



República de Panamá
Órgano Judicial
Consejo Consultivo del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá,
Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP)

Acuerdo N. ° _____.
(de _____ de _____ de 2021)

**POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA CERTIFICACIÓN
Y RECERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y
LABORALES**

En la ciudad de Panamá, provincia de Panamá, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil veintiuno (2021), se reunieron los integrantes del Consejo Consultivo del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP).

Abierto el Acto, la Honorable Presidenta del Consejo Consultivo del ISJUP, Magistrada Eysa Emérita Escobar de Herrera, manifestó que el motivo de la sesión era considerar la aprobación del Reglamento para la Certificación y Recertificación de Competencias Profesionales y Laborales al que se refieren los artículos 6, 17, 19, 23, 24, 143 y demás concordantes de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, que regula la Carrera Judicial, con el claro objetivo de desarrollar el procedimiento a seguir para la valoración, por parte del Centro de Valoración del ISJUP, de las competencias organizacionales, específicas y técnicas de los servidores judiciales y de quienes aspiren a ingresar al Órgano Judicial.

Sometida a consideración la propuesta, esta recibió el voto unánime de los integrantes del Consejo Consultivo del ISJUP y, en consecuencia, se acordó su aprobación,

CONSIDERANDO

Que la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, que regula la Carrera Judicial tiene entre sus objetivos 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.

Que, entre los principios rectores de las carreras contenidos en la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, se establece: El ascenso y traslado por desempeño, antigüedad y méritos, lo que implica que los procesos de traslado y ascenso se desarrollarán tomando en cuenta el desempeño, la antigüedad y los méritos de cada aspirante. De igual manera, la demostración de méritos y competencias, con lo que los procedimientos de selección requieren de la acreditación de los antecedentes académicos y experiencia, la realización de concursos de oposición para cargos cardinales, las pruebas escritas, orales y prácticas, la valoración de competencias claves, los cursos de formación teórica y práctica y las entrevistas.

Que entre los objetivos y parámetros de los procedimientos de selección consagrados en el artículo 92 de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, se establece que los procedimientos de selección para el ingreso, traslado y ascenso o promoción en las carreras del Órgano Judicial garantizarán que los elegibles exhiban las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para que su desempeño en el puesto contribuya a alcanzar los objetivos institucionales.

Que es función del ISJUP certificar los conocimientos de quienes aspiren a ingresar al Órgano Judicial y de los servidores judiciales a través de la aplicación de pruebas teóricas y prácticas que permitan diagnosticar y establecer los niveles de competencia para cada cargo, que se utilizarán en los procesos de recursos humanos.

Que, para tales fines, la Ley 53 de 2015 creó el Centro de Valoración del ISJUP, a cuyo cargo se encuentra la certificación permanente de las competencias requeridas para el desempeño de los distintos puestos de trabajo de la institución, además de apoyar 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.

Que las certificaciones emitidas por este Centro se utilizarán en los procedimientos de selección, traslado, promoción o ascenso y formación.

Que el Centro de Valoración cuenta con un equipo de técnicos en modelos de competencias, 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.

Que este equipo tiene 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.

Que el equipo técnico del Centro de Valoración del ISJUP, producto de un ejercicio referencial y comparativo, entre otros, de los modelos de certificación de competencias emitidos en otros países y de los requerimientos contenidos en nuestra legislación de Carrera Judicial para este proceso, ha desarrollado un modelo de Reglamento para la Certificación de Competencias, que facilitará la labor encomendada al ISJUP de diagnosticar y establecer los niveles de competencia para cada cargo que se utilizará en los procesos de Recursos Humanos.

Que es función del Consejo Consultivo del ISJUP reglamentar los parámetros para la aplicación de las pruebas de oposición y competencias, conocimientos técnicos y

entrevistas para la evaluación de aspirantes, de acuerdo con los insumos que suministren la Secretaría Técnica de Recursos Humanos y la comisión de evaluación respectiva.

