



**SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS**



MANUAL DE PUESTOS INSTITUCIONAL

2020

AUTORIDADES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

S.E. Luis Ramón Fábrega Sánchez
Presidente

H.M. Ángela Russo de Cedeño
Vicepresidenta

SALA PRIMERA DE LO CIVIL

H.M. Ángela Russo de Cedeño
Presidenta

H.M. Hernán De León Batista

H.M. Olmedo Arrocha Osorio

Licda. Sonia de Castroverde
Secretaria

SALA SEGUNDA DE LO PENAL

H.M. María Eugenia López Arias
Presidenta

H.M. José E. Ayú Prado Canals

H.M. Maribel Cornejo Batista

Licda. Elvia Vergara
Secretaria

SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

H.M. Luis Ramón Fábrega Sánchez
Presidente

H.M. Cecilio Cedalise Riquelme

H.M. Carlos Alberto Vásquez

Licda. Katia Rosas
Secretaria

SALA CUARTA DE NEGOCIOS GENERALES

S.E. Luis Ramón Fábrega Sánchez
Presidente de la Corte Suprema de Justicia

H.M. Ángela Russo de Cedeño
Presidenta de la Sala Primera de lo
Civil

H.M. María Eugenia López Arias
Presidenta de la Sala Segunda de
lo Penal

Licda. Yanixsa Yuen
Secretaría General



**SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS**

**Mag. Margarita Ibets Centella González
Presidenta del Consejo de Administración de la Carrera Judicial**

**Dra. Vielsa Ríos
Presidenta del Consejo de Administración de la Carrera Administrativa
Judicial**

**Mgter. Matilde Alvarenga de Apolayo
Presidenta del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa
Pública**

**Licda. Mercedes de Mendizábal
Secretaria Técnica de Recursos Humanos**

**Licda. Nahir de León
Subsecretaria Técnica de Recursos Humanos**

**Licda. Anayansi Moreira Ponce
Directora de Estudios de Recursos Humanos**

Personal Técnico:

**Licda. Cedeño, Darvy
Carrera Judicial**

**Licda. Sánchez, Karla
Carrera Administrativa Judicial**

**Ing. García, Ariela
Carrera de la Defensa Pública**

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
Base Legal.....	ii
Misión, Visión y Valores Institucionales.....	iv
Objetivos del Manual de Puestos Institucional.....	v
Finalidad.....	v
Alcance.....	v
Disposiciones Generales Administrativas.....	vi
Organigrama Analítico.....	2
Carrera Judicial.....	3
Carrera Administrativa Judicial.....	9
Carrera de la Defensa Pública.....	12
Marco Conceptual.....	15
Lista de Cargos	18
Glosario.....	26

INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES LEGALES Y FORENSES

ÓRGANO JUDICIAL

INTRODUCCIÓN

El presente Manual de Puestos Institucional basado en la Ley 53, que regula la Carrera Judicial, tiene como propósito la adecuada identificación de los requisitos de puestos y las competencias requeridas para el desempeño de los mismos, así como la descripción de las responsabilidades y obligaciones específicas de los diferentes puestos de la Carrera Judicial, Carrera Administrativa Judicial y la Carrera de la Defensa Pública.

Este manual constituye una herramienta administrativa útil para orientar las acciones de reclutamiento, selección, integración, formación, evaluación del desempeño, clasificación, remuneración, ascensos, salud, seguridad y otras acciones relativas a la gestión del Recurso Humano en la búsqueda de la excelencia en la prestación del servicio por parte de este Órgano del Estado.

De conformidad con lo establecido en la Ley 53, artículo 10, corresponderá a la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia la creación de puestos de acuerdo a la estructura organizacional del Órgano Judicial.

Con base a la Ley 53 del 27 de agosto de 2015, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, a través de la Dirección de Estudios, tiene la responsabilidad de revisar anualmente los puestos existentes con el fin de recomendar los ajustes y modificaciones que se requieran, según las necesidades de la institución y su competitividad de acuerdo con las ofertas homologables del entorno.

MINISTERIO DEL PODER JUDICIAL
**ÓRGANO
JUDICIAL**

BASE LEGAL

El Manual de Puestos Institucional se fundamenta en:

- Constitución Política de la República de Panamá
- Código Judicial de la República de Panamá.
- Código Agrario de la República de Panamá.
- Código de la Familia de la República de Panamá.
- Código Procesal Penal de la República de Panamá.
- Código de Trabajo de la República de Panamá.
- Ley N° 22 30 de enero de 1961, Gaceta Oficial 14,341 del viernes 3 de marzo de 1961, las disposiciones en la Ciencia Agropecuaria.
- Ley 8 del 30 de marzo de 1982, reformada por la Ley 11 del 23 de mayo de 1986 se crea el Juez del Tribunal Marítimo.
- Ley 11 de 23 de mayo de 1986, por la cual se modifica la Ley 8 de 30 de marzo de 1982.
- Ley 40 de 26 de agosto de 1999 del Régimen Especial de Responsabilidad Penal para la Adolescencia.
- Ley N° 59 de 5 de diciembre de 2001 que adiciona, sobre jurisdicción Laboral.
- Ley N° 14 de 18 de mayo de 2007, que adopta el Código Penal, Gaceta Oficial N° 26,519 de 26 de abril de 2010.
- Ley 45 de 31 de octubre de 2007, modificada por las Leyes: Ley 29 del 2 de junio del 2008 y Ley 14 de 20 de febrero de 2018.
- Ley N° 63 de 28 de agosto de 2008, que adopta el Código Procesal Penal, Gaceta Oficial 26114 del 29 de agosto de 2008.
- Ley N°.12 de 23 de enero de 2009, "Que reforma la Ley 8 de 1982 y dicta normas de Procedimiento Marítimo."
- Ley 55 del 23 de mayo de 2011, Jurisdicción Agraria que adopta El Código Agrario de la República de Panamá se crea el Juez Agrario.
- Ley 42 de 7 de agosto de 2012, artículo 43 Ley General de Pensiones alimenticias (G. O. N°27095 de 8 de agosto de 2012).

