

Propuesta de Perfil,
Descriptor, Tabla de
Gradación y Guía de
Entrevista para el puesto de
Fiscal General de la República
y Jefe del Ministerio Público



Guatemala, 1 de febrero de 2022

UVG
UNIVERSIDAD
DEL VALLE
DE GUATEMALA



CENTRO DE
INVESTIGACIONES EDUCATIVAS · CIE ·
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES

CONSTITUCION POLITICA
DE LA REPUBLICA
DE GUATEMALA





Guatemala 1 de febrero de 2022

Referencia: Informe de la Consultoría, elaboración de propuesta de: Perfil, Descriptor, Tabla de Gradación y Guía de Entrevista para el puesto de Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

Licenciada María de Los Ángeles Fuentes
Directora Ejecutiva
Guatemala Visible

Estimada Licenciada Fuentes, por medio de la presente deseamos expresarle nuestro agradecimiento por permitirnos ser parte de tan importante proyecto, como lo es la determinación del Perfil, Descriptor, Tabla de Gradación y Guía de Entrevista para el puesto de Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

Quedamos atentos para resolver cualquier inquietud o ampliación que estime conveniente y siempre a la orden para futuras propuestas.

Saludos cordiales,

J. Andrés Gálvez-Sobral
Universidad del Valle de Guatemala
jagalvez@uvg.edu.gt



Introducción

Siendo el Fiscal General y Jefe del Ministerio Público la persona a quien le corresponde el dirigir el ejercicio de la acción penal pública y la persecución penal en la nación, cobra relevancia que la Comisión de Postulación cuente con los insumos necesarios para que lleve a cabo adecuadamente la preselección de los postulantes que harán parte de la nómina de los seis candidatos, de la cual el Señor Presidente de República elegirá esta máxima autoridad.

De esta cuenta se hace necesario que dicha comisión cuente con los siguientes insumos:

1. **Perfil y descriptor de puesto** que establezca claramente:
 - a. Requisitos legales
 - b. Requisitos complementarios que permitan conocer más a profundidad a los postulantes y su trayectoria profesional.
 - c. Competencias conductuales y técnicas necesarias para el cumplimiento de las funciones propias por parte de quien ocupe el cargo.
 - d. Indicadores de desempeño, que permitan monitorear apropiadamente el ejercicio de las funciones.
2. **Tabla de gradación** que permita evaluar de forma objetiva a los candidatos que aspiren a convertirse en el próximo Fiscal General y Jefe del Ministerio Público. Esta tabla deberá contener los aspectos de mayor importancia al momento de valorar a los aspirantes o postulantes; dichos aspectos a valorar deberán tener relación con lo que demanda el perfil y descriptor de puesto.
3. **Guía de entrevista** que tenga por objetivo indagar en los postulantes las competencias conductuales y técnicas que demanda el perfil y descriptor de puesto y conocer la trayectoria personal y profesional de los postulantes.

El reto lo constituye:

1. El que la Comisión de Postulación concilie sus diferentes posiciones, posturas e intereses; y lograr que estos se enfoquen en lo que requiere la ley y la nación en materia de la máxima autoridad de la Fiscalía General y Ministerio Público.
2. Que la Comisión de Postulación preseleccione a los postulantes capaces de enfrentar la criminalidad con apego a la ley y a los derechos humanos y que la indagación de competencias conductuales denote en los postulantes preseleccionados el estar desprovistos de arbitrariedades y abusos; como también que los postulantes a través de las diferentes pruebas demuestren ser competentes para la investigación y la persecución penal.

Guatemala como país está atravesando una grave situación de impunidad y de corrupción, por lo que se hace necesario que el proceso de preselección de los postulantes sea llevado a cabo con objetividad, transparencia y publicidad. La objetividad y la transparencia se lograría si los miembros de la Comisión de Postulación al momento de crear los insumos se



enfocaran en los requisitos legales y el indagar de forma objetiva a los postulantes, a través de pruebas psicométricas, resolución de casos ficticios, entrevista y análisis del plan de trabajo presentado por los postulantes; siempre y cuando el instrumento que empleen para valuar a cada postulante lleve estrecha relación en indagar lo que requiere el perfil y descriptor de puesto.

Se hace importante resaltar que no debe confundirse al descriptor de puesto, con los requisitos mínimos establecidos en la constitución; ya que, aunque estos últimos pueden permitir una preselección objetiva de los aspirantes; el descriptor de puesto es el que apoya la indagación profunda para determinar la idoneidad de los candidatos finales. Por tanto, estos 2 aspectos no deben ser considerados excluyentes; sino por el contrario concurrentes.

La elección del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público debe ser responsabilidad de todos.

Por todo lo anteriormente planteado, para la presente Comisión de Postulación se han elaborado los 4 productos que se describen a continuación.

- Producto 1: Perfil de puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.
- Producto 2: Descriptor de puesto del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.
- Producto 3: Tabla de Gradación para la Comisión de Postulación al puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.
- Producto 4: Guía de entrevista para la Comisión de Postulación al puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.



Marco metodológico

A continuación, se presenta la metodología que se siguió para la realización del proyecto, la cual fue aprobada por las partes involucradas.



Tiempo para la ejecución de la consultoría

Del 02 de noviembre de 2021 al 31 de enero de 2022



Perfil de puesto

A continuación, se presenta la propuesta del contenido del Perfil del puesto del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público

PERFIL DE PUESTO

GENERALIDADES DEL PUESTO		
Nombre nominal del puesto (según nomenclatura institucional)	Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público	
Tipo de Contrato	Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación	
	A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación	X
	Para obra determinada	
Objetivo general del puesto	Es el encargado de ejercer la persecución y la acción penal pública, coordinado las investigaciones dentro del estricto cumplimiento de la ley; persiguiendo la realización de la justicia, con objetividad e imparcialidad.	

REQUERIMIENTOS DEL PUESTO	
Requerimiento	Acreditarlo mediante:
Edad: Ser mayor de 40 años	Fotocopia completa y legalizada del Documento Personal de Identificación –DPI donde se verifique ser mayor de cuarenta años.
Ser Guatemalteco de origen	Certificado original de la partida de nacimiento extendido por el Registro Nacional de las Personas - RENAP.
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado	Constancia original de colegiado (a) activo (a).
Experiencia laboral: Haber desempeñado un período completo como Magistrado de la Corte de Apelaciones o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad, o haber ejercido la profesión de abogado por más de diez años.	Acreditación de los periodos como Magistrado de la Corte de Apelaciones, o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad.
	Cuando se aplique al cargo con el ejercicio profesional de abogado durante el desarrollo de un puesto de trabajo, que no sea Magistrado de la Corte de Apelaciones, o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad, deberá presentar acreditación de los periodos como: 1. Fiscal, Juez, Defensor Público Penal; Agente Fiscal, Secretario de Tribunales Colegiados, Letrados, etc.; en el ejercicio de cargos públicos, en instituciones del Estado, o 2. Certificación de Docente o Investigador Jurídico, en el evento de ejercer su profesión de abogado en las áreas de docencia e investigación.
	En el evento de estar aplicando con el ejercicio de la profesión de Abogado Litigante, anexar desglose de su experiencia profesional como abogado, que contenga: rama del derecho en la cual litigó, asunto del litigio y fecha de los casos; todo lo anterior respetando la confidencialidad de la información y los límites legales asociados a la divulgación de información de los clientes.
	Constancia o certificación del tiempo de ejercicio profesional, extendida por el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
Carencia de sanciones	Constancia de carencia de sanciones, extendida por el Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
No haber sido inhabilitado de forma absoluta o especial	Certificación extendida por la Corte Suprema de Justicia en la que conste que él/la aspirante no ha sido inhabilitado de forma absoluta o especial, en el Registro de Abogados.
	Certificación extendida por la Corte Suprema de Justicia en la que conste que él/la aspirante no ha sido inhabilitado de forma absoluta o especial, en el Registro electrónico de Notarios.
Carencia de antecedentes penales	Constancia de carencia de antecedentes penales.
Carencia de antecedentes policiales	Constancia de carencia de antecedentes policiales.
No ocupar cargos directivos en ningún partido político	Certificación extendida por el Registro de Ciudadanos, en la que conste que el/la se encuentra en el pleno goce de sus derechos políticos y que no ocupa cargo directivo en ningún partido político.
Inexistencia de reclamación de cargos	Constancia transitoria de inexistencia de reclamaciones extendida por la Contraloría General de Cuentas, en la que se establezca que el/la solicitante no tiene reclamación o juicio pendiente como consecuencia del cargo o cargos desempeñados anteriormente.

Requerimiento	Acreditarlo mediante:
Carencia de condenas morales	Constancia de carencia de condenas morales emitida por la Procuraduría de los Derechos Humanos.
Solvencia de multas ante la Corte de Constitucionalidad	Certificación extendida por la Corte de Constitucionalidad, en la que conste que e/la aspirante se encuentra solvente en el pago de multas impuestas.
Carencia de sanciones disciplinarias	Constancia de no haber sido sancionado por el régimen disciplinario de la institución donde labora actualmente y de las instituciones en las cuales haya laborado, siempre y cuando exista un régimen disciplinario, de no ser así, acompañar constancia sobre este extremo.
Carencia de destitución	Constancia emitida por las instituciones públicas del sistema de justicia donde haya laborado, en la que conste no haber sido destituido conforme al proceso legal o disciplinario correspondiente.
No ejercer cargos directivos en sindicatos	Constancia de no ejercer cargos directivos en sindicatos, extendida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Estar en el goce de sus derechos políticos	Constancia que el aspirante se encuentra en el pleno goce de sus derechos políticos, extendida por el Tribunal Supremo Electoral.
Inexistencia de parentesco por afinidad o consanguinidad con miembros de la Comisión de Postulación	Acta notarial de declaración jurada donde conste que el/la aspirante no tiene parentesco por afinidad o consanguinidad dentro de los grados de ley con algún miembro de la Comisión de Postulación.
No estar comprendido en los casos de impedimentos establecidos en el artículo 16 de la Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos	Acta notarial de declaración jurada de no estar comprendido (a) en los casos de impedimentos establecidos en el artículo 16 de la Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos.
No estar comprendido en las causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público	Acta notarial de declaración jurada de no estar comprendido (a) en las causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público.
No tener la calidad de Ministro de cualquier religión	Acta notarial de declaración jurada en donde conste que el/la aspirante no tiene la calidad de Ministro de cualquier religión, conforme a lo establecido en el artículo 207 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Requerimientos informáticos	Indispensable	Deseable	Nivel de Dominio		
			Básico	Intermedio	Avanzado
Dashboards y/o indicadores	X		X		
Word	X			X	
Excel	X			X	
Power Point / CANVA		X	X		
Internet	X		X		
Correo electrónico	X			X	
Plataformas de virtualización	X		X		
Plataformas de documentos compartidos	X			X	

FUNCIONES PRINCIPALES

Referencia legal o procedimental	La función consiste en
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 11.	<p>Son funciones del Fiscal General de la República:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Determinar la política general de la institución y los criterios para el ejercicio de la persecución penal; 2) Cumplir y velar por que se cumplan los objetivos y deberes de la institución; 3) Remitir al Organismo Ejecutivo y al Congreso de la República, el proyecto de presupuesto anual de la institución y el de sus modificaciones que estime necesarias, en la forma y plazo que establecen las leyes respectivas; 4) Efectuar el nombramiento de los fiscales regionales, Fiscales de Distrito, Fiscales de Distrito Adjunto, Fiscales de Sección, Fiscales de Sección Adjunto, Agentes Fiscales y Auxiliares Fiscales, de acuerdo a la carrera del Ministerio Público, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos; 5) Efectuar los nombramientos, ascensos y traslados del personal administrativo y de servicios de las institución, en la forma establecida por esta ley, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos; 6) Impartir las instrucciones conveniente al servicio y al ejercicio de las funciones, tanto de carácter general como relativas a asuntos específicos en los términos y alcances establecidos en la ley; 7) Nombrar, de entre los miembros del Ministerio Público, Fiscales para asuntos especiales. Podrá nombrar como Fiscal Especial a un abogado colegiado para atender un caso específico o para garantizar la independencia en el ejercicio de la función. 8) Organizar el trabajo del Ministerio Público y efectuar los traslados de los Fiscales que crea necesarios para su mejor funcionamiento, en los términos que establece la ley; 9) Establecer la división del territorio nacional por regiones, para la determinación de las sedes de las Fiscalías del Distrito y el ámbito territorial que se le asigne, así como la creación o supresión de la Fiscalías de Sección. 10) Las demás estipuladas en la ley.

Referencia legal o procedimental	La función consiste en
Función Constitucional Artículo 251	...Velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país... ...ejercicio de la acción penal pública...
Función Constitucional Artículo 251	Dirige y supervisar el ejercicio de la acción penal en cada una de las áreas que son de su competencia o donde se le de intervención.