Que, en virtud de las consideraciones expuestas, se

ACUERDA

PRIMERO. Aprobar el Reglamento para la Certificación y Recertificación de Competencias Profesionales y Laborales, cuyo contenido es del tenor siguiente:

REGLAMENTO PARA LA CERTIFICACIÓN Y RECERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LABORALES

Capítulo I Disposiciones Generales

Objetivo, Principios, Ámbito de Aplicación y Glosario

Artículo 1. Objetivo. El presente Reglamento tiene como objetivo desarrollar el procedimiento a seguir, por parte del Centro de Valoración del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP), para la certificación y recertificación de competencias organizacionales, específicas y técnicas de los servidores judiciales y de quienes aspiren a ingresar al Órgano Judicial, de conformidad con el artículo 23 y 24 de la Ley 53 de 2015, Que regula la Carrera Judicial.

Artículo 2. Principios. Los procedimientos de certificación y recertificación de competencias estarán orientados por los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades: son accesibles a todos los que aspiren ingresar al Órgano Judicial y a los servidores judiciales en el desempeño de sus cargos, evitando toda práctica discriminatoria.

2. Imparcialidad: se basan en las evidencias recabadas de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.
3. Excelencia: busca el cumplimiento de los niveles de dominio esperados en los estándares establecidos por los respectivos Consejos de Administración de las carreras.
4. Transparencia: la información de los procedimientos es clara, precisa, concreta y disponible para los actores.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones del presente Reglamento son de observancia general y obligatoria, para quienes integren u opten por formar parte de la Carrera Judicial, Carrera de la Defensa Pública, la Carrera Administrativa Judicial, el Centro de Valoración y el personal encargado de coadyuvar en cada uno de los procedimientos y disposiciones establecidas para los fines previstos en el artículo 1 del presente Reglamento.

Artículo 4. Glosario. Para los fines del presente Reglamento, los siguientes conceptos son esenciales de la certificación y recertificación y tendrán el siguiente alcance:

- a. *Brecha.* Diferencia entre en el desempeño esperado y el desempeño reflejado.
- b. *Certificación de competencias.* Procedimiento que realiza el ISJUP, mediante el cual los aspirantes de ingreso a las Carreras del Órgano Judicial evidencian los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas necesarias para ejercer un cargo de conformidad con el estándar de competencia definido para ello.
- c. *Certificado de competencias.* Reconocimiento formal y documental de las competencias profesionales que emite el ISJUP, a los aspirantes a cargos de las Carreras del Órgano Judicial y a los servidores judiciales que evidencien poseerlas.
- d. *Competencias.* 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 desarrollar con éxito una tarea plenamente identificada.
- e. *Estándar de competencia.* Asociado con los niveles de dominio de las competencias, establece la descripción de los resultados que un servidor judicial debe lograr en el de-

sempañamiento de una función laboral, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que requiere presentar para demostrar tales competencias.

- f. *Evaluación de competencias.* Verificación sistematizada del cumplimiento de los estándares de competencias de un perfil laboral, por parte del ISJUP, previamente especificado por el Consejo de Administración de la Carrera respectiva, a fin de determinar si una persona posee o no las competencias para desempeñar un cargo.
- g. *Evidencias de actitud.* Disposiciones personales del evaluado para realizar acciones que se consideran favorables o deseables, y que logra manifestar durante el desempeño del cargo. Entre estas actitudes se consideran, sin excluir otras: Cortesía, cooperación, trabajo en equipo, iniciativa, organización, responsabilidad y tolerancia; este tipo de evidencias no se evalúan directamente y se asume su presencia a través de las otras evidencias, según se detalla:
 - 1. Cortesía. Tratar con cordialidad a las personas.
 - 2. Cooperación. Colaborar con otros en la ejecución de una tarea.
 - 3. Trabajo en equipo. Trabajar de manera conjunta para realizar una función o tarea que implique un proceso laboral.
 - 4. Iniciativa. Ofrecer alternativas de solución. Realizar acciones preventivas a una situación.
 - 5. Organización. Presentar de forma clara y comprensible los resultados del trabajo asignado. Priorizar o dar una secuencia en los procedimientos para realizar una tarea.
 - 6. Perseverancia. Demostrar interés permanente en obtener lo que se ha propuesto.
 - 7. Responsabilidad. Cumplir con el trabajo de acuerdo con los estándares de calidad. Cumplir con las tareas de manera oportuna.
 - 8. Tolerancia. Disposición para atender y comprender las diferencias individuales.
- h. *Evidencias de conocimientos.* Establecen los métodos, principios, teorías, normativas e información necesaria, relevante y suficiente que se debe poseer, comprender y dominar para lograr sustentar un desempeño competente y consistente en el tiempo.
- i. *Evidencias de desempeño.* En el sentido general, es el resultado tangible y medible que da cuenta, ante terceros, del desarrollo de una competencia, demostrada por quien

pretenda certificarse u obtenida mediante la aplicación de un instrumento de evaluación. En el sentido específico, son las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes aplicados en la ejecución de una función laboral.