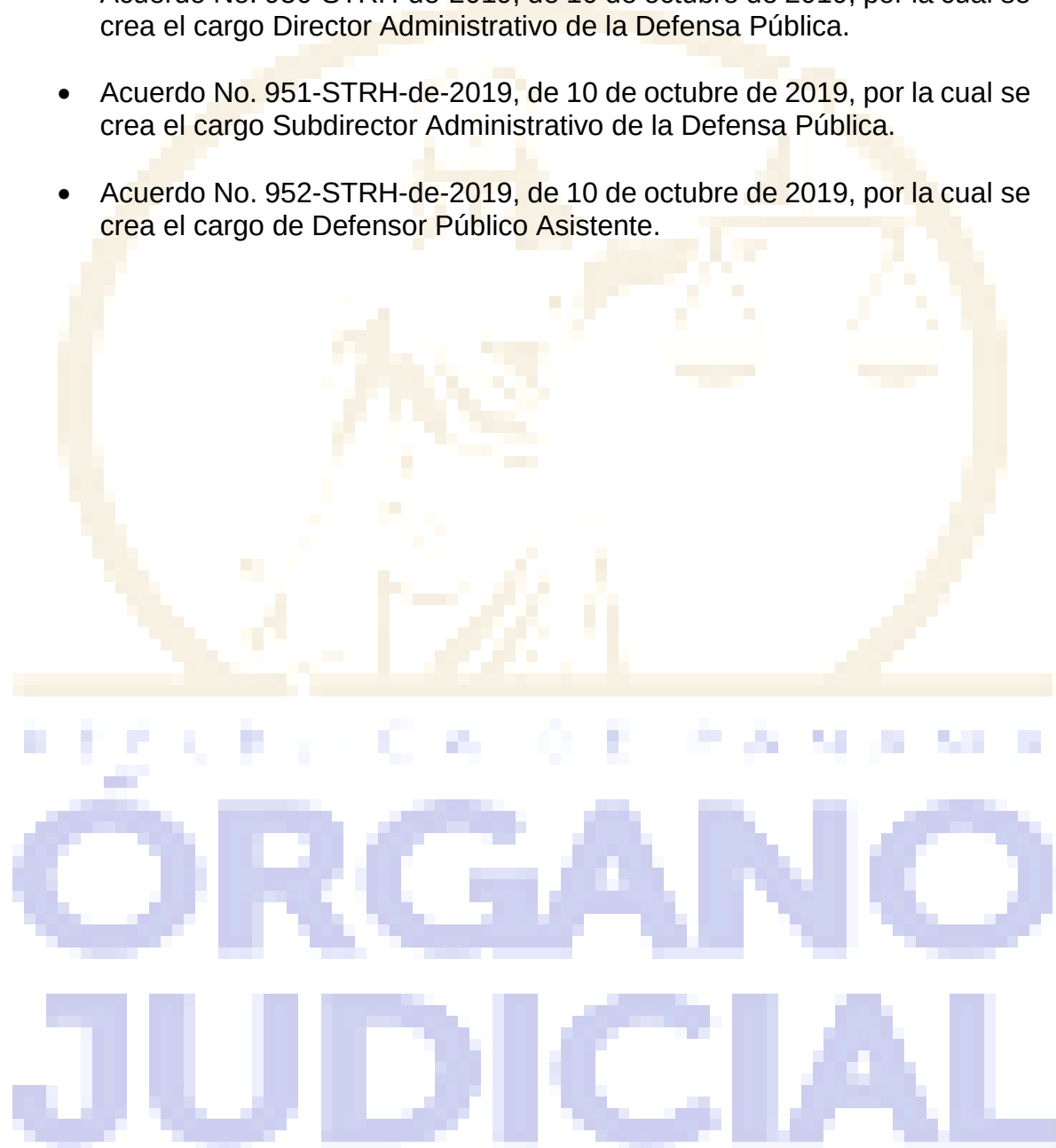
- Ley N°46 de 17 de julio de 2013, Ley General de Adopciones de la República de Panamá (G. O. N°27332-A de 17 de julio de 2013).
- Ley 53 del 27 de agosto de 2015, que regula la Carrera Judicial.
- Normas Generales de Administración Presupuestaria de la Ley que dicta el Presupuesto General del Estado.
- Resolución de Gabinete 164 de 24 de julio de 1997 por el cual se adopta el sistema de clasificación y retribución de puesto, para la incorporación a las instituciones y servidores públicos en funciones al régimen de carrera administrativa y se dictan otras medidas.
- Resolución de Gabinete N°73 (De 7 de mayo de 1998) se aprueba el Manual General de Clases Ocupacionales que regirá en el Sector Público Panameño.
- Acuerdo N° 1 de 14 de diciembre de 2018, que aprueba el Reglamento de la Carrera Judicial.
- Acuerdo N°1 del 2 de septiembre de 2019 que aprueba el reglamento de la Carrera de la Defensa Pública.
- Acuerdo de 2019, por la cual se reglamenta la Carrera Administrativa Judicial.
- Acuerdo N° 9 de 12 agosto de 1992, de la Sala Cuarta de Negocios Generales, que considera la Estructuración del Área Administrativa a través de la creación de nuevas secretarías, direcciones, reubicación de departamentos, despachos, secciones y unidades y la atribución de sus funciones.
- Acuerdo N° 12 de 13 de agosto de 1992 de la Corte Suprema de Justicia, se crea el cargo de Asistente de Juez y Asistente de Magistrado.
- Acuerdo N°. 201 de 1998, por el cual se crea la Dirección de Asesoría Legal.
- Acuerdo N° 101 de 12 de abril de 2002, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, se crea la Dirección Ejecutiva Nacional de Servicios Comunes.
- Acuerdo No. 267 de 30 de junio de 2005, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, por el cual se crea la Secretaría de Comunicación.
- Acuerdo No. 251 del 31 de mayo del 2006, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, que crea la Secretaría Técnica de Modernización y Desarrollo Institucional.

