por sus diferencias individuales. De allí que la capacidad cognitiva, conductual y emocional sea muy diversa de sujeto a sujeto. Debido a esto, surge una diversidad de conductas determinantes que pueden ejercer influencia en las instituciones (motivación, comunicación, control emocional, sociabilidad, satisfacción laboral, entre otros).

Lo anterior da paso al desarrollo de factores concluyentes sobre el éxito dentro de la dinámica institucional, como lo son las necesidades del servidor judicial, el nivel de productividad y los valores éticos. En suma, todo esto ha llevado a las instituciones al desarrollo de cambios e innovaciones. Ante ello, se busca en los funcionarios el incremento de la creatividad y la actualización de competencias. Esa mejora continua

y sistemática guía tanto a los servidores como a la institución a sumergirse en la implementación, compromiso y desarrollo de nuevas estrategias.

En definitiva, es imprescindible realizar una autoevaluación de nuestra situación actual como servidores judiciales ante la innovación en la institución hoy día: ¿qué estoy haciendo para mejorar mi desempeño? ¿Mis competencias reafirman la eficacia de mi trabajo? ¿Mis aptitudes las encamino hacia el éxito personal e institucional? Por otro lado, como institución: ¿brindamos retroinformación sobre el desempeño de los funcionarios? ¿Procuramos entender y retener al mejor talento? ¿Gestionamos el compromiso de los servidores? Nuestro deber como funcionarios es propiciar el cambio, automotivarnos, resaltar nuestras competencias; de tal forma que cada talento humano en la institución sea parte integral de esta dinámica progresiva.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2017). Desarrollo del talento humano. Basado en competencias. Granica.
- Cuesta, A. y Valencia M. (2014). Indicadores de Gestión Humana y del conocimiento en la empresa. Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- Dailey, R. (2012). Comportamiento Organizacional. Escuela de Negocios de Edimburgo.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Díaz de Santos.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Kairós. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- López, M., Grandío-Dopico, A. (2005). Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias. Netbiblo.
- Ley 53, 2015. Que regula la Carrera Judicial. Gaceta N°. 27856-A (Panamá)

Licenciada Elvia Edith Ortega Calles

Licenciada en Psicología, Universidad de Panamá, Especialización en Docencia Superior. Cursa Maestría en Psicología Clínica. Docente, Universidad Hosanna, Gerente de Capital Humano (AudioFoto Internacional), Jefe de RRHH (Mercedes-Benz), Supervisor de RRHH

(dChain). Ha dictado conferencias, participado en foros y programas televisión y radio. Actualmente labora como Coordinador de Planes y Programas en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá Doctor César Augusto Quintero Correa.



**CÓDIGO DE ÉTICA JUDICIAL
PANAMEÑO**

**La modernización en los cursos de inducción
para nuevos abogados y abogadas**

Mgter. César Escobar Vásquez

Técnico en Competencias

Centro de Valoración

Instituto Superior de la Judicatura de Panamá

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: cesar.escobar@organojudicial.gob.pa

La modernización en los cursos de inducción para nuevos abogados y abogadas

Recibido: diciembre 2022

Aprobado: marzo 2023

Resumen

Con un enfoque moderno el presente ensayo plantea aspectos históricos y actualizados que se implementan en los cursos de inducción para nuevos abogados y abogadas resaltando contenidos esenciales, así como su proceso evolutivo, contrastándolo con los procesos de la educación que han tenido que utilizarse con motivo de la llegada en el 2019 de la Pandemia del COVID-19, que afectó al mundo entero y que significó un gran reto para todas las organizaciones educativas, cuyo propósito es contribuir con el proceso de formación de las personas.

Abstract

With a modern approach, this essay raises historical and updated aspects that are implemented in induction courses for new lawyers, highlighting essential contents, as well as their evolutionary process, contrasting it with the educational processes that have had to be used for the purpose of the arrival in 2019 of the COVID-19 Pandemic, which affected the entire world and which meant a great challenge for all educational organizations, whose purpose is to contribute to the process of training people.

Palabras Claves

Cursos de inducción, abogado, ley, acuerdo.

Keywords

Induction courses, lawyer, law, agreement.

Introducción

La palabra abogado proviene del latín “advocatus”, que quiere decir “llamado”, esto debido a que los romanos acostumbraban a llamar así a quienes conocían las leyes.

La abogacía tiene su génesis en el antiguo imperio Romano, civilización que desarrolló la profesión de abogado, dado a que fueron los primeros en sistematizarla y organizarla. Sin embargo, la historia reconoce a Manú (200 a.C.), como el primer jurista legislador que logró codificar las normas jurídicas concretadas a la perfección, en el que indica:

Muestra de la literatura hindú comprende, por último, el Código de Manú, escrito hacia el año 200 a. C., pero que, según la leyenda, fue dictado por Suayambú, regenerador de la humanidad después del diluvio. Este salvador del mundo y primer rey de la India estableció leyes teocráticas y elaboró una cronología de la creación, que él mismo había recibido de Brahma, creador del universo. El Código de Manú (1996), resume un conjunto de normas para llevar una vida justa y alcanzar la felicidad. Código de Manu y otros textos. (P. 4)

Durante el año de 1875, se promulga en la franja istmeña la primera ley que regula la profesión de abogado, siendo esta la Ley N° 30 (1875), la cual dice:

Art. 1. Los abogados reconocidos de conformidad con lo dispuesto en el título 13, libro I del Código Judicial vigente, y otras disposiciones anteriores que hayan regido sobre la misma materia, deberán ocurrir a la Corte Superior del Estado, solicitando les expida un título profesional, sin cuyo requisito no podrán ejercer la abogacía

Luego de veintiún años de vida republicana, el gobierno panameño por medio del entonces presidente de la República de Panamá Rodolfo Chiari, promulga la Ley N° 55 (1924), cuyo artículo 1, transcribimos:

Para ejercer la profesión de abogado se requiere tener la calidad de panameño o ser extranjero con diez o más años de residencia en el país, sin distinción de sexo en uno y otro caso y obtener certificado de idoneidad expedido con arreglo a las disposiciones de esta Ley. Pueden ejercer también la profesión de abogado, los ciudadanos americanos que estén debidamente autorizados para ejercerla en la Zona del Canal, siempre que obtengan el certificado de idoneidad a que se refiere este artículo.

