



***Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública***  
**Acuerdo N°02-CONDEP-2022**  
**De 21 de noviembre de 2022**

**REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LA DEFENSA PÚBLICA**

En la ciudad de Panamá, a los veintiún (21) días del mes de noviembre de dos mil veintidós (2022), se reunieron los integrantes del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.

Abierto el Acto, la Honorable Presidenta del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, Licenciada Shanida Naruha López Barrios, manifestó que el motivo de la sesión era la aprobación del Reglamento de Evaluación del Desempeño de la Defensa Pública.

Sometida a consideración la propuesta, esta recibió el voto unánime de los integrantes del Consejo de Administración de la Carrera Pública, con derecho a voto 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 implementar un sistema de gestión del desempeño para quienes laboran en el Órgano Judicial.

Que de conformidad con lo establecido en la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación del talento, incentivos, régimen disciplinario, reconocimiento de la estabilidad laboral y conservar en la institución a los servidores mejor calificados.

Que la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, en el artículo 6, numeral 4, establece entre los principios rectores de las carreras del Órgano Judicial que el desempeño en todos los puestos del Órgano Judicial será evaluado periódicamente y este proceso será determinante para acciones de formación,

ascenso, beneficios, remuneración, compensación y destitución.

De igual manera, el artículo 132 establece como principios de la Defensa Pública: 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; 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; sujeción al Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el modelo de competencias previamente definido; acatamiento de los cánones éticos establecidos en el Código de Ética Judicial, aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Que es función de este Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, reglamentar el sistema de evaluación del desempeño de los Defensores, Defensores Asistentes, Defensores Adjuntos y personal de apoyo de la Defensa Pública.

#### **ACUERDA:**

PRIMERO: Aprobar el Reglamento de Evaluación de Desempeño, cuyo contenido es el siguiente:

### **REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE DEFENSORES, DEFENSORES PÚBLICOS ASISTENTES, DEFENSORES PÚBLICOS ADJUNTOS Y PERSONAL DE APOYO DE LA DEFENSA PÚBLICA**

#### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 1. Objetivo general** El presente Reglamento tiene como objetivo general establecer los lineamientos metodológicos aplicables, para el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño, capaz de verificar la productividad y competencias de los Defensores, Defensores Asistentes, Defensores Adjuntos y personal de apoyo de la Defensa Pública en el ejercicio del cargo, necesarias para el logro de los objetivos individuales y organizacionales, que serán determinantes para:

1. La elaboración del Registro Central de Información de la Defensa Pública.
2. La adopción de acciones para combatir factores que generan deficiencia en el desempeño.
3. La determinación de aspectos relevantes, para la elaboración de los planes de estudios personalizados del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, "Doctor César Augusto Quintero Correa" (ISJUP).
4. La comunicación a la persona evaluada de las áreas de formación en que debe participar, para mejorar su desempeño.
5. El impedimento temporal para trasladarse, ascender, participar en promociones y beneficios, como consecuencia directa e inmediata del proceso de evaluación del desempeño.
6. Las sanciones disciplinarias de suspensión sancionatoria o definitiva y destitución.

**Artículo 2. Objetivo específico.** El presente reglamento tiene como objetivo específico el establecimiento de las normas por la que se orientará el proceso de evaluación, para hacer cumplir los criterios de desempeño previamente definidos, para obtener:

1. Calidad y efectividad en la respuesta a la demanda de servicios.
2. Comportamientos alineados con la misión institucional.
3. Competencias necesarias para el logro de tales objetivos.

Los resultados del desempeño profesional serán considerados para las políticas de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación de talentos, incentivos, régimen disciplinario, reconocimiento de la estabilidad laboral y para conservar en la institución los servidores de la Defensa Pública, mejor calificados.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.** Las disposiciones del presente Reglamento serán de observancia general y obligatoria, para quienes presten servicio en el Órgano Judicial, sean estos de Carrera o no, como Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados; así como servidores judiciales encargados de la ejecución de cada uno de los procedimientos y disposiciones contenidos en el proceso de evaluación.

