CONSEJO de la MAGISTRATURA
MODERNA EFICIENTE CONFIABLE

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

Sucre, 13 de agosto de 2025
CITE: OF. SP-CM. Nº 1168/2025

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
RECIBIDO
14 AGO 2025
08:00
DIRECCIÓN NACIONAL DE RECURSOS HUMANO
Sucre - Bolivia

Señor:
Lic. RAMIRO ANICETO AUZA ROJAS
DIRECTOR NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
Presente. -

Ref.: Remite fotocopia legalizada de Acuerdo

De mi consideración:

Mediante la presente, remito a usted fotocopias legalizadas del Acuerdo N° 83/2025 de fecha 22 abril de 2025, que acuerda: **PRIMERO. NUEVO REGLAMENTO DE EVALUACION Y CALIFICACIÓN DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DENTRO DEL ORGANO JUDICIAL, SE DEJA SIN EFECTO EL ACUERDO N°059/20218 DE 28 DE JUNIO DEL MISMO AÑO.**

En atención a la determinación tercera del mismo, para su cumplimiento conforme corresponda.

Con este motivo saludo a Ud.

Atentamente.

Abg. Sara Hassel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

Adj. Acuerdo N° 83/2025
cc/Apoyo al Pleno
CM
SP

(591) 4 64-61600
Parque Bolívar

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel García Campos
Doy fe SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

ACUERDO DE SALA PLENA N° 83/2025

Sucre, 22 de abril de 2025

VISTOS: El Informe Técnico CM/DNRRHH/UNEE/EVAL No.017/2025 de 19 de marzo, sobre solicitud de aprobación del "**Nuevo Reglamento de Evaluacion y Calificación del Equipo Interdisciplinario dentro del Órgano Judicial**"; los antecedentes adjuntos al trámite; y,

CONSIDERANDO I.

Por disposición del art 193.1 de la Constitución Política del Estado (CPE), el Consejo de la Magistratura es la instancia responsable del régimen disciplinario de la jurisdicción ordinaria, agroambiental y de las jurisdicciones especializadas; del control y fiscalización de su manejo administrativo y financiero; y de la formulación de políticas de su gestión.

El art. 195.IV de la CPE dispone como una de las atribuciones del Consejo de la Magistratura: "*Evaluar el desempeño de funciones de las administradoras y los administradores de Justicia, y del personal auxiliar";* norma que se encuentra contemplada también en el art. 183. IV núm. 9 de la Ley del Órgano Judicial (LOJ), que prescribe como una atribución del Consejo de la Magistratura: *"Evaluar de manera periódica y permanente el desempeño de las administradoras y administradores de justicia y de las o los servidores de apoyo judicial y administrativo."*

Por determinación del art. 183.IV núm. 12 de la LOJ, es atribución del Consejo de la Magistratura: *"Establecer anualmente las políticas y lineamientos generales de planificación en el área de recurso humanos y del sistema de carrera judicial, en función a las necesidades y requerimientos del Órgano Judicial".*

Finalmente, el art. 15 de la LOJ, señala: *"El Órgano Judicial sustenta sus actos y decisiones en la Constitución Política del Estado, Leyes y Reglamentos, respetando la jerarquía normativa y distribución de competencias establecidas en la Constitución. En materia judicial la Constitución se aplicará con preferencia a cualquier otra disposición legal o reglamentaria. La ley especial será aplicada con preferencia a la ley general".*

CONSIDERANDO II.

Que, en el marco de las disposiciones legales citadas, el Consejo de la Magistratura, mediante la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón, elaboró el

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

(591) 4 64-61600
Av. Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original que reposa en Sala Plena-Consejo de la Magistratura
28 JUL 2025
Doy Fe: Sara Hassel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

proyecto de "REGLAMENTO DE EVALUACION Y CALIFICACION DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DENTRO DEL ORGANO JUDICIAL", que tiene por objeto regular el procedimiento y evaluación al desempeño a Profesionales que conforman el Equipo Interdisciplinario del Órgano Judicial.

En ese sentido la Unidad Nacional de Evaluación y Escalafón, dependiente de la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura, emitió el Informe Técnico 017/2025 de 19 de marzo, por el que remitió la propuesta de modificaciones al Reglamento de Evaluacion y Calificación del Equipo Interdisciplinario dentro del Órgano Judicial, aprobado por Acuerdo 059/2018 de 28 de junio; informe que determinó la necesidad de modificar el citado Reglamento indicando que la finalidad de las modificaciones es la evaluación periódica al desempeño a Profesionales que conforman el Equipo Interdisciplinario del Órgano Judicial.

Que mediante Informe Legal UNAJ/CM 119-A/2025 de 19 de abril, emitido por la Unidad Nacional de Asesoría Jurídica del Consejo de la Magistratura, se concluyó que la propuesta de modificaciones al Reglamento de Evaluacion y Calificación del Equipo Interdisciplinario dentro del Órgano Judicial, no contraría disposición legal alguna, y siendo que su objeto es regular el procedimiento y evaluar el desempeño de las servidoras y los servidores de apoyo judicial, recomendó aprobar las modificaciones sugeridas.