Cabe resaltar que, para ese entonces existía la extinta Zona del Canal, cubriendo esta franja y autorizando a los estadounidenses tramitar su certificado de idoneidad ante la Corte Suprema de Justicia. Aunado a ello, la ley manifestaba que los agentes judiciales, podían comprobar su idoneidad para ejercer la profesión ante el Juez Municipal y estos

podrían tramitar su idoneidad ante los Jueces de Circuito. Asimismo, se dispuso que los agentes administrativos tuvieran la facultad de tramitar estos asuntos.

Posteriormente, se promulgó el artículo 1° de la Ley N° 54 (1941), el artículo 1° de la Ley N° 58 (1946) y la Ley N° 51 (1961), (Órgano Judicial, 2022), todas ellas señalaban que la Corte Suprema de Justicia es el ente encargado de expedir las idoneidades en la República de Panamá. Actualmente, rige para el ejercicio de la abogacía la Ley N° 350 (2022) que derogó la Ley N. ° 9 (1984), que fue reformada por la Ley N. ° 8 (1993).

Concepto de inducción

La palabra inducción proviene del latín “inductio” que es una forma sustantiva y abstracta de “inductus” que quiere decir inducido.

Por su parte, la Real Academia de la Lengua Española define la palabra inducción, como “incitar [a alguien] a algo”. Dicha acepción es acorde con lo que se pretende lograr en los cursos de inducción. (Diccionario de español jurídico).

De los conceptos anteriores podemos concluir que los cursos de inducción son procesos donde el individuo va conociendo aspectos importantes sobre la profesión u oficio que va a desempeñar en su vida profesional o laboral, de manera que estos conozcan las normas éticas que rigen la profesión, con la finalidad de que puedan ejercerla de forma íntegra.

Los cursos de inducción son el primer acercamiento que tienen los participantes con su profesión, donde se les brinda temas como la ética que tendrán que tener en cuenta durante toda su vida profesional.

El objetivo primordial de los cursos de inducción es que los nuevos abogados y abogadas se sientan motivados, con ganas de salir a ejercer su profesión y explotar sus conocimientos y desarrollar sus competencias al máximo.

En cuanto a la idoneidad que se obtiene luego de haber participado en los cursos de inducción que imparte el Instituto Superior de la Judicatura Doctor César Augusto Quintero Correa y haber aprobado los exámenes. El aspirante deberá continuar con sus trámites en la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia, de acuerdo con lo indicado en el Órgano Judicial:

1.¿Qué requisitos deben cumplir los abogados y abogadas para obtener la idoneidad y ejercer la profesión de abogados, en Panamá?

De acuerdo con la recién creada Ley N° 350 (2022), en su artículo 1 el primer requisito que se debe cumplir para ejercer la abogacía, es el siguiente: “Para ejercer la profesión de abogado se requiere poseer certificado de idoneidad emitido por la Corte Suprema de Justicia”.

Aunado a ello, el artículo 2 de la referida ley, señala que la Corte Suprema de Justicia otorgará certificados de idoneidad para el ejercicio de la profesión de abogados a quienes cumplan con los siguientes requisitos:

- Ser nacional panameño;
- Poseer título de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas expedido por una universidad oficial o una universidad particular debidamente autorizada para funcionar en el territorio de la República de Panamá, a cuyos títulos la ley le reconozca su valor oficial.
- Poseer título Licenciatura en Derecho

o Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas expedido por una universidad en el exterior, el cual deberá ser previamente revalidado en la Universidad de Panamá, salvo en el caso de convenios internacionales que en términos exactos y precisos eximan al interesado de la obligación de revalidar su título profesional.

- Aprobar el examen profesional de acceso al ejercicio de la abogacía, basado, principalmente, en conocimientos éticos y prácticos de la profesión de abogado.

Además, él o la solicitante deberá cumplir con algunos trámites propios para la obtención de la idoneidad como lo son: presentar poder otorgado a un abogado y petición fundamentada en hechos y derechos ante la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia, que debe acompañarse de lo siguiente:

1. Fotocopia del diploma cotejada ante notario.
2. Certificado de nacimiento.
3. Recibo de timbres fiscales de B/.3.00 balboas, que le dan validez al certificado de nacimiento.
4. Recibo de pago de B/.10.00 balboas en el Departamento de Tesorería del Órgano Judicial.
5. Foto formal, tamaño carnet (hombres en saco y corbata; y las mujeres en saco sin escotes).
6. Recibo por los impuestos de los trámites al Tesoro Nacional, por la suma de B/.58.00 balboas.

Los naturalizados, adicionalmente deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Certificación expedida por la Dirección Registro Civil, de su naturalización.
2. Fotocopia de la carta de naturaleza

(notariada).

3. Fotocopia de la cédula de identidad personal.

2. Acuerdo N° 1429 del 13 de diciembre de 2021, que derogó el Acuerdo N° 862 de 11 de diciembre de 2008 “que adopta el Programa de Inducción para Nuevos Abogados y Abogadas”.

Por medio del Acuerdo N° 862 (2008), la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia, adoptó el Programa de Inducción para los Nuevos abogados y abogadas, los cuales se empezaban a impartir a todos los profesionales del derecho, con la finalidad de formar al participante para que a través de la moralidad e intelectualidad diferenciar lo que es correcto o no de la profesión.