COMPETENCIAS REQUERIDAS

Por su Nivel Organizacional	Investigación jurídica
	Investigación criminal
	Razonamiento jurídico
	Independencia e imparcialidad
	Comunicación
	Tolerancia a la Presión
	Administración con base en valores
	Orientación a resultados con enfoque estratégico
	Pensamiento estratégico
	Orientación de servicio
	Transparencia
	Trabajo en equipo
	Liderazgo

Fecha de creación (día/mes/año)	15 de noviembre de 2021
Fecha de última revisión (día/mes/año)	7 de diciembre de 2021

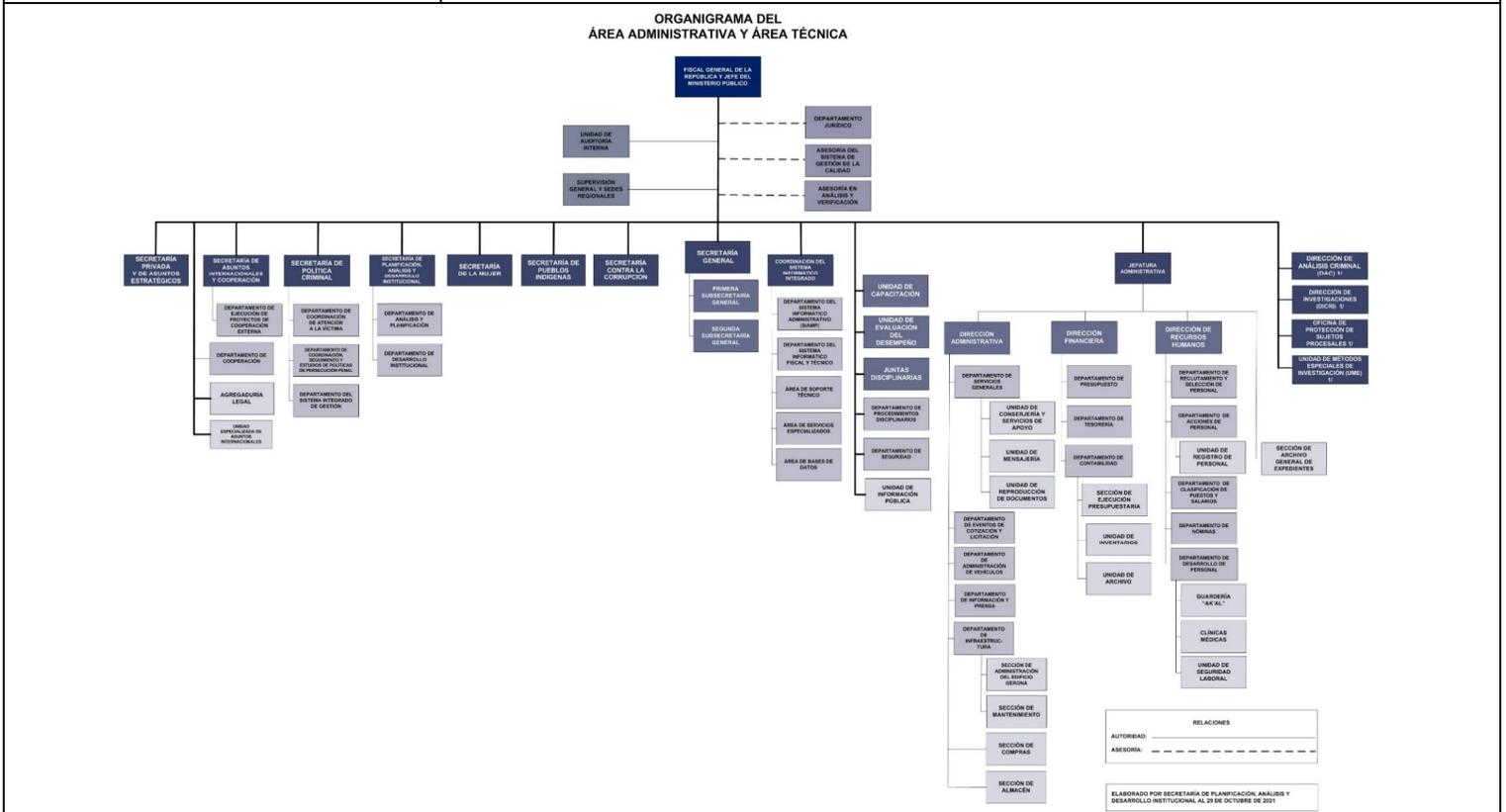


Descriptor de puesto

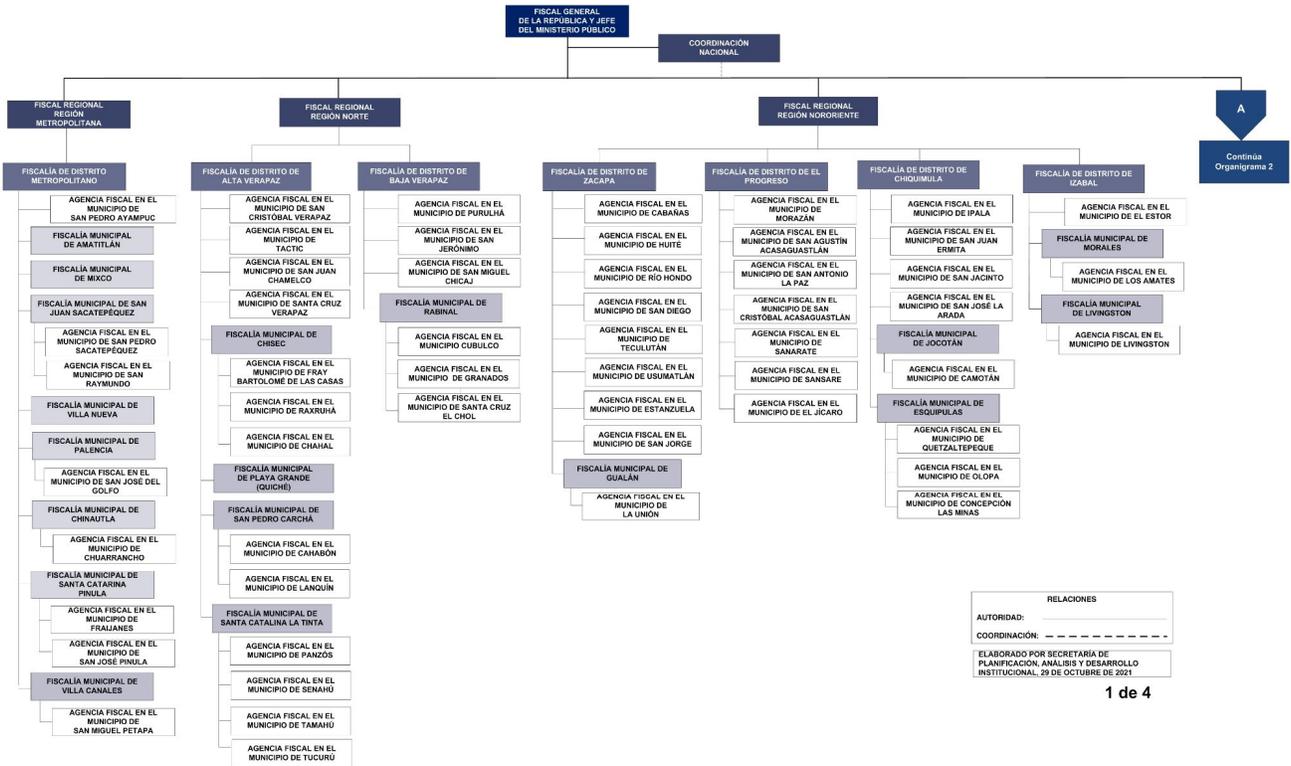
A continuación, se presenta la propuesta del contenido del Descriptor de puesto del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público, la cual está basada en la metodología de competencias laborales (técnicas y conductuales).

DESCRIPTOR DE PUESTO

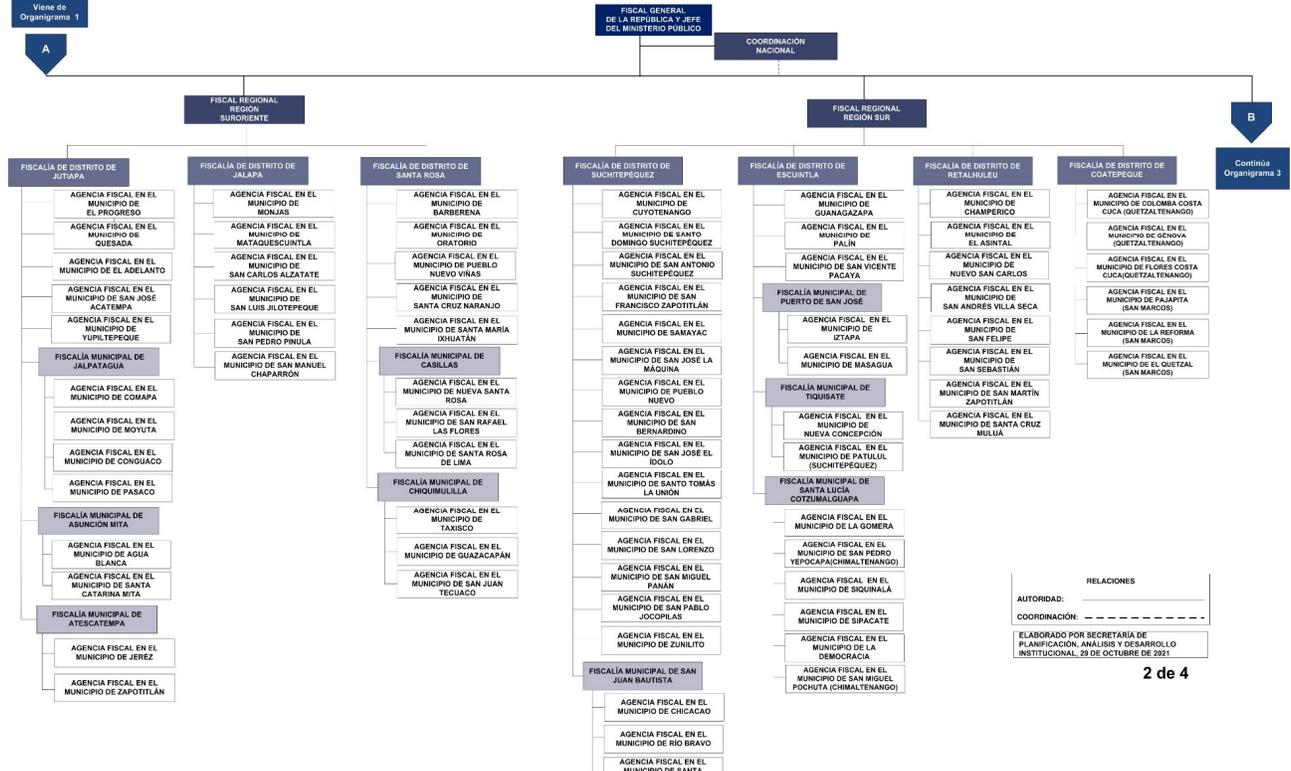
GENERALIDADES DEL PUESTO				
Nombre nominal del puesto (nomenclatura institucional)	Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público			
Nombre funcional del puesto	Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público			
Área a la que pertenece el puesto	Fiscalía General de República y Ministerio Público			
Código del puesto				
Resultado de la valuación del puesto				
Banda salarial del puesto	Mínimo	Medio	Máximo	
Tipo de Contrato	Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación			
	A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación		X	
	Para obra determinada			
Nombre del puesto del superior jerárquico	El Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público estará sujeto únicamente a la Constitución Política de la República de Guatemala, los Tratados y Convenios Internacionales y la ley. Decreto 40-94 - Ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 3 (Autonomía): El Ministerio Público actuará independientemente, por propio impulso y en cumplimiento de las funciones que le atribuyen las leyes sin subordinación a ninguno de los Organismos del Estado ni autoridad alguna... Decreto 40-94 - Ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 4 (Coordinación): El presidente de la República podrá invitar al Fiscal General para que participe en cualquier Junta del gabinete o de los Ministros de Estado. En este supuesto el Fiscal General está obligado a concurrir a la Junta, con voz pero sin voto.			
Puestos que le reportan: Por la cantidad de posiciones, puestos y áreas que le reportan directamente, remitase a los organigramas anexos en el presente documento.	Directos (Subordinados)		Indirectos / tercerizados o externos	
	Nombre del puesto	Cantidad	Nombre del puesto	Cantidad
Nombre de los puestos de colegas o pares que estén en su misma localidad geográfica	No aplica este campo, pues este puesto no tiene homólogos, pares o colegas en su misma categoría organizacional.			
Objetivo general del puesto	Es el encargado de ejercer la persecución y la acción penal pública, coordinado las investigaciones dentro del estricto cumplimiento de la ley; persiguiendo la realización de la justicia, con objetividad e imparcialidad.			
Ubicación organizacional del puesto	Fuente: https://www.mp.gob.gt/transparencia/numeral.php?numeral=1&ruta=/2021/10%20OCTUBRE de 2021			



