



Ruta procedimental para la elección del director del Instituto de la Defensa Pública Penal 2024-2029

Contenido

1.	CONTEXTO	1
2.	REQUISITOS MÍNIMOS	2
3.	RUTA PROCEDIMENTAL	2
4.	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	4
4.1.	PERFIL	4
4.2.	TABLA DE GRADACIÓN	5
4.3.	ENTREVISTA	6
4.4.	PLAN DE TRABAJO	7
5.	GUÍA DE MONITOREO	7
5.1.	LINEAMIENTOS DE LA ACTUACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL	7
5.2.	ETAPAS DE LA ELECCIÓN DE DIRECTOR DEL IDPP	8
5.3.	PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN CADA UNA DE LAS ETAPAS	9

I. CONTEXTO

El Instituto de la Defensa Pública Penal (IDPP) es una institución autónoma con independencia técnica y funcional, que presta el servicio de defensa legal gratuita en el ramo penal a sindicatos de escasos recursos económicos por la posible comisión de un delito, en cumplimiento del mandato constitucional¹ que establece que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables y nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.²

La independencia y objetividad de este ente es trascendental para el sistema de justicia, por lo que resulta de vital importancia que quien lo dirija sea honorable y actúe libre de injerencias.

El director del IDPP es elegido por el Congreso de la República de una terna propuesta por el Consejo del IDPP, para un período de 5 años.

Entre las funciones del director están³:

1. Realizar una gerencia eficaz y dinámica del servicio, para la protección integral del derecho de defensa, para lo cual podrá dictar resoluciones generales
2. Nombrar y remover a los subdirectores del Instituto de la Defensa Pública Penal y, a los coordinadores departamentales
3. Elaborar el anteproyecto del Reglamento del Instituto, que deberá ser aprobado por el Consejo
4. Aplicar las sanciones disciplinarias previstas por faltas cometidas por los defensores públicos de planta, de oficio y demás personal del IDPP en el ámbito de sus funciones
5. Nombrar, designar y remover a los defensores de planta y defensores de oficio, de acuerdo a las previsiones y requisitos de la presente ley y su reglamento
6. Elaborar un informe anual que deberá ser remitido al Congreso de la República
7. Celebrar convenios de cooperación institucional, técnica y académica, con instituciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras, que sean necesarios para el fortalecimiento del IDPP
8. Elaborar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos del Instituto, remitiéndolo al Ejecutivo y al Congreso de la República en la forma y plazo que establezcan las leyes específicas
9. Establecer los criterios para la asignación y distribución de casos de defensa pública y carga de trabajo, y el sistema de turnos para asegurar una cobertura íntegra y eficiente del servicio garantizando la presencia de un defensor público para los detenidos en sede policial que lo necesitaran
10. Elaborar los programas de capacitación conducentes para un desempeño más eficaz y eficiente del servicio
11. Desempeñar las demás funciones pertinentes en cumplimiento de los fines de la institución

¹ Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 12.

² <https://www.idpp.gob.gt/index.php/institucion/institucional/instituto-de-la-defensa-publica-penal>

³ Artículo 12, Ley del Servicio Público de Defensa Penal.

2. REQUISITOS MÍNIMOS

La Constitución establece en el artículo 113, que para optar a un empleo o cargo público se atenderá a méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Los requisitos mínimos que establece la Ley del Servicio Público de Defensa Penal, Decreto 129-97; para ser director del IDPP son los siguientes:⁴

- ✓ Abogado con un mínimo de 5 años de colegiado activo
- ✓ Experiencia en materia penal
- ✓ Haber ejercido como defensor público de oficio, en funciones judiciales o de la carrera del Ministerio Público, que requieran el título de abogado, durante 5 años como mínimo; o ser abogado liberal con experiencia penal o en administración

3. RUTA PROCEDIMENTAL

A continuación, se detalla una propuesta de ruta procedimental para el proceso de nominación de candidatos a director del Instituto de la Defensa Pública Penal:

Procedimiento	Herramienta
Aplicación de principios de objetividad, publicidad y transparencia en el proceso	1. Conjunto de procedimientos que garantizan publicidad, transparencia, acceso a las sesiones y acceso a la información 2. Definir un lugar adecuado para la realización de las sesiones públicas 3. Garantizar el uso de instalaciones que permitan el acceso de los medios de comunicación y de la ciudadanía interesada
Definición de fechas clave para el proceso	1. Elaboración de cronograma con la suficiente amplitud que permita realizar un proceso cuidadoso. Se insiste en la recomendación de aplicar plazos razonables
Discusión de un perfil de idoneidad y de los instrumentos de evaluación	Previo a la convocatoria pública, la comisión debe elaborar los siguientes documentos clave del proceso, para así evitar suspicacias de que se pretende favorecer a determinados aspirantes con una aprobación de instrumentos a destiempo. 1. Perfil de idoneidad 2. Lineamientos que debe contener el plan de trabajo requerido; guía de entrevista; e instrumentos de evaluación de la trayectoria profesional, méritos académicos y éticos de los aspirantes 3. Lista de documentos y constancias que serán requeridos para analizar y evaluar las cualidades de los candidatos en cuanto a trayectoria académica y profesional, ética, honorabilidad y proyección humana
Convocatoria pública	1. Documento que convoca a los interesados e informa de los

⁴ Artículo 11, Ibid.

para que los profesionales interesados presenten su expediente, otorgando un plazo razonable para completar el mismo	requisitos para ser considerados candidatos al cargo, incluido el listado de documentos que servirán de medios de verificación de los méritos profesionales, académicos, de proyección humana, honorabilidad, ética y honradez 2. Publicación de la convocatoria en el Diario Oficial, en otros de mayor circulación y por medios electrónicos 3. Plazo de al menos 10 días hábiles para solicitar inscripción como postulante al cargo
Revisión de expedientes y hojas de vida de los postulantes	1. La comisión debe revisar en sesión pública general, no por ternas o grupos, la hoja de vida y los expedientes de cada postulante, para definir una lista de aspirantes aceptados y una lista de aspirantes excluidos (provisional o definitivamente cuando corresponda) 2. Elaboración de las listas de postulantes aceptados y rechazados, si los hubiera 3. Definición de plazo para que los postulantes rechazados puedan presentar descargos y solicitar su reincorporación al proceso 4. Publicación por medios electrónicos de la lista de postulantes rechazados para notificar a los afectados
Definición de lista de candidatos aceptados por cumplir requisitos, y lista de excluidos por no cumplir requisitos	
Elaboración de lista definitiva de postulantes al cargo	1. La comisión debe revisar descargos de postulantes rechazados y definir si son aceptados o no, ello en sesión pública general y no por grupos o ternas. 2. La comisión debe elaborar un listado definitivo de candidatos aceptados para participar en el proceso 3. Publicación de la lista definitiva de candidatos e invitación a la ciudadanía a presentar objeciones si las tuviera, debidamente fundamentadas y con la plena identificación de la persona que firma el señalamiento
Definición de plazo para la recepción de objeciones o denuncias de impedimento	
Revisión de denuncias de impedimento presentadas contra candidatos	1. La comisión debe revisar los impedimentos presentados y fijar un plazo para que los candidatos afectados por denuncias u objeciones puedan presentar por escrito documentos con descargos y defensa 2. La comisión debe decidir si toma en cuenta o no los señalamientos, con la respectiva fundamentación por parte de los comisionados sobre la aceptación o rechazo de los mismos. 3. La revisión de las denuncias ciudadanas y de los descargos de los aspirantes afectados debe hacerse en sesión plenaria pública, no por grupos ni ternas
Recepción de descargos por parte de candidatos objetados	
Entrevista a los candidatos	1. La comisión deberá celebrar audiencias públicas para entrevistar a los aspirantes sobre temas propios de la institución y conocer su propuesta de plan de trabajo 2. Para que la entrevista sea objetiva, la calificación de esta debe realizarse a partir de una rúbrica previamente aprobada
Evaluación objetiva	La comisión deberá aplicar el instrumento de evaluación en sesión pública general, no por ternas ni grupos, y fundamentar en los medios de verificación la calificación de cada ítem que otorga a cada postulante
Debate sobre ética, honradez y honorabilidad	Para cumplir con lo dispuesto en la Constitución Política de la República, sobre los requisitos para aspirar a un cargo público, especialmente los establecidos en el artículo constitucional 113, la comisión deberá definir un procedimiento público, en especial para el pronunciamiento sobre la honorabilidad de los aspirantes