**Artículo 4. Definiciones.** Para los fines del presente Reglamento, los siguientes

términos se entenderán así:

1. Amistad íntima: Confianza personal que une a dos personas por un sentimiento de amor o Amistad.
2. Buenas prácticas judiciales y administrativas. Actividades judiciales y administrativas establecidas en el Manual de Buenas Prácticas, aprobado y revisado cada dos años por el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, cuya medición se realizará a través de formularios aplicados por la Oficina de Auditoría Judicial y/o Auditoría Interna.
3. Calidad del servicio al usuario. Percepción exteriorizada por los usuarios del evaluado en el despacho donde presta el servicio y se mide a través de los resultados de encuestas aplicadas.
4. Clima laboral. Condiciones psicosociales preexistentes en el entorno laboral, que promueven el desarrollo satisfactorio del trabajo cotidiano.
5. Competencias. 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.
6. Conflicto de intereses. Conducta en la que incurre un servidor de la Defensa Pública, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente de interés general, sin declararse impedido, realiza gestiones propias de su cargo.
7. Cumplimiento de normas del Código de Ética de la Defensa Pública y disciplina. Inexistencia de sanciones disciplinarias o falta a la ética judicial, contempladas en el Código de Ética y en la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, impuestas por las instancias respectivas.
8. Desempeño. Grado de cumplimiento de las metas inherentes al cargo, que se ejercen dentro de los estándares establecidos.
9. Enemistad manifiesta. Aversión u odio notorio o comprobable entre dos personas que hace perder la imparcialidad objetiva.
10. Estándares. Valores de referencia preestablecidos, sobre los cuales los servidores judiciales serán comparados y evaluados.
11. Evaluado. Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes, y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados, sujetos al proceso de evaluación del desempeño, preestablecido en la Ley que regula la Carrera de Defensa Pública y su reglamentación.
12. Evaluador o revisor. Persona que establece las metas anuales con el evaluado

y facilita la ejecución de las mismas a través de su revisión bimestral y evalúa, finalmente su cumplimiento en el periodo preestablecido con base a lo señalado en la Ley y el presente Reglamento.

13. Metas. Resultados esperados que se acuerdan entre el revisor y el evaluado. Las metas se orientarán al mejoramiento de la situación de la persona evaluada en atención a los factores fundamentales de la evaluación.

14. Productividad. Cantidad de actuaciones vitales o críticas realizadas por los Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados evaluados, en un periodo determinado.

15. Actuaciones vitales o críticas. Aquellas que inciden directamente en la gestión del personal de la Defensa Pública, que sean de competencia de las diversas instancias del Órgano Judicial. Estas serán establecidas por cada jurisdicción, instancia o área de trabajo.

## Capítulo II

### Proceso de Evaluación del Desempeño

**Artículo 5. Administración del proceso de evaluación del desempeño.** La administración del proceso de evaluación del desempeño de los Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes, Defensores suplentes, Defensores Adjuntos y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados, corresponderá al Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, apoyado por la Secretaría Técnica de Recursos Humanos (STRH) y la Dirección de Gestión del Desempeño, basados en los principios de transparencia, publicidad y demás que rigen la Carrera de la Defensa Pública, tomando en consideración la obtención de los datos objetivos de los evaluados donde se cumplan con las metas institucionales previamente definidas, proporcionados, para tales efectos, por los evaluadores o revisores.

El Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública coordinará la difusión oportuna de las dimensiones del desempeño y competencias que serán evaluadas, así como de la programación y procedimientos del proceso de evaluación.

El Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública establecerá el mecanismo de comunicación de los movimientos de cargos y dependencias de los evaluados durante el periodo de evaluación, y resolverá las controversias que se susciten con relación a la aplicación del Procedimiento de

Evaluación del Desempeño.

**Artículo 6. Exigencias de la evaluación del desempeño.** Las evaluaciones del desempeño se exigirán para los siguientes fines:

1. Determinar si se ha superado el periodo de prueba en el puesto y se ingresa a la Carrera de la Defensa Pública.
2. Determinar quiénes adquirirán la estabilidad laboral, luego de dos evaluaciones del desempeño satisfactorias a que hace referencia el segundo párrafo del artículo 304 de la Ley 53 de 2015.
3. Calificar el desempeño al final del período a evaluar, y
4. Aportar el dato de la construcción y actualización del Registro Central de Información de la Defensa Pública.

**Artículo 7. Ciclo de la evaluación del desempeño.** Para los efectos del presente Reglamento, el ciclo del proceso de la evaluación del desempeño será fijado en año cronológico, a través de acuerdo emitido por parte del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.