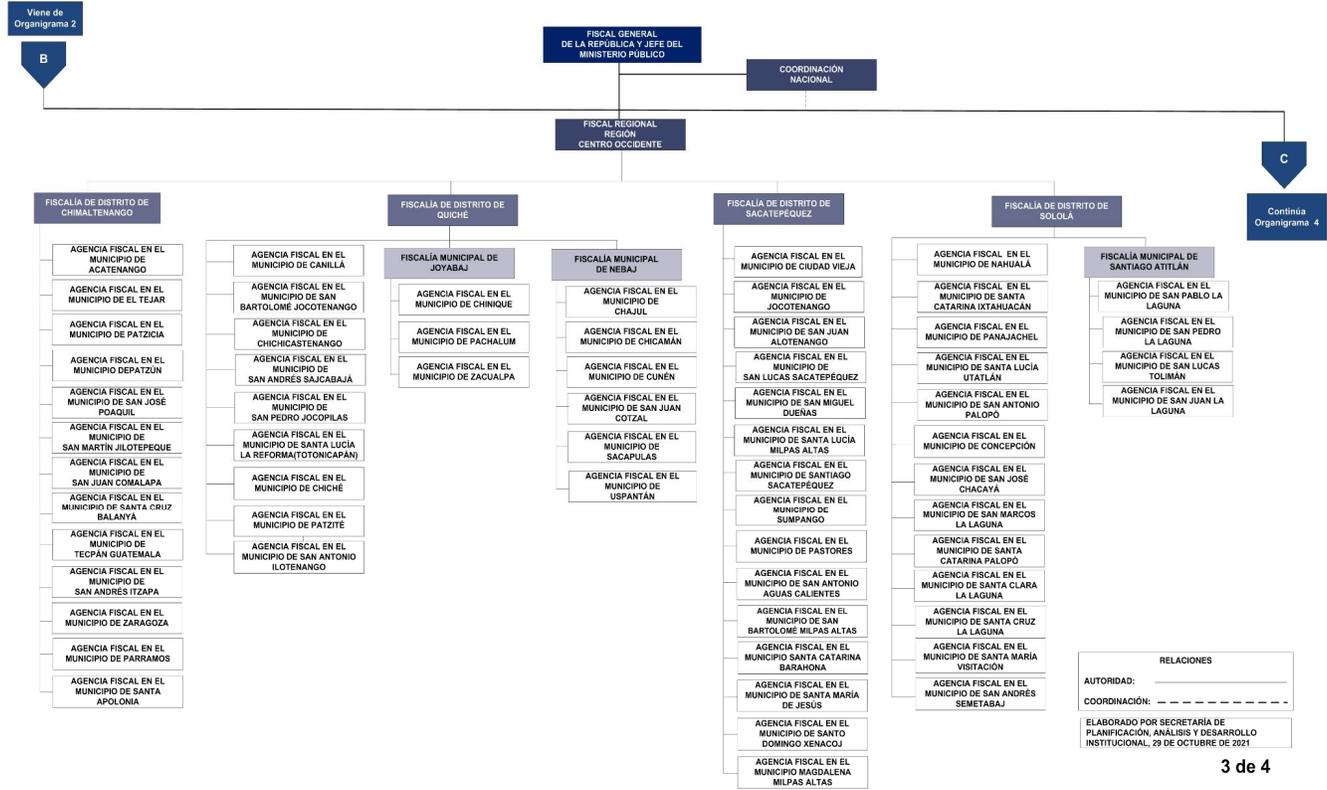
**ORGANIGRAMA 1
FISCALES REGIONALES, FISCALÍAS DE DISTRITO, FISCALÍAS MUNICIPALES Y AGENCIAS FISCALES EN MUNICIPIOS**



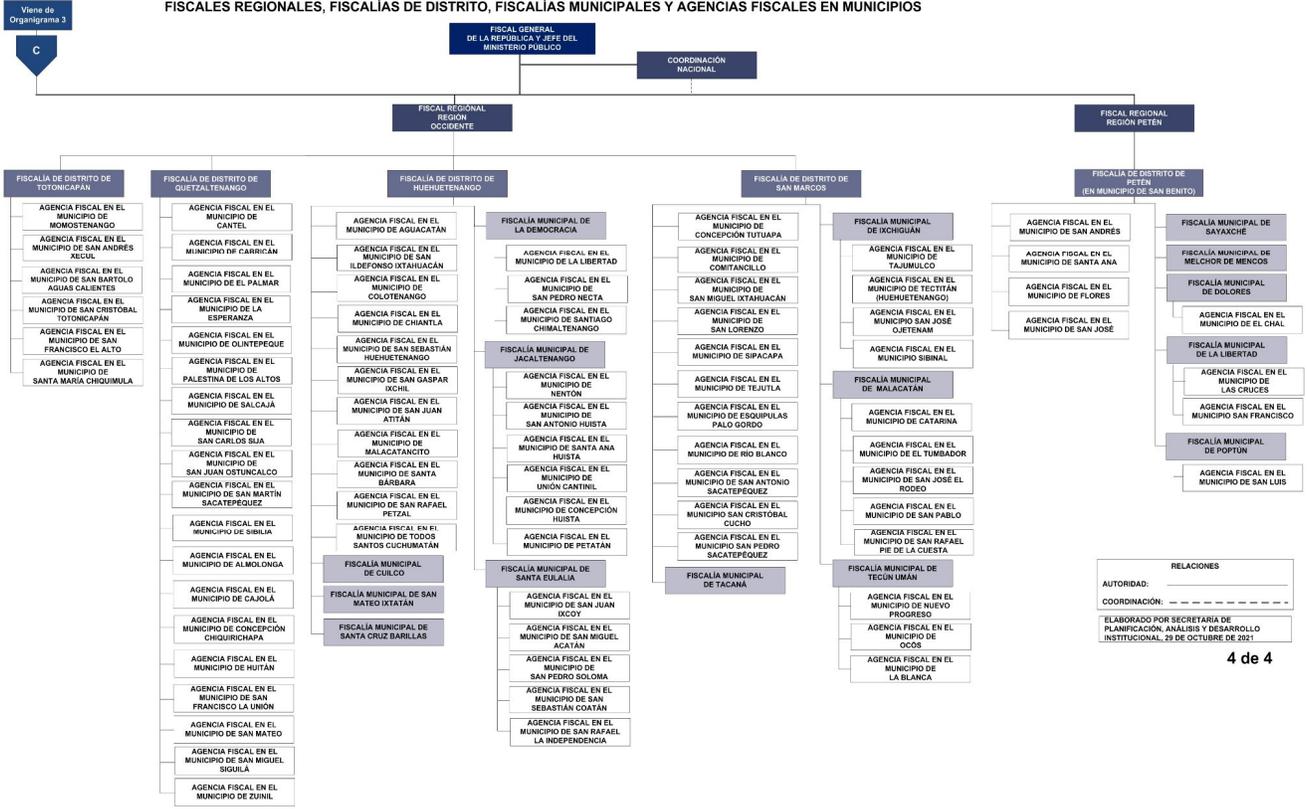
**ORGANIGRAMA 2
FISCALES REGIONALES, FISCALÍAS DE DISTRITO, FISCALÍAS MUNICIPALES Y AGENCIAS FISCALES EN MUNICIPIOS**



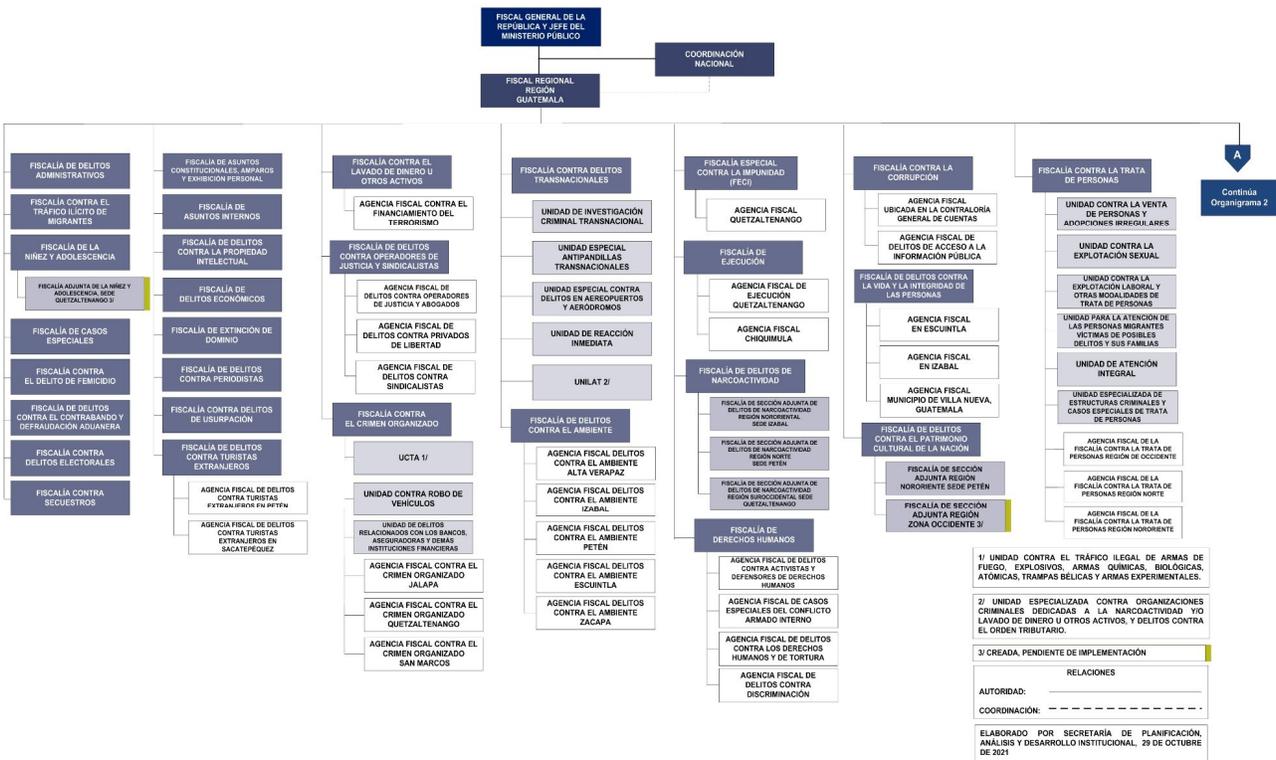
ORGANIGRAMA 3
FISCALES REGIONALES, FISCALÍAS DE DISTRITO, FISCALÍAS MUNICIPALES Y AGENCIAS FISCALES EN MUNICIPIOS



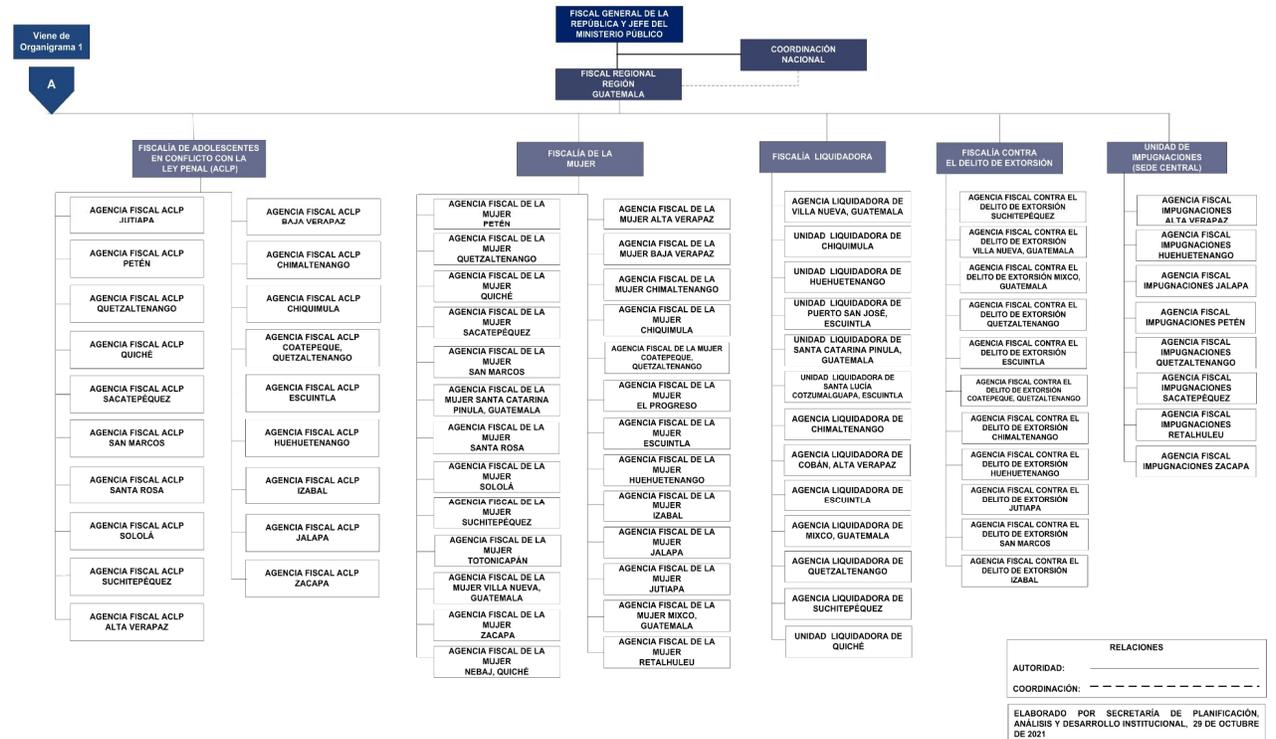
ORGANIGRAMA 4
FISCALES REGIONALES, FISCALÍAS DE DISTRITO, FISCALÍAS MUNICIPALES Y AGENCIAS FISCALES EN MUNICIPIOS



