



ELECCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS FORENSES -INACIF-

1. Introducción

La coalición Movimiento Projusticia ha monitoreado diferentes procesos de elección de funcionarios públicos, entre ellos el del director general del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala -Inacif-.

La observación de estos procesos ha promovido que los mismos se desarrollen siguiendo parámetros de objetividad, independencia, publicidad y transparencia, teniendo como resultado que quienes ocupen cargos públicos sean ocupados por personas idóneas, probas y capaces.

A continuación, se presenta una guía práctica para conocer y entender el desarrollo del proceso para la elección del director general del Inacif, una institución auxiliar del sistema de justicia; guía que abarca el marco legal establecido, así como sus diferentes etapas y plazos.

2. Antecedentes

El Inacif, en funciones desde 2007, fue creado por la necesidad de que en los procesos judiciales existan medios de prueba válidos y fehacientes, respaldados por procedimientos científicos aplicados por expertos y peritos en ciencias forenses.

Como institución auxiliar de la administración de justicia, debe mantener la independencia y la objetividad tomando en consideración que las decisiones judiciales se apoyan en los resultados de la investigación forense y que estas repercuten en la situación jurídica de los implicados en el proceso.

El director general, la autoridad administrativa y jefe superior de la institución, es nombrado por el consejo directivo del Inacif para un período de cinco años de la nómina de candidatos que participen en el concurso público de méritos, convocado al menos con sesenta días de anticipación, tal como lo indica la Ley Orgánica del Inacif.

El Acuerdo número 1-2007 del consejo directivo del Inacif, que contiene el Reglamento General de la Ley Orgánica del Inacif, contempla algunas fases que encuadran dentro del principio de publicidad necesario en un proceso de este tipo. Es decir, se publica la convocatoria en el Diario Oficial y en uno de mayor circulación, así como la resolución de elección del director general. Igualmente, abre el espacio para la auditoría social con la publicación de la nómina de los candidatos.

3. Requisitos legales

Como en todo cargo público, para la dirección general del Inacif también debe aplicarse el artículo 113 de la Constitución Política de la República, que garantiza que todo empleo público es otorgado atendiendo únicamente a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

El Decreto número 32-2006 del Congreso de la República establece en el artículo 17 los requisitos para ser nombrado director general del Inacif:

- Ser guatemalteco en ejercicio de sus derechos civiles
- Poseer grado universitario de licenciatura y alguno de los siguientes títulos: médico y cirujano, químico biólogo, químico, químico farmacéutico o abogado y notario, con especialidad en criminalística
- Ser colegiado activo
- Tener por lo menos cinco años de experiencia en el ejercicio de la profesión forense y/o en administración de instituciones similares

Además, no debe incurrir en ninguno de los siguientes impedimentos:

- Ser pariente dentro de los grados de ley del presidente y del vicepresidente de la República, de los ministros y secretarios de Estado, ni de quienes ejerzan el cargo de presidente de los Organismos Judicial y Legislativo
- Ser pariente dentro de los grados de ley de los miembros del consejo directivo, titulares o suplentes
- Tener impedimento legal

4. Consejo Directivo del Inacif

a. Integración

El consejo directivo del Inacif se integra de la siguiente manera:



El presidente de la Corte Suprema de Justicia o su representante, quien deberá ser magistrado de la misma



El ministro de Gobernación o su representante, quien deberá ser un viceministro



El fiscal general de la República o su representante, quien deberá ser un funcionario del más alto nivel



El director del Instituto de la Defensa Pública Penal o su representante, quien deberá ser un funcionario del más alto nivel



El presidente de la Junta Directiva del Colegio de Médicos y Cirujanos de Guatemala o su representante, quien deberá ser miembro de la Junta Directiva



El presidente de la Junta Directiva del Colegio de Químicos y Farmacéuticos de Guatemala o su representante, quien deberá ser miembro de la Junta Directiva



El presidente de la Junta Directiva del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala o su representante, quien deberá ser miembro de la Junta Directiva



El director o directora del Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito

b. Funcionamiento

Los miembros del consejo directivo deben desempeñar el cargo con independencia del ente que los designó y adquieren responsabilidad solidaria sobre las resoluciones que se adopte como órgano.

En la ley orgánica se establecen principios en los que deben fundamentarse las actuaciones del Inacif, los que podrían aplicarse en el proceso de elección del director general serían:

- **Objetividad:** En el ejercicio de las funciones mantener la objetividad e imparcialidad, respetar y acatar la Constitución Política y las leyes de la República, y los tratados y convenios internacionales reconocidos y ratificados por Guatemala.
- **Profesionalismo:** Sujetar las actuaciones a los más altos niveles de rigor ético.
- **Unidad y concentración:** Sistematizar y clasificar la información, facilitando la consulta a los interesados.