	Para el efecto debe tomar como referencia el corpus doctrinal que al respecto ha emitido la Corte de Constitucionalidad en diversas sentencias relativas a la evaluación de méritos éticos, honradez y honorabilidad; y a la aplicación del artículo 113 de la Carta Magna
Votación	1. En sesión pública, la comisión deberá realizar el proceso de votación de viva voz para integrar la nómina de candidatos, fundamentando su decisión 2. La comisión dispondrá un plazo para la recepción de eventuales impugnaciones a la nominación realizada 3. Una vez resueltas las impugnaciones y si no hay cambios en la decisión, la comisión publicará la nómina de candidatos electos y hará entrega de la terna para la posterior elección por el pleno del Congreso de la República
Recepción y resolución de impugnaciones	
Emisión de acuerdos de elección	

4. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Dentro de los procedimientos preparatorios, la comisión tiene a su cargo la elaboración y aprobación de los instrumentos que le permitirán evaluar de forma objetiva las capacidades y atribuciones de los postulantes.

La Ley de Comisiones de Postulación señala que las comisiones deben elaborar y aprobar los siguientes instrumentos de evaluación:

- Perfil de aspirantes
- Tabla de gradación
- Guía de entrevistas
- Plan de trabajo

4.1. PERFIL

El perfil cumple una función de control positivo, contiene la descripción de cómo debe de ser un funcionario ideal, y cuáles deben de ser las capacidades y cualidades personales que debe poseer para ocupar el puesto al que aspira.

No son los requisitos mínimos exigidos por la ley, sino son las cualidades y capacidades que posee como ser humano y que lo hacen apto para ocupar determinado cargo, el cual desempeñará con total imparcialidad libre de cualquier tipo de presiones e injerencias.

Es de resaltar la importancia de que el director del IDPP electo sea capaz en el desempeño de sus funciones, y una vez en el cargo, actúen conforme a derecho y no con un espíritu de agradecimiento hacia quienes lo eligieron.

El artículo 12 de la Ley de Comisiones de Postulación establece que la comisión deberá elaborar el perfil de los profesionales, con el objetivo de evaluar la calidad ética, académica, profesional y de proyección humana. A continuación, se presenta la definición legal de cada uno:



4.2. TABLA DE GRADACIÓN

Permite establecer un sistema de calificación de los aspirantes con respecto a los méritos éticos, académicos, profesionales y de proyección humana, en una escala de 1 a 100. Debe existir una total conexión de la tabla de gradación con el perfil de idoneidad, asimismo, se debe de establecer con qué medio se va a verificar cada uno de los méritos evaluados y la puntuación mínima y máxima que se les asignará.

Es indispensable efectuar una verificación adecuada de los méritos y la distribución de puntos para evitar el obsequio de puntos.

Para la evaluación y consideración de los méritos éticos, el pronunciamiento de los comisionados debe versar sobre la existencia o inexistencia de los mismos, por ello a este aspecto no podría asignársele un porcentaje o puntuación numérica.

Méritos académicos

Mérito a evaluar	Medio de verificación	Valor
Estudios de postgrado	- -	Calificación máxima
Especialidades, diplomados y cursos temáticos	- -	Calificación máxima
Docencia universitaria	- -	Calificación máxima
Participación en eventos académicos como disertante o conferencista	- -	Calificación máxima
Distinciones o premios	- -	Calificación máxima
Publicaciones	- -	Calificación máxima

Méritos profesionales

Mérito a evaluar	Medio de verificación	Valor
Conocimiento y experiencia	- -	Calificación máxima

Méritos de proyección humana

Mérito a evaluar	Medio de verificación	Valor
Servicio y liderazgo	- -	Calificación máxima

Méritos éticos

Mérito a evaluar	Medio de verificación	Valor
Moral	- -	Sin puntuación
Honorabilidad	- -	Sin puntuación
Rectitud	- -	Sin puntuación
Independencia e imparcialidad	- -	Sin puntuación

4.3. ENTREVISTA

La comisión puede realizar las entrevistas que estimen pertinentes, para ello, debe elaborarse una guía que permita cuantificar los resultados de la misma. Dicha guía debe de contener los lineamientos sobre los cuales versará la entrevista y que esté relacionado con el trabajo que se realiza en el IDPP.

La entrevista debe quedar aprobada desde las primeras actuaciones, y debe permitir cuantificar el resultado de esta.