**ORGANIGRAMA 1
FISCAL REGIONAL REGIÓN GUATEMALA,
FISCALÍAS DE SECCIÓN Y ESPECIALIZADAS**



**ORGANIGRAMA 2 DE
FISCAL REGIONAL REGIÓN GUATEMALA,
FISCALÍAS DE SECCIÓN Y ESPECIALIZADAS**



Requerimiento	Acreditarlo mediante
Edad: Ser mayor de 40 años	Fotocopia completa y legalizada del Documento Personal de Identificación –DPI donde se verifique ser mayor de cuarenta años.
Ser Guatemalteco de origen	Certificado original de la partida de nacimiento extendido por el Registro Nacional de las Personas - RENAP.
Requerimiento académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.	Constancia original de colegiado (a) activo (a).
Experiencia requerida: Haber desempeñado un período completo como Magistrado de la Corte de Apelaciones o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad, o haber ejercido la profesión de abogado por más de diez años.	Acreditación de los periodos como Magistrado de la Corte de Apelaciones, o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad.
	Quando se aplique al cargo con el ejercicio profesional de abogado durante el desarrollo de un puesto de trabajo, que no sea Magistrado de la Corte de Apelaciones, o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad, deberá presentar acreditación de los periodos como: 1. Fiscal, Juez, Defensor Público Penal; Agente Fiscal, Secretario de Tribunales Colegiados, Letrados, etc.; en el ejercicio de cargos públicos, en instituciones del Estado, o 2. Certificación de Docente o Investigador Jurídico, en el evento de ejercer su profesión de abogado en las áreas de docencia e investigación.
	En el evento de estar aplicando con el ejercicio de la profesión de Abogado Litigante, anexar desglose de su experiencia profesional como abogado, que contenga: rama del derecho en la cual litigó, asunto del litigio y fecha de los casos; todo lo anterior respetando la confidencialidad de la información y los límites legales asociados a la divulgación de información de los clientes.
	Constancia o certificación del tiempo de ejercicio profesional, extendida por el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
No haber sido inhabilitado de forma absoluta o especial, extendida por la Corte Suprema de Justicia.	Certificación extendida por la Corte Suprema de Justicia en la que conste que él/la aspirante no ha sido inhabilitado de forma absoluta o especial, en el Registro de Abogados.
	Certificación extendida por la Corte Suprema de Justicia en la que conste que él/la aspirante no ha sido inhabilitado de forma absoluta o especial, en el Registro electrónico de Notarios.
Carencia de antecedentes penales.	Constancia de carencia de antecedentes penales.
Carencia de antecedentes policiales.	Constancia de carencia de antecedentes policiales.
No ocupa cargo directivo en ningún partido político.	Certificación extendida por el Registro de Ciudadanos, en la que conste que el/la se encuentra en el pleno goce de sus derechos políticos y que no ocupa cargo directivo en ningún partido político.
Inexistencia de reclamación de cargos	Constancia transitoria de inexistencia de reclamaciones extendida por la Contraloría General de Cuentas, en la que se establezca que el/la solicitante no tiene reclamación o juicio pendiente como consecuencia del cargo o cargos desempeñados anteriormente.
Carencia de condenas morales	Constancia de carencia de condenas morales emitida por la Procuraduría de los Derechos Humanos.
Solvencia de multas ante la Corte de Constitucionalidad	Certificación extendida por la Corte de Constitucionalidad, en la que conste que e/la aspirante se encuentra solvente en el pago de multas impuestas.
Carencia de sanciones disciplinarias	Constancia de no haber sido sancionado por el régimen disciplinario de la institución donde labora actualmente y de las instituciones en las cuales haya laborado, siempre y cuando exista un régimen disciplinario, de no ser así, acompañar constancia sobre este extremo.
Carencia de destitución	Constancia emitida por las instituciones públicas del sistema de justicia donde haya laborado, en la que conste no haber sido destituido conforme al proceso legal o disciplinario correspondiente.
No ejercer cargos directivos en sindicatos	Constancia de no ejercer cargos directivos en sindicatos, extendida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Estar en el goce de sus derechos políticos.	Constancia que el aspirante se encuentra en el pleno goce de sus derechos políticos, extendida por el Tribunal Supremo Electoral.
Inexistencia de parentesco por afinidad o consanguinidad con miembros de la Comisión de Postulación.	Acta notarial de declaración jurada donde conste que el/la aspirante no tiene parentesco por afinidad o consanguinidad dentro de los grados de ley con algún miembro de la Comisión de Postulación.
No estar comprendido (a) en los casos de impedimentos establecidos en el artículo 16 de la Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos.	Acta notarial de declaración jurada de no estar comprendido (a) en los casos de impedimentos establecidos en el artículo 16 de la Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos.
No estar comprendido (a) en las causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público.	Acta notarial de declaración jurada de no estar comprendido (a) en las causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público.
No tener la calidad de Ministro de cualquier religión, conforme a lo establecido en el artículo 207 de la Constitución Política de la República de Guatemala.	Acta notarial de declaración jurada en donde conste que el/la aspirante no tiene la calidad de Ministro de cualquier religión, conforme a lo establecido en el artículo 207 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Formación académica requerida	Graduado	Pensum cerrado	Incompleto (Indique en que nivel mínimo requiere el puesto)		
Licenciatura: Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado	X				
Postgrado (deseable en administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística y/o criminología)	X				
Maestría (deseable en administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística y/o criminología)	X				
Doctorado					
Requerimientos informáticos	Indispensable	Deseable	Nivel de Dominio		
			Básico	Intermedio	Avanzado
Dashboards y/o indicadores	X		X		
Word	X			X	
Excel	X			X	
Power Point / CANVA		X	X		
Internet	X		X		
Correo electrónico	X			X	
Plataformas de virtualización	X		X		
Plataformas de documentos compartidos	X			X	

RELACIONES

Relaciones internas

Área o dependencia	¿Para qué?
Fiscal Regional - Metropolitana	Velar por el ejercicio de la acción penal pública y las atribuciones que la ley le otorga al Ministerio Público.
Fiscal Regional - Norte	
Fiscal Regional - Nororiente	
Fiscal Regional - Suroriente	
Fiscal Regional - Sur	
Fiscal Regional - Centro Occidente	
Fiscal Regional - Occidente	
Fiscal Regional - Petén	
Fiscal Regional - Guatemala	
Departamento Jurídico	Análisis de aspectos jurídicos.
Área de Sistema de Gestión de la Calidad	Seguimiento a sistema de la gestión de calidad.
Área de análisis y verificación	Dar seguimiento a asignaciones de análisis y verificación.
Unidad de auditoría interna	Asignación y seguimiento a trabajo
Supervisión general y sedes regionales	
Secretaría privada y de asuntos estratégicos	
Secretaría de asuntos internacionales y cooperación	
Secretaría de política criminal	
Secretaría de planificación, análisis y desarrollo institucional	
Secretaría de la mujer	
Secretaría de pueblos indígenas	
Secretaría contra la corrupción	
Secretaría general	
Coordinación del sistema informático integrado	
Unidad de capacitación	
Unidad de evaluación del desempeño	
Juntas disciplinarias	
Departamentos de procedimientos disciplinarios	
Departamento de seguridad	
Unidad de información pública	
Jefatura administrativa	
Unidad de métodos especiales de investigación	
Coordinación nacional	
Dirección de análisis criminal	Supervisar labores de investigaciones criminalísticas, tendientes al esclarecimiento de los hechos delictivos que investiguen los órganos del Ministerio Público.
Dirección de investigaciones	Supervisar labores de protección de sujetos procesales de conformidad con el reglamento.
Oficina de protección de sujetos procesales	
Relaciones externas	
Nombre de la institución	¿Para qué?
Organismo Ejecutivo	Coordinación en materia de política criminal y seguridad pública.
Fuerzas de Seguridad: Ministro de Gobernación, Vice Ministros de Gobernación, Dirección General del Sistema Penitenciario, Policía Nacional, las autoridades policíacas departamentales y municipales que operan en el país y cualquier otra fuerza de seguridad pública o privada y otras instituciones públicas del sistema de justicia.	Coordinación de apoyo y sanciones (por omisión, retraso en la ejecución de un acto propio de sus funciones o cumplimiento negligentemente)
Fiscalías y Ministerio Público de otros países	Acuerdos de cooperación, intercambio de información, establecimiento de políticas.
Organismos Internacionales, Consulados y Embajadas	Coordinación de apoyo y establecimiento de relaciones.

Nombre de la institución	¿Para qué?
Organismos del Estado	Participación en comisiones.
Medios de comunicación	Brindar información pública.
Órganos del sector Justicia	Coordinación para el fortalecimiento del sector justicia.

RESPONSABILIDAD

Económica					
¿Es responsable por la elaboración y ejecución de presupuesto?		Si. Participa en la elaboración, aprueba y supervisa la ejecución.	X	No	
Es responsable por	Presupuesto del área, unidad o departamento			Indique el monto en Quetzales	
	Presupuesto del área, unidad o departamento y presupuesto que afecta otras áreas; como por ejemplo nómina o ventas				
	Resultados financieros de la institución		X		
Por información					
Indique con una X cuál de las opciones descritas corresponde al puesto		Recepciona, traslada o transcribe información			
		Analiza información y rinde informes			
		Analiza información y toma decisiones			X
Por toma de decisiones					
Indique con una X cuál de las opciones descritas corresponde al puesto		Cuando toma decisiones lo hace a nivel de su puesto de trabajo			
		Cuando toma decisiones estas afectan su área, unidad, departamento o sección			
		Cuando toma decisiones estas afectan la institución en general			X

LIBERTAD DE ACCIÓN

Indique con una X cuál de las opciones descritas corresponde al puesto		Cuando realiza su trabajo alguien le indica que deben hacer y como deben hacerlo		
		Cuando realiza su trabajo alguien le indica que debe hacer, pero el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público elije el como hacerlo		
		Cuando realiza su trabajo, el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público define el que debe hacer y el como hacerlo, dentro del marco legal correspondiente.		X

FUNCIONES

Referencia legal o procedimental	Consiste en
Constitución de la República de Guatemala - Artículo 251.	Ministerio Público. ...Velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país... ...ejercicio de la acción penal pública...
Constitución de la República de Guatemala - Artículo 251.	Ministerio Público. Dirige y supervisar el ejercicio de la acción penal en cada una de las áreas que son de su competencia o donde se le de intervención.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 2	Dirigir y supervisar el adecuado desarrollo de las funciones del Ministerio Público, como lo son: 1) Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la República, y los Tratados y Convenios Internacionales. 2) Ejercer la acción civil en los casos previstos por la ley y asesorar a quien pretenda querellarse por delitos de acción privada de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal. 3) Dirigir a la policía y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos. 4) Preservar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 4	Participar en cualquier Junta del Gabinete o de los Ministros de Estado que haya sido citado por el Presidente de la República de Guatemala. Esta citación es de obligatorio cumplimiento, con voz pero sin voto.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 6	El Ministerio Público podrá pedir la colaboración de cualquier funcionario y autoridad administrativa de los Organismos del Estado y de sus entidades descentralizadas, autónomas, para el cumplimiento de sus funciones... ...Igual obligación tiene el Jefe de la Contraloría General de Cuentas, los Contralores y la Superintendencia de Bancos...
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 7	Dirigir y supervisar que el Ministerio Público informe sobre el resultado de las investigaciones siempre que no vulnere el principio de inocencia, el derecho a la intimidad y la dignidad de las personas; además cuidará el no poner en peligro las investigaciones que se realicen. Dirigir y supervisar que el Ministerio Público y las autoridades bajo su dirección no presenten a los medios de Comunicación a detenido alguno sin autorización de Juez Competente.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 8	Dirigir y supervisar que el Ministerio Público lleve a cabo sus acciones tomando en cuenta los intereses de la víctima, a quien deberá brindar amplia asistencia y respeto; también le deberá informar sobre el resultado de las investigaciones y notificar la resolución que pone fin al caso, aún cuando no se haya constituido como querellante.