- Acuerdo No. 252 de 31 de mayo de 2006, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, por el cual se crea la Dirección Nacional de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos del Órgano Judicial.
- Acuerdo No. 265-A del 7 de junio de 2006, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, por medio del cual se crea la Dirección de Seguridad del Órgano Judicial.
- Acuerdo No. 273 del 15 de mayo de 2008. por el cual se crea la Dirección de Asuntos Penitenciarios.
- Acuerdo No. 740 de 25 de noviembre de 2008, que modifica el Acuerdo N°265-B de 7 de junio de 2006, mediante el cual se crea la Dirección de Protocolo y Relaciones Internacionales.
- Acuerdo No. 626 del 15 de octubre de 2009 aprueba la Política Institucional.
- Acuerdo No. 682 de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Secretario Técnico de Recursos Humanos.
- Acuerdo No. 683-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Subsecretario Técnico de Recursos Humanos.
- Acuerdo No. 684-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Estudios de Recursos Humanos.
- Acuerdo No. 685-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Selección de Recursos Humanos.
- Acuerdo No. 686-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Gestión Administrativa.
- Acuerdo No. 687-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Gestión del Desempeño.
- Acuerdo No. 688-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Bienestar del Servidor Judicial.
- Acuerdo No. 689-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el cargo de Director Nacional de Servicios Comunes.
- Acuerdo No. 690-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Director Administrativo de Auditoría Judicial.
- Acuerdo No. 691-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Subdirector Administrativo de Auditoría Judicial.

- Acuerdo No. 692-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el Magistrado de Tribunal Superior Civil.
- Acuerdo No. 693-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el cargo de Magistrado de Tribunal Superior de Familia.
- Acuerdo No. 694-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Magistrado de Tribunal Superior de Niñez y Adolescencia.
- Acuerdo No. 695-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por el cual se crea el cargo de Magistrado de Tribunal Superior de Trabajo.
- Acuerdo No. 696-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el cargo de Defensor Público Civil.
- Acuerdo No. 697-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el cargo de Defensor Público Agrario.
- Acuerdo No. 698-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el cargo de Defensor Público de Familia y Menores.
- Acuerdo No. 699-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el cargo de Defensor Público Adolescentes.
- Acuerdo No. 700-STRH-de-2019, de 5 de agosto de 2019, por la cual se crea el cargo de Defensor Público Adjunto.
- Acuerdo No. 927-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Coordinador del Centro de Comunicaciones Judiciales (C.C.J.)
- Acuerdo No. 928-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Coordinador para los Centros de Custodia de Expedientes Vigentes (C.C.C.E.V.)
- Acuerdo No. 929-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Coordinador del Registro Único de entrada (R.U.E.)
- Acuerdo No. 930-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el defensor de la Víctima del Delito.
- Acuerdo No. 931-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Magistrado Especial de Integridad y Transparencia.
- Acuerdo No. 932-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Magistrado Investigador Especial de Integridad y Transparencia.
- Acuerdo No. 933-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Magistrado de Tribunal de Apelaciones Marítimas.

- Acuerdo No. 934-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Magistrado del Tercer Tribunal Superior de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor.
- Acuerdo No. 935-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Juez Penal de Adolescente.
- Acuerdo No. 936-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Juez de Circuito de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor.
- Acuerdo No. 937-STRH-de -2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Juez Municipal de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor.
- Acuerdo No. 938-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Juez Seccional de Familia.
- Acuerdo No. 939-STRH-de-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Juez Agrario.
- Acuerdo No. 940-STRH-de - 2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el Juez de Niñez y Adolescencia.
- Acuerdo No. 941-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos.
- Acuerdo No. 942-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Sub-director de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos.
- Acuerdo No. 943-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Protocolo y Relaciones Internacionales.
- Acuerdo No. 944-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Director de Seguridad.
- Acuerdo No. 945-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Jefe del Departamento de Asuntos Jurídicos Internacionales.
- Acuerdo No. 946-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Director Administrativo de Estadísticas del Órgano Judicial.
- Acuerdo No. 947-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Subdirector Administrativo de Estadísticas del Órgano Judicial.

- Acuerdo No. 948-STRH-DE-2019 de 10 de octubre de 2019, por el cual se crea el cargo de Sub-secretario Administrativo de la Corte Suprema de Justicia.
- Acuerdo No 949-STRH-de-2019, de 10 de octubre de 2019, por la cual se crea el cargo Defensor Especial de Integridad y Transparencia.
- Acuerdo No. 950-STRH-de-2019, de 10 de octubre de 2019, por la cual se crea el cargo Director Administrativo de la Defensa Pública.
- Acuerdo No. 951-STRH-de-2019, de 10 de octubre de 2019, por la cual se crea el cargo Subdirector Administrativo de la Defensa Pública.
- Acuerdo No. 952-STRH-de-2019, de 10 de octubre de 2019, por la cual se crea el cargo de Defensor Público Asistente.



ÓRGANO JUDICIAL

MISIÓN INSTITUCIONAL:

Decidir los conflictos en forma independiente, rápida y confiable, asegurando el respeto a la Constitución y las Leyes de la República, la protección de las libertades y garantías ciudadanas, la convivencia pacífica y la defensa de los valores esenciales de la democracia.

VISIÓN INSTITUCIONAL:

Somos una Organización comprometida con la solución de los conflictos de modo independiente, eficiente, confiable e imparcial, para contribuir a la construcción de un futuro de paz y prosperidad para la Nación, al igual que a la consolidación de la democracia y el estado social y constitucional de derecho.

VALORES INSTITUCIONALES:

Integridad, Efectividad, Transparencia y Rendición de Cuentas

REPUBLICA DE COLOMBIA
ÓRGANO
JUDICIAL

OBJETIVOS DEL MANUAL DE PUESTOS INSTITUCIONAL

Objetivo General:

Contar con un documento que describa los requisitos mínimos para ocupar un cargo en el Órgano Judicial.

Objetivos Específicos:

- Establecer una clasificación de puestos para cada carrera.
- Facilitar el proceso de reclutamiento y selección de personal del Órgano Judicial.
- Propiciar la capacitación al servidor judicial.
- Contribuir en el proceso de certificación y recertificación de competencias.
- Orientar los procesos de Evaluación del Desempeño.

FINALIDAD

El presente Manual de Puestos Institucional, permite el conocimiento de los requisitos mínimos y competencias exigidas para cada cargo, estableciendo con claridad las funciones asignadas a dicho cargo.

