



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (T AFP)**

ACUERDO No. 020-2025

En la ciudad de Panamá, República de Panamá, a los veintitrés (23) días del mes de julio de dos mil veinticinco (2025) en las oficinas del Tribunal Administrativo de la Función Pública, ubicadas en el edificio Torre PH Humboldt, calle 53 este, Marbella, piso 16, corregimiento de Bella Vista, distrito y provincia de Panamá, se reunieron los magistrados Principales de este Tribunal **CARLOS AYALA MONTERO Y NELLY EDITH GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**.

Abierta la sesión se indicó que el propósito de esta era aprobar el Reglamento del Programa de Capacitación y Desarrollo de personal del Tribunal Administrativo de la Función Pública.

Se consideró pertinente adoptar un Reglamento del Programa de Capacitación y Desarrollo de personal para estandarizar los procedimientos a desarrollar para la realización de actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional de los servidores públicos del Tribunal.

Igualmente se tomó en cuenta que es beneficioso para el Tribunal establecer un marco normativo que facilite la gestión transparente y eficiente de las actividades de capacitación y perfeccionamiento profesional, teniendo como base los principios de igualdad y responsabilidad.

A su vez, se estimó oportuna la implementación de un Reglamento del Programa de Capacitación y Desarrollo de personal que permita satisfacer las necesidades de adiestramiento y formación continua de los recursos humanos del tribunal y que proporcione a los servidores públicos oportunidades de desarrollo dentro de la institución, de acuerdo con su desempeño y potencial.

Por lo tanto,



Se Acuerda:

Primero: APROBAR el Reglamento del Programa de Capacitación y Desarrollo de personal del Tribunal Administrativo de la Función Pública.

**REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
DE PERSONAL DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA**

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Propósito

El presente reglamento tiene como propósito unificar los criterios de organización institucional en materia de capacitación del Recurso Humano del Tribunal Administrativo de la Función Pública, estandarizando los procedimientos a desarrollar para la realización de actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional de los servidores públicos del tribunal.

El Reglamento del Programa de Capacitación y Desarrollo del personal del TAFP regula los trámites y condiciones exigidas para que el Tribunal financie la participación de los servidores públicos en eventos de capacitación, adiestramiento o en perfeccionamiento profesional, en aras que estos puedan cumplir con eficiencia, responsabilidad y transparencia las funciones derivadas de la aplicación del nuevo paradigma jurisdiccional y consolidación del debido proceso.

Artículo 2. Justificación

Siendo este Tribunal, un organismo especializado cuyas decisiones se rigen por los principios de legalidad, debido proceso, imparcialidad, eficiencia, transparencia e igualdad, resulta indispensable contar con una norma que sirva de guía y precise los parámetros regulatorios de la materia de capacitación y desarrollo de su personal.

Artículo 3. Objetivo

El presente reglamento tiene como objetivo instaurar un marco normativo que facilite la gestión transparente y eficiente de las actividades de capacitación, y perfeccionamiento profesional de manera que permita satisfacer las necesidades de adiestramiento y formación continua del recurso humano del TAFP. Además, proporciona a los servidores públicos del Tribunal oportunidades de desarrollo profesional dentro de la institución, de acuerdo con su desempeño y potencial y pautas para establecer el marco de referencia para las relaciones con la academia y otras organizaciones públicas o privadas.