**Artículo 8. Metas.** Las metas serán consensuadas entre el revisor y el evaluado por lo menos un mes antes del inicio del ciclo o periodo anual de la evaluación del desempeño y estarán orientadas al mejoramiento del nivel del desempeño en atención a los factores fundamentales de la evaluación.

Las metas serán verificadas bimestralmente por el revisor y el evaluado para corregir cualquier desviación que tenga el evaluado, con base a la meta consensuada y otros aspectos relacionados con la evaluación.

**Artículo 9. Calificación de la evaluación del desempeño.** Para determinar si los Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados, superan la evaluación anual del desempeño o el periodo de prueba en el puesto, deberán alcanzar una calificación mínima del setenta por ciento, dentro de la siguiente escala:

Escala	Rangos	
Excelente	85%	100%

Buena	70%	84%
Insuficiente	60%	69%
Deficiente	0%	59%

Los resultados de todos los factores de evaluación se calcularán redondeando a la centésima más cercana, y la suma de todos ellos, es decir, la calificación final de la evaluación, redondeando al número entero más cercano.

**Artículo 10. Consideraciones.** Cuando los Defensores, Defensores Asistentes, Defensores Adjuntos y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados, evaluados sean de Carrera y no logren una evaluación igual o superior al setenta por ciento, constituirá un impedimento temporal para el traslado y/o ascenso. Si no logran superar la evaluación en el siguiente periodo consecutivo, perderán la condición de servidor judicial de Carrera de la Defensa Pública.

Aquellos Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados evaluados que no logren una evaluación de desempeño satisfactoria en un periodo, deberán asistir a un curso de perfeccionamiento en el ISJUP o gestionar su autoformación, a fin de mejorar la evaluación en el periodo siguiente.

Lo anterior, sin detrimento de las sanciones disciplinarias que el caso amerite, de conformidad con lo dispuesto, para tales efectos, en la Ley que regula la Carrera de la Defensa Pública.

**Artículo 11. Proceso de selección de los evaluadores o revisores.** Para la selección de evaluadores o revisores del desempeño de Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados, el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública coordinará la integración de los equipos de revisores y evaluados.

**Artículo 12. Funciones de los evaluadores o revisores.** Los evaluadores o revisores tendrán entre sus funciones las siguientes:

1. Fijar las metas individuales en común acuerdo con el evaluado. En los casos que no se logre acuerdo entre el evaluado y el revisor o exista conflicto de

intereses, se comunicará a la unidad nominadora, para que ésta en un término de tres días hábiles, decida la meta que deberá aplicarse. Existirán conflicto de intereses, sin excluir en aquellos casos de amistad íntima o enemistad manifiesta.

2. Realizar las verificaciones bimestrales y anuales del cumplimiento de las metas fijadas, a fin de que se corrijan las desviaciones negativas del desempeño, de existir y retroalimentar al evaluado para corregir dichas desviaciones

3. Conformar el portafolio de evidencias de los factores fundamentales, de la evaluación del desempeño, para emitir la calificación final.

4. Comunicar al evaluado el resultado final de su proceso de evaluación del desempeño.

5. Sustanciar los recursos de reconsideración que se instauren en la evaluación del desempeño.

**Artículo 13. Capacitación de los evaluadores o revisores.** El ISJUP llevará a cabo las capacitaciones necesarias para que los revisores del desempeño cuenten con las competencias necesarias para llevar a cabo su labor, por lo cual se emitirá la certificación respectiva.

**Artículo 14. Resultados de la evaluación del desempeño.** Una vez culmine el revisor el proceso de evaluación, procederá a rendir un informe contentivo de los resultados obtenidos por el evaluado en todos y cada uno de los factores fundamentales de la evaluación del desempeño, mismo que será puesto en conocimiento del evaluado, vía correo electrónico, lo que hará las veces de notificación.

**Artículo 15. Comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño.** Se utilizará el correo electrónico institucional, para todos los efectos como medio oficial de comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño. Una vez comprobada la entrega electrónica, el evaluado se dará por notificado.

Surtida la notificación el evaluado tendrá, como término diez días hábiles para presentar Recurso de Reconsideración ante el Revisor, quien resolverá dicho recurso en el término de treinta días hábiles. No tendrá efecto ninguna reconsideración que se haga llegar directamente al Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública y a las unidades técnicas que apoyan el proceso de evaluación.