Referencia legal o procedimental	Consiste en
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 11	<p>Son funciones del Fiscal General de la República:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Determinar la política general de la institución y los criterios para el ejercicio de la persecución penal; 2) Cumplir y velar por que se cumplan los objetivos y deberes de la institución; 3) Remitir al Organismo Ejecutivo y al Congreso de la República, el proyecto de presupuesto anual de la institución y el de sus modificaciones que estime necesarias, en la forma y plazo que establecen las leyes respectivas; 4) Efectuar el nombramiento de los fiscales regionales, Fiscales de Distrito, Fiscales de Distrito Adjunto, Fiscales de Sección, Fiscales de Sección Adjunto, Agentes Fiscales y Auxiliares Fiscales, de acuerdo a la carrera del Ministerio Público, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos; 5) Efectuar los nombramientos, ascensos y traslados del personal administrativo y de servicios de las institución, en la forma establecida por esta ley, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos; 6) Impartir las instrucciones conveniente al servicio y al ejercicio de las funciones, tanto de carácter general como relativas a asuntos específicos en los términos y alcances establecidos en la ley; 7) Nombrar, de entre los miembros del Ministerio Público, Fiscales para asuntos especiales. Podrá nombrar como Fiscal Especial a un abogado colegiado para atender un caso específico o para garantizar la independencia en el ejercicio de la función. 8) Organizar el trabajo del Ministerio Público y efectuar los traslados de los Fiscales que crea necesarios para su mejor funcionamiento, en los términos que establece la ley; 9) Establecer la división del territorio nacional por regiones, para la determinación de las sedes de las Fiscalías del Distrito y el ámbito territorial que se le asigne, así como la creación o supresión de la Fiscalías de Sección. 10) Las demás estipuladas en la ley.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 16	<p>Rendir informe Anual.</p> <p>El Fiscal General deberá informar anualmente a los ciudadanos sobre el resultado de su gestión. Para ello deberá publicar una memoria y además remitir un ejemplar al Presidente de la República y al Organismo Legislativo.</p> <p>La memoria deberá contener:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El resumen del trabajo realizado en el ejercicio; 2) El análisis del servicio prestado, con detalle de los obstáculos y las medidas adoptadas para superarlos; 3) La recopilación de las instrucciones generales dictadas por el Fiscal General; 4) El detalle de la ejecución del presupuesto correspondiente; 5) Las propuestas concretas, sobre las modificaciones o mejoras que requiere el servicio. Una síntesis de la memoria deberá ser difundida a través de los medios de comunicación masiva.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 24	<p>...Ejercer la acción penal pública y las atribuciones que la ley le otorga al Ministerio Público, o encomendarla a otro funcionario conjunta o separadamente.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 29 y 44	<p>Si lo cree conveniente puede solicitar la asesoría de expertos de entidades públicas o privadas para formar equipos interdisciplinarios de investigación para casos específicos. También, podrán aceptar la colaboración gratuita de alguna persona, asociación de ciudadanos u organismos de derechos humanos que tengan interés en realizar una investigación específica...</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 39	<p>Reuniones Periódicas.</p> <p>El Fiscal General convocará a reuniones periódicas con los Fiscales de Distrito y Fiscales de Sección a fin de evaluar la marcha del servicio, dictar instrucciones, solicitar consultas o discutir asuntos.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 40	<p>Función asociada a la Dirección de Investigaciones Criminalísticas.</p> <p>Emitir reglamento o instrucción con respecto a la estructura orgánica y lo relativo a la carrera de investigación; como también supervisar las labores de Dirección de Investigaciones Criminalísticas (análisis y estudio de las pruebas y otros medios de convicción que coadyuvan al esclarecimiento de los hechos delictivos que investiguen los órganos del Ministerio Público).</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 41	<p>Emitir el reglamento y nombrar la persona que presidirá la oficina de Sujetos Procesales.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 44	<p>...El Fiscal General de la República, los Fiscales del Distrito, y Fiscales de Sección podrán solicitar la asesoría de expertos de entidades públicas o privadas para formar equipos interdisciplinarios de investigación para casos específicos: También podrá solicitar la colaboración de Organismos de derechos humanos en las investigaciones de delitos que afecten los derechos fundamentales de las personas.</p> <p>El Fiscal General de la República deberá proveer los fondos para este rubro.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 51 y 52	<p>...El Fiscal General de la República podrá nominar, por sí o por solicitud del fiscal encargado del caso, a los funcionarios o agentes policiales que auxiliarán en la investigación de un asunto...</p> <p>El Fiscal General de la República deberá ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios o agentes policiales en caso que omitan, infrinjan, retarden la ejecución de un acto propio de sus funciones o por cumplimiento negligente.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 54	<p>Presupuesto.</p> <p>El Fiscal General de la República deberá firmar los acuerdos globales de erogación</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 57	<p>El Fiscal General de la República deberá Nombrar al Jefe Administrativo del Ministerio Público, a quien deberá encomendar las tareas de administración y organización del Ministerio Público.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 59	<p>El Fiscal General de la República, determinará las secciones especiales de la Jefatura Administrativa y reglamentará sus funciones. También reglamentará la carrera del personal administrativo.</p>

Referencia legal o procedimental	La función consiste en
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 64	<p>Juntas Disciplinarias.</p> <p>El Fiscal General de la República establecerá el número y ubicación de las Juntas Disciplinarias conforme a las necesidades del servicio, tomando en consideración el acceso de las partes y la carga de trabajo de las Juntas existentes.</p> <p>Las Juntas Disciplinarias serán de carácter permanente y se integraran por tres miembros titulares y tres suplentes, quienes serán designados por el Fiscal General, mediante concurso público de oposición, de conformidad con la carrea del Ministerio Público...</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 65	<p>El Fiscal General de la República nombrará al Supervisor General del Ministerio Público y al personal conforme a las necesidades del servicio, mediante concurso público de oposición, de conformidad con la carrea del Ministerio Público...</p> <p>...Cuando se inicie el proceso disciplinario contra el personal de la Supervisión General del Ministerio Público, el Fiscal General designará a la persona que debe desarrollar la investigación respectiva en los términos establecidos en la presente ley.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 65 Ter	<p>Primera decisión.</p> <p>...La resolución en la que el Fiscal General se pronuncie sobre la suspensión provisional será susceptible de recurso de reposición...</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 65 Sexies	<p>Audiencia oral</p> <p>...Contra las resoluciones de la Junta Disciplinaria únicamente cabrá el recurso de apelación ante el Fiscal General. El recurso podrá interponerse por la Supervisión, el denunciante o el sancionado, dentro de los tres días siguientes de haber sido notificada la resolución respectiva y deberá resolverse dentro de los 15 días siguientes.</p> <p>El Fiscal General resolverá fundadamente ratificando, revocando, o modificando la resolución impugnada. Cuando el recurso sea interpuesto exclusivamente por el sancionado no podrá interponerse sanciones más graves a las impuestas por el órgano sancionador.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 65 Septies	<p>Procedimiento disciplinario para el área administrativa, técnica y de apoyo.</p> <p>Con la prueba diligenciada, el expediente se remitirá dentro de las 48 horas siguientes de lo actuado, según sea el caso a:</p> <p>...2. Al Jefe del Ministerio Público, para que resuelva dentro de los 5 días siguientes a la recepción del expediente para el caso de suspensión o despido...</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 65 Nonies	<p>Procedimiento disciplinario para los Secretarios, Sub secretarios, Supervisor General, Jefes del área administrativa, técnica y de apoyo.</p> <p>El procedimiento para sancionar las faltas cometidas por los empleados de la más alta jerarquía en el Ministerio Público, tales como Secretarios, Sub secretarios de las distintas secretarías, Supervisor General, Jefe del Área Administrativa, Jefe de la Dirección de Investigaciones Criminalística, Jefes del Área Técnica y de apoyo, deberá iniciarlo el Fiscal General de la República, previo informe detallado de la Supervisión General y la Junta Disciplinaria, el cual contendrá los antecedentes del caso a que esta se refiera, con este informe el Jefe del Ministerio Público decidirá si inicia procedimiento o no, lo cual hará constar en resolución motivada, que será notificada al denunciante, quien tendrá derecho a interponer recurso de reposición.</p> <p>Si decidiere iniciarse procedimiento, notificará la resolución motivada al denunciado y nombrará a una persona de la junta disciplinaria y una persona de la Supervisión General quienes diligenciarán la prueba que proponga el denunciado y el denunciante, con citación de ambas partes, de todo lo actuado dejarán constancia escrita; y una vez diligenciada toda la prueba propuesta lo cual deberá realizarse en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, la remitirá a la Fiscalía General para que el Jefe del Ministerio Público decida si procede imponer o no una sanción al personal denunciado, el que podrá impugnar la resolución mediante recurso de reposición.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 68	<p>Objeción.</p> <p>El fiscal que recibiere la instrucción por escrito del jefe inmediato que considere contraria a la ley, sin efectos suspensivos, lo hará saber a quién emitió la instrucción por informe fundado dentro de dos (2) días.</p> <p>Este último si insiste en la legitimidad de la instrucción, la remitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes al Fiscal General quién decidirá...</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 71	<p>Reemplazos y traslados.</p> <p>El Jefe del Ministerio Público, los Fiscales Regionales, los Fiscales del Distrito y los Fiscales de Sección respecto del personal a su cargo, podrán designar a uno o más integrantes del Ministerio Público para que actúen en un asunto determinado o en vario de ellos, reemplazarlos entre si, formar equipos que trabajen conjuntamente o asumir directamente la conducción de un caso o traslado por necesidades de servicio.</p> <p>El traslado por necesidades de servicio se hará por resoluciones motivadas por el Jefe del Ministerio Público donde explicará las razones del traslado para responder frente a la criminalidad o razones de necesidad de la administración.</p> <p>El Jefe del Ministerio Público podrá autorizar el traslado por petición del interesado, siempre que las condiciones del servicio lo permitan y considerando los méritos del interesado, siempre y cuando haya aprobado la evaluación del desempeño.</p>
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 72	<p>Impugnación.</p> <p>El Fiscal que hubiere sido trasladado podrá solicitar reconsideración ante el Fiscal General, en el plazo de 3 días de haber sido notificado el traslado. La reconsideración deberá ser resuelta en un plazo no mayor a 15 días. La solicitud de reconsideración no suspenderá el traslado.</p>

Referencia legal o procedimental	La función consiste en
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 73	Apartamiento. Subrogar en los casos de causas de inhibición de los fiscales para conocer en asuntos determinados... A petición la víctima (previo análisis del caso) o cuando se considere que el Fiscal que lleva el caso no ejerce correctamente sus funciones se deberá apartar a dicho funcionario...
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 75	Carrera del Ministerio Público. ...Todo lo relativo a la carrera profesional del Ministerio Público se regirá por lo establecido en la presente Ley, en concordancia con los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, la Constitución Política de la República de Guatemala, y los reglamentos que emita el Fiscal General sobre la materia.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 80	Unidad de Capacitación. La Unidad de Capacitación dependerá del Fiscal General del Ministerio Público, quien nombrará al Director y Subdirector, después de un procedimiento de oposición y selección... El Jefe del Ministerio Público deberá aprobar el reglamento de la Unidad de Capacitación Institucional a propuesta del Director de la misma...
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 81 Quater.	...Cuando el funcionario sea reiteradamente calificado como deficiente en evaluaciones del desempeño, El Fiscal General procederá a su destitución, previo a agotar el procedimiento disciplinario correspondiente...
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 81 Quinquies	Recursos. El funcionario evaluado, deberá ser notificado del resultado de las evaluaciones de desempeño y podrá solicitar su revisión de forma fundamentada ante el jefe de la unidad de evaluación dentro de los ocho (8) días siguientes de haber recibido la calificación, debiendo resolverse la misma dentro de los quince (15) días siguientes. Contra esta resolución procede el recurso de reconsideración ante el Fiscal General, el cual se podrá solicitar si se considera que: a) La evaluación se realizó con base a aspectos, parámetros y procedimientos distintos o contradictorios a los contemplados en la presente Ley y en el reglamento. b) El interponente deberá indicar concretamente el error en el que considera que se incurrió en la evaluación.
Código Procesal Penal - Artículo 48 Ley de mayor riesgo Decreto 21-2009	Solicitar el traslado de la causa a un tribunal o juzgado para procesos de mayor riesgo cuando las circunstancias así lo ameriten.
Código Procesal Penal - Artículo 117	Conocer casos de no planteamiento de solicitud conclusión del procedimiento preparatorio. A los tres meses de dictado el auto de prisión preventiva, si el Ministerio Público no ha planteado solicitud de conclusión del procedimiento preparatorio, el juez, bajo su responsabilidad dictará resolución, concediéndole un plazo máximo de tres días para que formule la solicitud que en su concepto corresponda. Si el Fiscal asignado no formulare petición alguna, el juez lo comunicará al Fiscal General de la República o al Fiscal de Distrito o de Sección correspondiente para que tome las medidas disciplinarias correspondientes y ordene la formulación de la petición precedente...
Código Procesal Penal - Artículo 324 Bis	Conocer los casos de cambio de Fiscal del proceso. Si el querellante discrepa de la decisión del Fiscal podrá acudir al Juez de Primera Instancia de la jurisdicción, quien señalará audiencia dentro de las veinticuatro horas siguientes para conocer de los hechos y escuchará las razones tanto del querellante como del Fiscal y resolverá inmediatamente sobre las diligencias a practicarse. De estimarlo procedente, el juez remitirá al Fiscal General lo relativo a cambios de Fiscal del proceso.
Código Procesal Penal Artículo 495	El Ministerio Público, el condenado y su defensor podrán plantear incidentes relativos a la ejecución y extinción de la pena. El juez de ejecución los resolverá, previa audiencia a los interesados, salvo que hubiera prueba que rendir, en cuyo caso abrirá el incidente a prueba. Los incidentes relativos a la libertad anticipada y todos aquellos en los cuales, por su importancia, el juez lo estime necesario, serán resueltos en audiencia oral y pública citando a los testigos y peritos que deben informar durante el debate.
La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad - Artículo 25	Artículo 25. Legitimación activa del Ministerio Público y del Procurador de los Derechos Humanos. El Ministerio Público y el Procurador de los Derechos Humanos, tienen legitimación activa para interponer amparo a efecto de proteger los intereses que les han sido encomendados.
La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad - Artículo 35	...Recibidos los antecedentes o el informe, el tribunal deberá confirmar o revocar la suspensión provisional decretada en el auto inicial del procedimiento. De estos antecedentes o del informe dará vista al solicitante, al Ministerio Público, institución que actuará mediante la sección que corresponda según la materia de que se trate, a las personas comprendidas en el artículo anterior y a las que a su juicio también tengan interés en la subsistencia o suspensión del acto, resolución o procedimiento, quienes podrán alegar dentro del término común de cuarenta y ocho horas...
La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad - Artículo 124	Trámite en cuerda separada. Planteada la inconstitucionalidad de una ley, como excepción o en incidente, el tribunal la tramitará en cuerda separada, dará audiencia a las partes y al Ministerio Público por el término de nueve días y, haya sido o no evacuada la audiencia, resolverá respecto de la inconstitucionalidad en auto razonado dentro del término de los tres días siguientes.
La Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad - Artículos 139	Audiencia, vista y resolución. Si no se dispone la suspensión provisional o, en su caso, decretada ésta, se dará audiencia por quince días comunes al Ministerio Público y a cualesquiera autoridades o entidades que la Corte de Constitucionalidad estime pertinente, transcurridos los cuales, se haya evacuado o no la audiencia, de oficio se señalará día y hora para la vista dentro del término de veinte días. La vista será pública si lo pidiere el interponente o el Ministerio Público. La sentencia deberá pronunciarse dentro de los veinte días siguientes al de la vista. La Corte deberá dictar sentencia dentro del término máximo de dos meses a partir de la fecha en que se haya interpuesto la inconstitucionalidad.