Artículo 4. Principios y Alcance

La formación y capacitación en el Tribunal se sustentará en los siguientes principios:

- a) **Igualdad:** Todos los servidores públicos del Tribunal tienen el derecho y el deber de formarse y capacitarse, con base en las necesidades institucionales y sujetándose a los instrumentos, el recurso y disposiciones legales establecidas;

2
mg



- b) **Inversión:** La formación y capacitación está orientada a buscar el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos del Tribunal en función de las necesidades institucionales, de manera que se genere un importante valor agregado en el desempeño de la gestión;
- c) **Beneficio:** La formación y capacitación genera un beneficio dual, tanto a los formados y capacitados como al Tribunal. A los primeros les brinda la posibilidad de desarrollar su nivel y capacidades profesionales; y, al segundo, les permite elevar el nivel de eficiencia para la realización de su función;
- d) **Difusión:** Todo seminario, curso, diplomado, maestría, pasantía y demás eventos de formación y capacitación, debe difundirse para el conocimiento y posibilidad de participación de todos los servidores públicos del Tribunal;
- e) **Proceso Selectivo:** La participación en cualquier evento de capacitación y formación, se realizará en el marco de un proceso de selección previo;
- f) **Provisión:** El Tribunal proveerá en forma indirecta, formación y capacitación, mediante sus redes de formación y capacitación con la academia, organismos nacionales e internacionales e instituciones y proveedores de servicios especializados de capacitación, sean éstos personas naturales o jurídicas, del sector público o privado, nacionales o internacionales;
- g) **Motivación y reconocimiento:** La formación y capacitación servirá como un instrumento de motivación y reconocimiento con base en el desempeño del personal;
- h) **Transparencia:** Los eventos de formación y capacitación tienen que ser difundidos con antelación, para el conocimiento de todos los servidores públicos del Tribunal.
- i) **Responsabilidad:** La responsabilidad en la formación y capacitación es compartida entre el Tribunal y sus servidores públicos;
- j) **Coyuntural:** Se entenderá por coyuntural a todas las actividades de formación y capacitación de carácter excepcional que se realicen para atender necesidades puntuales y/o emergentes de las distintas unidades del Tribunal, así como las ofertas de formación y capacitación de organismos nacionales o extranjeros, gobiernos amigos, o agencias de cooperación.



Alcance:

Impulsar la existencia de espacios que posibiliten actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional, además del intercambio de experiencias y buenas prácticas con organismos nacionales e internacionales con fines homólogos, por lo que, las disposiciones del presente reglamento deben cumplirse por todos los servidores públicos del Tribunal.

Los programas de capacitación y desarrollo pueden provenir de ofertas académicas de organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, pero deberán ser diseñados con base a convenios con universidades o asociaciones, o ser desarrollados por el Tribunal.

Los programas de capacitación y desarrollo deberán integrar la educación, la actualización de conocimientos y el entrenamiento de capacidades. Estos programas podrán ser ejecutados a través de: cursos, seminarios, talleres,



diplomados, post grado, maestrías, congresos, foros, pasantías, jornadas de estudio, simposio, panel y cualquier otro tipo de evento de igual naturaleza, que tenga como propósito elevar el nivel de conocimiento de una persona.

Los programas de capacitación y desarrollo, en su ejecución, podrían combinar diversas estrategias o modalidades entre las que se incluye la capacitación presencial, semipresencial, a distancia, virtual, pasantías y capacitación en servicio.

Artículo 5. Glosario

Para los efectos del presente Reglamento, los siguientes términos se entenderán así:

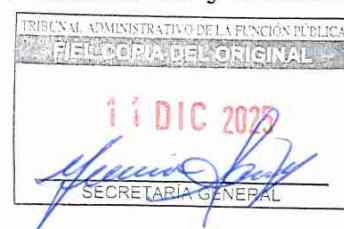
1. Atinencia: Grado de relación o afinidad que tiene la actividad de capacitación, formación, adiestramiento o pasantía cubierta por financiamiento del Tribunal, con las funciones sustantivas del puesto del servidor público.
2. Financiamiento o Patrocinio del Tribunal: Beneficio económico total o parcial que se otorga a un servidor público para su participación en un evento de capacitación, formación, adiestramiento, desarrollo profesional o pasantía.
3. Beneficiario: El servidor público que recibe un financiamiento o patrocinio de capacitación del Tribunal.
4. Capacitación: Se entenderá por capacitación de los servidores públicos el proceso sistemático de enseñanza-aprendizaje, así como el desarrollo de conocimientos, competencias y actitudes positivas del servidor público, tendientes a optimizar su desempeño y a promover su superación profesional dentro del Tribunal.
5. Convenio: Acuerdo entre el Tribunal Administrativo de la Función Pública y otras Instituciones Públicas o Privadas, para la colaboración interinstitucional en el ámbito de la capacitación, formación y desarrollo del personal.
6. Pasantía: Capacitación práctica que se efectúa en una entidad pública o privada para la formación técnica o profesional del personal, con el propósito de actualizar sus conocimientos, dentro o fuera del país.