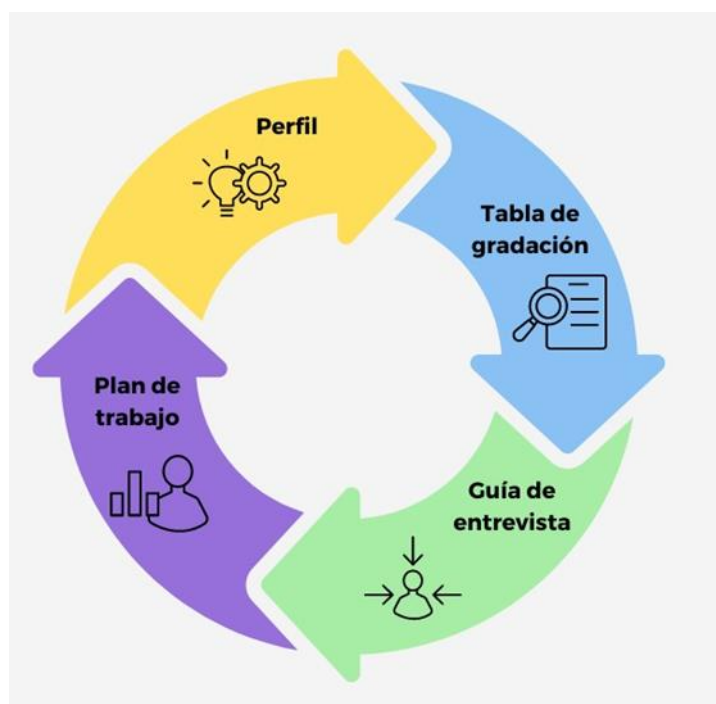
4.4. PLAN DE TRABAJO

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

Respecto a los documentos requeridos durante la convocatoria o en los formularios de inscripción, se ha observado que no facilitan una evaluación basada en méritos. Aunque en varias ocasiones se ha solicitado un plan de trabajo a los aspirantes, este no se discute públicamente por la comisión ni se evalúa de manera transparente.

La elaboración de la tabla de gradación, guía de entrevistas y los criterios para la evaluación del plan de trabajo deben de ir concatenados con el perfil de idoneidad, no se pueden elaborar aisladamente.



5. GUÍA DE MONITOREO

5.1. LINEAMIENTOS DE LA ACTUACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL

Es importante ejercer una auditoría social sobre el proceso de elección del director del Instituto de la Defensa Pública Penal, con la finalidad de que el proceso se desarrolle bajo la estricta observancia de los principios de idoneidad, transparencia, independencia y publicidad.

Es necesario que la comunidad en general y la ciudadanía organizada, se informe de cómo se

desarrollan estos procesos y cómo poder exigir a los diputados distritales que ejerzan una buena representación en el Congreso de la República al elegir al nuevo director, de la terna enviada por la comisión de postulación.

