



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

**Acuerdo N. ° 2**  
**(de 29 de julio de 2019)**

**POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO QUE DESARROLLA LOS  
PARÁMETROS PARA APLICAR LA FASE DE ENTREVISTA DENTRO DEL PROCESO  
DE CONCURSO ABIERTO**

En la ciudad de Panamá, provincia de Panamá, a los 29 días del mes de julio del año dos mil diecinueve (2019), se reunieron los integrantes del Consejo Consultivo del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP).

Abierto el Acto, el Honorable Presidente del Consejo Consultivo del ISJUP, Magistrado Juan Francisco Castillo Canto, manifestó que el motivo de la sesión era considerar la aprobación del Reglamento que desarrolla los parámetros para aplicar la fase de entrevista dentro del proceso de Concurso Abierto, al que se refieren los artículos 22, 95, 96 y demás concordantes de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, que regula la Carrera 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 mandata al ISJUP a reglamentar los parámetros para la aplicación de entrevistas para la evaluación de aspirantes, de acuerdo a los insumos que suministre la Secretaría Técnica de Recursos y la Comisión de Evaluación respectiva.

Que la entrevista para la evaluación de aspirantes, dentro del Concurso Abierto, será evacuada por quienes representen las unidades nominadoras dentro de las respectivas comisiones de evaluación y un representante de la sociedad civil; por tanto, se hace necesario desarrollar los parámetros que faciliten, a los referidos actores, la evacuación de esta Fase y su correspondiente evaluación.

Que en virtud de las consideraciones supra citadas, se

## ACUERDA

**PRIMERO.** Aprobar el Reglamento que desarrolla los parámetros para aplicar la fase de entrevista dentro del proceso de Concurso Abierto, cuyo contenido es del tenor siguiente:

### REGLAMENTO QUE DESARROLLA LOS PARÁMETROS PARA APLICAR LA FASE DE ENTREVISTA DENTRO DEL PROCESO DE CONCURSO ABIERTO

#### Capítulo I

##### Disposiciones Generales

#### Sección 1ª

##### Objetivo, Principios, Ámbito de Aplicación y Glosario

**Artículo 1. Objetivo.** Los presentes parámetros tienen como objetivo establecer los lineamientos a seguir en la entrevista de selección aplicada a los aspirantes de ingreso en el concurso abierto, los criterios de evaluación que deben considerarse, el cálculo de la proporción del 20% de esta fase; así como demás normas regulatorias de la materia.

**Artículo 2. Principios.** Los lineamientos a seguir en la fase de entrevista se basarán en los principios dispuestos en el artículo 6 de la Ley 53 de 2015, Que regula la Carrera Judicial, sin perjuicio de aquellos que rigen, de manera particular, para cada una de las distintas carreras públicas del Órgano Judicial.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación.** Los presentes lineamientos son de observancia general y obligatoria, para quienes integren u opten por formar parte de las Carreras Públicas del Órgano Judicial y de todos aquellos encargados de la ejecución de 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 entrevista y tendrán el siguiente alcance:

- a. *Aspectos de formación.* Hace referencia al dominio de la disciplina o especialidad objeto de concurso, que demuestra el aspirante a través de sus respuestas.
- b. *Aspectos de personalidad.* Se refiere al conjunto de cualidades personales del candidato y conocimiento de sí mismo que pueda reflejar en la entrevista y que son determinantes para el adecuado desempeño del cargo para el cual está concursando.
- c. *Asuntos personales.* Se refiere a los aspectos comportamentales, en la esfera social, familiar y autoconcepto, que demuestren que el aspirante cuenta con valores y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo.
- d. *Comunicación efectiva.* Capacidad del aspirante de transmitir de manera clara, concisa, precisa y comprensible la información, sin producir ningún tipo de confusión, dudas o interpretaciones equivocadas.