ALCANCE

El ámbito de aplicación del presente manual comprende a todo servidor judicial a nivel nacional; a toda persona que aspire a ocupar un cargo judicial dentro del Órgano Judicial y a todos aquellos encargados de la ejecución de cada uno de los procedimientos establecidos para los fines previstos en la Ley 53 del 27 de agosto de 2015.

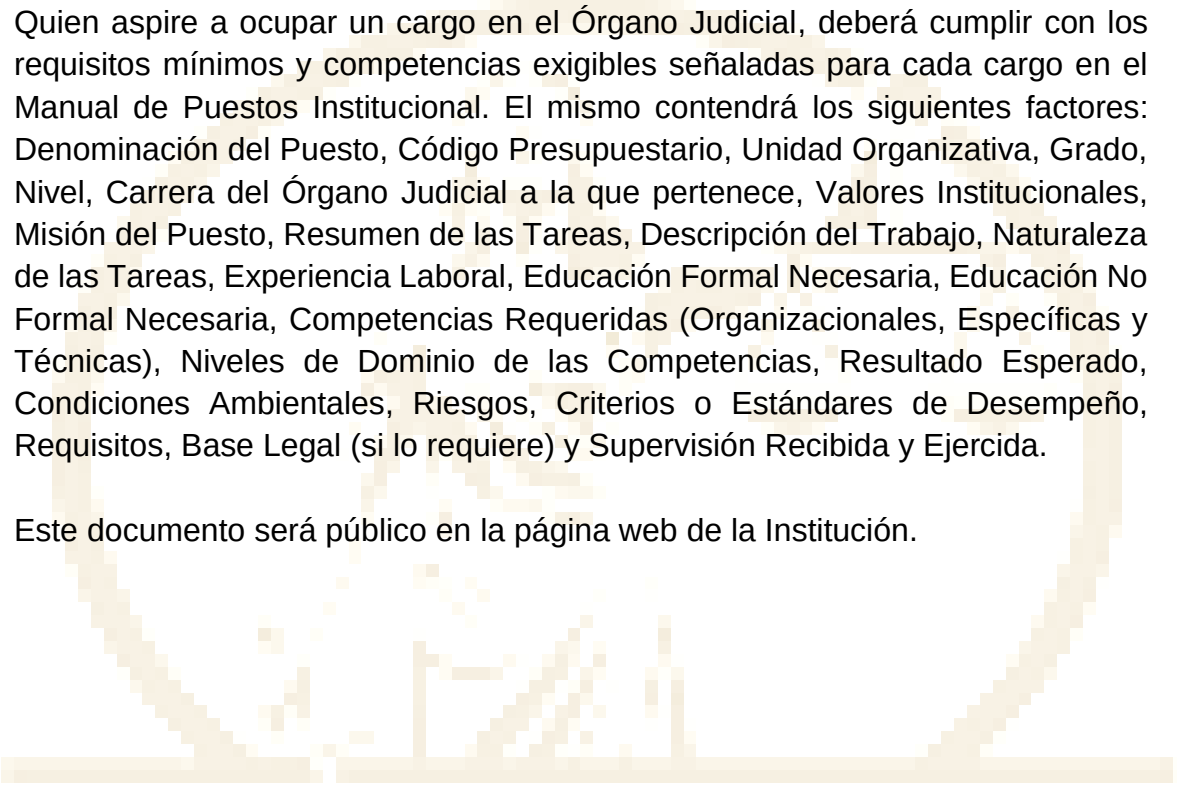
ÓRGANO JUDICIAL

DISPOSICIONES GENERALES ADMINISTRATIVAS

El Manual de Puestos Institucional resulta de la aplicación de un sistema efectivo de análisis que brinda información confiable sobre la institución, las unidades de trabajo y los miembros del Órgano Judicial.

Quien aspire a ocupar un cargo en el Órgano Judicial, deberá cumplir con los requisitos mínimos y competencias exigibles señaladas para cada cargo en el Manual de Puestos Institucional. El mismo contendrá los siguientes factores: Denominación del Puesto, Código Presupuestario, Unidad Organizativa, Grado, Nivel, Carrera del Órgano Judicial a la que pertenece, Valores Institucionales, Misión del Puesto, Resumen de las Tareas, Descripción del Trabajo, Naturaleza de las Tareas, Experiencia Laboral, Educación Formal Necesaria, Educación No Formal Necesaria, Competencias Requeridas (Organizacionales, Específicas y Técnicas), Niveles de Dominio de las Competencias, Resultado Esperado, Condiciones Ambientales, Riesgos, Criterios o Estándares de Desempeño, Requisitos, Base Legal (si lo requiere) y Supervisión Recibida y Ejercida.

Este documento será público en la página web de la Institución.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
ÓRGANO
JUDICIAL

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	MPI-STRRHH/DERRHH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL DE PUESTOS INSTITUCIONAL	Revisión	00
		Página:	1 de 19
Elaborado por: Karla Sánchez, Darvy Cedeño y Ariela García	Recomendado/Autorizado por: Licenciada Anayansi Moreira Ponce	Aprobado por: Licenciada Mercedes de León de Mendizábal	