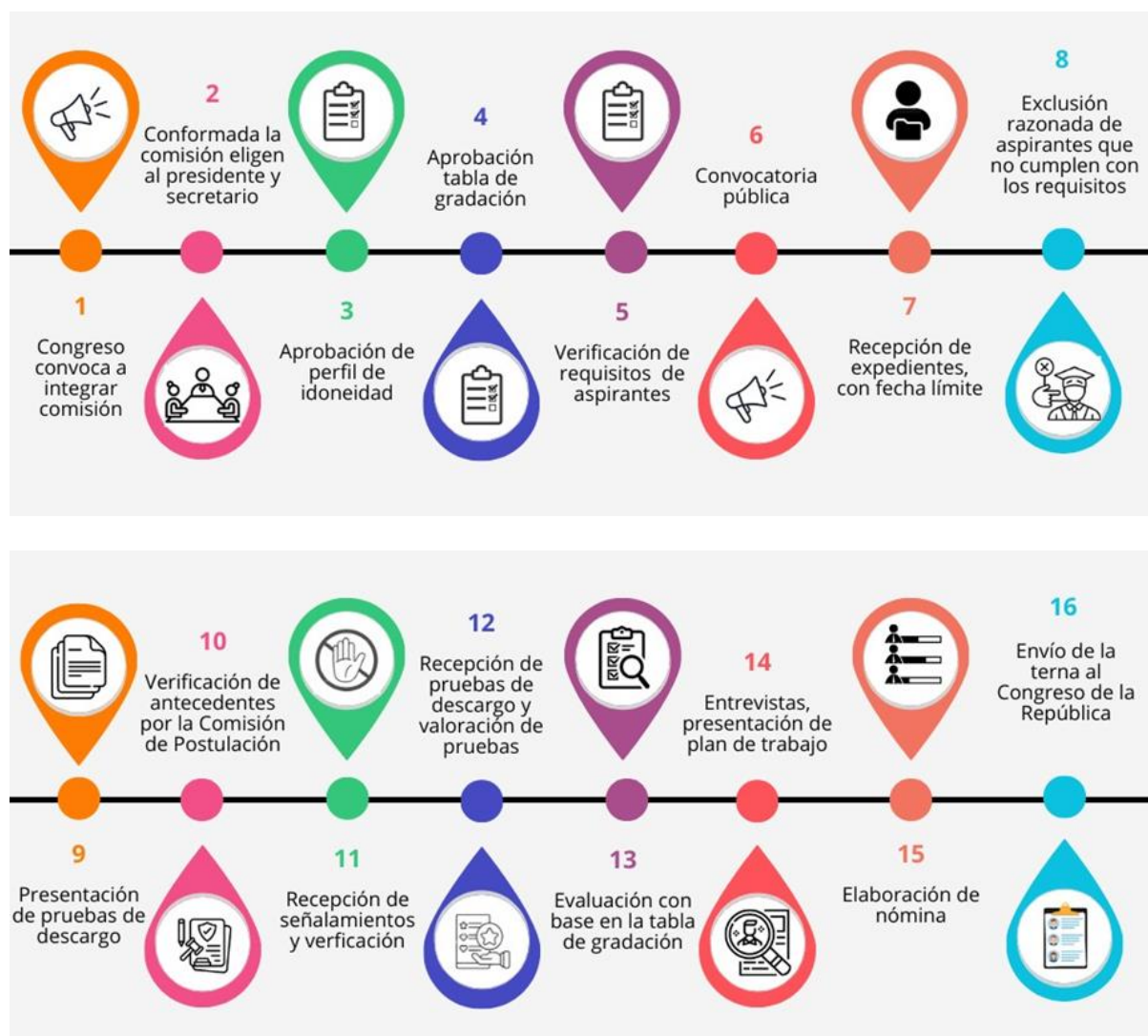
Entre los objetivos principales de monitorear el proceso están:

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

El monitoreo debe iniciar desde el momento que convoca el Congreso de la República, e ir paso a paso con cada una de las actuaciones que se desarrollen para conformar la terna.

5.2. ETAPAS DE LA ELECCIÓN DE DIRECTOR DEL IDPP

A continuación, se detalla cada una de las etapas:



5.3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN CADA UNA DE LAS ETAPAS

Una vez constituido el Consejo del IDPP en comisión de postulación y juramentado por el Congreso de la República, en las primeras sesiones define la sede en la que van a trabajar, elige a su presidente y secretario, aprueba el cronograma, el reglamento interno, los instrumentos de evaluación, la hoja de inscripción y los requisitos de convocatoria.

Estas primeras actuaciones y decisiones son muy importantes, específicamente la aprobación de los instrumentos de evaluación, ya que en torno a ellos girará el actuar de los comisionados y la selección de la terna. De los instrumentos de evaluación depende que se haga una buena selección de candidatos. Por ello, es necesario verificar los siguientes aspectos:

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

Convocatoria pública. La convocatoria para los aspirantes es publicada en el diario oficial y en dos de mayor circulación.⁵ Asimismo se realizan las publicaciones por medios digitales. La convocatoria contendrá la siguiente información:

- Identificación de la comisión de postulación
- Objeto de la convocatoria
- Número de candidatos que deben conformar la nómina que se remitirá al Congreso
- Requisitos legales exigidos
- Fecha límite, lugar y horario de presentación de la documentación
- Información que la comisión considere pertinente solicitar a los aspirantes

⁵ Artículo 14, Ibid.

Periodo de recepción de expedientes. Durante la recepción de expedientes es necesario conocer los principales datos de los aspirantes, tales como nombre completo y ocupación actual, así como ir verificando la información disponible sobre la trayectoria y posibles señalamientos de cada uno de los candidatos que presentan papelería.

Revisión de requisitos formales. En la revisión de expedientes para verificar si los aspirantes reúnen los requisitos formales establecidos por la ley y exigidos en la convocatoria, es recomendable, en términos de publicidad y transparencia, que se realice de forma pública por todos los comisionados y no por grupos, principalmente cuando los expedientes no son muchos.