- e. *Entrevistas de selección.* Se entenderá por entrevistas de selección aquellas realizadas ante representantes de la unidad nominadora y un representante de la sociedad civil, a fin que se evalúen comportamientos de los aspirantes en situaciones determinadas.
- f. *Experiencia relacionada al cargo.* Busca explorar experiencias previas o situaciones laborales que haya enfrentado el entrevistado, que den cuenta de su capacidad para resolver ciertas circunstancias en el contexto de trabajo.
- g. *Motivación.* Se refiere al interés que impulsa al participante a realizar esfuerzos dirigidos al logro de metas profesionales y personales vinculadas con el cargo que pretende.
- h. *Proyección Personal.* Actitud que demuestra el aspirante, desde el inicio de la entrevista, y que genera una impresión positiva en los entrevistadores. La proyección deriva de la combinación de elementos como: seguridad, confianza, lenguaje corporal y manera de conducirse en la entrevista.
- i. *Puntualidad.* Cumplimiento de los parámetros de tiempo que se establecen para el inicio de la entrevista, asistir a la hora determinada por la comisión de evaluación de aspirantes.
- j. *Sociedad civil.* Grupo de personas que en su rol de ciudadanos se involucran y desarrollan ciertas acciones, para incidir en las políticas públicas.
- k. *Unidad nominadora.* Autoridad administrativa con facultad para formalizar el nombramiento de los servidores judiciales de su competencia, de conformidad con las exigencias y requisitos previstos en la Ley que regula la Carrera Judicial.

## **Capítulo II**

### **Entrevista**

#### **Sección 1ª**

##### **Formulario de Entrevista y Puntaje Ponderable**

**Artículo 5. Formulario de entrevista.** El instrumento a utilizar, además de los datos generales del entrevistado y los del entrevistador, contendrá una serie de preguntas las cuales están agrupadas en 5 ejes temáticos, a saber: aspectos de personalidad, asuntos personales, motivación, aspectos de formación y experiencia laboral relacionada al cargo.

Cada eje tiene una cantidad de preguntas que podrán ser alternadas para cada aspirante y evaluadas por el entrevistador para determinar el puntaje del entrevistado.

Quien entreviste debe evaluar los reactivos con un puntaje que va de 1 a 5, donde 1 es el mínimo y 5 es el máximo nivel de desempeño en que el entrevistado ha dado respuesta.

**Artículo 6. Puntaje ponderable de la entrevista.** La entrevista de selección de aspirantes, en el concurso abierto, tendrá un puntaje ponderado de 100% que se fraccionará de la siguiente manera:

1. 75% de la evaluación, ponderado por la unidad nominadora.
2. 25% de la evaluación, ponderado por la sociedad civil organizada.

Previo a la entrevista, los técnicos del Centro de Valoración del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (Isjup), darán las orientaciones respectivas a quienes deban llevar a cabo las entrevistas, sobre la metodología, aplicación del instrumento y cálculo de la ponderación.

**Sección 2ª**  
**Procedimiento de la Entrevista**

**Artículo 7. Procedimiento a seguir en la entrevista.**

1. El evaluador hará lectura del instructivo de evaluación.
2. Los evaluadores seleccionarán las preguntas que cada entrevistador realizará, para evitar contradicciones o duplicidades.
3. Entre los evaluadores se designará quién explicará al participante el proceso y metodología en la que se llevará a cabo la entrevista.
4. En caso que los entrevistadores acuerden que realizarán preguntas adicionales, estas deberán anotarse en el cuadro correspondiente y no serán más de dos por área o eje temático.
5. Los evaluadores utilizarán el formulario de entrevista respectivo y calificarán, de manera independiente, al candidato.
6. Los evaluadores considerarán, al iniciar la entrevista, los siguientes aspectos generales:
  - a. Proyección personal.
  - b. Comunicación efectiva.
  - c. Puntualidad.

Tales aspectos se valoran de 1 a 5, donde 1 representa el menor valor y 5 el máximo, y serán contemplados dentro de la calificación final de la siguiente manera:

- a. Cuando el resultado de la evaluación de los aspectos generales esté entre 10 a 15 puntos, se suma 1 punto al puntaje final obtenido en la entrevista.
- b. Cuando el resultado esté entre 3 a 9 puntos, se resta 1 punto al puntaje final obtenido.