METAS	INDICADORES
Financieras	
100% Ejecución del Presupuesto aprobado.	% Ejecución del presupuesto (Refleja la ejecución institucional del presupuesto y sus desembolsos). Inversión....
100% de Ingresos programados, derivados de la Extinción de Dominio.	% de Ingresos percibidos, derivados de la Extinción de Dominio
Gestión y Fortalecimiento Institucional	
100% de implementación del sistema de gestión Integral de casos - GIC	% de implementación de la gestión integral de casos
Aumentar las investigaciones en un xx%	% de aumento de investigaciones presentadas en el Sistema Informático de Control de la Investigación del Ministerio Público –SICOMP-
Reducción de mora en la gestión de expedientes en las fiscalías en un xx%	% de reducción de mora en la gestión de expedientes en las fiscalías
Aumentar las conciliaciones previo a la tramitación de casos (dentro del marco legal)	% de aumento en la aplicación del principio de oportunidad a una solución consensuada antes de un proceso (en el marco legal permitido)
Mejorar los tiempos de tramitación de los casos, logrando que la media de tiempo de resolución de los casos sea de 30 días.	Promedio de días de tramitación y resolución de casos
Aumento en análisis estratégico de fenómenos criminales y análisis táctico de delitos y estructuras criminales en xx% . con el objetivo de contribuir a la resolución de casos complejos y la desarticulación de estructuras criminales.	% de Aumento en análisis estratégico de fenómenos criminales y análisis táctico de delitos y estructuras criminales .
Presencia Institucional a nivel nacional	
Cobertura y regionalización (presencia del Ministerio Público a nivel Nacional) en un xx%	% Cobertura y regionalización (presencia del Ministerio Público a nivel nacional).
Aumentar el número de Agencias Fiscales en xx%	% de aumento del número de agencias fiscales.
Aumentar el número de Fiscalías Municipales en xx%	% de aumento del número de Fiscalías Municipales.
Aumentar el número de Fiscalías de Sección Especializada en xx%	% de aumento del número de Fiscalías de Sección Especializada.
Aumentar el número de Fiscalías de la Mujer en xx%	% de aumento del número de Fiscalías de la Mujer.
Desarrollo de competencias	
100% cumplimiento de detección de necesidades de capacitación y/o formación	% cumplimiento de detección de necesidades de capacitación y/o formación.
Fortalecimiento al sistema de gestión de la calidad	
Aumento en certificación de Fiscalías en la norma ISO 9001 en xx%	% Aumento en certificación de Fiscalías en la norma ISO 9001

CONOCIMIENTOS TECNICOS REQUERIDOS

Constitución de la República de Guatemala.
Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público.
Código Penal.
Código Procesal Penal.
Códigos procesales de cada una de las áreas legales.
Convenios y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos ratificados por Guatemala (Bloque de Constitucionalidad).
Criterios de jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.
Antecedentes, dictámenes, opiniones, elementos doctrinarios y jurisprudencia relacionada al tema de investigación.
Ley de Extinción de Dominio. Acuerdo número 21-2019 de la Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.
Instrucciones generales del Ministerio Público.
Criminalística y criminología.
Victimología.
Ley de servicio civil.
Reglamento de la Carrera Profesional Fiscal.
Criterios de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad y Corte Suprema de Justicia
Administración pública.
Finanzas pública.
Principios básicos de gobierno electrónico.
Norma internacional ISO 9001:2015.
Decreto 8- 97 Ley de probidad y responsabilidad de funcionarios y empleados públicos.
Ley de presupuesto para el año fiscal vigente.
Decreto 13-2013 (Decreto 101-97 Ley Orgánica del Presupuesto).
Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto 57-2008 Congreso de la República de Guatemala.
Ley de Comisiones de Postulación, Decreto 19-2009.
Normas internas para el funcionamiento de la comisión de postulación.

Definición	Comportamiento esperado
Investigación jurídica: Comprende el determinar fuentes normativas que se aplican a los hechos de su caso, cuáles son los hechos pertinentes, opiniones o dictámenes. En resumen comprende el identificar la normativa jurídica aplicable a los hechos.	Reunir y comprender los hechos del caso (Sujetos, contextos, pretensiones, partes interesadas, etc.).
	Indagar información jurídica específica y doctrinaria nacional o internacional (control de convencionalidad) relacionada con el caso.
	Determinar el problema legal y analizar el caso desde diferentes perspectivas empleando la información jurídica recaba y pertinente al caso.
Investigación criminal: Comprende el promover la investigación criminal realizada en forma metódica, técnica y científica. Comprende igualmente la indagación permanente de nuevas técnicas, equipos y conocimiento en materia de investigación criminal.	Promover la realización de dictámenes periciales, reconocimientos, inspecciones judiciales, reconstrucciones de hechos, etc., que contribuyan a que se logre una correcta, sana y pronta administración de justicia.
	Promover la investigación científica para descubrir y demostrar fehacientemente una determinada realidad.
	Promover la utilización de personal especializado en las investigaciones, tomando como base el tema en investigación.
Razonamiento jurídico: Capacidad de sustentar sus opiniones o pronunciamientos con apego a las leyes aplicables y la doctrina relacionada con el tema.	Determinar los hechos y calificar jurídicamente los mismos.
	Seleccionar las normas aplicables al caso.
	Analizar los hechos y normativa aplicable, estableciendo conexiones causales y lógicas; y con base en ello pronunciarse.
Independencia e imparcialidad: Comprende el actuar con sujeción al derecho, no permitiendo que los vínculos o relaciones afecten el sentido de su trabajo apartándolo de la ley o inclinándolas en beneficio de una persona o grupo.	Capacidad de argumentación con apego a la ley.
	Ante un caso deberá evaluar si existen relaciones que puedan generar conflicto de interés.
	No mostrar inclinación hacia partidos políticos o agrupaciones.
Comunicación: Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva. Esta competencia comprende igualmente la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.	En su proceder debe denotarse ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar.
	Es capaz de comunicarse adecuadamente con distintas audiencias (público en general, Congreso, altos funcionarios, ciudadanos, medios, etc.)
	Escucha atentamente a su interlocutor y analiza lo expresado centrándose en la situación no en las personas.
	Antes de expresarse de forma oral o por escrito se asegura de haber analizado la situación con el objetivo que su intervención sea pertinente, efectiva y relevante.
Tolerancia a la presión: Comprende la habilidad de actuar con integridad, independencia, objetividad, imparcialidad y eficacia en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo, oposición y disenso. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	Capacidad de expresarse públicamente con la cautela que implica el puesto, teniendo presente el impacto de sus opiniones.
	Resuelve eficientemente sus tareas aun cuando convergen al mismo tiempo problemas u obstáculos que le exigen mayores esfuerzos.
	Actúa con flexibilidad ante situaciones límites, planteando nuevas estrategias de acción y cumpliendo los objetivos propuestos a pesar de los imprevistos.
Administración con base en valores: Implica el ejercer las funciones propias del puesto de trabajo sin tolerar ni ejercer: sobornos, malversaciones, apropiación indebida, tráfico de influencias, abuso de funciones, acciones contrarias a la ley, a los principios éticos y valores institucionales. Comprende igualmente el actuar honestamente aun en contextos y situaciones difíciles o de mucha presión. Entendiéndose como funcionario honesto aquel que antepone la verdad y la ley en sus pensamientos, expresiones y acciones dentro y fuera de la Fiscalía y Ministerio Público.	Capacidad de rechazar las presiones que se le hagan.
	Ejerce sus funciones con independencia, objetividad e imparcialidad, ajustándose a la ley vigente y los tratados internacionales ratificados por Guatemala.
	Promueve con sus acciones la no tolerancia ni ejercicio de sobornos, malversaciones, peculado, apropiación indebida, tráfico de influencias, abuso de funciones, acciones contrarias a la ley, a los principios éticos y valores institucionales.
Orientación a resultados con enfoque estratégico: Comprende el que cada colaborador o trabajador dirija sus acciones labores hacia el logro de los objetivos estratégicos institucionales. Implica la habilidad para planificar, direccionar y controlar las acciones en aras de alcanzar los objetivos personales e institucionales.	Actúa honestamente aun en contextos y situaciones difíciles o de mucha presión.
	Conoce los objetivos de la institución e identifica que acciones tiene que llevar a cabo para aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales desde su puesto de trabajo y áreas que se reportan.
	Monitorea constantemente su desempeño laboral y áreas que se le reportan, con el objetivo de asegurarse que los esfuerzos están contribuyendo a los objetivos estratégicos institucionales.
	Busca retroalimentación de su desempeño laboral con colegas y subalternos en aras de mejorar. Como también brinda retroalimentación constructiva a quienes se le reportan directamente.
	Toma acciones de acuerdo a los resultados basándose en lo crucialmente importante.

Definición	Comportamiento esperado
<p>Pensamiento estratégico: Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, las amenazas, fortalezas y debilidades de la institución a la hora de identificar la mejor respuesta.</p>	<p>Realizar un monitoreo de su entorno identificando las oportunidades, fortalezas y debilidades de su institución.</p> <p>Analizar profunda y velozmente la información para identificar la mejor respuesta.</p> <p>Con base en la matriz de riesgo evaluar escenarios y estrategias.</p> <p>Antes de tomar una decisión analiza la situación desde diferentes perspectivas (relación de causa efecto, ¿qué pasaría si..?, etc.</p>
<p>Orientación de servicio: Implica un deseo de ayudar o servir al ciudadano, de comprender sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Comprende el dar lo mejor de si al momento de realizar su trabajo.</p>	<p>Al realizar su trabajo está atento a las necesidades de los ciudadanos y entes del estado con relación al servicio que presta la institución.</p> <p>Desde su puesto de trabajo propicia y/o propone mecanismos para eficientar los servicios prestados.</p> <p>Mantiene informado a los ciudadanos y entes del estado dentro de los límites que la ley le permite.</p> <p>Busca y promueve la retroalimentación con el objetivo de mejorar el servicio prestado.</p>
<p>Transparencia: Esta competencia comprende el poner a disposición del público en general, la información sobre las actuaciones de la institución (dentro de los límites legales permitidos), de manera permanente, comprensible, completa y oportuna.</p>	<p>Estar dispuesto y sujeto al escrutinio público por su gestión.</p> <p>Actuar conforme a lo que establece la Constitución de la República de Guatemala y la Ley.</p> <p>Brindar información, tomando en consideración las limitaciones legales.</p> <p>Rendir cuenta por sus actuaciones y desempeño.</p>
<p>Trabajo en equipo: Es la capacidad de establecer lineamientos para un adecuado relacionamiento interno y externo. Implica la capacidad de generar un ambiente propicio para la colaboración y cooperación con el ánimo de alcanzar un objetivo en común.</p>	<p>Generar un clima de trabajo en el cual la comunicación es fluida, en donde se escucha a los otros y se manifiesta con respeto los desacuerdos.</p> <p>Genera las condiciones para que el equipo se concentre en la tarea y aparezca la creatividad individual, y de todo el grupo, en función de lo programado.</p> <p>Delimita las funciones que cumplirá cada persona, da a conocer las normas de funcionamiento, cómo va a ser la dirección, quién la ejercerá y establece un calendario de reuniones.</p> <p>Establece claramente la situación, tema o problema en el cual se va a trabajar; preparar un programa, con una clara y precisa definición de objetivos y con metas alcanzables.</p>
<p>Liderazgo: Comprende la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción del grupo.</p>	<p>Cuando se comunica es respetuoso, claro, conciso, pertinente y relevante.</p> <p>Inspira con su ejemplo; Actúa con ética, honradez, imparcialidad, profesionalismo y con apego a la ley.</p> <p>Establece grupos o equipos de trabajo tomando en consideración las fortalezas y debilidades de los integrantes.</p> <p>Da retroalimentación objetiva y constructiva a los miembros de su equipo y los motiva a alcanzar sus objetivos.</p>

CONDICIONES DE TRABAJO (riesgos laborales asociados al puesto)					
Horario o jornada de trabajo Responde a las necesidades de la programación de reuniones				Diurna	X
Lunes a viernes De: 00:00 a.m. A: 00:00 p.m.				Nocturna	
Sábados De: 00:00 a.m. A: 00:00 p.m.				Mixta	
Jornada Continua: ¿Si o no?		Tiempo para tomar alimentos:		¿Es trabajador de manejo y confianza?	
Requiere viajar	Si	X	Frecuencia	Ocasional	X
	No			Frecuentemente	
Condiciones de trabajo	100% del tiempo bajo techo				X
	100% del tiempo en intemperie				
	90% bajo techo y 10% intemperie				
	85% bajo techo y 15% intemperie				
	60% bajo techo y 40% intemperie				
Requiere licencia	Si		Tipo de licencia	A	
				B	
	C				
	No	X		M	
				E	