POR TANTO:

La Sala Plena del Consejo de la Magistratura, en el marco de sus atribuciones contempladas en los arts. 182 núm. 1 y 3 y 183.III num.16 de la LOJ, modificado en parte por el art. 2 de la Ley 929; y demás disposiciones constitucionales y legales.

ACUERDA:

PRIMERO. – Aprobar el nuevo **"Reglamento de Evaluacion y Calificación del Equipo Interdisciplinario dentro del Órgano Judicial" que se compone de 28 Artículos y 3 Disposiciones Finales;** más el anexo de formularios correspondientes, que forman parte de los indicados instrumentos normativos, conforme a lo siguiente:

----------O----------

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura
Abg. Sara Hasset Garcia Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

REGLAMENTO PARA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL EQUIPO PROFESIONAL INTERDISCIPLINARIO DENTRO DEL ÓRGANO JUDICIAL

TÍTULO I

CAPÍTULO I

EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO

OBJETO, ALCANCE, BASE LEGAL, MODALIDADES Y FINALIDAD

ARTÍCULO 1. (Objeto). - El presente Reglamento tiene por objeto regular el procedimiento y proceso de evaluación, calificación al desempeño e idoneidad profesional en cuanto a las funciones del equipo profesional interdisciplinario del Órgano Judicial.

ARTÍCULO 2. (Alcance). - El presente Reglamento rige para todos los profesionales que forman parte del equipo profesional interdisciplinario del Órgano Judicial.

ARTÍCULO 3. (Base Legal). - El presente Reglamento tiene como base legal el art. 195 núm. 4 de la Constitución Política del Estado; arts. 9, 114. I y II y 153.1 de la Ley del Órgano Judicial; arts. 201, 203. I. II, y 204 del Código Niña, Niño y Adolescente concordante con los arts. 71, 72 núm. 1. 2. 3 y 73 de la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.

ARTICULO 4. (Equipo Interdisciplinario). - Se consideran profesionales especializados de apoyo y asesoramiento técnico en las distintas ciencias y materias a: Psicólogos (as), Trabajadoras (es) Sociales, Auditores (as) y otros que coadyuvan cumpliendo labores jurisdiccionales de la jurisdicción ordinaria y agroambiental.

ARTICULO. 5. (Modalidades y Finalidad de la Evaluación). - La evaluación al desempeño del Equipo Profesional Interdisciplinario del Órgano Judicial tiene dos modalidades:

I. Evaluación Periódica y su Finalidad en base a la calificación. - Se realizará una vez que el profesional técnico haya cumplido dos (2) años en sus funciones, computables a partir de su ingreso y conforme a lo establecido en la Ley del Órgano Judicial.
Esta evaluación y calificación, tiene por finalidad determinar la permanencia o la cesación de funciones del evaluado.

II. La Evaluación Permanente y su Finalidad en base a la calificación. – Podrá ser aplicada conforme a necesidad Institucional, pudiendo en ciertos casos, realizarse otra evaluación permanente a iniciativa o solicitud de cualquier autoridad del Consejo de la Magistratura, previa autorización de Sala Plena, cuando el funcionario haya cumplido los primeros tres (3) meses en el cargo, a solicitud de cualquier autoridad del Consejo de la Magistratura o según las necesidades que se presentasen.

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena Consejo de la Magistratura
Abg. Sara Hazel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

Su finalidad en primera instancia es constatar el correcto desempeño y capacidad del evaluado en el trabajo que realiza respecto a las labores encomendadas dentro del Órgano Judicial.

En caso de obtener calificación positiva igual o mayor a setenta (70) puntos, el evaluado podrá ser designado o reasignado en funciones por otro periodo similar.

Si la calificación fuera negativa, igual o menor a sesenta y nueve (69) puntos, respecto a la evaluación escrita, se procederá a la capacitación del evaluado.

Luego de la capacitación, se tomará por escrito una segunda evaluación y calificación. Si nuevamente resultare negativa esta, previo Acuerdo o Resolución Definitiva de la Autoridad Máxima el Pleno del Consejo de la Magistratura, se tendrá por resultado final el cese de funciones del evaluado en el cargo que ocupa.

Ambas evaluaciones se llevarán adelante a través de: Exámenes Escritos sobre 30 puntos, calificación al cuestionario de evaluación a cargo del Inmediato Superior por un total de 50 puntos, méritos, cursos de actualización y postgrados un total de 10 puntos, asistencia y puntualidad 10 puntos y deméritos restará hasta un máximo de menos veinte (20) puntos; conforme a lo establecido en el presente reglamento.

CAPITULO II

PROPÓSITO, PROGRAMACION Y CONFORMACIÓN DE LOS EVALUADORES

ARTICULO 6. (Propósito de la Evaluación y Calificación al Desempeño).- La Evaluación y Calificación al desempeño de quienes integran el equipo profesional interdisciplinario, tiene como principal propósito determinar las necesidades de capacitación que se requiere para medir, mejorar y mantener los niveles de calidad en cuanto a eficiencia, cumplimiento e idoneidad profesional en el Órgano Judicial; paralelo a ello, determinar la permanencia del evaluado o cese de funciones en el cargo, en base a los resultados obtenidos en la evaluación.