MANUAL DE PUESTOS INSTITUCIONAL

REPUBLICA DEL PARAGUAY
ÓRGANO JUDICIAL



SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS

MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS

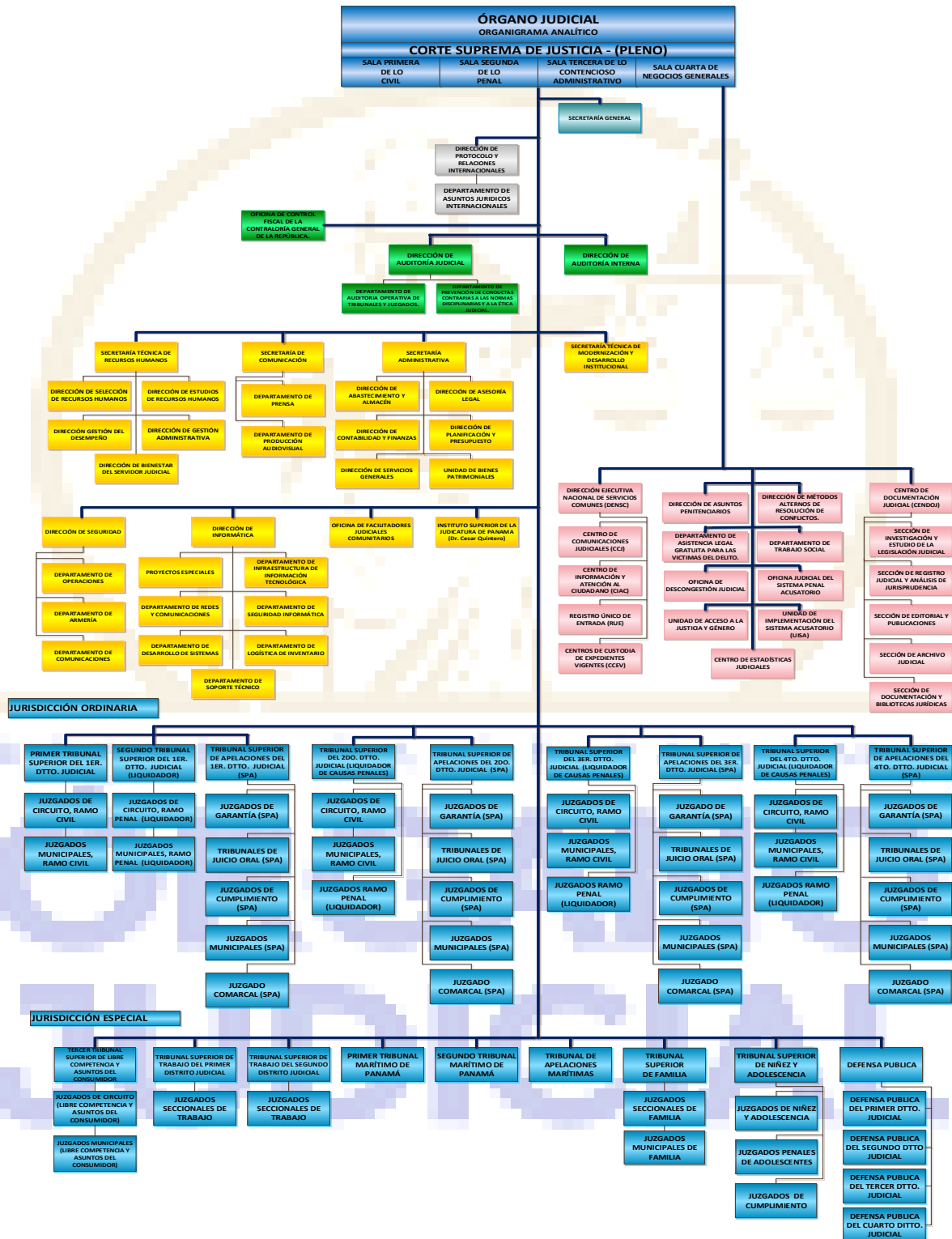
Código STRH-001

Fecha emisión: Noviembre 2020

Revisión 00

Página: 2 de 19

ORGANIGRAMA ANALÍTICO



• Relación de autoridad, mando y comunicación

Órgano Judicial
Dirección de Planificación y Presupuesto
Departamento de Organización Administrativa
Carmen Sánchez W./ Analista de Organización y S.A.
Revisado: Octubre 2019

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	3 de 19

CARRERA JUDICIAL

La Carrera Judicial de acuerdo a lo señalado a la Ley 53, establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades del servidor judicial como jueces y magistrados cualquiera que sea su categoría o grado, al igual que el personal de apoyo judicial que es considerado servidor judicial y que desempeña su labor en los Tribunales y Juzgados donde se administra justicia, que es el principal objetivo del Órgano Judicial, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de sus funciones.

Ámbito de aplicación. La Carrera Judicial Ley 53 art. 97.

1. Los magistrados y jueces
2. El personal de apoyo judicial y auxiliar especializado

El personal de secretaría y de servicio inmediatamente adscrito a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que incluye escribientes, asistentes, conductores, citadores y porteros, así como asistentes de magistrados y jueces en general y sus secretarios ejecutivos, serán de libre nombramiento y remoción.

Principios de la Carrera Judicial Ley 53 art. 98.

1. La Carrera Judicial se fundamenta en los principios consignados en la Constitución Política en los principios generales de la carrera del Órgano Judicial y además, en los siguientes:
2. Transparencia en todos los procedimientos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño.
3. Publicidad de todos los procedimientos que genere el Sistema de Carrera Judicial.
4. Igualdad de oportunidades para aspirantes a cargos judiciales que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo respectivo y superen las pruebas y cursos correspondientes.
5. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves.
6. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	4 de 19

7. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
8. Reconocimiento a la excelencia en la prestación de servicio de Administración de Justicia.



	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	5 de 19

CATEGORÍA DE CARGOS JUDICIALES

Se entenderá por categoría de cargos, los niveles del mismo, a razón de la instancia en donde desempeñan sus funciones. Los cargos judiciales se clasifican en las siguientes categorías:

1. **Categoría IV.** Corresponden a los cargos desempeñados en las instancias jurisdiccionales con mando y jurisdicción en toda la República, salvo las excepciones previstas en la Ley. (Sala)
2. **Categoría III.** Corresponden a los cargos desempeñados en las instancias jurisdiccionales con mando y jurisdicción en dos o más provincias. (Magistrados Tribunales)
3. **Categoría II.** Corresponden a los cargos desempeñados en las instancias jurisdiccionales con mando y jurisdicción en una sola provincia. (Jueces–Circuito Seccionales).
4. **Categoría I.** Corresponden a los cargos desempeñados en las instancias jurisdiccionales con mando y jurisdicción en un solo distrito de provincia. (Municipales).

No forman parte de las carreras públicas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 307 de la Constitución Política de la República de Panamá, el personal de secretaría y de servicio inmediatamente adscritos a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera.

Categorías de los cargos de magistrados y jueces Ley 53 art. 103.

1. Magistrado de Tribunal Superior o de Apelaciones.
2. Juez de circuito o seccional, de garantías, de juicio o de cumplimiento.
3. Juez municipal o comarcano.