Riesgos asociados al desempeño del puesto		
Mecánico	Caída al mismo nivel o diferente nivel	
	Contacto con superficie filosa o caliente	
	Choque o volcadura, atropellamiento	X
	Atrapamiento (en, por, entre)	
	Golpeado (contra, por)	
	Caída de objeto	
Físicos	Ruido	
	Vibración mano-brazo	
	Vibración cuerpo entero	
	Temperaturas extremas de frío	
	Temperaturas extremas de calor	
	Exposiciones a radiaciones ionizantes (Rayos X u aparatos médicos)	
	Exposición a radiaciones no ionizantes (Antenas, microondas, ultravioleta, infrarrojos)	
	Iluminación	
	Atentado (No está considerado como un riesgo desde el punto de vista de la normativa que regula la seguridad y salud ocupacional. Pero en este caso si es un riesgo al cual está expuesto el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público)	X
Psicosociales	Amenaza (No está considerado como un riesgo desde el punto de vista de la normativa que regula la seguridad y salud ocupacional. Pero en este caso si es un riesgo al cual está expuesto el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público)	X
	Coacción (No está considerado como un riesgo desde el punto de vista de la normativa que regula la seguridad y salud ocupacional. Pero en este caso si es un riesgo al cual está expuesto el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público)	X
Eléctricos	Contacto directo con parte energizada	
	Contacto indirecto con parte energizada	
Químicos	Deficiencia de oxígeno	
	Contacto con sustancias químicas (líquidas o sólidas)	
	Contacto con material particulado (polvo orgánico, inorgánico, humo metálico y no metálico, fibras, niebla y rocío)	
	Contacto con gases y vapores	
Biológicos	Parental o por herida	
	Microorganismos transmitidos persona a persona	X
	Microorganismos transmitidos animal - persona	
Ergonómicos	Microorganismos transmitidos por manipulación de objetos o materiales contaminados	X
	Levantamiento manual de carga	
	Transporte de carga	
	Empuje y tracción de carga	
	Movimiento repetitivo de extremidad superior	X
	Posturas forzadas y movimiento cruzada	
	Uso de pantalla de visualización de datos	X

Fecha de creación (día/mes/año)	15 de noviembre de 2021
Fecha de última revisión (día/mes/año)	7 de diciembre de 2021

Nombre completo del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público	
--	--

Firma del del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público	
--	--

Elaborado por:	
----------------	--

Autorizado por:	
-----------------	--



Tabla de Gradación

A continuación, se presenta el contenido propuesto de la Tabla de Gradación para la preselección de postulantes al puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.

Nombre completo del postulante: _____

No. de expediente: _____

Fecha (Día/Mes/Año): _____

TABLA DE GRADACIÓN



Comisión de Postulación 2022-2026 del Fiscal General de la República y Jefe del MP

La presente se constituye en una propuesta que tiene por objetivo el establecer criterios cuantificables que permitan ponderar y preseleccionar objetivamente los postulantes a Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; dando cumplimiento con ello a los principios de objetividad, publicidad y transparencia.

Aspecto	Merito Académico	Grado Académico	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación	
Formación Académica	Estudios a nivel de:	Doctorado en: Administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	1 Doctorado	3		Títulos, diplomas y certificaciones emitidos por universidades reconocidas y acreditadas. Nota: Deberán tomarse en cuenta solo aquellas con títulos o diplomas, o que estén pendiente del acto de graduación	
			2 Doctorados o más	6			
		Maestría en: Administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	1 Maestría	2			
			2 Maestrías	4			
			3 Maestrías o más	6			
		Postgrado en: Administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	1 Postgrado	1			
			2 Postgrados	2			
			3 Postgrados o más	3			
		Licenciatura en: Criminalística, criminología o ciencias forenses.	1 Licenciatura	5			
			Técnico Universitario en: Administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	1 Técnico Universitario	1		
		2 Técnicos Universitarios		2			
		3 Técnicos Universitarios o más		3			
		Total			23		0
La suma de los números en negrita, dan como resultado el total							

Aspecto	Merito	Experiencia en calidad de:	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación
Experiencia	1 periodo de experiencia en calidad de: Magistrado de la Corte de Apelaciones o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad; más de 10 años de experiencia a través del ejercicio de la profesión de abogado como abogado litigante, asesor, empleado público o docente	Magistrado de la Corte de Constitucionalidad	30		* Constancias emitidas por las instituciones relacionadas con el sistema de justicia en materia penal, de derechos humanos y/o constitucional, así como cualquier otra. * Documentación que acredite el ejercicio de la profesión liberal en las áreas: áreas penal, procesal penal o constitucional. * Constancia o certificación del tiempo de ejercicio profesional, extendida por el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. * En el evento de estar aplicando con la experiencia como asesor o docente deberá acreditarlo mediante constancias emitidas por las entidades para las cuales laboraron, indicando el tiempo del ejercicio de la profesión de abogado en las áreas de: administración de justicia, administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	
		Magistrado de la Corte Suprema de Justicia	30			
		Magistrado de la Sala de la Corte de Apelaciones del ramo penal	30			
		Magistrado de Tribunal asociado al área penal	25			
		Juez asociado al área penal, o Fiscal	20			
		Haber desempeñado cargos públicos en instituciones relacionadas con el sistema de justicia en materia penal (diferentes a los listados en las filas anteriores a esta, y que pertenecen al aspecto de experiencia)	30			
		Haber desempeñado cargos públicos en instituciones relacionadas con los Derechos Humanos o área de Constitucionalidad.	10			
		Haber ejercido la profesión de abogado en calidad de: Abogado litigante en las áreas penal, procesal penal o constitucional.	20			
		Haber ejercido la profesión de abogado en calidad de Asesor en las áreas de: Administración de justicia, administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	20			
		Haber ejercido la profesión de abogado en calidad de Docente o Investigador Jurídico, en las áreas: penal, procesal penal, criminalística, criminología, administración pública, derechos humanos o constitucional.	20			
Total			30	0		
Loa punteos no son acumulables. Si concurren 2 o más experiencias con las cuales puede aplicar, se deberá seleccionar la más favorable.						

Aspecto	Merito	Tipo de prueba	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación
Pruebas conductuales: Entrevista personal, psicométricas, Assessment Center o entrevista de evaluación situacional y plan de trabajo	Evaluar si las competencias conductuales del cada postulante aportan adecuadamente a lo que exige el perfil y descriptor de puesto del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; como también indagar el nivel de conocimiento y contextualización de los postulantes con respecto a la Institución y necesidades del país.	Entrevista personal indagar competencias como: Tolerancia a la presión, administración con base en valores, orientación al servicio, trabajo en equipo, capacidad de relacionamiento y liderazgo.	5		Resultados de entrevista personal (remitirse a guía de entrevista)	
		Pruebas psicométricas: Indagar a través de la aplicación de una batería de pruebas psicométricas: Razonamiento o habilidad analítica, independencia e imparcialidad, comunicación, tolerancia a la presión, administración con base en valores, orientación a resultados con enfoque estratégico, orientación al servicio, trabajo en equipo y liderazgo.	5		Resultados de la batería de pruebas psicométricas aplicadas a cada postulante.	
		Assessment Center o entrevista de evaluación situacional : A través de la resolución de un caso ficticio indagar las siguientes competencias:	5		Resultados e prueba de Assessment Center o entrevista de evaluación situacional.	
		Investigación jurídica: Indagar de cada postulante si: 1. Comprendió los hechos del caso (Sujetos, contextos, pretensiones, partes interesadas, etc.). 2. Indago información jurídica específica y doctrinaria nacional o internacional (control de convencionalidad) relacionada con el caso. 3. Determinó el problema legal y analizo el caso desde diferentes perspectivas empleando la información jurídica recaba y pertinente al caso.				
		Razonamiento jurídico: Indagar de cada postulante si: 1. Seleccione las normas aplicables al caso. 2. Analizo los hechos y normativa aplicable, estableciendo conexiones causales y lógicas; y con base en ello pronunciarse. 3. Si tuvo la capacidad de argumentar con apego a la ley.				
		Independencia e imparcialidad: Indagar de cada postulante si: 1. Ante el caso de estudio evaluó si existen relaciones que puedan generar conflicto de interés. 2. Si al momento de pronunciarse no mostró inclinación en favor o en contra de partidos políticos, agrupaciones o personas.				
		Comunicación: Indagar de cada postulante si: 1. Fue capaz de comunicarse adecuadamente con distintas audiencias (público en general, Congreso, altos funcionarios, ciudadanos , medios, etc.) 2. Analiza lo expresado centrándose en la situación no en las personas. 3. Antes de expresarse de forma oral o por escrito se asegura de haber analizado la situación con el objetivo que su intervención sea pertinente, efectiva y relevante. 4. Al momento de expresarse públicamente lo hizo con la cautela que implica el puesto, teniendo presente el impacto de sus opiniones.				
Pensamiento estratégico: Indagar de cada postulante si: 1. Realizo un monitoreo de su entorno identificando las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas de la institución. 2. Analizo profunda y velozmente la información para identificar la mejor respuesta. 3. Si antes de tomar una decisión analizo la situación desde diferentes perspectivas (relación de causa efecto, ¿qué pasaría si..?).						
Plan de trabajo: Indagar las competencias de: Orientación a resultados con enfoque estratégico, investigación jurídica, investigación criminal, razonamiento jurídico, tolerancia a la presión, administración con base en valores, orientación al servicio, transparencia, comunicación, relacionamiento y liderazgo; como también indagar si los postulantes se encuentran suficientemente contextualizados con respecto a la institución y su entorno, con el objetivo de disminuir la curva de aprendizaje estando ya en el cargo. Indagar que el plan de trabajo sea realista, factible y que evidencie conocimiento sobre la gestión financiera para el uso adecuado de recursos para la ejecución del plan de trabajo; estableciendo el qué, el cómo y los plazos.	5		Resultado del análisis del plan de trabajo presentado por cada postulante.			
Total			20	0		

La columna de puntos máximos son acumulables

Aspecto	Experiencia como	Detalle	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación
Docencia	Experiencia como docente en:	Doctorado en: Administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos (de 1 o más cursos, en una o más universidades)..	5		Certificaciones o constancias emitidas por las Universidades o por las Unidades de Capacitación Institucional	
		Maestría en: Administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos (de 1 o más cursos, en una o más universidades)..	4			
		Postgrado en: Administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos (de 1 o más cursos, en una o más universidades)..	3			
		Licenciatura en: Criminalística y/o criminología (de 1 o más cursos, en una o más universidades).	2			
		Técnico Universitario en: Administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos (de 1 o más cursos, en una o más universidades).	1			
		Cursos impartidos en unidades de capacitación institucional vinculadas al sector justicia (de 1 o más cursos)	1			
Total			16	0		

La columna de puntos máximos son acumulables

Aspecto	Merito	Detalle	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación
Publicaciones	Experiencia publicando en:	Libro en las áreas de: Administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	1 Libro	2		Libros: Publicaciones en original o copia legalizada de los libros y estos deben constar de ISBN (número de identificación internacional asignado al libro (s)) Artículos en revistas: Publicaciones en original o copia legalizada. Las publicaciones en revistas no deben ser de revistas propias o donde ocupen algún cargo Directivo el postulante; como también deben ser de revistas indexadas.
			2 Libros o más	3		
		Artículos en revistas en las áreas de: Administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos.	1 Artículo	0.5		
			2 Artículos o más	1		
Total			4	0	La suma de los números en negrita, dan como resultado el total	

Aspecto	Merito	Detalle	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación
Estudios, políticas, diagnósticos y proyectos de ley	Experiencia en elaboración de estudios, diagnósticos y proyectos de ley	Estudios, políticas o diagnósticos en las áreas de: Administración de justicia, administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos. (1 o más estudios)	1		Si es un Estudio, política o diagnóstico: Se requerirá que se haya puesto en practica o acogido la recomendación. Si es un proyecto de ley se requerirá que se haya aprobado y haya sido publicado en el Diario Oficial como evidencia de su relevancia y pertinencia.	
		Proyectos de Ley: Administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos. (1 o más proyectos de ley)	2			
Total			3	0	La columna de puntos máximos son acumulables	

Aspecto	Merito	El servicio debe consistir en:	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación
Proyección Humana y Orientación al Servicio	Prestación de servicio profesional ad honorem	Servicio voluntario ad honorem en organizaciones orientadas a la defensa del estado de derecho, los derechos humanos, el debido proceso, y políticas criminales que fortalezcan la persecución penal pública. (mínimo 2 años)	1		Constancias emitidas por las instituciones relacionadas con el sistema de justicia en materia penal, de derechos humanos y/o constitucional, así como cualquier otra. Documentación que acredite el ejercicio de la profesión liberal en las diversas ramas del derecho.	
		Participación activa ad honorem en grupos gremiales, comunitarios, etc., para promover mejores condiciones para el respeto de la ley, la defensa de los derechos humanos y la prevalencia del estado de legalidad. (mínimo 2 años)	1			Constancia o certificación del tiempo de ejercicio profesional, extendida por el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
Total			2	0	La columna de puntos máximos son acumulables	

Aspecto	Merito	El servicio debe consistir en:	Punteo Máximo	Punteo Obtenido	Medio de Verificación	Comentario u Observación
Méritos obtenidos	Becas reconocimiento o premios	Becas otorgadas por desempeño académico sobresaliente o distinguido (1 o más)	1		Copia legalizada donde conste el mérito conferido	
		Distinciones, reconocimientos o premios (1 o más)	1			
Total			2	0	La columna de puntos máximos son acumulables	

Fuentes para la elaboración de la presente propuesta:

1. Propuesta de descriptor de puesto del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público
2. Constitución Política de la República de Guatemala
3. Ley Orgánica del Ministerio Público y sus reformas
4. Ley de Comisiones de Postulación
5. Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos.
6. Código Penal.
7. Código Procesal Penal.