El acuerdo en mención, incorporó al pensum académico de la Escuela Judicial el programa de inducción, el cual se desarrollaría en conjunto con el Colegio Nacional de Abogados y de más asociaciones que pertenecen al gremio de abogados en la República de Panamá.

Se estableció que los programas de inducción para nuevos abogados, tendrán como objetivo el compromiso ético, valores de responsabilidad y justicia que amparan el ejercicio de la profesión, también deberán explicar a quienes participen de los cursos la misión visión y valores institucionales en que se sustenta el Órgano Judicial.

Es importante acotar que la Corte Suprema de Justicia mediante Acuerdo N° 549-B (2015), cambió la nomenclatura de la Escuela Judicial de Panamá, a Escuela Judicial - Instituto Superior de la Judicatura de Panamá (ISJUP), Doctor César Augusto Quintero Correa a través del Resuelto N°

2207 (2017), el Ministerio de Educación dio la autorización para que funcionara como Centro de Educación Superior en modalidad no universitaria.

En virtud de lo anterior, la Corte Suprema de Justicia, por medio de los Magistrados que conforman la Sala Cuarta de Negocios Generales, en atención al tiempo transcurrido desde la última revisión de la malla curricular de los cursos de inducción para nuevos abogados, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, entre otros aspectos de importancia en la globalización socio económica y cultural del país acordaron establecer un nuevo acuerdo actualizado, conforme a las necesidades descritas, por lo que, nace el Acuerdo N° 1429 (2021).

En ese orden de ideas, se propuso el cambio de nombre del curso, resaltando la equidad de género, y se denominó Curso de Inducción en Principios Éticos para Nuevos Abogados y Abogadas, y se establecieron como objetivos los siguientes:

- Aplicar los principios éticos en los que se sustenta el desarrollo de la función jurisdiccional, los valores, misión y visión del Órgano Judicial.
- Identificar el rol del abogado y de la abogacía en los diferentes contextos de la actividad profesional basada en principios éticos.
- Describir, los principios de funcionamiento y cumplimiento de las instituciones de garantías fundamentales.
- Analizar los aspectos generales y específicos sobre temas de actualidad en derecho.

Como podemos ver en comparación con el acuerdo anterior los magistrados de la Sala Cuarta, ampliaron el catálogo de objetivos

contenidos en los cursos de inducción.

Al respecto es de resaltar que, lo consignado en la Ley N° 350 (2022), artículo 3:

La Sala Cuarta, de Negocios Generales, de la Corte Suprema de Justicia será la encargada de aplicar el examen profesional de acceso al ejercicio de la abogacía conforme a un temario previamente establecido y a los parámetros que se establezcan por Acuerdo de la Sala Cuarta. Para su aprobación, será exigible un puntaje mínimo previamente establecido.

En caso de que el aspirante no apruebe el examen, podrá presentarse a las convocatorias siguientes.

El examen no tendrá costo alguno.

El Acuerdo 1429 (2011), introduce la modalidad virtual para los cursos de inducción, que serán impartidos a través de la plataforma que el ISJUP utilice para tal fin con su respectiva carga horaria.

Los cursos contarán con 4 módulos los cuales están taxativamente expresados de esta manera:

- Aplicación de ética en el ámbito jurisdiccional: los cuales albergan en contenido los principios éticos que existen en el ámbito judicial y los fines éticos.
- Aplicación de la ética en el ejercicio de la abogacía; donde se exponen temas como: el entorno del ejercicio profesional de derecho, principios éticos en distintos contextos; el rol del abogado en la sociedad, entre otras
- Instituciones de garantías constitucionales en donde se tratan temas doctrinales en cuanto al estudio del habeas data, amparo

de garantías y habeas corpus.

El cuarto módulo corresponde a temas actuales que guarden relación con el ejercicio de la abogacía, desde perspectivas como funcionarios estatales o como abogados litigantes. En este módulo de elección libre, se han impartido temas relacionados como la Transformación digital de la justicia, Delitos financieros, Protección de datos personales, entre otros de interés.

Los programas que se desarrollen en los cursos de inducción, contarán con la supervisión del Consejo Consultivo del ISJUP, de conformidad con la Ley N° 53 (2015), que regula la Carrera Judicial.

Los encargados de dictar los Cursos de Inducción para nuevos Abogados y Abogadas, son docentes del ISJUP; sin embargo, se podrá solicitar la colaboración de docentes externos, del Colegio Nacional de Abogados o de otros gremios.

3. La modernización en los cursos de Inducción para Nuevos Abogados y Abogadas

A raíz de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud, provocada por el Coronavirus, identificado como el Covid 19, los sistemas educativos se vieron afectados, puesto que no se permitía la aglomeración de personas en espacios cerrados. Por lo que, dicho sector tuvo que reinventarse y adecuar sus planes de estudio a la modalidad virtual, que ya se veía venir, pero con la situación de salud mundial, tuvo que adelantarse.

Ante el acontecimiento señalado, la Corte Suprema de Justicia, que cuenta con una dependencia de educación superior tuvo que prohiar la modalidad virtual para que no se vieran afectados los cursos de inducción, las fases de capacitación para magistrados

y jueces, en virtud de la implementación de la Carrera Judicial, y otras actividades de educación continua que brinda ISJUP.

Es por ello que, la Corte Suprema de Justicia, adoptó medidas de bioseguridad y emitió el Acuerdo 158 (2020), que implementó, medidas preventivas para preservar la salud y la vida de todos sus funcionarios, específicamente en el tercer punto se ordenaba la suspensión de labores en los despachos judiciales del país, exceptuando algunas oficinas, despachos y jurisdicciones, que por la naturaleza de sus funciones requerían que se mantuvieran en funcionamiento, siempre y cuando se cumplieran las medidas sanitarias estipuladas por el Ministerio de Salud.