ARTÍCULO 7. (Programación).- Las evaluaciones serán programadas por el Consejo de la Magistratura a través de la Dirección Nacional de Recursos Humanos, ésta a su vez procederá en coordinación con los Encargados Distritales; mismos que deberán sujetarse al presente Reglamento y Sistema de Evaluación pertinente.

ARTICULO 8. (Conformación de la Comisión de Evaluación).-

I. La Dirección Nacional de Recursos Humanos, conformará y designará a la Comisión de evaluación al desempeño y permanencia, previa aprobación de Sala Plena del Consejo de la Magistratura de la siguiente forma:

1. Comisionados en representación del Consejo de la Magistratura Nacional de acuerdo a necesidad.
2. Encargado Distrital del Consejo de la Magistratura.
3. Encargado de Recursos Humanos del Distrito.

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original. Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

4. Personal técnico de todas las unidades de la Representación Distrital que sea necesario.

II. En caso de no ser posible la presencia de la Representación Nacional del Consejo de la Magistratura en cada Distrito, la Dirección Nacional de Recursos Humanos, previa aprobación de Sala Plena podrá delegar a las o los Encargados Distritales la conformación de la Comisión Evaluadora, que estará presidida al efecto por el Encargado Distrital y Encargados de las Unidades de Recursos Humanos de cada distrito.

III. Por razones justificadas, la Dirección Nacional de Recursos Humanos o los Encargados Distritales, podrán integrar un número adicional de miembros a la Comisión de Evaluación.

IV. Ante la existencia de particularidades en diferentes departamentos del país, la Comisión de Evaluación tomará las acciones que correspondan a efectos de solucionar cualquier situación no prevista en el presente reglamento, dejando constancia en acta.

TITULO II

CAPÍTULO I

FACULTADES DEL PLENO Y DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

ARTÍCULO 9. (Pleno del Consejo de la Magistratura).- Entre las facultades que tiene el Pleno del Consejo de la Magistratura están las siguientes:

a) Disponer mediante Acuerdo de Sala Plena el inicio del proceso de evaluación, calificación al desempeño de funciones y la capacitación en caso necesario a través de la Dirección Nacional de Recursos Humanos y los Encargados Distritales del Consejo de la Magistratura.

b) Disponer la conformación de una Comisión Técnica de Evaluación, presidida por la Jefatura Nacional de, Evaluación, Escalafón y Capacitación.

c) Aprobar mediante Acuerdo el cierre del proceso de Evaluación y Calificación; además de disponer lo pertinente en base a los resultados obtenidos.

d) Determinar mediante Acuerdo y/o Resolución Definitiva la continuidad en el cargo o en su defecto el cese de funciones en base a la calificación obtenida por el evaluado.

e) Resolver los recursos administrativos de su competencia interpuestos por los evaluados.

f) Otras pertinentes e inherentes al proceso de evaluación, calificación y capacitación.

ARTÍCULO 10. (Dirección Nacional de Recursos Humanos). - Tiene las siguientes facultades:

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura.
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel Cartagena Campos
Doy Fé:... SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Ingavi Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

a) Organizar e instruir a los encargados Distritales para llevar adelante operativamente el proceso de evaluación y calificación al desempeño del equipo profesional interdisciplinario y su capacitación en caso necesario.
b) Elaborar y proporcionar los instrumentos necesarios (cuestionario de preguntas, formularios y demás material pertinente) que contengan los parámetros de evaluación, a través de la Jefatura Nacional de Escalafón, Evaluación y Capacitación.
c) Presentar al Pleno del Consejo de la Magistratura los resultados obtenidos de la evaluación y calificación al desempeño realizado, así como también lo correspondiente de las capacitaciones.
d) Para su cumplimiento, remitir a los encargados Distritales el Acuerdo emitido por el Pleno del Consejo de la Magistratura, respecto de la evaluación periódica o permanente y capacitación a desarrollarse, así como también, el Acuerdo o Resolución Definitiva de cese de funciones.
e) En caso de no ser posible la presencia de la representación nacional del Consejo de la Magistratura en cada distrito, la Dirección Nacional de Recursos Humanos podrá delegar a las o los encargados Distritales la conformación de la comisión evaluadora, que estará presidida al efecto por estos mismos u otros servidores de la representación distrital.
f) Otras pertinentes e inherentes al proceso de evaluación, calificación y capacitación.