Sustanciada la reconsideración, el revisor notificará al evaluado la decisión. Cumplida esta fase, la Dirección de Gestión del Desempeño remitirá al Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública, el informe de resultados y, cuando sea el caso, a la instancia respectiva para su incorporación en el Registro Central de Información de la Defensa Pública.

Los documentos físicos generados durante el proceso de evaluación, reposarán en el despacho del revisor en un archivo para tal fin y serán entregados al evaluado al finalizar el proceso de evaluación.

### Capítulo III

#### Factores de la Evaluación del Desempeño

**Artículo 16. Factores de la evaluación del desempeño.** Para la aplicación de la evaluación del desempeño se valorarán seis factores fundamentales que se orientarán a las actividades del evaluado y no a sus decisiones, a saber:

Factor de Valoración	Responsables de su medición	Porcentaje
Productividad	Dirección Administrativa de Estadística Judicial / Superior Jerárquico	45%
Competencias	Centro de Valoración del ISJUP	25%
Buenas prácticas judiciales o administrativas	Auditoría Judicial / Auditoría Interna	10%
Cumplimiento de normas éticas y disciplinarias	Dirección de Gestión Administrativa de la STRH	10%
Clima Laboral	Auditoría Judicial	5%
Calidad de servicio al usuario	Auditoría Judicial	5%
Total		100%

**Artículo 17. Productividad.** Se determinará realizando un análisis previo del histórico de la información estadística requerida para identificar las actuaciones, que serán medidas para cada Defensor Distrital, Circuital, Municipal o Adjunto, Defensor Asistente y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados.

La fragmentación del peso del cuarenta y cinco por ciento de productividad estará sujeta a las variables resultantes del análisis descrito en el párrafo que antecede.

Para los Defensores Distritales, Circuitales, Municipales o Adjuntos, Defensores Asistentes y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados, se tomará en cuenta, sin menos cabo de otros indicadores que por circunstancias especiales se requieran, la cantidad de audiencias realizadas, atención al público, casos tramitados y diligencias realizadas, de acuerdo al rol que desempeña y la naturaleza del cargo, y se enviará a la Dirección de Estadísticas Judiciales detallada según lo actuado por cada servidor judicial evaluado.

Para cada caso particular, la persona evaluada revisará la información estadística utilizada en su evaluación y emitirá su aceptación o solicitará las correcciones que sean necesarias para dar por válida la información estadística.

**Artículo 18. Competencias.** Las competencias se encuentran definidas, previamente, en los descriptivos de cada puesto y se miden a través de la aplicación de formularios por parte del personal técnico del Centro de Valoración del ISJUP, los cuales se regulan de conformidad con las normas que para el Proceso de Recertificación tenga este Centro.

Para evaluar el factor de competencia, se establecerá un grado de dominio de ésta, y el evaluado debe exhibirla en el nivel que haya determinado, para ello, el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.

El nivel de competencia exigible en los cargos de la Defensa Pública debe ser el nivel satisfactorio

**Artículo 19. Buenas prácticas de la Defensa Pública.** Definidas como las actividades establecidas en el Manual de Buenas Prácticas de la Defensa Pública, desarrollado por la Secretaría Técnica de Asuntos Judiciales, aprobado y revisado cada dos años por el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública. Su debida aplicación se medirá a través de los formularios aplicados por la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial y la Dirección de Auditoría Interna, previamente diseñados por estas, en coordinación con la Dirección de Gestión del Desempeño y aprobados por el citado Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública. Los referidos formularios podrán ser actualizados, en caso que al Manual de Buenas Prácticas de la Defensa Pública se le hayan incorporados modificaciones o la Dirección de Gestión del Desempeño lo considere necesario.

**Artículo 20. Cumplimiento de normas de ética y disciplina.** Hasta tanto entre

en funciones el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, la Dirección de Gestión Administrativa de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, a petición del evaluado, el revisor o la unidad nominadora, emitirá una certificación que dará cuenta de la existencia o no en el expediente personal, digital o físico del evaluado, de sanciones disciplinarias o por faltas a la ética judicial impuestas en los últimos dos años, contados a la fecha límite del proceso de evaluación, y de conformidad con el artículo 199 de la Ley 53 de 2015.

La referida certificación contendrá la información general del Defensor Distrital, Circuital, Municipal o Adjunto, Defensor Asistente y personal de apoyo de la Defensa Pública y auxiliares especializados a evaluar, y de existir, el tipo de sanción con la respectiva calificación porcentual, con base a la escala establecida en la Ley 53, Título II, artículo 143, numeral 4. Esta certificación será incorporada al portafolio de evidencia.