Como complemento a los principios mencionados para la selección del director general del Inacif, el consejo directivo podría acordar la aplicación de los siguientes:

- **Transparencia:** Desarrollar sus actuaciones con total transparencia, informando de sus acciones de forma oportuna, eficaz, actualizada, fiable y veraz.
- **Excelencia profesional:** Establecer un perfil mínimo que facilite la selección de personas que se postulan a los distintos cargos, basado en criterios de capacidad, especialidad, idoneidad, honradez y honorabilidad comprobada, cumpliendo lo que exige la Constitución y leyes constitucionales.
- **Objetividad:** Deberá observarse criterios, requisitos y condiciones concretas y tangibles en los factores de ponderación establecidos, eliminando criterios, requisitos y condiciones subjetivas y discrecionales.
- **Publicidad:** Todos los actos que se realicen deben de ser públicos, con la participación de observadores interesados y público en general.

5. Instrumentos de evaluación

Según lo establece la ley, para nombrar al director general del Inacif se convoca a un concurso público de méritos; es decir, un proceso en el que se valoran los méritos y capacidades de los aspirantes al cargo para nombrar a quien obtenga la mayor puntuación. Para esto es necesario acudir a herramientas que permitan una evaluación objetiva, que podrían ser las siguientes:

a. Perfil de idoneidad

El perfil de idoneidad contiene la descripción de las capacidades y cualidades personales necesarias para el desempeño de un cargo público. Es decir, las aptitudes en un aspirante para ser seleccionado al demostrar que cuenta con la capacidad, idoneidad y honradez requeridos.

No debe ser confundido con los requisitos mínimos legales, ya que de no cumplir estos no podría participar en el proceso. El perfil busca establecer los requerimientos académicos, profesionales y éticos que debe reunir un aspirante para para ejercer un cargo público.

Es necesario contemplar aspectos propios del cargo a ejercer, como la especialidad en la materia que ocupa a la institución y las habilidades que demuestren la competencia del aspirante para el desarrollo de las atribuciones.

b. Tabla de gradación

Esta herramienta permite establecer un sistema de calificación de los méritos requeridos en el perfil de idoneidad a través de medios de verificación que pretenden comprobar los aspectos a evaluar basados en criterios que sirvan de guía objetiva de ponderación.

A excepción de los méritos éticos, los académicos y profesionales deben tener asignada una puntuación según los estudios, conocimiento y experiencia necesarios para el cargo.

Algunos de los aspectos a evaluar pueden ser:

Méritos académicos	Estudios de postgrado Especialidades, diplomados Docencia universitaria Participación en eventos académicos Distinciones o premios Publicaciones
Méritos profesionales	Conocimiento y experiencia en la materia propia de la institución
Méritos éticos	Actuar del aspirante conforme a la moral, honorabilidad, rectitud, independencia e imparcialidad

c. Guía de entrevistas

La entrevista permite conocer ciertos aspectos del entrevistado, desde su lenguaje corporal hasta la capacidad en el manejo de la información y conocimiento sobre un tema.

Lo oportuno es que se apruebe una guía de entrevista con interrogantes concretas dirigidas de manera uniforme a todos los aspirantes con la intención de conocer la capacidad de análisis, interpretación y puntos de vista de los entrevistados para que expliquen, profundicen o aclaren información precisa.

La entrevista podría contener preguntas específicas de la materia, del contexto de la institución, sobre problemáticas que debería enfrentar en el cargo y la propuesta de solucionarlas.

d. Plan de trabajo

El plan es presentado por los postulantes de forma sintetizada, debiendo abarcar como mínimo los siguientes aspectos:

- Coordinación institucional
- Políticas de transparencia y anticorrupción
- Políticas de gestión de recursos institucionales
- Políticas tendientes a la modernización

6. Monitoreo del proceso

a. Lineamientos de la actuación de la sociedad civil

La función pública conlleva responsabilidades por las acciones y decisiones de quienes la ejercen, porque las consecuencias de ellas repercuten en los ciudadanos. Esto, desde luego, implica la rendición de cuentas de los funcionarios públicos.

Una forma en que la ciudadanía puede involucrarse en la rendición de cuentas es mediante la auditoría social, como mecanismo de control que los ciudadanos pueden ejercer sobre los funcionarios públicos. A través del monitoreo, análisis y evaluación, la ciudadanía puede verificar la transparencia, objetividad e independencia en el actuar de quienes ejercen la función pública.

De esa cuenta, que los planteamientos o comunicados públicos en que se visibilicen las demandas ciudadanas puede ser un recurso útil para expresar el sentir de la ciudadanía. Recordemos que el director general del Inacif es electo por un consejo directivo, conformado por altos funcionarios del sector justicia y del Ministerio de Gobernación, así como por integrantes de colegios profesionales, líderes gremiales.

Por ejemplo, los profesionales tienen la potestad de pedir cuentas a sus representantes gremiales acerca de su gestión y, de igual manera, dirigir solicitudes sobre necesidades que deben ser cubiertas. Específicamente, en un proceso de selección de funcionarios públicos, podrían entonces dar a conocer información importante sobre los aspirantes, reclamar el voto fundamentado y demandar la elección del profesional idóneo para el cargo.