Posteriormente, los magistrados de la máxima Corporación de Justicia, en aras de cumplir con una justicia equitativa e ininterrumpida, emitieron el Acuerdo 161 (2020), que adoptaba medidas de transición y reorganización en todos los despachos judiciales, administrativos y de Defensa Pública. La Corte Suprema de Justicia ordenó la reapertura de los despachos judiciales, en el punto décimo de este acuerdo, por lo cual se le requirió al Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, además, utilizar al máximo los medios tecnológicos en las capacitaciones que imparten, por lo que ordenaba la inclusión de los Cursos de Inducción para Nuevos Abogados y Abogadas, que se establecieron la modalidad en línea o híbrida, es decir, un Entorno de Aprendizaje Virtual (EVA) que puede ayudar a optimizar la experiencia educativa.

Actualmente, la modalidad virtual ha tenido amplias ventajas para los docentes,

personal del ISJUP, así como, para los participantes de los cursos de inducción, entre los que podemos mencionar:

- Flexibilidad: con la educación virtual se estudia donde quiera y cuando quiera, solo se necesita una conexión a internet.
- Tiempo: La persona controla su tiempo: sin embargo, se deberá cumplir con el horario para las clases virtuales sincrónicas.
- Calidad en la enseñanza: Los participantes tienen la oportunidad de recibir formación en el lugar en que se encuentren con la participación de expertos en la materia.
- Capacidad para alcanzar los objetivos académicos
- Eliminar rutinas innecesarias que suele suceder en la modalidad presencial
- Como existe un material pregrabado el participante puede observarlos las veces que considere necesario.

Con la implementación de los cursos virtuales, se ha obtenido un gran éxito que se ve reflejado en la cantidad de personas interesadas en obtener de forma rápida información y orientación sobre el desarrollo de los Cursos de Inducción para nuevos Abogados y Abogadas.

El proceso se realiza de forma virtual, desde la habilitación del correo electrónico para inscribirse hasta la obtención del certificado emitido de forma electrónica, que acredita la participación en los cursos de inducción.

Esto resulta positivo, puesto que los participantes de los cursos de inducción, pueden continuar el trámite de sus idoneidades, en la Sala Cuarta de la Corte Suprema de Justicia.

ESTUDIANTES EN LOS CURSOS DE INDUCCIÓN EN PRINCIPIOS ÉTICOS PARA NUEVOS ABOGADOS Y ABOGADAS, DESARROLLADOS POR EL INSTITUTO SUPERIOR DE LA JUDICATURA DE PANAMÁ, SEGÚN CENTRO UNIVERSITARIO DE PROCEDENCIA: ENERO A DICIEMBRE DE 2022 (P)

Universidad	TOTAL	Porcentaje	Participantes	
			Hombre	Mujer
TOTAL...	1,810	100.0	737	1,073
Universidad de Panamá (UP)	686	37.9	274	412
Universidad ISAE	346	19.1	146	200
Universidad del Istmo (UDI)	180	9.9	91	89
Universidad Latina de Panamá (ULAT)	123	6.8	45	78
Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI)	112	6.2	39	73
Universidad Santa María La Antigua (USMA)	104	5.7	38	66
Universidad Americana(UAM)	78	4.3	22	56
Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT)	61	3.4	27	34
Universidad Interamericana de Panamá (UIP)	60	3.3	24	36
Universidad Panamericana (UPAM)	32	1.8	21	11
Universidad Iberoamericana de Panamá	12	0.7	3	9
Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá(UNIEDPA)	5	0.3	2	3
Universidad Tecnológica OTEIMA	5	0.3	2	3
Universidades Extranjeras	3	0.2	2	1
Columbus University	2	0.1	-	2
Universidad de la Paz	1	0.1	1	-

(P) Datos preliminares

- Cantidad nula o cero.

Fuente: Informe de actividades académicas desarrolladas por el Instituto Superior de la Judicatura. Órgano Judicial.

El cuadro informativo refleja la cantidad de participantes que se han certificado en los cursos de inducción de enero a diciembre de 2022.

En esta tabla podemos observar que el sexo femenino es el que más acude a los cursos de inducción, un paso más a la obtención de sus respectivas idoneidades, además revela la cantidad de estudiantes egresados de las

distintas universidades del país que acuden a la Escuela Judicial para matricularse en las inducciones para nuevos abogados y abogadas, así pues, la Universidad de Panamá, tuvo la mayor cantidad de estudiantes registrados, durante el año 2022, con un 38.3%.

La educación sigue enfrentando retos, y el ISJUP es consciente de ello, por lo tanto, es necesario ampliar los cursos y capacitaciones,

a fin de continuar brindando ofertas académicas para que la comunidad jurídica y no jurídica se interese por la malla curricular de la institución.

Para el ISJUP, resulta importante adoptar tecnología de punta con el propósito de ser parte de la evolución hacia la educación 3.0,

a fin de mantenerse en el mapa del escenario tecnológico de la educación que sigue avanzando a un ritmo acelerado, y así asegurar la obtención de los conocimientos necesarios en beneficio de los usuarios que buscan actualización jurídica.

Conclusiones

La población jurídica, ávida por un cambio en la ley que regula el ejercicio de la profesión, puesto que la derogada, mantenía conceptos desfasados, por lo que, la nueva Ley muestra un avance en principios éticos y el régimen de la justicia en nuestro país.

Con la llegada de la Pandemia conocida como coronavirus, los sistemas educativos tuvieron que acelerar la implementación de un nuevo modelo de educación, cimentado en la tecnología y que a su vez se tornara didáctica, el uso de herramientas tecnológicas, por lo cual es inminente, puesto que este sistema se actualiza constantemente, al punto que se vislumbra la aplicación del metaverso en el campo de la educación.