Título II. Programas de Capacitación y Desarrollo

Artículo 6. Objetivos del Programa de Capacitación y Desarrollo

El Tribunal Administrativo de la Función Pública realizará programas de capacitación y desarrollo de manera continua y permanente, dichos programas deberán cumplir con los siguientes objetivos:

- Proporcionar formación y adiestramiento especializado a los servidores públicos para responder a las necesidades técnicas, operacionales y a los cambios tecnológicos; con el fin de incentivar el mejoramiento en sus actividades cotidianas, dotándolos de herramientas que les ayuden a actualizar sus conocimientos e incrementar sus habilidades y destrezas.



- Desarrollar, profesionalizar, actualizar y especializar al talento humano de la institución, en función de la misión, visión, políticas, objetivos y necesidades del Tribunal;
- Realizar los programas de capacitación y desarrollo en concordancia con las asignaciones presupuestarias disponibles para ese fin y la atinencia de los beneficiarios.
- Propiciar la participación equitativa de todos los servidores públicos.
- Promover la movilidad ascendente y el desarrollo individual de los servidores públicos del Tribunal.
- Mejorar el desempeño institucional a través del mejoramiento continuo de los servidores públicos.
- Instaurar las relaciones con la academia y otras organizaciones e instituciones públicas o privadas para el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos del Tribunal.
- Realizar cíclicamente los diagnósticos de necesidades de las capacitaciones a nivel nacional e internacional y las que correspondan a las políticas del Tribunal.

Artículo 7. Clasificación de los eventos de Capacitación y Desarrollo

Para efectos de los programas de capacitación desarrollados por el Tribunal se establece la siguiente clasificación de eventos:

1. **Charla o Conferencia:** Actividad académica cuya duración mínima es de 45 minutos, la cual es ejecutada mediante el método expositivo oral.
2. **Ciclo de Charlas:** Actividad académica cuya duración oscila entre 4 y 12 horas en donde se abordan temas específicos de manera magistral.
3. **Jornada o Taller:** Evento de orden académico en donde se aborda una materia a través de exposiciones magistrales, trabajos en grupos o por comisiones con una duración que oscila entre las 8 y 16 horas.
4. **Congreso:** Junta o reunión organizada por especialistas o estudiosos de un área temática con el propósito de deliberar sobre temas relacionados. Tiene una duración mínima de 16 horas.
5. **Seminario:** Actividad de enseñanza organizada para adquirir, o actualizar conocimientos y habilidades relativas al desempeño en un puesto de trabajo cuya duración mínima es de 20 horas.
6. **Curso y/o Diplomado:** Actividad académica para la adquisición o actualización de habilidades y conocimientos sobre materias o temas relativos a un área de trabajo, cuya duración mínima es de 40 horas.
7. **Post grado y/o maestría:** Cuando hablamos de postgrado, nos referimos a cualquier tipo de formación que viene después del grado de licenciatura. Mientras, una maestría no solo es un tipo de estudio de postgrado, sino que lleva más tiempo que muchos otros cursos de su tipo.
8. **Pasantías:** Se entiende por pasantía el conjunto de actividades formativas de carácter práctico que realiza el servidor público del Tribunal (pasante), por un tiempo determinado, que le permite observar, entrevistar y tener contacto directo con la realidad social, jurisdiccional y de otros elementos que coadyuvan a su desempeño.