Los criterios que utilizará el evaluador para ponderar los aspectos generales y las respuestas dadas por el candidato en cada eje temático, serán los siguientes:

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS RESPUESTAS |                    |                                                                                                                |
|-------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valor                                     | Nivel              | Descripción del nivel                                                                                          |
| 5                                         | Sobresaliente      | La respuesta es precisa, coherente y objetiva. Cubre todos los aspectos del tema con basto sustento cognitivo. |
| 4                                         | Satisfactorio      | La respuesta es acorde a lo preguntado. Cubre los aspectos esperados de un candidato idóneo para el cargo.     |
| 3                                         | Regular            | Las respuestas son básicas. Le hace falta desarrollar mejor su argumento.                                      |
| 2                                         | Necesita mejorar   | Divaga en sus planteamientos. Su respuesta no satisface.                                                       |
| 1                                         | Nada satisfactorio | Su respuesta demuestra desconocimiento del tema.                                                               |

El evaluador calificará las respuestas del candidato colocando un gancho en la casilla que corresponde al número que describe el nivel de respuesta del evaluado, de la siguiente manera:

- a. Asignar 5 si la respuesta es sobresaliente.
- b. Asignar 4 si la respuesta es satisfactoria.



- c. Asignar 3 si la respuesta es regular.
- d. Asignar 2 si necesita mejorar.
- e. Asignar 1 si es nada satisfactorio.

Una vez finalice la entrevista los evaluadores sumarán los puntos obtenidos por cada eje temático. El total de los puntos obtenidos por el participante se divide entre la suma de los reactivos y se lleva a la proporción que corresponde a la unidad nominadora y la sociedad civil organizada (75% y 25%, respectivamente), el resultado de esta operación se multiplicará por el 20%, para determinar el puntaje alcanzado en esta fase, mediante la siguiente formula:

$$\begin{array}{cc} \text{Unidad Nominadora} & \text{Sociedad Civil} \\ \left[ \frac{\Sigma pc}{\Sigma pt} (75) \right] + \left[ \frac{\Sigma pc}{\Sigma pt} (25) \right] & 20\% \end{array}$$

Se entenderá que  $\Sigma pc$ , es la sumatoria de los puntos obtenidos por el candidato en los reactivos y  $\Sigma pt$  es la sumatoria de los reactivos totales.

7. Realizado el cálculo, los evaluadores remitirán el informe de resultados, que para tales efectos se haya establecido, a la Comisión de Evaluación de Aspirante, quien, a su vez, la enviará al Consejo de Administración de la Carrera respectiva.

### Capítulo III

#### Disposiciones Finales

**Artículo 8.** Incorporación en los reglamentos de las Carreras Públicas del Órgano Judicial. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo, podrán ser incorporadas en los respectivos reglamentos de las Carreras Públicas del Órgano Judicial.

**Artículo 9.** Modificación al reglamento. El presente Reglamento podrá ser objeto de modificación, para lo cual deberá contar con la aprobación del Consejo Consultivo del ISJUP.

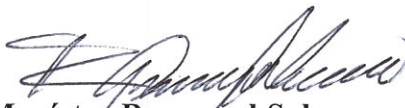
**Artículo 10.** Vigencia. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su aprobación por parte del Consejo Consultivo del ISJUP.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

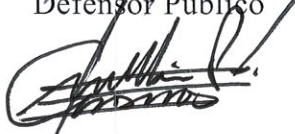
  
**Magistrado Juan Francisco Castillo Canto**  
Presidente  
Consejo Consultivo del ISJUP

  
**Doctor Rieaurte Soler Mendizábal**  
Director del ISJUP

  
**Magíster Mercedes De León de Mendizábal**  
Secretaria Técnica de Recursos Humanos

  
**Magíster Roummel Salerno**  
Defensor Público

  
**Magíster Nuedín Nieto**  
Servidora de Apoyo Judicial

  
**Doctor Franklin De Gracia**  
Profesor de la Universidad de Panamá

  
**Jueza Kathia Ponce**  
Secretaria del Consejo Consultivo del ISJUP