En Panamá prácticamente todas las universidades imparten clases a través de plataformas virtuales para sus estudiantes, de modo que estos se sientan cómodos a la hora de tomar sus clases.

Para el Instituto Superior de la Judicatura, la implementación de sistemas virtuales también significó un gran reto; sin embargo, cuando fue aplicado en los cursos de inducción los resultados fueron óptimos, debido a que la educación virtual se centra en el participante

de los cursos y su actuación activa, ello le permite construir conocimientos asegurándole un proceso de aprendizaje significativo.

En el caso de los facilitadores de los Cursos de Inducción para Nuevos Abogados y Abogadas, ya no centran sus exposiciones orales en contenidos de textos, esto ha cambiado, puesto que los participantes tienen a su disposición un material en la plataforma que pueden observar. En clases el docente estimula una participación colaborativa y autónoma de los aspirantes a obtener sus idoneidades como abogados.

La educación virtual llegó para quedarse, por lo tanto, resulta insoslayable mantener una sola modalidad de estudio, cuando el mundo educativo se encuentra inmerso en este método global de enseñanza. Aún hay mucho por hacer, es por ello que, la Escuela Judicial - Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, continúa incorporándose a las nuevas tecnologías educativas, para brindar en su pensum académico modalidades de estudio que permitan el seguimiento actualizado de temas de gran interés para la comunidad jurídica y no jurídica del país.

Referencias bibliográficas

- Acuerdo 862 de 2008 [Sala Cuarta Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia]. Por medio del cual se adopta el Programa de Inducción para nuevos abogados. Diciembre 11 de 2008 (Panamá).
- Acuerdo 1429 de 2011 [Sala Cuarta Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia]. Por medio del cual se subroga el Acuerdo N°862 del 11 de diciembre de 2008, el cual “adopta el Programa de Inducción para Nuevos Abogados y Abogadas”. Diciembre 13 de 2011 (Panamá).
- Acuerdo 549-B de 2015 [Corte Suprema de Justicia]. Por medio del cual se establece que la Escuela Judicial se denominará, a partir de la fecha Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa. Septiembre 17 de 2015 (Panamá).
- Acuerdo 158 de 2020 [Corte Suprema de Justicia]. Por medio del cual se mantiene la suspensión de los términos judiciales, y se toman medidas adicionales para despachos judiciales y administrativos a nivel nacional. Marzo 19 de 2020. (Panamá).
- Acuerdo 161 de 2020 [Corte Suprema de Justicia]. Por medio del cual se dictan medidas de transición y reorganización en todos los despachos judiciales, administrativos y Defensa Pública. Abril 30 de 2020. (Panamá).
- Código de Manu y otros textos (1996), Fondo 2000. <https://books.google.com.pa/books?id=6HxTDwAAQBAJ&pg=PT4>
- &dq=Muestra+de+la+literatura+hind%C3%BA+comprende,+por+%C3%BA+ultimo
- Diccionario de español jurídico. 2019. <https://dej.rae.es/lema/idoneidad>
- Ley 30, 1875. Por la cual se Reglamenta la profesión de Abogado.
- Ley 55, 1924. Por el cual se reglamenta el ejercicio a la abogacía. Gaceta N° 04548 (Panamá).
- Ley, 53, 2015. Que Regula la Carrera J. Gaceta N°. 27856-A (Panamá).
- Ley 54, 1941. Por la cual se Reglamenta el ejercicio de la abogacía. Gaceta N°08525 (Panamá).
- Ley 58, 1946. Por la cual se reforma y adiciona la Ley N°54 de 1941, sobre el ejercicio de la abogacía. Gaceta N°10113 (Panamá).
- Ley 51, 1961. Se modifican algunas disposiciones de las Leyes 61 de 1946, 54 de 1941, 58 de 1946, se adiciona el Art. 418 del Código Judicial y se dictan otras disposiciones. (Funcionarios Judiciales y Ministerio Público. Gaceta N°14522 (Panamá).
- Ley 9, 1984. Por la cual se regula el ejercicio de la abogacía. Gaceta N°20045 (Panamá).
- Ley 8, 1993. Por la cual se restituye con modificaciones el Capítulo V de la Ley N°.9 de 18 de abril de 1984 (Por la cual se regula el ejercicio de la abogacía) y

se dictan otras disposiciones. Gaceta N°22267 (Panamá).

Ley 350, 2022. Que regula el ejercicio de la abogacía en Panamá. Gaceta N°29686-B (Panamá).

Órgano Judicial (2019)

<https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/blogs.d'ir/1/2019/01/406/requisitos-para-la-idoneidad-de-abogados.pdf>

Real Academia Española. (2005). Diccionario Panhispánico de dudas.