Los programas de capacitación ofrecidos al Tribunal por entes públicos y privados, nacionales e internacionales, o aquellos que se realicen en forma conjunta con asociaciones o universidades en el marco de convenios de cooperación serán aceptados con la denominación y contenido curricular



que los mismos propongan siempre que los mismos respondan a una necesidad comprobada en el Tribunal.

Título III. Planificación y Ejecución de los Programas de Capacitación y Desarrollo

Artículo 8. Diagnóstico de necesidades de Capacitación y Desarrollo

La Oficina Institucional de Recursos Humanos efectuará anualmente un estudio sobre las necesidades de capacitación y presentará al Pleno un informe técnico de los resultados, el cual deberá considerar:

- Los objetivos, las metas y prioridades del Tribunal.
- Los conocimientos, competencias y aptitudes que requiere cada puesto según las funciones y el Manual de Organización y Funciones.
- Las opiniones de los jefes sobre las necesidades de capacitación del personal a su cargo, siempre que sea objetivo, teniendo presente que su opinión tendrá por objeto siempre elevar el nivel de eficiencia institucional.
- Las nuevas tendencias, productos de los cambios en el entorno organizacional, tecnológico o modificaciones de la normativa regulatoria.

El estudio de necesidades de capacitación se llevará a cabo en el mes de febrero de cada año, incluyendo la realización de encuestas mediante formularios dirigida a todos los servidores públicos del tribunal y mediante cuestionarios a los jefes de unidades administrativas.

Artículo 9. Plan anual de Capacitación y Desarrollo

A partir de los resultados de los estudios sobre necesidades de capacitación y en atención a las políticas y prioridades del Tribunal, la Oficina Institucional de Recursos Humanos elaborará el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, con su respectiva proyección presupuestaria, así como en la suscripción de Acuerdos y Convenios Interinstitucionales.

El Plan Anual de Capacitación y Desarrollo establecerá el conjunto de acciones de capacitación y formación que se programen, como resultado de la determinación previa de necesidades institucionales en las distintas áreas de trabajo, que resulten oportunas para alcanzar los objetivos institucionales, además de la recomendación de participantes en cada evento, o en su defecto los criterios sugeridos para la designación de los mismos tales como la atinencia, desempeño del servidor público y equidad de oportunidades debidamente sustentados.

El Plan Anual de Capacitación y Desarrollo se presentará en el mes de marzo de cada año, al Pleno para su revisión y aprobación, a fin de que sea incorporado en los anteproyectos de presupuestos del Tribunal y para cada vigencia fiscal.



Artículo 10. Aprobación del Plan anual de Capacitación y Desarrollo

El Pleno autorizará las acciones de capacitación contenidas en el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, ya sea de manera general o individual.

Además, el Pleno aprobará los participantes a cada evento de capacitación consagrado en el Plan Anual o en su defecto dictará los criterios de selección establecidos en dicho plan.

Artículo 11. Ejecución del Plan anual de Capacitación y Desarrollo

Son sujetos de formación y capacitación los siguientes servidores públicos del Tribunal:

- Personal profesional, permanente, que se encuentra dentro del Tribunal y que realice labores administrativas, jurisdiccionales o de apoyo jurisdiccional.
- Funcionarios permanentes que demanden capacitación y actualización para su mejor desempeño profesional.

La Oficina Institucional de Recursos Humanos y la Secretaría General organizarán y/o gestionará las acciones de capacitación contenidas en el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo aprobado por el Pleno, conforme al presupuesto aprobado, los procedimientos ordinarios vigentes de solicitudes de bienes y servicios y demás trámites administrativos necesarios.

En el caso de las ofertas de capacitación que se organicen, gestionen o reciban y no hubiesen estado contempladas en el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, deberán tramitarse, de igual manera conforme a los procedimientos ordinarios vigentes de solicitudes de bienes y servicios.