Algunos de los objetivos principales de monitorear el proceso son:

- Promover la selección de profesionales idóneos, bajo criterios objetivos y técnicos
- Impulsar el desarrollo de los procesos bajo los principios de transparencia, publicidad, objetividad e idoneidad

b. Etapas de la elección del director general del Inacif

Aunque la normativa del Inacif incluye algunas de las fases que se detallan a continuación, el Consejo Directivo podría adoptar otras adicionales con la finalidad de que el proceso sea público y transparente:



c. Participación ciudadana en el proceso

Es importante que, además del perfil y antes de la convocatoria, el Consejo Directivo discuta y apruebe en consenso todas aquellas herramientas que pretenda utilizar durante el proceso de elección como cronograma, formulario de inscripción en el que se indique la documentación requerida, guía para conformar el expediente, tabla de gradación y guía de entrevistas.

También debe definir el lugar del que se dispondrá para trabajar, con un área destinada a observadores e impulsar la publicidad de todas sus actuaciones. En la manera de lo posible, instaurar medios para la publicación de las sesiones en línea o por plataformas virtuales como mecanismo adicional a la observación de manera presencial.

Una vez aprobados todos los instrumentos, es fundamental que se publiciten previamente a ser utilizados. Esto permitirá a los aspirantes conocer los mecanismos que implementará el Consejo para su evaluación, ponderación y elección. De igual manera, que los instrumentos sean públicos en cuanto sean consensuados evita cualquier manipulación en beneficio de algunos preferidos.

En esta etapa, la participación ciudadana podrá consistir en verificar que los instrumentos aprobados hayan sido ampliamente publicados, como para ser conocidos por los posibles aspirantes a nivel nacional, y, en analizar el contenido de cada instrumento aprobado para establecer si pueden perjudicar o beneficiar a aspirantes. Algunos aspectos que pueden verificarse son:

Calificación	• Forma de distribución de puntos • Que no exista obsequio de puntos • Los méritos éticos no pueden ser ponderados
Méritos	• Distribución correcta de los ítems • Que se pueda verificar la experiencia y conocimiento del candidato • Que se incluyan criterios de evaluación y medios de verificación
Relación entre Instrumentos de evaluación	• Que exista una concatenación entre el perfil, la tabla de gradación y la guía de entrevista

❖ Revisión de expedientes.

La revisión de las hojas de vida y de los expedientes de los aspirantes es una fase elemental en el proceso. En esta etapa se definen los aspirantes que continuarán en el proceso, conforme cumplan los requerimientos para el cargo y puedan respaldar documentalmente cada aspecto a evaluar. Sin embargo, en la revisión pueden surgir criterios discrecionales que provocan algunas discusiones para determinar si es aceptable o no algún documento presentado.

A partir de esta fase, la ciudadanía podrá percibir algunos favoritismos para ciertos aspirantes dependiendo del entusiasmo con que los seleccionadores defiendan, o no, algún motivo para excluir o incluir en la nómina de candidatos.

❖ Publicación de nómina.

La publicación de la nómina de candidatos abre el espacio en el que la ciudadanía tiene una participación más activa, a través de la presentación de objeciones o denuncias de impedimento. Desde luego, estas deben estar debidamente fundamentadas y basada en hechos comprobables, para evitar que las mismas sean rechazadas con el argumento de que son insostenibles, pues lo ideal y esperado es que las denuncias sean consideradas, analizadas y resueltas.

❖ Entrevistas y pruebas psicométricas.

En el caso de las entrevistas a los aspirantes, el seguimiento podrá consistir en determinar si se ha utilizado una batería de preguntas de manera uniforme para todos los aspirantes, el tipo de preguntas, la forma de responderlas, los conocimientos y la manera en que serán abordadas algunas problemáticas. Se espera que la ponderación sea justa, según la exposición y la capacidad de contextualizar del aspirante.

Las pruebas psicométricas permiten tener otro elemento de evaluación para establecer un perfil sobre el candidato con respecto a características o habilidades que pueden ser relevantes para el desempeño de un puesto. Para realizar estas pruebas se debe garantizar igualdad de condiciones para realizarlas.

❖ Debate sobre méritos éticos, honorabilidad y honradez.

Los méritos éticos, honorabilidad y honradez son requerimientos que la Carta Magna establece para todo funcionario público. Por ello, la ciudadanía debe estar al tanto del debate que se realice al respecto, con la finalidad de cerciorarse del cumplimiento constitucional y procurar algún pronunciamiento en caso se incluya a algún aspirante a pesar de no contar con este requisito.

❖ Votación.

La presencia ciudadana en la etapa de votación consistiría en determinar que se realice a viva voz por cada uno de los consejeros y verificar la totalidad de votos que cada aspirante obtenga.

En conclusión, los observadores que monitoreen el proceso deben estar al tanto de los argumentos en las discusiones, la manera en que se llega a consensos, la toma de decisiones y la tendencia en las votaciones para establecer el cumplimiento de leyes y los derechos de los aspirantes.