En esta primera fase de exclusión de expedientes debe observarse la forma en que se realiza y que no existan vicios por ser el primer filtro.

❖ **Publicación de excluidos.** Tras la revisión se notificará a los aspirantes que no cumplieron con los requisitos formales y el listado de todos los excluidos se publicará en el diario oficial. Previo a conformar el listado definitivo de aspirantes, se procede a lo siguiente:

a. Presentación de pruebas de descargo

Los aspirantes que han sido excluidos tienen tres días para presentar sus pruebas de descargo.

b. Revisión de pruebas de descargo

La comisión verifica si las pruebas presentadas por los candidatos desvanecen las dudas que existían.

En este momento se debe observar que se cumpla la ley en cuanto a que no se acepten la incorporación de nuevos documentos al expediente.

Publicación de listado definitivo de aspirantes. Presentadas las pruebas de descargo, y siendo desvanecidos los motivos de exclusión, se publica, en el diario oficial y dos de mayor circulación, el listado definitivo de aspirantes que reúnan los requisitos previstos en la ley; estos serán quienes participarán en el proceso de selección.

Presentación de impedimentos o tachas. Es constituido como un espacio para la auditoría social, en esta fase la sociedad civil puede expresarse sobre el conocimiento de impedimentos sustentables de algún candidato, teniendo la oportunidad para presentarlo por escrito ante la comisión.

En esta fase se revisan las tachas y se habilita un período de cinco días para que el aspirante pueda presentar las pruebas de descargo.

La comisión verifica la información recabada sobre los señalamientos y las pruebas de descargo, y debe de resolver de manera fundamentada para que sea vinculante.

Evaluación de expedientes. Las comisiones de postulación procederán a examinar cada uno de los expedientes, asignándoles una puntuación con base en la tabla de gradación previamente elaborada y aprobada.

En esta fase del proceso se aplicará y puntuará conforme a cada uno de los ítems aprobados en la tabla de gradación, con base en el perfil idóneo elaborado. El monitoreo en esta etapa debe centrarse en verificar que la comisión trabaje con total transparencia y publicidad, es recomendable que la comisión realice la evaluación en plenaria y no por grupos, de tal forma que pueda auditarse el actuar de los comisionados y aplicación de mismos criterios para todos los aspirantes.

Asimismo, la Ley de Comisiones de Postulación exige que los comisionados corroboren, por los medios idóneos respectivos la información proporcionada por el profesional, para ello están facultados para solicitar la información necesaria a las entidades establecidas en la ley y otras que considere pertinentes.

Pruebas psicométricas y entrevistas. Las pruebas psicométricas contienen otro elemento de evaluación que permiten tener un perfil sobre el candidato con respecto a características o habilidades que pueden ser relevantes para el desempeño de un puesto. Son pruebas realizadas por los aspirantes, por lo que se debe corroborar igualdad de condiciones para realizarlas.

En las entrevistas tiene que haber concatenación con el perfil de idoneidad. En el monitoreo de esta fase del proceso de postulación debe observarse el actuar de los comisionados durante el manejo de la entrevista, por ejemplo, el tipo de preguntas y si existen intenciones de ayudar o perjudicar al aspirante entrevistado. Asimismo, se tiene la oportunidad para conocer a los candidatos, su plan de trabajo, el conocimiento de la institución, su desempeño público, entre otros elementos relevantes.

Integración de terna. Culminado el proceso de evaluación se procede a elaborar una lista de aspirantes elegibles. Las votaciones inician con aquellos aspirantes mejor evaluados y se continúa en forma descendente hasta formar la terna que se remitirá a la Junta Directiva del Congreso.

Votación final y remisión de nómina. Queda a criterio de la comisión establecer una línea de corte, para considerar a un candidato elegible o no, pero se requiere que el voto sea a viva voz.

Con base en la lista de candidatos elaborada, la comisión integrará la terna de candidatos, y lo remitirá al Congreso de la República. Asimismo, se debe publicar la nómina en el diario oficial y dos de mayor circulación.

Plazo de impugnaciones. Luego de presentada la terna de aspirantes, la ley establece un plazo de 72 horas después de publicada la terna para presentar impugnaciones, y la comisión tiene el mismo plazo para resolver.