Artículo 12. Requisitos mínimos para la selección del Beneficiario

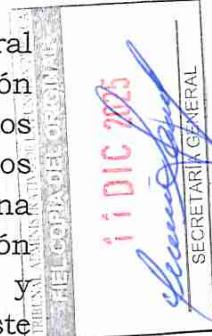
Los requisitos mínimos que deben cumplir los servidores públicos del Tribunal para ser beneficiarios de los programas de capacitación y desarrollo son:

- Ser servidor público del Tribunal con carácter de permanente.
- Cumplir con los requisitos propios para ocupar el cargo equivalente a la capacitación o áreas de especialización del evento.
- Contar con la anuencia del jefe inmediato.
- Contar con un mínimo de ocho (8) meses de antigüedad en el Tribunal.
- Haber obtenido en la evaluación del desempeño una calificación satisfactoria en el último año.
- Haber mantenido una conducta acorde con la ética y la moral que responda a las exigencias del Tribunal.
- Tener buen historial de asistencia y puntualidad.
- No mantener un acuerdo de capacitación vigente al momento de solicitar.

G

Artículo 13. Selección del Beneficiario

La Oficina Institucional de Recursos Humanos y la Secretaría General seleccionarán a los beneficiarios de los eventos de capacitación contemplados en el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, cuando estos no estuviesen precisados en el Plan. La Secretaría General consulta a los despachos del Tribunal cuando las capacitaciones sean atinentes a alguna de las áreas contempladas en el organigrama del Tribunal. Esta selección siempre se realizará conforme a los criterios de equidad, atinencia y transparencia y atendiendo a los criterios fijados en el artículo 12 de este



*7
WY*

reglamento.

Igual procedimiento se seguirá para designar a los participantes de todas las ofertas de capacitación que se reciban y no hubiesen estado contempladas en el Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, sin perjuicio de la potestad del Pleno o de los Magistrados de designar algún otro beneficiario.

Artículo 14. Responsabilidades del Beneficiario

Los servidores públicos del Tribunal beneficiarios del Programa de Capacitación y Desarrollo tendrán las siguientes responsabilidades:

- a. Dar observancia a las disposiciones del Tribunal.
- b. Cumplir oportunamente con las actividades programadas y presentar las pruebas el día, hora y lugar establecidos.
- c. Asistir puntualmente y cumplir a cabalidad con la totalidad de horas al curso en que se inscriba.
- d. No ausentarse ni retirarse antes de concluir la jornada, salvo excepción y notificación a la coordinación.
- e. Respetar a las autoridades y al personal docente administrativo, de servicio y estudiantes que participen de las jornadas de capacitación.
- f. Mantener una presentación personal acorde con el código de vestimenta del Tribunal.
- g. Notificar a su jefe inmediato o a la Oficina Institucional de Recursos Humanos su decisión justificada de abandonar el curso.
- h. Observar adecuado comportamiento, así como los parámetros fijados por cada capacitación
- i. Abstenerse de realizar conductas que riñan con la moral o cualquier otra que atente contra imagen del Tribunal.
- j. Aprobar el curso o evento de capacitación.
- k. Hacer una capacitación o retroalimentación al resto del personal del departamento.

El servidor público beneficiario deberá firmar un acuerdo de compromiso individual de capacitación cuyo objeto será establecer costo, duración, titulación, entre otros aspectos, para su autorización. Adicionalmente, deberá observarse el cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia en el tribunal para garantizar la continuidad de su servicio con el Tribunal cuando la capacitación lo amerite, según los criterios que se precisan en el siguiente Artículo del presente Reglamento.

Todo servidor público que participe en un programa de capacitación y desarrollo del Tribunal además de presentar un informe del evento ante su jefe inmediato podrá ser requerido por el Tribunal para que transmita los conocimientos adquiridos a otros colaboradores.