CAPITULO II

OBLIGACIONES DE ENCARGADOS DISTRITALES Y EQUIPO O COMISIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 11. (Encargados Distritales del Consejo de la Magistratura). -

Tienen las siguientes obligaciones:

a) Instruir que, mediante notificación escrita a través de la Unidad de Recursos Humanos del Distrito a su cargo, se comunique a cada funcionario, el inicio del proceso de evaluación al desempeño con el cronograma establecido para tal efecto, así como con el inicio de capacitación pertinente.
b) Cumplir y hacer cumplir la normativa legal vigente e instructivas emanadas de la Máxima Autoridad el Consejo de la Magistratura y Dirección Nacional de Recursos Humanos.
c) Proporcionar el apoyo necesario para el desarrollo de la evaluación, calificación y capacitación en coordinación con la comisión evaluadora.
d) Cumplir y hacer cumplir los Acuerdos y las Resoluciones Definitivas emitidas por el Pleno del Consejo de la Magistratura, resultante de las calificaciones obtenidas en Evaluación Periódica o Permanente.
e) Otros pertinentes e inherentes al proceso de evaluación, calificación y capacitación.

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel García Campos
DIRECTORA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

ARTICULO 12. (Comisión Técnica de Evaluación).- Será designada previa disposición de Sala Plena por la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura, estará presidida por la Jefatura Nacional de Escalafón, Evaluación y Capacitación y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Operativizar en coordinación con los encargados Distritales del Consejo de la Magistratura, el proceso de evaluación y calificación al desempeño.
b) Capacitar a la Comisión Evaluadora para la correcta aplicación de los cuestionarios de preguntas, formularios y materiales pertinentes, en base a lo establecido en el presente Reglamento.
c) Revisar y archivar toda la documentación correspondiente al proceso de evaluación; formando una carpeta individual de las Y los evaluados.
d) Calificar todo lo correspondiente a las evaluaciones periódicas o permanentes.
e) Sistematizar el Cuadro General de Informe Final de Resultados en base a la documentación e informes de evaluación existente, correspondiente al Distrito donde se realizó \a misma, posteriormente deberá ser remitida mediante Informe detallado a la Dirección Nacional de Recursos Humanos para la respectiva emisión del Acuerdo del Pleno del Consejo de la Magistratura.
f) Otras emergentes del proceso de evaluación, calificación y capacitación.

CAPÍTULOIII

RESPONSABILIDAD, PARAMETROS Y MODALIDAD DE EVALUACIÓN PERIÓDICA Y PERMANENTE

ARTICULO 13. (Responsabilidad del Proceso de Evaluación}. - La evaluación y calificación al desempeño es responsabilidad del Consejo de la Magistratura.

ARTICULO 14. (Parámetros de la Evaluación Periódica y Permanente). - Se realizará en función de los siguientes parámetros:

I. Apoyo técnico especializado a Juzgados, Tribunales o Salas coadyuvando en la labor de despacho dentro de la gestión judicial y relaciones humanas, calificación que estará a cargo del Juez unipersonal, Tribunal o vocal de Sala (tendrá un valor de cincuenta (50) puntos y se realizará a través de cuestionario conforme al Formulario de Evaluación.
II. Examen escrito a cargo del Equipo Técnico de Evaluación del Consejo de la Magistratura, tendrá un valor de treinta (30) puntos.
III. Asistencia puntual y permanente a su fuente laboral, tendrá un valor de diez (10) puntos a calificar por la Comisión Técnica de Evaluación.
IV. Los méritos se tomarán en cuenta basados en Títulos de Doctorado diez (10) puntos; Maestría ocho (8) puntos; Especialidades cinco (5) puntos; Diplomados tres (3) puntos; Como máximo se calificará 10 puntos; los certificados de asistencia y/o participación a seminarios, conferencias, simposios, felicitaciones y otros, por un valor de un (1) punto, obteniendo hasta un máximo de 5 puntos.

Se podrá restar un máximo de veinte (-20) puntos por deméritos existentes.

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original. Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel Garcia Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

ARTICULO 15. (Modalidad de Evaluación Permanente). - La evaluación permanente al desempeño se realizará de dos formas: Programada y No Programada.

ARTICULO 16. (Evaluación Permanente Programada). - Esta evaluación se realizará conforme a necesidad Institucional o dependiendo las necesidades que se presentaren.

ARTICULO 17. (Evaluación Permanente No Programada). - Procederá excepcionalmente a solicitud de cualquier autoridad del Consejo de la Magistratura previa aprobación por el Pleno, cuando concurran observaciones fundadas en el desempeño del servidor interdisciplinario, y será efectuada en función de los parámetros de la evaluación permanente.

TITULO III

CAPITULO I

SUSTENTO LEGAL Y BASE EFECTIVA, CALIFICACIÓN, RESULTADOS Y OTROS

EFECTOS DE LAS EVALUACIONES

ARTICULO 18. (Base efectiva de la Evaluación Periódica y Permanente). - La evaluación periódica y permanente con relación al desempeño de quienes integran el equipo profesional interdisciplinario, será con base efectiva en la idoneidad profesional y experiencia demostrada por el evaluado, además del perfil mínimo habilitante para ejercer el cargo.

ARTICULO 19. (Calificación). - En ambas evaluaciones, la calificación será positiva cuando alcance un puntaje igual o superior a setenta (70) puntos sobre cien (100) puntos; y será negativa, cuando el puntaje obtenido sea igual o inferior a sesenta y nueve (69) puntos sobre cien (100) puntos.