- j. *Evidencias de productos.* Demostraciones tangibles, que resultan al ejecutar una función productiva y su valoración se fundamenta en las condiciones del criterio de desempeño, es decir, lo previsto en manuales, instructivos, procedimientos u otros documentos, que aportan información que permita tener un referente para verificar las características que debe reunir el producto. Esta evaluación se basa en el análisis de una muestra física.
- k. *Portafolio de evidencias.* Carpeta o archivo contentivo de los productos, testimonios y pruebas aportadas al ISJUP, que evidencian el nivel del aspirante a certificarse, respecto a las competencias profesionales requeridas para ejercer un cargo.
- l. *Recertificación de competencias.* Procedimiento mediante el cual los servidores judiciales en el desempeño de sus funciones, renuevan el reconocimiento documental de sus competencias, para uso institucional.

Capítulo II

Centro de Valoración, Certificación y Procedimiento de Recertificación de Competencias

Sección 1ª

Centro de Valoración

Artículo 5. Centro de Valoración. Corresponde al Centro de Valoración del ISJUP, la sustanciación de los procedimientos de certificación y recertificación de las competencias requeridas para el desempeño de los distintos cargos del Órgano Judicial contenidos en el presente Reglamento y la Ley 53 de 2015; para lo cual, emitirá los informes y constancias respectivas.

Las certificaciones de competencias emitidas por este Centro se utilizarán en los procedimientos de selección, traslado, promoción o ascenso y formación.

Artículo 6. Evaluadores de competencias. Para los efectos del presente Reglamento, los evaluadores serán especialistas en modelos de competencias, quienes conformarán el equipo de profesionales encargados de acopiar las evidencias de conocimiento, desempeño, producto y actitud, que se valorarán, según corresponda, a fin de determinar si un servidor judicial, posee o no una determinada competencia.

El Centro de Valoración, en su labor de certificación y recertificación, se apoyará en especialistas de cada área profesional, mismos que se escogerán por el Consejo Consultivo del ISJUP.

Artículo 7. Instrumentos de evaluación. El Centro de Valoración del ISJUP verificará la elaboración de los instrumentos de consignación de conductas observables y su alineación con las competencias requeridas, de igual manera, las evidencias para la emisión de la certificación respectiva.

Sección 2ª

Certificación de Competencias

Artículo 8. Certificación de competencias. Se certificará con las competencias requeridas a quien, participando en un Concurso Abierto para desempeñar un cargo en cualquiera de las Carreras del Órgano Judicial, apruebe la fase de Formación Inicial y Pasantía para el ingreso al Órgano Judicial con un mínimo de 75 puntos de 100. Dicha certificación se emitirá al participante al terminar el proceso de concurso abierto.

El Centro de Valoración del ISJUP verificará la elaboración de los instrumentos de consignación de conductas observables y su alineación con las competencias requeridas, de igual manera, las evidencias para la emisión de la certificación respectiva.

Artículo 9. Vigencia de la certificación de competencias. La certificación de competencias tendrá una vigencia de cinco (5) años a partir de la toma de posesión,

cuando la misma sea obtenida por quien resulte ganador para ocupar un cargo a través de un Concurso Abierto.

Para la recertificación de los servidores judiciales en el desempeño del cargo, la vigencia será a partir de la terminación del proceso de recertificación.

En aquellos casos del Concurso Abierto, quienes se mantengan en la lista de elegibles contará con una certificación de competencias con una vigencia de tres (3) años, contados a partir de la expedición de la certificación respectiva.