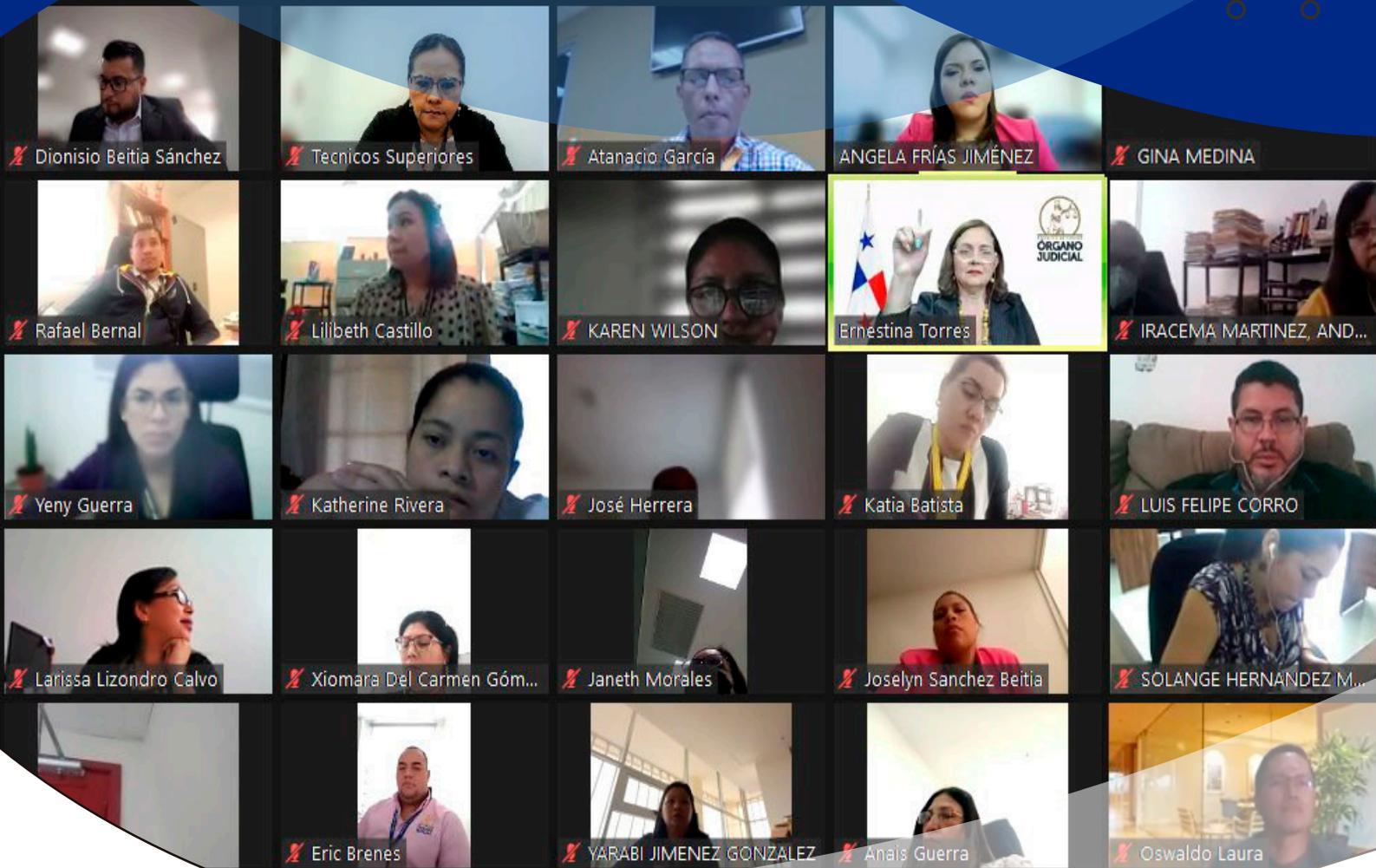
Resuelto 2207, 2017 [Ministerio de Educación] Por el cual se autoriza el funcionamiento definitivo, como Centro de Educación Superior. Mayo 17 de 2017. (Panamá).

Mgter. César Escobar Vásquez

Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas, egresado de la Universidad de Panamá, cuenta con Maestría en Derecho Procesal, otorgado por ISAE Universidad, Cursa una Maestría en Derecho Privado con énfasis en Responsabilidad Civil, tiene también un Diplomado en Métodos Alternos de Resolución de Conflictos, Redacción de Documentos Jurídicos y en Derecho de Familia, otorgados

por la Universidad Panamericana, ha ocupado cargos dentro del Órgano Judicial que van desde notificador judicial, hasta Juez Suplente del Juzgado Primero Seccional de Familia de San Miguelito, actualmente labora como Coordinador de Planes y Programas en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá Dr. César Augusto Quintero Correa.

Técnico Superior en Defensa



El 06 de marzo de 2023, inició el
Técnico Superior en Defensa.



Sistema de Gestión de Calidad en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa

Ingeniera Claudia Margarita Zambrano de Marín

Coordinador de Planes y Programas

Correo electrónico: claudia.zambrano@organojudicial.gob.pa

Sistema de Gestión de Calidad en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa

Recibido: diciembre 2022

Aprobado: marzo 2023

Resumen

En conmemoración de los 30 años de la Escuela Judicial, hoy Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP), es pertinente resaltar la importancia del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) del ISJUP.

En el año 2019, los servidores judiciales del ISJUP, inician una serie de capacitaciones en temas de Sistemas de gestión de calidad: Interpretación del Sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015, Gestión por procesos, Indicadores del Sistema de gestión de calidad, Documentación del Sistema de gestión de calidad, Riesgos y Oportunidades, Auditoría Interna y Auditor Líder.

Con posterioridad, a estas capacitaciones, inicia la elaboración de los procedimientos de ISJUP, con el apoyo de un experto externo en el tema. Tan pronto estuvimos listos, con la documentación, emprendimos el camino del cumplimiento de las fases para certificarnos en las Normas ISO 9001:2015.

Es así que el 7 de septiembre de 2020, el ISJUP, logra la obtención del certificado ISO 9001:2015 en el PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN MATERIA DE FORMACIÓN ACADÉMICA (FORMAL Y CONTINUA) PARA LOS ACTORES VINCULADOS AL SECTOR JUSTICIA.

Abstract

In commemoration of the 30 years of the Judicial School, today the Higher Institute of the Judiciary of Panama, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP), it is pertinent to highlight the importance of the ISJUP Quality Management System (SGC).

In 2019, the judicial servants of the ISJUP began a series of training on Quality management system issues: Interpretation of the Quality management system ISO 9001:2015, Process Management, Quality management system Indicators, Quality management system Documentation, Risks and Opportunities, Internal Audit and Lead Auditor.