**Artículo 21. Clima laboral.** Se medirá a través de la aplicación de encuestas cualitativas por parte de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial, cuyos resultados darán cuenta de la contribución del evaluado a las condiciones psicosociales, existentes en el entorno laboral, que promueven el desarrollo satisfactorio del trabajo cotidiano.

Las encuestas serán aplicadas durante el período de evaluación. Cuando se trate de defensores que no tengan personal a su cargo, se aplicará solo entre sus pares.

Se medirán, sin excluir, aspectos motivacionales y actitudinales, misma que será aprobada por el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.

La Dirección de Gestión del Desempeño entregará al revisor los resultados de las encuestas, a fin que, en caso de ser necesario, inste al evaluado a mejorar los aspectos motivacionales y actitudinales, que requieren ser enmendadas.

La Dirección de Gestión del Desempeño deberá entregar los resultados finales de las encuestas al revisor.

**Artículo 22. Calidad de servicio al usuario.** Se medirá a través de la aplicación de encuestas cualitativas por parte de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial, cuyos resultados darán cuenta de la calidad del servicio que brinda.

Se medirán, sin excluir, aspectos de conocimiento y actitudinales en la prestación del servicio, mismas que serán aprobadas por el Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.

Las encuestas serán aplicadas durante el periodo de evaluación, a aquellos usuarios que reciben el servicio de justicia.

La Dirección de Gestión del Desempeño entregará al revisor los resultados de las encuestas, a fin de que, en caso de ser necesario, inste al evaluado a mejorar los aspectos de conocimientos y actitudinales en la prestación del servicio que requieran ser mejorados.

## Capítulo IV

### Disposiciones Finales

**Artículo 23. Normas supletorias.** Para la correcta aplicación del presente Reglamento de Evaluación de Desempeño, serán de obligatoria observancia, sin excluir, lo dispuesto en el artículo en el artículo 6 numeral 4; artículo 15 numeral 4; artículo 17; artículo 46 numeral 5; artículo 62 numeral 7; artículo 74; artículo 80; artículo 85 numeral 4, artículo 129, artículo 132 numerales 1, 2 y 5; artículo 134 numerales 2, 5 y 10; artículo 140; artículo 141; artículo 142; artículo 143; artículo 144; artículo 145; artículo 146 numeral 6; artículo 148; artículo 191 numerales 5 y 6; artículo 192 numeral 10; artículo 304; artículo 308 numeral 2, de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015; el Reglamento de Carrera de la Defensa Pública; Ley 25 de 19 de abril de 2018 y Ley 151 de 24 de abril de 2020.

**Artículo 24. Formularios.** Los formularios de medición de factores de la evaluación del desempeño y los instructivos necesarios para la debida aplicación del presente Reglamento serán confeccionados por la Dirección de Estadísticas Judiciales, Dirección de Auditoría Judicial, Dirección de Auditoría Interna, Centro de Valoración del ISJUP, Dirección de Gestión Administrativa y aquellas instancias que de acuerdo a la Ley participen en la medición. Esto se hará bajo la orientación de la Dirección de Gestión de Desempeño.

**Artículo 25. Aprobación y publicación del Reglamento de la Evaluación del Desempeño.** El presente Reglamento, será revisado anualmente y aprobado para el año siguiente, por el Consejo de Administración de la Carrera la Defensa

Pública y, posteriormente, será publicado en la Gaceta Oficial con tres meses de anticipación al inicio del período evaluado.

**Artículo 26. Modificación al reglamento.** El presente Reglamento podrá ser objeto de modificación, para lo cual deberá contar con la aprobación del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública.

**Artículo 27. Vigencia.** El presente Reglamento entrará a regir a partir de su aprobación por parte del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública y su publicación en la Gaceta Oficial.

  
Licenciada Shanida Naruha López Barrios

Presidenta del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública

  
Licenciado Estebán Poveda

Secretario del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública

  
Licenciada Matilde Alvarenga de Apolayo

Vocal del Consejo de Administración de la Carrera de la Defensa Pública

  
Licenciado Danilo Montenegro

Director del Instituto de la Defensa Pública

  
Licenciada Mercedes De León de Mendizábal

Secretaria Técnica de Recursos Humanos