Artículo 10. Beneficios de la certificación. El servidor judicial que se encuentre certificado en sus competencias, gozará de los siguientes beneficios:

1. Que se le considere por la Comisión de Evaluación de Aspirantes en los procesos de traslado y ascenso, para cargos de la misma especialidad, cuando esta examine el Escalafón Judicial o el Registro Central de Información para determinar la persona que será beneficiada.
2. Que se le considere para los efectos de la evaluación del Factor Competencias dentro de la Evaluación del Desempeño durante la vigencia de la certificación.
3. Que, durante la vigencia del certificado de quienes participaron en un concurso abierto, se le tome en cuenta para participar de otros Concursos Abiertos para cargos de igual especialidad y jerarquía, sin necesidad de cursar la Fase III de Formación Inicial y Pasantía. En este caso, el interesado deberá manifestar por correo electrónico al IS-JUP que se le considere la certificación que posee, dentro de los cinco (5) días calendarios siguientes a la fecha de notificación del inicio de la respectiva Fase del Concurso. De no hacerlo en este plazo, deberá realizar la fase del respectivo concurso.

El servidor judicial solo podrá realizar por año un (1) proceso de certificación extraordinario para un perfil profesional distinto. En este caso, se aplicará el procedimiento de recertificación.

Artículo 11. Contenido del certificado de competencias. El certificado de competencias deberá contener, sin excluir, lo siguiente:

1. Generales del ISJUP.
2. Identificación de la persona acreditada: nombre y apellido completo y cédula.
3. Unidad de competencia laboral o perfil profesional que se ha certificado.
4. La calificación puntual y porcentual obtenida en el proceso.
5. Firma del director del ISJUP y del Coordinador del Centro de Valoración de Competencias.
6. Fecha y lugar de emisión de la certificación.
7. Vigencia de la certificación.
8. Número de registro del certificado, el cual será secuencial.

El Centro de Valoración de Competencias del ISJUP deberá realizar los registros de control correspondientes, que para los efectos estime dicho centro.

Artículo 12. Certificación de competencias para otros cargos. El servidor judicial que cuente con un certificado de competencias para una especialidad determinada y pretenda certificarse en otra para la cual considere contar con las competencias, podrá solicitar la misma al Centro de Valoración del ISJUP. En este caso, se deberá aplicar el procedimiento establecido para la recertificación en el presente reglamento.

Sección 3ª

Procedimiento de Recertificación de Competencias

Artículo 13. Procedimiento de recertificación de competencias. Las certificaciones de competencias serán requeridas para evidenciar que el servidor judicial cuenta con los conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas, para el cargo que desempeña u otro que aspire desempeñar. En virtud de lo anterior, la certificación deberá estar siempre vigente, para lo cual se utilizará el procedimiento de recertificación.

Las recertificaciones en competencias requeridas para el cargo en ejercicio serán parte del proceso de evaluación del desempeño. Para tales efectos, el cálculo del 25%

correspondiente al factor competencia, dentro de la evaluación del desempeño, resultará del proceso de recertificación que lleve a cabo el Centro de Valoración del ISJUP, mediante la aplicación de los instrumentos respectivos.

De igual manera, a los servidores judiciales que se sometan al proceso de estabilidad laboral, se les emitirá la certificación de competencias correspondiente para la evaluación del desempeño, misma que tendrá una vigencia de 5 años.

Artículo 14. Renovación de la certificación. La certificación en competencias se podrá renovar en los siguientes supuestos:

- 1. Cuando termine la vigencia de los cinco años de la actual certificación.** En este caso, el servidor judicial deberá solicitar al Centro de Valoración del ISJUP la renovación de su certificado o esperar que surta el proceso de evaluación del factor competencias que le corresponde. En ambos casos, se deberán evaluar todas las competencias del cargo.
- 2. Cuando la denominación o funciones del cargo sean actualizadas.** En este supuesto, las personas certificadas en dicho cargo pueden optar por actualizar su certificado o esperar al vencimiento de este. Si se opta por la actualización del certificado, se debe abrir un nuevo portafolio de evidencias del aspirante a ser certificado y volver a aplicar la metodología de evaluación para la unidad de competencia laboral que se actualizó, recertificándose en su totalidad.
- 3. Cuando los servidores judiciales adquieren nuevos estudios formales, participan en actualización continua, generen ejecutorias o acciones documentadas que consideran lo ayudan a fortalecer y evidenciar sus competencias para el cargo.** En este caso, podrá solicitarse la reevaluación para incrementar su calificación puntual y porcentual. Solo puede pedirse una reevaluación al año, a partir de la fecha de la última revisión.
- 4. Cuando el servidor judicial logre un cargo superior mediante un proceso de ascenso.** En este caso, se deberá someter al procedimiento de evaluación del factor competencias ordinario, dentro de la Evaluación del Desempeño, con lo que se le emi-

tirá un certificado de competencias del perfil profesional que adquirió mediante la promoción laboral.