ARTICULO 20. (Resultados y otros efectos de la Evaluación Permanente). -

I. El resultado positivo de la evaluación permanente, tendrá como efecto la emisión de un "Certificado al Servidor Judicial Interdisciplinario", cuando el evaluado obtenga una nota igual o mayor a noventa y cinco (95) puntos que será registrado en el Escalafón Judicial y Sistema Informático para ser valorado como mérito en la evaluación periódica, mismo que tendrá un puntaje de un (1) punto.
II. El resultado negativo de la evaluación permanente, tendrá como efecto el registro en demérito personal del evaluado en el Escalafón Judicial y Sistema Informático, restándole puntaje en la evaluación periódica; además de aquello, la Dirección Nacional de Recursos Humanos a efectos de establecer la necesidad de capacitación, emitirá informe técnico pormenorizado correspondiente.

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original. Sala Plena Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel Garcia Campo
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

III. Iniciada y concluida la capacitación, se procederá conforme al plazo establecido en el presente reglamento, a efectos de llevar adelante una segunda evaluación permanente en los casos que corresponda.

IV. De persistir el resultado negativo en esta segunda evaluación, el Pleno del Consejo del Magistratura, excepcionalmente podrá disponer la cesación de funciones del evaluado.

CAPITULO II

DE LA PUBLICIDAD, RECURSOS Y CIERRE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 21. (Publicidad). - Los resultados finales obtenidos en evaluación periódica y permanente serán publicados en los tableros de las Representaciones Distritales y página web del Consejo de la Magistratura.

ARTICULO 22. (Recurso de Impugnación). - Los evaluados podrán impugnar de manera escrita, los resultados finales obtenidos de la evaluación periódica y permanente ante la misma comisión evaluadora en el plazo máximo de 24 horas computables a partir de la publicación de las calificaciones.

Conocida la impugnación, la comisión de evaluación resolverá en el plazo de 72 horas, las cuales serán notificadas en el tablero de las Representaciones Distritales del Consejo de la Magistratura, sin recurso ulterior.

ARTICULO 23. (Cierre del Proceso de Evaluación). - El informe final de la evaluación será remitido por el Director Nacional de Recursos Humanos al Pleno del Consejo de la Magistratura para que esta instancia mediante Acuerdo, disponga el cierre del proceso de evaluación.

TÍTULO IV

CAPITULO I

RENOVACIÓN

ARTÍCULO 24. (Renovación). -

I. La o el profesional evaluado del equipo interdisciplinario, que obtenga un resultado de evaluación periódica positiva, podrá ser renovado en sus funciones por otro periodo similar de acuerdo al cargo, según establece la Ley del Órgano Judicial.

II. La comunicación del Acuerdo de Sala Plena para la renovación de las y los profesionales interdisciplinarios evaluados con resultado positivo, será remitida por el Director Nacional de Recursos Humanos o por el encargado Distrital del Consejo de la Magistratura.

III. La o el profesional evaluado del equipo interdisciplinario que obtenga una segunda evaluación permanente negativa, ameritará la remisión del informe

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Doy Fé: Lcda. Sara Hessel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

correspondiente a Sala Plena del Consejo de la Magistratura, quienes determinarán la cesación de la o el Servidor de apoyo judicial.

TITULO V

CAPITULO I

AUSENCIA DEL CONVOCADO A EVALUACIÓN

ARTÍCULO 25. (Ausencia de la o el evaluado y evaluador). -

I. Siendo una obligación de los profesionales del equipo interdisciplinario someterse a los procesos de evaluación al desempeño programados por el Consejo de la Magistratura, quienes no se presenten a la misma habiendo sido debidamente notificados, precluirá todo derecho, considerándose como renuncia tácita a la posibilidad de una renovación por otro periodo similar en el cargo.
II. Los servidores administrativos que fueron notificados en calidad de evaluadores, de no presentarse a la misma, procederá el inicio de las acciones que correspondan de acuerdo a normativa vigente.

TITULO VI

CAPITULO I

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE QUIENES INTEGRAN EL EQUIPO PROFESIONAL INTERDISCIPLINARIO

ARTICULO 26. (Definición). - La capacitación es el conjunto de procesos y procedimientos mediante el cual, los profesionales del equipo interdisciplinario adquieren nuevos conocimientos, desarrollan intelectualmente ciertas habilidades y destrezas que modifican actitudes negativas en positivas, con el propósito de mejorar y mantener constante el desempeño de funciones para una eficiente y efectiva prestación de servicio, en cumplimiento estricto de la Ley y sus específicas atribuciones.

ARTICULO 27. (Finalidad). - La finalidad de la capacitación es contar con profesionales altamente competitivos para coadyuvar en la administración de justicia de manera efectiva y eficiente.

ARTICULO 28. (Contenido). - Los programas de formación y capacitación de profesionales del equipo interdisciplinario, deberán estar diseñados en función a las necesidades existentes en base a los resultados obtenidos en la evaluación realizada a estos.