Las categorías de los magistrados y jueces, en orden ascendente, para los fines de traslado y ascenso en la Carrera Judicial, son las siguientes:

1. **Categoría tres**, para Magistrados de Tribunal Superior o de Apelaciones o sus equivalentes.
2. **Categoría dos**, para Jueces de Circuito o Seccional, de garantías, de juicio, de cumplimiento o sus equivalentes.
3. **Categoría uno**, para Jueces municipales o comarcanos o sus equivalentes.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	6 de 19

CRITERIO DE LA ESPECIALIDAD DE LA CARRERA JUDICIAL.

De conformidad con la Ley que regula la Carrera Judicial, la especialidad se determina por siete criterios específicos que analizan el historial académico y profesional del aspirante. Cada criterio genera una puntuación independiente y acumulable en las distintas especialidades.

En lo judicial, existen tantas especialidades como jurisdicciones compongan al Órgano Judicial. Dentro de las especialidades, sin detrimento de las que en el futuro se constituyan por Ley, se aprecian actualmente las siguientes:

1. Agrario.
2. Civil.
3. Familia.
4. Laboral.
5. Libre Competencia y Asuntos del Consumidor.
6. Marítimo.
7. Niñez y Adolescencia.
8. Penal de Adolescentes.
9. Penal.
10. Integridad y Transparencia.

En los casos de juzgados municipales, comarcanos, de circuito y seccionales de competencia mixta, la especialidad se integra por el histórico académico y profesional del servidor judicial en cada una de las áreas de su competencia, que generarán un puntaje independiente por materia, lo que les permitirá optar por cualquiera de las áreas de su conocimiento o competencia en que tenga una mayor ponderación. Para tales efectos, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial deberá solicitar a la unidad nominadora respectiva la certificación en la que esta consigne las materias o especialidades que conoce o tiene competencia el despacho mixto respectivo.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	7 de 19

Cargos de Apoyo Judicial y de Auxiliares Especializados que formen parte de equipos interdisciplinarios al servicio de alguna jurisdicción.

Se entenderá por cargos de apoyo judicial y de auxiliares especializados que formen parte de equipos interdisciplinarios al servicio de alguna jurisdicción, aquellos que, por la naturaleza de sus funciones e idoneidad, su actuación incide directamente en la actividad jurisdiccional.

Por tanto, se encuentran dentro del presente rango de cargos de apoyo judicial y auxiliares especializados, a los siguientes:

1. Secretarios Judiciales.
2. Oficiales Mayores.
3. Alguaciles Ejecutores.
4. Escribientes.
5. Estenógrafos.
6. Notificadores Judiciales.
7. Porteros.
8. Directores de las Oficinas Judiciales.
9. Coordinadores de Trámite de las Oficinas Judiciales.
10. Coordinadores de Gestión Administrativa de las Oficinas Judiciales.
11. Auxiliares de las Oficinas Judiciales.
12. Orientadores y Conciliadores que formen parte de equipos interdisciplinarios al servicio de alguna jurisdicción.
13. Trabajadores Sociales que formen parte de equipos interdisciplinarios al servicio de alguna jurisdicción.
14. Médicos Psiquiatras que formen parte de equipos interdisciplinarios al servicio de alguna jurisdicción.
15. Psicólogos que formen parte de equipos interdisciplinarios al servicio de alguna jurisdicción.
16. Agrónomos y topógrafos al servicio permanente de alguna jurisdicción.
17. Defensores de las Víctimas del Departamento de Asistencia Legal Gratuito para las Víctimas del Delito.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	8 de 19

18. Dirección Ejecutiva Nacional de Servicios Comunes (Centro de Comunicaciones Judiciales, Registro Único de Entrada, Centro de Custodia de Expedientes Vigentes).

19. Traductores de señas adscritos a la Unidad de Acceso a la Justicia y Género.

20. Cualquier otro cargo que sea creado de conformidad con la Ley.



	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	9 de 26

CARRERA ADMINISTRATIVA JUDICIAL

La Carrera Administrativa Judicial es el conjunto de principios, normas y procedimientos aplicables a los servidores judiciales que laboran en las dependencias administrativas del Órgano Judicial, con el fin de facilitar y optimizar la función esencial de Administración de Justicia por los tribunales y juzgados de la República.

Creación de la Carrera Administrativa Judicial Ley 53 art. 120.

Se crea la Carrera Administrativa Judicial de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, cuyos destinatarios son los servidores que laboran en las dependencias administrativas del Órgano Judicial con el fin de facilitar y optimizar la función esencial de Administración de Justicia por los tribunales y juzgados de la República.

La Carrera Administrativa Judicial, regulará el reclutamiento, selección, traslado, promoción, evaluación y desvinculación de todos los servidores administrativos judiciales, excepto aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, no forman parte de esta Carrera.

Principios rectores Ley 53 art. 121.

La Carrera Administrativa Judicial se soporta en los principios rectores de todas las carreras del Órgano Judicial, y en los siguientes:

1. Transparencia y publicidad en todos los procedimientos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño de los servidores administrativos judiciales.
2. Igualdad de oportunidades para aspirantes a cargos administrativos que reúnan los requisitos exigidos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del cargo al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los cargos que se desempeñen, diseñada en función de las competencias claves para el éxito del Órgano Judicial.
4. Conciencia permanente de que el fin de la función administrativa judicial es contribuir, efectivamente, a la realización de la Administración de Justicia por los tribunales y juzgados de la República.
5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	10 de 19

6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del Servicio Administrativo Judicial.
8. Respeto a la diversidad e identidad cultural de los grupos humanos.

Miembros de la Carrera Administrativa Judicial Ley 53 art. 125.

Son miembro de la Carrera Administrativa Judicial el personal profesional, técnico, y operativo que labora en las áreas administrativas del Órgano Judicial.

No forman parte de la Carrera Administrativa Judicial:

- Los Secretarios y Subsecretarios.
- Los Directores y Subdirectores.
- Los Coordinadores.

Los cargos enumerados son de libre nombramiento y remoción.

Cargos administrativos judiciales

Se entenderá por cargos administrativos judiciales los puestos de trabajo a través de los cuales los servidores administrativos judiciales desempeñan las tareas asignadas.