After these trainings, the development of the ISJUP procedures begins, with the support of an external expert on the subject. As soon as we were ready, with the documentation, we began the path of compliance with the Phases to certify ourselves in the ISO 9001:2015 Standards.

Thus, on September 7, 2020, the ISJUP achieved the ISO 9001:2015 certificate in the TEACHING-LEARNING PROCESS IN ACADEMIC TRAINING (FORMAL AND CONTINUOUS) FOR ACTORS LINKED TO THE JUSTICE SECTOR.

Palabras Claves

Objetivo de calidad, sistema de gestión de la calidad, auditoría, no conformidad, mejora continua

Keywords

Quality objectives, quality management system, audit, nonconformity, improvement.

Introducción

El 11 de enero de 2023 se conmemoraron 30 años de la Escuela Judicial, regulada mediante Acuerdo, 5, (1993) de la Corte Suprema de Justicia. Dicho proyecto surgió del programa de mejoramiento de la administración de justicia y recibió el voto unánime de los Magistrados del Pleno de la Corte Suprema de Justicia y, en consecuencia se acordó aprobar el reglamento de la Escuela Judicial.

De estos 30 años, resaltamos la transformación de ISJUP, al adoptar un sistema de gestión de calidad y obtener certificaciones en Norma ISO 9001:2015 y Norma de calidad Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales _ NCR 1000:2015.

¿Cómo nace la idea de un sistema de gestión de calidad? ¿Qué elementos se consideran claves para la implementación del mismo?, los cambios que se aplicaron y los objetivos a largo plazo que nos hemos planteado como equipo, son los temas que desarrollaremos en este artículo.

Para este artículo nos apoyamos en los registros de la gestión documental de ISJUP.

¿Cómo nace la idea de un sistema de gestión de calidad en ISJUP?

La calidad dentro de una institución educativa, como ISJUP, es un factor importante que produce satisfacción en nuestros estudiantes, servidores judiciales, docentes, cooperantes, sociedad civil, y todas nuestras partes interesadas, cumpliendo sus expectativas sobre ISJUP. Desde esta premisa puede surgir la idea de adoptar un sistema de gestión de calidad en cualquier institución.

Un sistema de gestión de calidad

puede ser considerado como la manera o estrategia en que una organización desarrolla la gestión empresarial en todo lo relacionado con la calidad de sus productos (y servicios), y los procesos para producirlos. Consta de la estructura organizacional, la documentación del sistema, los procesos, y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de calidad, cumpliendo con los requisitos del cliente. (González & Arciniegas, 2016, párr. 51).

Adicional al crecimiento de la Escuela Judicial y las responsabilidades que mandata la Ley 53 (2015), que regula la carrera judicial, en su sección 2ª Escuela Judicial, en el año 2015 inicia un proceso de acreditación ante el Ministerio de Educación de Panamá, con el propósito de convertirse en un instituto de tercer nivel de enseñanza. Es así que, mediante Resuelto N°6696 (2015), se concede al Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa, la autorización de funcionamiento provisional por un (1) año, como centro de educación superior en la modalidad no universitaria, para dictar las carreras de: Técnico Superior en Formación Judicial y Técnico Superior en Administración Judicial.

La Escuela Judicial obtuvo la autorización de funcionamiento definitivo mediante Resuelto, 2207 (2017). Posterior a este logro y la experiencia de la acreditación ante el Ministerio de Educación de Panamá, nace la idea de implementar un sistema de gestión de calidad dentro del ISJUP.

Al respecto es de indicar que, la acreditación universitaria tiene por objeto comprobar que los certificados otorgados por las universidades (de hecho por las titulaciones)

cumplen con los requisitos mínimos de calidad. Por tanto, la acreditación es una evaluación esencialmente de los resultados que exige la existencia de criterios y estándares de calidad. (De Vries, 2005, p. 215).

¿Cómo inició el proyecto del SGC de ISJUP?

Con una visión de continuar ofreciendo una educación de calidad, el proyecto inicio con una serie de capacitaciones, al personal de ISJUP, en los diferentes temas de Sistema de gestión de calidad que a continuación se detallan:

Interpretación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015, Documentación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015, Gestión por Procesos, Gestión del Riesgo ISO 9001:2015, Indicadores del Sistema de Gestión de la Calidad, ISO 9001:2015 Curso de Auditor Interno, ISO 9001:2015 y Curso de Auditor Líder.

Una educación de calidad es aquella cuyas características hacen posible satisfacer las necesidades sociales de formación, o necesidades básicas de aprendizaje, que se plantea la sociedad. Por tanto, una educación puede ser de calidad en un determinado tiempo y para un determinado sitio, pero no implica que lo sea en cualquier época y lugar, dependerá de las necesidades de la sociedad en que se inscribe. (Quiñonez J. et al., 2011, p. 27).

Es importante resaltar que la Embajada de Estados Unidos, cooperante del ISJUP, brindó apoyo financiero y acompañamiento para este proyecto.

A través de esta cooperación internacional, se contrató los servicios de un auditor externo, como consultor para la construcción de los

procedimientos, formatos y documentos del sistema de gestión de calidad y últimos acompañamiento en las etapas de la certificación ISO.

La certificación, es un sistema mediante el cual una tercera parte, independientemente de una relación contractual cliente – proveedor, da constancia por escrito, por medio de un sello, que un producto cumple con los requisitos establecidos, en un referencial. (Heredia, 2013, p. 79).

Construcción del Proyecto Sistema de gestión de calidad de ISJUP

En el mes de mayo del año 2019, iniciamos el PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS ISO Y PREPARACIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN DE ISO 9001:2015, que estuvo a cargo del auditor externo, contratado por la cooperación internacional de la Embajada de Estados Unidos.

ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de preparación de las normas internacionales habitualmente se realiza a través de los comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en una materia para la cual se haya establecido un comité técnico, tiene el derecho de estar representado en dicho comité. Las organizaciones internacionales, públicas y privadas, en coordinación con ISO, también participan en el trabajo. (Organización Internacional de Normalización, 2015, p. v)

Los beneficios potenciales para una organización de implementar un sistema de gestión de la calidad basado

en esta Norma Internacional son:

- a) la capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables;
- b) facilitar oportunidades de aumentar la satisfacción del cliente;
- c) abordar los riesgos y oportunidades asociadas con su contexto y objetivos;
- d) la capacidad de demostrar la conformidad con requisitos del sistema de gestión de la calidad especificados. (Organización Internacional de Normalización, 2015, p. vii)

El objetivo del proyecto era certificar los procesos de formación y educación continua de ISJUP bajo los requisitos de la norma ISO 9001:2015.

Es así como iniciamos, la elaboración de los mapas de proceso, caracterizaciones de proceso, confección de procedimientos y flujogramas.

Posteriormente ejecutamos los nuevos procedimientos de revisión por la dirección, Auditoría interna y el Tratamiento de hallazgos (No Conformidades), todos ellos procedimientos de la norma ISO.

Para el proceso de certificación ISO 9001:2015 pasamos por dos auditorías externas, denominadas Fase I y Fase II, obteniendo resultado aprobatorio y la recomendación que la certificación fuera tramitada.

Después de cumplir todas las etapas, en el mes de septiembre del año 2020, el ISJUP obtiene el certificado ISO 9001:2015, para el proceso de enseñanza aprendizaje en materia de formación académica, para los actores vinculados al sector justicia.

Planes para el futuro del SGC de ISJUP

Los planes futuros son mantener el sistema de gestión de calidad funcionando correctamente.

En el Plan operativo bienal 2022-2023, del Órgano Judicial se estableció como meta, para el producto 3ISJUP-5: Fortalecidos la cultura de calidad y el modelo de gestión del ISJUP, mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en Normas de Calidad ISO y de la RIAEJ, la recertificación del Sistema de Gestión de Calidad.

Cabe señalar que, el certificado ISO 9001:2015 del ISJUP, tiene vigencia hasta septiembre 2023.

La Alta Dirección del ISJUP hace esfuerzos por mantener la cultura organizacional de ISJUP en torno a la calidad, para esto se realizan sesiones de capacitación a los responsables de proceso y Alta Dirección, en temas de mejora continua, solución de hallazgos (no conformidades), gestión del cambio entre otros.

Además, otra meta del producto de calidad del plan operativo bienal es la participación activa en la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ), ente con el cual obtuvimos el Certificado del Sistema de gestión de Calidad NCR 1000:2015 de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales que certifica que el ISJUP dispone de sistema de gestión de la calidad conforme con la norma RIAEJ NCR 1000:2015 con respecto a los programas académicos de Técnico Superior de Formación Judicial y Administración Judicial, de fecha 25 de noviembre de 2019 y válido hasta el año 2023.

Conclusiones

De esta manera, queda en evidencia el crecimiento de la Escuela Judicial, hoy Instituto Superior de la Judicatura, durante estos años.

La adopción de un sistema de gestión de calidad, enfocado en procesos y apegado a las normas ISO, es una decisión estratégica que ha fortalecido la misión del ISJUP.

Finalmente, todo el esfuerzo de la institución, para la consolidación de este proyecto, permite que el ISJUP cuente con una estructura definida (organigrama), su planificación estratégica bianual como lo mandata el Órgano Judicial; tener definido los recursos

para el buen funcionamiento del instituto; una gestión documental con los procedimientos, formularios, documentos y manuales en uso, leyes y reglamentos vigentes.

Actualmente, el personal del ISJUP, está enfocado en la mejora continua y el apego a las normas, reglamentos y leyes establecidas.

De igual forma, la Alta dirección, del Instituto, manifiesta su compromiso con el sistema de gestión de calidad, asegurándose que se establezcan políticas y objetivos claros y el uso del enfoque a procesos, promoviendo la mejora continua.

Referencias bibliográficas

Quiñonez J., Mariño D., Moreno A. (2011). La gestión de la calidad en instituciones de educación básica y media en Colombia. GRIN Verlag.

González O., Arciniegas J. (2016). Sistemas de Gestión de Calidad. ECOE ediciones.

De Vries W. (2005). Calidad, eficiencia y evaluación de la Educación Superior. Editora Cristina Seco.

Heredia N. (2013). Gerencia de compras: La nueva estrategia competitiva. ECOE Ediciones.

Ley 53, 2015. Que regula la Carrera J. Gaceta N°27856-A (Panamá)

Resuelto N°. 6696 de 2015 (Ministerio de Educación). Por la cual se concede autorización de funcionamiento provisional por un año, como Centro de Educación Superior. Diciembre 29 de 2015. (Panamá)

Resuelto 2207 de 2017 (Ministerio de Educación). Por la cual se autoriza el funcionamiento definitivo como Centro de Educación Superior. Mayo 17 de 2017. (Panamá).

Organización Internacional de Normalización. (2015). Norma Internacional ISO 9001. www.iso.org

Ingeniera Claudia Margarita Zambrano de Marín

Coordinador de Planes y Programas en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Dr. Cesar Augusto Quintero Correa. Responsable del Sistema de Gestión de Calidad de ISJUP.

Licenciatura en Ingeniería Industrial, Universidad Tecnológica de Panamá

(UTP). Especialista en Alta Gerencia por la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP). Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos, Universidad Latinoamericana de Ciencias y Tecnología (ULACIT).