DISPOSICIONES FINALES

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original. Sala Plena Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel García Cano
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLEN.
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

PRIMERA- Por necesidad institucional, el Pleno del Consejo de la Magistratura podrá realizar complementaciones, enmiendas y aclaraciones o modificaciones del presente reglamento, mediante Acuerdo.

SEGUNDA. - Queda abrogado el Reglamento de Evaluación y Calificación del Equipo Profesional Interdisciplinario dentro del Órgano Judicial, aprobado por Acuerdo de Sala Plena Nº 59/2018 de fecha 28 de junio.

TERCERA. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente hábil de su aprobación, por el pleno del Consejo de la Magistratura.

FORMULARIO N° 001 Calificación

FORMULARIO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE PSICÓLOGOS DEL ÓRGANO JUDICIAL

I. IDENTIFICACIÓN DEL ASIENTO JUDICIAL O JUZGADO

.....

DEPARTAMENTO.....

PROVINCIA:
.....

II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

.....
.....

FACTORES DE EVALUACIÓN

III. COORDINACIÓN DE TRABAJO EN JUZGADOS. - CALIFICACIÓN DEL JUEZ O JUEZA.		**CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 50 PUNTOS**			
		MUY BUENO: 6.25	**BUENO:4**	**INSUFICIENTE:0**	**CALIFICACIÓN**
1	¿Las relaciones interpersonales de la Psicóloga o Psicólogo con el público litigante y con el personal jurisdiccional, son? (Respuesta del Juez donde ejerce sus funciones).				
2	¿La Psicóloga o Psicólogo, supervisa y controla las labores que se lo encomienda? (Respuesta del Juez donde ejerce sus funciones).				
3	¿El evaluado o evaluada mantiene la confidencialidad de las causas que cursan en su despacho?				
4	¿El evaluado o evaluado remite a su despacho los informes psicosociales requeridos en los plazos establecidos?				

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Doy Fe Abg. Sara Hassel García Cámara
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

5	¿Demuestra imparcialidad, transparencia y honestidad con los sujetos procesales en cumplimiento de sus funciones?				
6	¿La capacidad para comprender y cumplir instrucciones de trabajo es?				
7	¿Como califica al evaluado o evaluado referente a la emisión de sus informes psicosociales?				
8	¿Las conclusiones y recomendaciones de los informes psicosociales del o la evaluada son Objetivos?				

TOTAL.....

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR.

FECHA.....

IV. EVALUACIÓN ESCRITA A LA PSICÓLOGA Y PSICÓLOGO A CARGO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 30 PUNTOS .....PUNTOS

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR.....

FECHA.....

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Mariel García Cardozo
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

V. ASISTENCIA A SU FUENTE LABORAL CALIFICA EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 10 PUNTOS CALIFICACIÓN
ASISTENCIA, DURANTE LA GESTIÓN EVALUABLE SIN ATRASOS 5 PUNTOS, 1 ATRASO 4 PUNTOS, 2 ATRASOS 3 PUNTOS, 3 ATRASOS 2 PUNTOS, 4 ATRASOS 1 PUNTO Y 5 ATRASOS O MAS 0 PUNTOS	
ASISTENCIA, DURANTE LA GESTIÓN EVALUABLE, SIN FALTAS 5 PUNTOS, 1 FALTA 4 PUNTOS, 2 FALTAS 3 PUNTOS, 3 FALTAS 2 PUNTOS, 4 FALTAS 1 PUNTO Y 5 FALTAS O MAS 0 PUNTOS	
TOTAL	.....PUNTOS

VI. MÉRITOS, POSTGRADOS Y CURSOS DE ACTUALIZACIÓN. - SE TOMARÁ EN CUENTA DOCTORADO DIEZ (10) PUNTOS; MAESTRÍA OCHO (8) PUNTOS; ESPECIALIDADES CINCO (5) PUNTOS; DIPLOMADOS TRES (3) PUNTOS; COMO MÁXIMO SE CALIFICARÁ 10 PUNTOS; FELICITACIONES, CERTIFICADOS DE ASISTENCIA Y/O PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS, CONFERENCIAS, SIMPOSIOS Y OTROS, POR UN VALOR DE UN (1) PUNTO, OBTENIENDO HASTA UN MÁXIMO DE CINCO (5) PUNTOS.	CALIFICACIÓN MAXIMA SOBRE 10 PUNTOS CARGA HORARIA
TOTAL	.....PUNTOS

VII. DEMÉRITOS (RESTA PUNTAJE AL TOTAL OBTENIDO DE LA CALIFICACIÓN)		DISMINUCIÓN DE PUNTAJE: 20 PUNTOS COMO MÁXIMO CALIFICACIÓN
1	MENOS CINCO (-5) PUNTOS POR CADA FALTA LEVE	
2	MENOS DIEZ (-10) PUNTOS POR CADA FALTA GRAVE	
TOTAL		.....PUNTOS
TOTAL, CALIFICACIÓN		----------
FIRMA Y SELLO DEL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN FECHA.....		

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original. Sala Plena Consejo de la Magistratura
2025
Abg. Sara Hassel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

FORMULARIO N° 002 Calificación

FORMULARIO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES SOCIALES DEL ÓRGANO JUDICIAL

I. DENTIFICACIÓN DEL ASIENTO JUDICIAL O JUZGADO

.....