Categoría de los cargos de los servidores administrativos judiciales, al servicio de alguna dependencia, unidad o área administrativa.

Es el conjunto de cargos con características comunes a los que se les asigna una jerarquía preestablecida.

Para determinar la categoría a la que corresponde cada cargo de los servidores administrativos judiciales, es necesario que se identifique, a través de análisis de recursos humanos: La complejidad del trabajo, la formación necesaria, la experiencia requerida, la supervisión recibida y ejercida, y cualquier otro factor del cargo, que den cuenta de las características de este y que permita agruparlo.

Clasificación de cargos

Los cargos administrativos judiciales, se clasificarán de acuerdo a las categorías:

- **Categoría I:** Cargos técnicos-operativos, con funciones esencialmente rutinarias que requieren de poca formación y experiencia.
- **Categoría II:** Cargos especializados de bajo nivel gerencial o con autonomía para desempeñar sus funciones.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	11 de 19

- **Categoría III:** Cargos especializados de mediano nivel gerencial, que requieren una capacidad analítica, creatividad, capacidad de solucionar problemas técnicos de mediana complejidad.

El servidor administrativo judicial ingresará a la categoría que corresponda, según el cargo sometido a concurso y ascenderá a las categorías superiores con base en la experiencia, conocimientos, capacitación y méritos debidamente acreditados en los correspondientes manuales de puestos.



	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	12 de 19

CARRERA DE LA DEFENSA PÚBLICA

Carrera de la Defensa Pública Ley 53 Art. 129.

Con el objeto de brindar el servicio público de asesoría y defensa jurídica a quienes por su situación económica lo requieran, se crea la Carrera de la Defensa Pública, basada en un sistema de méritos para el reclutamiento, selección, traslado, evaluación del desempeño, incentivos, suplencias y régimen disciplinario de servidores de la Defensa Pública y su personal de apoyo, con el objeto de conservar y atraer en su estructura un recurso humano independiente, técnico y comprometido con el acceso a la justicia ya la salvaguarda de las garantías fundamentales. Los defensores públicos devengarán el mismo sueldo de los magistrados y jueces ante quienes actúen. Corresponderá a cada defensor público nombrar a su personal de apoyo, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 53 del 27 agosto de 2015.

Principios rectores de la Carrera de la Defensa Pública. Ley 53 Art. 132

La Carrera de la Defensa Pública se fundamenta en los principios consignados a continuación:

1. Transparencia y publicidad en todos los procedimientos de selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño de los servidores de la Defensa Pública.
2. Igualdad de oportunidades para aspirantes que reúnan los requisitos exigidos por la Ley y el Manual de Puestos, exhiban las competencias claves que requiera el desempeño del puesto al que aspiren y superen las pruebas y cursos correspondientes.
3. Garantía de defensa profesional y de alta calidad a los destinatarios de este beneficio.
4. Formación obligatoria, actualizada y permanente en las especialidades de los puestos que se desempeñen.
5. Sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido.
6. Acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.
7. Reconocimiento a la excelencia en la prestación del servicio de Administración de Justicia.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	13 de 19

CRITERIOS DE LA ESPECIALIDAD.

En la Defensa Pública sin detrimento que en el futuro se creen por Ley nuevas, se tiene las siguientes especialidades

1. Adolescente.
2. Agrario.
3. Civil.
4. Integridad y Transparencia.
5. Familia y Menores.
6. Penal.

CATEGORÍA DE CARGOS DE LA DEFENSA PÚBLICA

Se entenderá por categoría de cargos, los niveles del mismo, a razón de la instancia en donde desempeñan sus funciones.

Categorías de Cargos de Defensores son las siguientes:

1. Categoría cuatro (4), para defensores público distritales.
2. Categoría tres (3), para defensores público circuitales.
3. Categoría dos (2), para defensores público adjuntos.
4. Categoría uno (1), para defensores público asistentes.

CARGOS DE APOYO DE LA DEFENSA PÚBLICA

Aquellos que a continuación se detallan:

1. Administrador de la Defensa Pública.
2. Analista informático.
3. Asistente abogado.
4. Asistente ejecutivo.
5. Asistente legal de campo.
6. Ayudante general
7. Conductor
8. Médico Forense
9. Mensajero externo.
10. Psicólogo.
11. Recepcionista
12. Trabajador Social.
13. Secretaria Ejecutiva
14. Secretaria.

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	14 de 19

Categorías de Cargos Apoyo de la Defensa Pública son las siguientes:

- **Categoría I:** Cargos técnicos-operativos, con funciones esencialmente rutinarias que requieren de poca formación y experiencia.
- **Categoría II:** Cargos especializados de bajo nivel gerencial o con autonomía para desempeñar sus funciones.
- **Categoría III:** Cargos especializados de mediano nivel gerencial, que requieren una capacidad analítica, creatividad, capacidad de solucionar problemas técnicos de mediana complejidad.

Nivel de competencias:

El nivel de competencia exigible en los cargos de Carrera Judicial, Carrera Administrativa Judicial y Defensa Pública debe ser como un mínimo el nivel satisfactorio.

Nivel	Descripción de Nivel
Satisfactorio	Desempeño que se ajusta a la competencia evaluada. Es un desempeño esperado en las personas por tener la experiencia y conocimiento necesarios para ejecutar las funciones del puesto.