8
26



Artículo 15. Acuerdo de compromiso individual de capacitación y financiamiento de estudios formales del Tribunal Administrativo de la Función Pública

Todo servidor público beneficiario del Programa de Capacitación y Desarrollo del Tribunal, cuyo costo sea igual o mayor a quinientos balboas (B/. 500.00), o que hubiese sido participante en más de un evento de capacitación durante el año calendario, y que su sumatoria sea igual o mayor a quinientos balboas (B/. 500.00), deberá suscribir un Acuerdo denominado “Acuerdo de compromiso individual de Capacitación y financiamiento de estudios formales del Tribunal Administrativo de la Función Pública de servidores públicos” con el Tribunal, para garantizar su permanencia en la institución luego de concluido el programa, por un periodo variable en atención a la duración y costo de la capacitación.

El compromiso del beneficiario de permanencia en el Tribunal luego de concluido el programa de capacitación será de:

- Un plazo mínimo de ocho (8) meses, en los casos en que el costo del programa sea entre quinientos balboas (B/. 500.00) y setecientos balboas (B/700.00).
- Un plazo mínimo de diez (10) meses, en los casos en que el costo del programa sea entre setecientos un balboa (B/701.00) y mil novecientos noventa y nueve balboas (B/1,999.00).
- Un plazo mínimo de veinticuatro (24) meses, en los casos en que el costo del programa sea superior a dos mil balboas (B/. 2,000.00).

En caso de que el beneficiario se retire voluntariamente del Tribunal, antes del plazo en que se comprometió a permanecer, deberá pagar el monto de los estudios patrocinados en su totalidad o de manera proporcional conforme al tiempo de permanencia en la Institución que le hiciera falta, a la fecha de su retiro.

El servidor público beneficiario, que abandone sin causa justificada o no apruebe algún evento de capacitación, tendrá la obligación de devolver los recursos en que haya incurrido el Tribunal, y no podrá ser considerado para una nueva capacitación, sino después de 24 meses de transcurrido el hecho.

Artículo 16. Tipos de certificación

La certificación que se entregue con motivo de la participación en eventos de capacitación organizados y desarrollados por el Tribunal estará condicionada tanto a la permanencia en el evento como a los resultados de la evaluación de los participantes, en los casos en que ésta se aplique.

En los eventos de capacitación con una duración superior a las 40 horas se entregarán certificados de participación a los participantes que cumplan con los requisitos de asistencia.

Artículo 17. Control de las certificaciones expedidas

La Oficina Institucional de Recursos Humanos llevará un registro control de todas las capacitaciones expedidas, con el fin estimular al servidor público cuando exista la oportunidad para promoverlo a un puesto de mayor jerarquía.



Título IV. Disposiciones Finales

Artículo 18: Divulgación del Reglamento

El presente reglamento será divulgado por la Oficina Institucional de Recursos Humanos a todos los servidores públicos del Tribunal Administrativo de la Función Pública.

Artículo 19: Modificaciones al Reglamento

El presente reglamento podrá ser modificado por Acuerdo de Pleno del Tribunal Administrativo de la Función Pública.

El Tribunal Administrativo de la Función Pública promoverá siempre la capacitación de su recurso humano, atendiendo a la disponibilidad del recurso.

La capacitación y actualización profesional será considerada un elemento fundamental para la promoción y el otorgamiento de estímulos de cualquier naturaleza al servidor público del Tribunal.

Segundo: El presente procedimiento podrá modificarse por Acuerdo de los magistrados del tribunal.

Tercero: Este Acuerdo empezará a regir a partir de su aprobación.

COMÚNIQUESE Y CÚMPLASE,


CARLOS AYALA MONTERO

Magistrado Presidente


NELLY E. GONZALEZ-HERNÁNDEZ

Magistrada Vicepresidente


YESSENIA SÁNCHEZ V.

Secretaria General