Artículo 15. Competencias de magistrados, jueces y suplentes. Para los cargos de la judicatura, las competencias organizacionales, específicas y técnicas a valorarse, para la renovación de la certificación, se fundamentarán en lo que para ello indique el Manual de Puestos Institucional, que mantiene actualizado la Dirección de Estudios de Recursos Humanos. Las competencias específicas, sin excluir, se regirán por lo que sobre ellas señale el artículo 17 de la Ley 53 de 2015, Que regula la Carrera Judicial.

Adicionalmente, en la evaluación se atenderán las siguientes consideraciones:

1. Se asigna igual puntaje a todas las competencias y la valoración de estas se tomará en su individualidad, teniendo con ello el servidor judicial que demostrar el dominio de cada una en los niveles fijado por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.
2. Para la valoración de la competencia de honorabilidad se tendrá como período ciertos (2) años, contados desde la fecha en que se hace la revisión del servidor evaluado.
3. Para la valoración de la competencia de conocimiento legal, se tomarán los documentos ingresados por el Juez o Magistrado en el Escalafón Judicial, en los criterios de la especialidad contenidos en el artículo 88 de la Ley 53 de 2015, numerales 1, 4, 5 y 6.
4. Para evaluar el nivel de dominio del resto de las competencias específicas para la judicatura, el Centro de Valoración del ISJUP aplicará las técnicas para la obtención de evidencias de competencias contempladas en el artículo 17 de la Ley 53 de 2015, Que regula la Carrera Judicial y en el presente Reglamento.

Artículo 16. Competencias de otros servidores judiciales. Para el resto de cargos, que no correspondan a los de la judicatura, la recertificación de competencias se surtirá a partir del insumo proporcionado por la Dirección de Estudios de Recursos Humanos de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos que, sobre las competencias organizacionales,

específicas y técnicas y conductas asociadas a ellas, defina en el Manual de Puestos Institucional.

El Centro de Valoración del ISJUP aplicará cualquiera de las técnicas para la obtención de evidencias de competencias contempladas en el presente Reglamento.

Se asigna igual puntaje a todas las competencias y la valoración de estas se tomará en su individualidad, teniendo con ello el servidor judicial que demostrar el dominio de cada una en los niveles fijados por el Consejo de Administración de la Carrera respectiva.

Artículo 17. Nivel de dominio de las competencias para la recertificación de los servidores judiciales. Para evaluar las competencias requeridas en el ejercicio del cargo, con fines de recertificación dentro de la Carrera Judicial, cada competencia debe alcanzarse, como mínimo, en el nivel de dominio satisfactorio, según se establece en la siguiente tabla:

NIVEL DE DOMINIO DE LA COMPETENCIA		
VALOR	NIVEL	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL
5	Sobresaliente	Desempeño que produce resultados más allá de lo esperado en la competencia evaluada. Son los mejores en la categoría.
4	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.
3	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.
2	Necesita mejorar	Desempeño por debajo de lo mínimo esperado. El trabajo no satisface las exigencias mínimas de la competencia evaluada y que debe poseer el evaluado.
1	Nada satisfactorio	Desempeño que no cumple en nada con los resultados esperados de la competencia evaluada.

En el caso de la Carrera de la Defensa Pública, el nivel de competencia exigible en los cargos debe ser el nivel satisfactorio y se atenderá a la siguiente tabla:

NIVEL DE DOMINIO DE LA COMPETENCIA	
NIVEL	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL
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.
Nada satisfactorio	Desempeño que no satisface las exigencias mínimas de la competencia evaluada y que debe poseer el evaluado.

Para la Carrera Administrativa Judicial, el dominio de las competencias exigible debe ser como mínimo el nivel satisfactorio según la siguiente tabla:

NIVEL DE DOMINIO DE LA COMPETENCIA	
NIVEL	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL
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.
Necesita mejorar	Desempeño por debajo de lo mínimo esperado. El trabajo no satisface las exigencias mínimas de la competencia evaluada y que debe poseer el evaluado.