DEPARTAMENTO.....

PROVINCIA: .....

II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

.....

FACTORES DE EVALUACIÓN

III. COORDINACIÓN DE TRABAJO EN JUZGADOS. - CALIFICACIÓN DEL JUEZ O JUECES		CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 50 PUNTOS			
		MUY BUENO: 6.25	BUENO:4	INSUFICIENTE:0	CALIFICACIÓN
1	¿Las relaciones interpersonales de la Trabajadora o Trabajador Social con el público litigante y con el personal jurisdiccional, son? (Respuesta del Juez donde ejerce sus funciones).				
2	¿La Trabajadora o Trabajador Social, supervisa y controla las labores que se lo encomienda? (Respuesta del Juez donde ejerce sus funciones).				
3	¿El evaluado o evaluada mantiene la confidencialidad de las causas que cursan en su despacho?				
4	El evaluado o evaluado remite a su despacho los informes sociales y/o psicosociales requeridos en los plazos establecidos?				
5	¿Demuestra imparcialidad, transparencia y honestidad con los sujetos procesales en cumplimiento de sus funciones?				
6	¿La capacidad para comprender y cumplir instrucciones de trabajo es?				
7	Cómo califica al evaluado o evaluado referente a la emisión de sus informes sociales y/o psicosociales?				

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA VO BO PRESIDENTE M.B.E.

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA VO BO SECRETARIA

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel García Campo
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

8	Las conclusiones y recomendaciones de los informes sociales y/o psicosociales del o la evaluado son objetivos.				
					TOTAL.....

IV. EVALUACIÓN ESCRITA A LA TRABAJADORA Y TRABAJADOR SOCIAL A CARGO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 30 PUNTOS PUNTOS
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR..... FECHA..... **Nota**: Banco de preguntas a elaborarse.	

V. ASISTENCIA A SU FUENTE LABORAL) CALIFICA EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 10 PUNTOS CALIFICACIÓN
ASISTENCIA, DURANTE LA GESTIÓN EVALUABLE SIN ATRASOS 5 PUNTOS, 1 ATRASO 4 PUNTOS, 2 ATRASOS 3 PUNTOS, 3 ATRASOS 2 PUNTOS, 4 ATRASOS 1 PUNTO Y 5 ATRASOS O MAS 0 PUNTOS	
ASISTENCIA, DURANTE LA GESTIÓN EVALUABLE, SIN FALTAS 5 PUNTOS, 1 FALTA 4 PUNTOS, 2 FALTAS 3 PUNTOS, 3 FALTAS 2 PUNTOS, 4 FALTAS 1 PUNTO Y 5 FALTAS O MAS 0 PUNTOS	
TOTAL	.....PUNTOS

VI. MÉRITOS, POSTGRADOS Y CURSOS DE ACTUALIZACIÓN. - SE TOMARÁ EN CUENTA DOCTORADO DIEZ (10) PUNTOS; MAESTRÍA OCHO (8) PUNTOS; ESPECIALIDADES CINCO (5) PUNTOS; DIPLOMADOS TRES (3) PUNTOS; COMO MÁXIMO SE CALIFICARÁ 10 PUNTOS; FELICITACIONES, CERTIFICADOS DE ASISTENCIA Y/O PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS, CONFERENCIAS, SIMPOSIOS Y OTROS, POR UN VALOR DE UN (1) PUNTO, OBTENIENDO HASTA UN MÁXIMO DE CINCO (5) PUNTOS.	CALIFICACIÓN MAXIMA SOBRE 10 PUNTOS CARGA HORARIA
TOTAL	.....PUNTOS

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original. Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hasel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

VII. DEMÉRITOS (RESTA PUNTAJE AL TOTAL OBTENIDO DE LA CALIFICACIÓN)		DISMINUCIÓN DE PUNTAJE: 20 PUNTOS COMO MÁXIMO
		CALIFICACIÓN
1	MENOS CINCO (-5) PUNTOS POR CADA FALTA LEVE	
2	MENOS DIEZ (-10) PUNTOS POR CADA FALTA GRAVE	
TOTAL		.....PUNTOS
TOTAL, CALIFICACIÓN		.....
FIRMA Y SELLO DEL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN FECHA.....		

FORMULARIO N° 003 Calificación

FORMULARIO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE AUDITORAS Y AUDITORES DEL ÓRGANO JUDICIAL

I. IDENTIFICACIÓN DEL ASIENTO JUDICIAL O JUZGADO

.....

DEPARTAMENTO: .....

PROVINCIA: .....

II. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO

.....