**ORGANO
JUDICIAL**

 ÓRGANO JUDICIAL	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	15 de 19

MARCO CONCEPTUAL

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	Se refiere al título con el que se identifica el cargo que desempeña el servidor judicial.	CÓDIGO PRESUPUESTARIO	Código asignado al puesto en la estructura presupuestaria.
PERSONA O DEPENDENCIA A LA QUE ESTOS DEBEN REPORTARSE	Responde al Superior inmediato de la dependencia donde ha sido asignado.		
NIVEL	Importancia, dentro de la estructura de un puesto profesional en el Manual de Clases Ocupacionales de la Dirección General de Carrera Administrativa.		
CARRERA	Especifica las carreras a la cual pertenece el puesto.		
VALORES INSTITUCIONALES	Integridad, Efectividad, Transparencia y Rendición de Cuenta, los cuales refuerzan la difusión de los mismos dentro de la institución.		
MISIÓN DEL PUESTO	Es la descripción clara de la razón de ser del puesto o finalidad, indicándose su propósito, principios que orienta su actividad, y a qué o quiénes beneficia su labor.		
RESUMEN DE LAS TAREAS	Tiene como finalidad obtener una síntesis global del trabajo que se realiza en los puestos correspondientes.		
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO	Describe las principales tareas que se deben realizar en el puesto.		
NATURALEZA DE LAS TAREAS	Se refiere a la descripción de las tareas que corresponden a la clase ocupacional o tipo de puesto establecidos por la metodología Sistema de Clasificación y Retribución de Puesto (SICLAR), utilizado por la Dirección de Carrera Administrativa.		

	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	16 de 19

EXPERIENCIA LABORAL PREVIA	Se refiere al desempeño anterior que debe tener la persona para realizar el trabajo.
-----------------------------------	--

EDUCACIÓN FORMAL NECESARIA	Se refiere a los requerimientos de formación académica dentro del sistema formal de educación acreditados por niveles. Establece el tipo y el grado académico mínimo requerido para desempeñar de forma efectiva el trabajo que se realiza en el puesto.
-----------------------------------	--

EDUCACIÓN NO FORMAL NECESARIA	Se refiere a la formación adquirida fuera del sistema formal de educación el cual no implica un nivel académico acreditado. Comprende la formación continua, formación técnica en oficios y similares
--------------------------------------	---

COMPETENCIAS REQUERIDAS	Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones o conducta que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una labor o la capacidad efectiva para desarrollar una tarea plenamente identificada.
--------------------------------	---

NIVELES DE DOMINIO DE LAS COMPETENCIAS	Se refiere a los parámetros para la medición del dominio de las competencias, entre los que se encuentran los siguientes: • Sobresaliente: Desempeño que produce resultados más allá de lo esperado en la competencia evaluada. Son los mejores en la categoría. • Satisfactorio: Desempeño que se ajusta a la competencia evaluada. Es un desempeño esperado en las personas por tener la experiencia y conocimientos necesarios para ejecutar las funciones del puesto. • Regular: Desempeño que se ajusta mínimamente a la competencia evaluada. Es un desempeño en el que la persona no ha desarrollado la competencia de manera efectiva, para un desempeño satisfactorio, pero puede reforzar sus capacidades.
---	--

RESULTADOS ESPERADOS	Se refiere a los logros requeridos de acuerdo a los factores cuantitativos y cualitativos valorados en el sistema de evaluación de desempeño incluido en la Ley de Carrera Judicial.
-----------------------------	--

CONDICIONES AMBIENTALES	Describe las condiciones presentes en el entorno en el que se presta el servicio.
--------------------------------	---

RIESGOS	Posibilidad de que se produzca un accidente o cualquier tipo de siniestro que pueda provocar algún daño físico y/o psicológico.
----------------	---

 ORGANO JUDICIAL	SECRETARÍA TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE RECURSOS HUMANOS	Código	STRH-001
		Fecha emisión:	Noviembre 2020
	MANUAL INSTITUCIONAL DE PUESTOS	Revisión	00
		Página:	17 de 19

CRITERIOS O ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	Se refiere a los factores y calificación incluidos en el Sistema de Evaluación de Desempeño Institucional.
--	--

REQUISITOS	Se refiere a las condiciones establecidas, en las normas legales vigentes, maestrías, certificado de idoneidad y otros, necesarias para desempeñar el puesto.
-------------------	---

BASE LEGAL	Se refiere a las normas legales relacionadas con el cargo.
-------------------	--

SUPERVISIÓN	Se refiere a la función técnica administrativa de vigilancia o dirección recibida o ejercida por el servidor judicial en el desarrollo de sus tareas, orientadas a la correcta aplicación de las disposiciones, normas y procedimiento.
--------------------	---

Tipo de letra Arial 10.

INSTITUTO COSTARRICENSE DE
ORGANO JUDICIAL

GLOSARIO

1. **Manual de Puestos Institucional:** Documento que recopila las descripciones de los diferentes cargos con el que se le conoce a cada uno de los puestos dentro de la institución.
2. **Perfil:** Recopila los requisitos necesarios para el cumplimiento satisfactorio de las tareas dentro de la institución.
3. **Puesto:** Conjunto de tareas y responsabilidades permanentes, que requieren la atención de un servidor judicial durante la jornada de trabajo.
4. **Cargo:** Descripción específica de los deberes y responsabilidades de un puesto.
5. **Personal de Apoyo:** Es aquel servidor judicial que prestan apoyo de forma directa o indirecta en el desarrollo de los procesos jurídicos, en las distintas instancias judiciales dentro del Órgano Judicial.
6. **Personal Especializado:** Son todos aquellos servidores judiciales profesionales calificados de una determinada especialidad diferente del propio derecho, y que por su especialidad y competencias son solicitadas de manera continua y regular en las diferentes jurisdicciones en las que se requiere de su intervención.
7. **Competencia:** El conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una labor o la capacidad efectiva para desarrollar con éxito una tarea plenamente identificada.
8. **Especialidad:** Se entiende por especialidad aquella rama de una ciencia, arte o actividad, sobre la cual se poseen saberes, habilidades y destrezas necesarias para desempeñarla.
9. **Competencias Organizacionales (Habilidades y Comportamientos):** Comprende el conjunto de competencias conductuales que se requieren de todas las personas que prestan servicios como servidores judiciales.
10. **Competencias Específicas (Habilidades y Comportamientos):** Están relacionadas al rol que desempeñan los servidores judiciales dentro del Órgano Judicial; las mismas se asignan y son diferenciadas para el grupo ocupacional a que pertenece el puesto que desempeña la persona.
11. **Competencias Técnicas (Conocimientos y Destrezas):** Se refiere a los conocimientos y destrezas que se requieren que posean los ocupantes del puesto, para desempeñarse de forma exitosa en su trabajo. Estas competencias pueden ser adquiridas por medio de entrenamiento técnico, con la práctica, y son definidas generalmente de forma específica para cada puesto.