NIVEL DE DOMINIO DE LA COMPETENCIA	
NIVEL	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL
Nada satisfactorio	Desempeño que no cumple en nada con los resultados esperados de la competencia evaluada.

Artículo 18. Ponderación del nivel de dominio de la competencia. En el procedimiento de evaluación de la judicatura, cada competencia debe demostrarse por separado. Para que se le determine competente al servidor judicial y se le emita el correspondiente certificado, debe alcanzar cada competencia en nivel de dominio que establece el Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Cada competencia deberá aprobarse con 80% y atenderá al instrumento que para tales fines apruebe el Consejo Consultivo del ISJUP.

Para los servidores judiciales, distintos a los magistrados, jueces y suplentes, el resultado de la evaluación se obtendrá del análisis de las competencias del cargo que desempeña, contenido en el Manual de Puestos Institucional que desarrollará las competencias necesarias, las conductas observables y el tipo de evidencias requeridas para su acreditación.

Los servidores judiciales que no logren el nivel de dominio esperado, generan una brecha de competencias que servirá de insumo al ISJUP para la elaboración de acciones de capacitación, encaminadas al fortalecimiento de estas.

Artículo 19. Retroalimentación del candidato competente y de los candidatos aún no competente. Los candidatos competentes se considerarán retroalimentados con la entrega de su portafolio y certificado.

Para los candidatos aún no competentes, el Centro de Valoración del ISJUP deberá retroalimentarlos formalmente respecto de sus resultados. Esta retroalimentación podrá darse a través de una reunión presencial, virtual o mediante el envío del informe al correo que suministre el candidato. Este informe deberá contener los pormenores de las brechas de desempeño, en cuanto a:

1. Los resultados de la evaluación del candidato en las unidades de competencia en las que fue evaluado.
2. Las necesidades y oportunidades de formación o capacitación del candidato que le permitirán cerrar sus brechas para que pueda presentarse, si así lo desea, a un nuevo proceso de evaluación y certificación de sus competencias.

El Centro de Valoración del ISJUP conservará en soporte digital copia del Portafolio de Evidencias del candidato aún no competente y entregará el físico a este.

Es responsabilidad del evaluador registrar en el formato, que para tales fines disponga el Centro de Valoración del ISJUP, las brechas identificadas en el candidato para que este tenga precisión sobre las competencias que debe desarrollar.

Artículo 20. Conservación de evidencias. En los casos en que el candidato se presente a un nuevo procedimiento de evaluación de las competencias, dentro del período de un año desde la última revisión, las evidencias aportadas y conservadas en el Portafolio de Evidencias inicial del candidato, serán reconocidas, con excepción de las certificaciones de la honorabilidad. Por tanto, presentará solo evidencias de las competencias que no pudo demostrar y de aquellas que requiere actualizar. Demostrada la competencia se le emitirá la Certificación correspondiente.

Capítulo III

Evidencias en el Procedimiento de Certificación y Recertificación

Artículo 20. Evidencias de desempeño. Conllevan a un resultado tangible y medible que da cuenta, ante terceros, del desarrollo de una competencia, demostrada por quien pretenda certificarse u obtenida mediante la aplicación de un instrumento de evaluación.

Artículo 21. Clases de evidencias. En los procedimientos de certificación y recertificación de competencias, el Centro de Valoración del ISJUP utilizará para la evaluación los siguientes tipos de evidencias:

1. Evidencias directas, que proporcionan información respecto del solicitante en presencia del evaluador y están referidas a cada una de las unidades de competencia en que se evalúa. Estas evidencias se obtienen de dos formas:
 - a. Evaluación en campo, comprende las evidencias de desempeño en su sentido específico y las evidencias de productos.
 - b. Evaluación de conocimiento, referida a las evidencias del saber.
2. Evidencias indirectas o históricas, que provienen de fuentes secundarias de información y aportan antecedentes sobre la historia laboral, educacional y logros personales del candidato en el ámbito de las unidades de competencia laboral o del perfil ocupacional en el cual será evaluado. En este tipo de evidencia es relevante identificar claramente la formalidad de la misma en términos de su vigencia, entidad emisora u otros aspectos que den cuenta de su validez.