FACTORES DE EVALUACIÓN

BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hassel García Cortez
SECRETARIA PERMANENTE DE PLENO
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

III. COORDINACIÓN DE TRABAJO EN JUZGADOS. - CALIFICACIÓN DEL JUEZ O JUECES		CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 50 PUNTOS			
		MUY BUENO:6.25	BUENO:4	INSUFICIENTE:0	CALIFICACIÓN
1	¿Las relaciones interpersonales de la Auditora o Auditor con el público litigante y con el personal jurisdiccional, son? (Respuesta del Juez donde ejerce sus funciones).				
2	¿La Auditora o Auditor, supervisa y controla las labores que se lo encomienda? (Respuesta del Juez donde ejerce sus funciones).				
3	¿El evaluado o evaluada mantiene la confidencialidad de las causas que cursan en su despacho?				
4	¿El evaluado o evaluado remite a su despacho los informes requeridos de procesos Laborales, Coactivos Fiscales y Tributarios en los plazos establecidos?				
5	¿Demuestra imparcialidad, transparencia y honestidad con los sujetos procesales en cumplimiento de sus funciones?				
6	¿La capacidad para comprender y cumplir instrucciones de trabajo es?				
7	¿Cómo califica al evaluado o evaluado referente a la emisión de sus informes de procesos Laborales, Coactivos Fiscales y Tributarios?				
8	¿Las conclusiones y recomendaciones de los informes de procesos Laborales, Coactivos Fiscales y Tributarios del o la evaluado son objetivos?				
				TOTAL.....	

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR.

FECHA.....

IV. EVALUACIÓN ESCRITA A LA AUDITORA Y AUDITOR A CARGO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 30 PUNTOS PUNTOS

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR.....

FECHA.....

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original. Sala Plena Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Doy Fe: Abg. Sara Hassel García Campos
SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

V. ASISTENCIA A SU FUENTE LABORAL) CALIFICA EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA	CALIFICACIÓN MÁXIMA SOBRE 10 PUNTOS CALIFICACIÓN
ASISTENCIA, DURANTE LA GESTIÓN EVALUABLE SIN ATRASOS, 5 PUNTOS, 1 ATRASO 4 PUNTOS, 2 ATRASOS 3 PUNTOS, 3 ATRASOS 2 PUNTOS, 4 ATRASOS 1 PUNTOS Y 0 ATRASOS 5 PUNTOS	
ASISTENCIA, DURANTE LA GESTIÓN EVALUABLE, SIN FALTAS 5 PUNTOS, 1 FALTA 4 PUNTOS, 2 FALTAS 3 PUNTOS, 3 FALTAS 2 PUNTOS, 4 FALTAS 1 PUNTO Y SIN FALTAS 5 PUNTOS	
TOTAL	.....PUNTOS

VI. MÉRITOS, POSTGRADOS Y CURSOS DE ACTUALIZACIÓN. - SE TOMARÁ EN CUENTA DOCTORADO DIEZ (10) PUNTOS; MAESTRÍA OCHO (8) PUNTOS; ESPECIALIDADES CINCO (5) PUNTOS; DIPLOMADOS TRES (3) PUNTOS; COMO MÁXIMO SE CALIFICARÁ 10 PUNTOS; FELICITACIONES, CERTIFICADOS DE ASISTENCIA Y/O PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS, CONFERENCIAS, SIMPOSIOS Y OTROS, POR UN VALOR DE UN (1) PUNTO, OBTENIENDO HASTA UN MÁXIMO DE CINCO (5) PUNTOS.	CALIFICACIÓN MAXIMA SOBRE 10 PUNTOS CARGA HORARIA
TOTAL	.....PUNTOS

VII. DEMÉRITOS (RESTA PUNTAJE AL TOTAL OBTENIDO DE LA CALIFICACIÓN)		DISMINUCIÓN DE PUNTAJE: 20 PUNTOS COMO MÁXIMO CALIFICACIÓN
1	MENOS CINCO (-5) PUNTOS POR CADA FALTA LEVE	
2	MENOS DIEZ (-10) PUNTOS POR CADA FALTA GRAVE	
TOTAL		.....PUNTOS
TOTAL CALIFICACIÓN		.....

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA VO.BO PRESIDENTE M.B.E.

CONSEJO DE LA MAGISTRATURA VO.BO DECANATO

MAVU/UNAJ/CM

ACUERDO Nº 83/2025

200 BICENTENARIO BOLIVIA
magistratura.organojudicial.gob.bo

La presente fotocopia es fiel y auténtica del Original, Sala Plena-Consejo de la Magistratura
25 JUL 2025
Abg. Sara Hasset García Campo
Doy Fé: SECRETARIA PERMANENTE DE SALA PLENA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

(591) 4 64-61600
Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

FIRMA Y SELLO DEL RESPONSABLE DE LA EVALUACIÓN FECHA.....	

----------o----------

SEGUNDO. – Dejar sin efecto el Reglamento de Evaluacion y Calificación del Equipo Interdisciplinario dentro del Órgano Judicial, aprobado por Acuerdo 059/2018 de 28 de junio.

TERCERO. - Se instruye el cumplimiento y aplicación del presente "Reglamento de Evaluacion y Calificación del Equipo Interdisciplinario dentro del Órgano Judicial" a la Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura.

Dr. Manuel Baptista Espinoza
PRESIDENTE
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ORGANO JUDICIAL

Abg. Gabriela Paula Arauz López
DECANA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ORGANO JUDICIAL