Artículo 22. Características de las evidencias. Las evidencias de desempeño, de producto, conocimiento y actitud, dirigidas a la evaluación objetiva de la competencia, deben cumplir con las siguientes características:

1. Validez. Debe guardar directa correspondencia con la norma de competencia evaluada.
2. Confiabledad. Aportar información para distintos aspectos del perfil profesional contenido en la norma de competencia.
3. Actualidad. Mientras más reciente sea la evidencia, mayor grado de actualidad o vigencia tendrá. Para determinar la actualidad de una evidencia de competencia, distintas a las evidencias directas y de actitud, se atenderá a los tiempos que para las evidencias históricas determine cada Consejo de Administración de la carrera respectiva.

4. Autenticidad. Hace una relación del grado de participación que la persona tuvo en la tarea o acción, es decir, con cuánta propiedad puede decirse que el candidato realizó la tarea o acción.

Artículo 23. Técnicas y fuentes de recolección de evidencias. El Centro de Valoración del ISJUP recabará evidencias para evaluar el nivel de dominio de las conductas asociadas a las competencias a través de las siguientes técnicas y fuentes:

1. Evidencia documental. Corresponde a una fuente de evidencia indirecta que consiste en la recopilación de documentos tales como: certificados de actividades académicas, reconocimientos o premios, productos elaborados, entrevistas publicadas, evaluaciones de desempeño, referencias profesionales, entre otros, que dan cuenta de la experiencia del solicitante respecto de las competencias profesionales requeridas en el cargo que se está evaluando. Las evidencias documentales generalmente las recopila y presenta el propio solicitante y el Centro de Valoración del ISJUP debe orientarlo para su obtención y administrarlas a través del portafolio de evidencias.
2. Cuestionarios. Es una fuente directa para obtener principalmente evidencias de conocimientos y desempeño del solicitante; en el caso de la evaluación de conocimientos se utilizan pruebas escritas y en el caso de la evaluación de desempeño se pueden utilizar cuestionarios de evaluación de la jefatura o supervisión directa del solicitante.
3. La observación directa en el contexto del trabajo. Es la fuente de evidencia directa más relevante en el proceso de evaluación; en esta el evaluador examina directamente en el puesto de trabajo el desempeño de la persona durante la realización de las tareas y/o funciones en las que está siendo evaluado, con el objeto de recopilar evidencia de los criterios de desempeño en cada una de las actividades claves, competencias conductuales y/o conocimientos que se están evaluando.
4. Simulación. Es una fuente de evidencia directa, que permite evaluar las unidades de competencia laboral que no han sido observadas directamente durante el desarrollo de la labor del solicitante en un entorno laboral real.

La simulación debe realizarse en un medio lo más parecido a las condiciones reales de trabajo, de manera que la persona pueda, entre otros aspectos, desplegar técnicas, manipular las herramientas, equipos y materiales necesarios para demostrar su desempeño respecto de las unidades de competencia laboral en las que se le está evaluando.

5. Estudio de caso. Es una fuente de evidencia directa que permite evaluar las unidades de competencia laboral. El planteamiento del caso debe referir y situarse en un contexto laboral específico, de manera que el solicitante pueda poner en práctica los conocimientos, habilidades y conductas de las unidades de competencia en el que se está evaluando.
6. Entrevista. Es una fuente de evidencia directa que permite evaluar las unidades de competencia laboral a través de un diálogo semiestructurado entre el solicitante y el evaluador, que permite explorar comportamientos observables y medibles.

Capítulo IV

Recurso de Reconsideración para la recertificación en otra especialidad

Artículo 24. Recurso de reconsideración. El servidor judicial que no esté de acuerdo con el resultado obtenido en el procedimiento de recertificación en otra especialidad, podrá interponer recurso de reconsideración ante el Centro de Valoración del ISJUP, dentro de los tres días hábiles siguientes de aquel en que reciban la notificación, vía correo electrónico, de los resultados.

El Centro de Valoración del ISJUP resolverá la reconsideración que se presente, en cada caso, dentro de un término máximo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se interpone el recurso.

Capítulo V

Disposiciones Finales

Artículo 25. Modificación al reglamento. El presente Reglamento podrá ser objeto de modificación por el Consejo Consultivo del ISJUP.

Artículo 26. Vigencia. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su aprobación por parte del Consejo Consultivo del ISJUP y será publicado en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.