Nombre completo del postulante: _____

No. de expediente: _____

Fecha (Día/Mes/Año): _____

Resumen de Puntuación

Aspecto	Punteo Máximo	Punteo Obtenido
Formación Académica	23	0
Experiencia	30	0
Pruebas conductuales: Entrevista personal, psicométricas, Assessment Center o entrevista de evaluación situacional y plan de trabajo	20	0
Docencia	16	0
Publicaciones	4	0
Estudios, políticas, diagnósticos y proyectos de ley	3	0
Proyección Humana y Orientación al Servicio	2	0
Méritos obtenidos	2	0
Total de Punteo	100	0

Nombre completo del postulante: _____

No. de expediente: _____

Fecha (Día/Mes/Año): _____

LISTA DE COTEJO



Propuesta - Lista de verificación de aspectos legales y otros temas a indagar

La presente se constituye en una propuesta que tiene por objetivo el constatar que los postulantes reúnen los requisitos de ley y otros temas importantes de indagar con base en lo que requiere el perfil y descriptor de puesto del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público

Aspecto a indagar		Sustento o base legal	Medio de Verificación	¿Cumple con el requisito legal?		Comentario u observación
				Si	No	
REQUISITOS LEGALES						
Edad	Ser mayor de 40 años	Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 216. Requisitos para ser magistrado de la Corte Suprema de Justicia. Para ser electo magistrado de la Corte Suprema de Justicia, se requiere, además de los requisitos previstos en el artículo 207 de esta Constitución, ser mayor de cuarenta años, y haber desempeñado un período completo como magistrado de la Corte de apelaciones o de los tribunales colegiados que tengan la misma calidad, o haber ejercido la profesión de abogado por más de diez años.	Fotocopia completa y legalizada del Documento Personal de Identificación –DPI donde se verifique ser mayor de cuarenta años.			
Nacionalidad	Ser guatemalteco de origen	Constitución Política de la República de Guatemala Art. 251 Artículo 207. Requisitos para ser magistrado o juez. Los magistrados y jueces deben ser guatemaltecos de origen, de reconocida honorabilidad, estar en el goce de sus derechos ciudadanos y ser abogados colegiados, salvo las excepciones que la ley establece con respecto a este último requisito en relación a determinados jueces de jurisdicción privativa y jueces menores.	Certificado original de la partida de nacimiento extendido por el Registro Nacional de las Personas - RENAP.			
Formación académica	Licenciatura Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado	Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 13. Calidades. El Fiscal General de la República deberá ser abogado colegiado y tener las mismas calidades que se requieren para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia; asimismo gozará de las mismas preeminencias e inmunidades que corresponden a dichos Magistrados.	Fotocopia del acta de grado y diploma emitido la Universidad			
Colegiado	Abogado colegiado	Decreto No. 40-94 - ley Orgánica del Ministerio Público - Artículo 13. Calidades. El Fiscal General de la República deberá ser abogado colegiado y tener las mismas calidades que se requieren para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia; asimismo gozará de las mismas preeminencias e inmunidades que corresponden a dichos Magistrados.	Constancia original de colegiado (a) activo (a).			
Participación en política	No ocupa cargo directivo en ningún partido político.	Constitución de la República de Guatemala: Artículo 207:La función de magistrado o juez es incompatible con cualquier otro empleo, con cargos directivos en sindicatos y partidos políticos, y con la calidad de ministro de cualquier religión.	Certificación del Registro de Ciudadanos, en donde conste que se encuentra en el pleno goce de sus derechos políticos.			
Ejercicio de cargos directivos en sindicatos	No ejercer cargos directivos en sindicatos	Constitución de la República de Guatemala: Artículo 207:La función de magistrado o juez es incompatible con cualquier otro empleo, con cargos directivos en sindicatos...	Constancia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de no ejercer cargos directivos en sindicatos.			
Derechos políticos	Estar en el goce de sus derechos políticos.	Constitución de la República de Guatemala: (Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente y sus reformas) En lo relativo a derechos inherentes a la persona humana, derecho político, independencia del órgano electoral y autonomía municipal. Artículos 44, 136, 223, 253 y 254.	Constancia del Tribunal Supremo Electoral, donde conste que el postulante se encuentra en el pleno goce de sus derechos políticos.			
Causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público.	No estar comprendido (a) en las causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público.	Ley Orgánica del Ministerio Público: ARTICULO 77. INCAPACIDADES O INCOMPATIBILIDADES. Son causales de incapacidad o incompatibilidad: a) No podrán aspirar a ingresar a la carrera del Ministerio Público: 1) Quienes hayan sido inhabilitados, en forma absoluta o especial para ejercer cargos públicos o la profesión de abogado y/o de notario o hayan sido privados de sus derechos como ciudadanos mientras dure la inhabilitación. 2) Quienes hayan sido destituidos en otra institución de justicia, conforme al proceso legal o disciplinario correspondiente. 3) Quienes hubieren sido condenados en cualquier tiempo por delito doloso. 4) Quienes habiéndose desempeñado anteriormente en un servicio público, no acompañen a su postulación las respectivas declaraciones de finiquito de la Contraloría General de Cuentas, conforme a la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos.....	Acta notarial de declaración jurada de no estar comprendido (a) en las causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público.			
No calidad de Ministro de cualquier religión.	No tener la calidad de Ministro de cualquier religión	Constitución de la República de Guatemala: Artículo 207:La función de magistrado o juez es incompatible con cualquier otro empleo, con cargos directivos en sindicatos y partidos políticos, y con la calidad de ministro de cualquier religión.	Acta notarial de declaración jurada donde conste que no tiene la calidad de Ministro de cualquier religión.			

Aspecto a indagar		Sustento o base legal	Medio de Verificación	¿Cumple con el requisito legal?		Comentario u observación
REQUISITOS LEGALES				Si	No	
Experiencia	Experiencia requerida: Haber desempeñado un período completo como Magistrado de la Corte de Apelaciones o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad, o haber ejercido la profesión de abogado por más de diez años.	<p>Constitución Política de la República de Guatemala:</p> <p>Artículo 216. Requisitos para ser magistrado de la Corte Suprema de Justicia. Para ser electo magistrado de la Corte Suprema de Justicia, se requiere, además de los requisitos previstos en el artículo 207 de esta Constitución, ser mayor de cuarenta años, y haber desempeñado un período completo como magistrado de la Corte de apelaciones o de los tribunales colegiados que tengan la misma calidad, o haber ejercido la profesión de abogado por más de diez años.</p> <p>Nota: Con el objetivo de preseleccionar a los candidatos más idóneos se hace necesario ahondar sobre el ejercicio de su profesión, velando por que los preseleccionados estén lo más apegado posible a lo que requiere el perfil y descriptor de puesto en lo referente al conocimiento y experiencia en el área Penal, procesal penal, criminalística, criminología, derechos humanos y Constitucional.</p>	Acreditación de los periodos como Magistrado de la Corte de Apelaciones, o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad.			
			Quando se aplique al cargo con el ejercicio profesional de abogado durante el desarrollo de un puesto de trabajo, que no sea Magistrado de la Corte de Apelaciones, o de los Tribunales colegiados que tengan la misma calidad, deberá presentar acreditación de los periodos como: 1. Fiscal, Juez, Defensor Público Penal; Agente Fiscal, Secretario de Tribunales Colegiados, Letrados, etc.; en el ejercicio de cargos públicos, en instituciones del Estado, o 2. Certificación de Docente o Investigador Jurídico, en el evento de ejercer su profesión de abogado en las áreas de docencia e investigación.			
			En el evento de estar aplicando con el ejercicio de la profesión de Abogado Litigante, anexar desglose de su experiencia profesional como abogado, que contenga: rama del derecho en la cual litigó, asunto del litigio y fecha de los casos; todo lo anterior respetando la confidencialidad de la información y los límites legales asociados a la divulgación de información de los clientes.			
			Constancia o certificación del tiempo de ejercicio profesional, extendida por el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.			

Consideración especial	Aspecto a indagar	Medio de Verificación	¿Cumple con el requisito?		Comentario u observación
	OTROS REQUISITOS		Si	No	
<p>Los aspectos a indagar en este apartado no serán cuantificables conforme lo determina la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, pero debe indicarse si posee o no dichas cualidades o requisitos.</p> <p>Los medios idóneos serán los descritos en el siguiente listado que es enunciativo y no limitativo (artículo 18 de la Ley de Comisiones de Postulación)</p>	Carencia de sanciones	Constancia de carencia de sanciones, extendida por el Tribunal de Honor del Colegio de Abogados y Notarios.			
	No haber sido inhabilitado de forma absoluta o especial	Certificación extendida por la Corte Suprema de Justicia en la que conste que no ha sido inhabilitado de forma absoluta o especial, en el Registro de Abogados.			
	Carencia de antecedentes penales	Certificación extendida por la Corte Suprema de Justicia en la que conste que no ha sido inhabilitado de forma absoluta o especial, en el Registro de Notarios.			
	Carencia de antecedentes policiales	Constancia de carencia de antecedentes penales.			
	Inexistencia de reclamación de cargos	Constancia de carencia de antecedentes policiales.			
	Carencia de condenas morales	Constancia transitoria extendida por la Contraloría General de Cuentas, en la que se establezca que no tiene reclamación o juicio pendiente como consecuencia de cargos desempeñados anteriormente.			
	Solvencia de multas ante la Corte de Constitucionalidad	Constancia emitida por la Procuraduría de los Derechos Humanos.			
	Carencia de sanciones disciplinarias	Certificación extendida por la Corte de Constitucionalidad, en la que conste que se encuentra solvente en el pago de multas impuestas.			
	Carencia de destitución	Constancia de no haber sido sancionado por el régimen disciplinario de la institución donde labora actualmente y de las instituciones en las cuales haya laborado, siempre y cuando exista un régimen disciplinario, de no ser así, acompañar constancia sobre este extremo.			
	Habilitado (a) para ejercer cargo público	Constancia emitida por las instituciones públicas del sistema de justicia donde haya laborado, en la que conste no haber sido destituido conforme al proceso legal o disciplinario correspondiente.			
	Inexistencia de parentesco por afinidad o consanguinidad con miembros de la Comisión de Postulación.	Acta notarial de declaración jurada donde conste que el/la postulante está en el pleno ejercicio de sus derechos políticos y que no ha sido inhabilitado para ejercer cargos públicos.			
	No estar comprendido (a) en los casos de impedimentos establecidos en el artículo 16 de la Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos.	Acta notarial de declaración jurada donde conste que el/la postulante no tiene parentesco con los miembros de la Comisión de Postulación.			
	No estar comprendido (a) en las causales de incapacidad establecidas en el artículo 77, inciso a), de la Ley Orgánica del Ministerio Público.	Acta notarial de declaración jurada de no estar comprendido (a) en los casos de impedimentos establecidos.			
	Acta notarial de declaración jurada de no estar comprendido (a) en las causales de incapacidad establecidas.				

Consideración especial	Aspecto a indagar	Medio de Verificación	¿Tiene señalamientos comprobados?		Comentario u observación
	OTROS ASPECTOS A INDAGAR		Si	No	
<p>Los aspectos a indagar en este apartado no serán cuantificables conforme lo determina la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, pero debe indicarse si posee o no dichas cualidades o requisitos. Los medios idóneos serán los descritos en el siguiente listado que es enunciativo y no limitativo (artículo 18 de la Ley de Comisiones de Postulación)</p>	<p>Que no haya representado o asesorado en forma habitual a personas vinculadas con el crimen organizado, narcotráfico, lavado de dinero, fraude, evasión impositiva, delitos financieros o contra la administración pública, adopciones irregulares, violaciones a los derechos humanos, corrupción o abuso de poder. Se excluye a los abogados que ejercen su función en el Instituto de la Defensa Pública Penal.</p>	<p>Verificar la ausencia de señalamientos debidamente comprobados</p>			
	<p>Que no haya conocido investigaciones, litigios o resuelto procesos en los cuales los órganos del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos o del Sistema de las Naciones Unidas hubieren señalado al país por violación del deber de administrar justicia en forma oportuna o denegación o retardo injustificado.</p>				
	<p>Que como funcionario público no haya aprovechado su posición para que familiares, parientes y/o amigos fueran beneficiados con un contrato laboral o de servicios profesionales en la institución estatal donde haya ejercido algún cargo.</p>				

Fuentes para la elaboración de la presente propuesta:

1. Propuesta de descriptor de puesto del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público
2. Constitución Política de la República de Guatemala
3. Ley Orgánica del Ministerio Público y sus reformas
4. Ley de Comisiones de Postulación
5. Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos.



Guía de entrevista

A continuación, se presenta la propuesta del contenido de la Guía de Entrevista para la preselección de postulantes al puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.

Nombre completo del postulante: _____

No. de expediente: _____

GUIA DE ENTREVISTA



Comisión de Postulación 2022-2026 del Fiscal General de la República y Jefe del MP

En el presente documento se expone una propuesta de guía de entrevista orientada a indagar las competencias de los postulantes con respecto a lo que demanda el perfil y descriptor de puesto del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público. El número de preguntas a formular a cada postulante dependerá del tiempo disponible para llevar a cabo la entrevista.

Estimado entrevistador, los aspectos a indagar relacionados a continuación hacen parte de las competencias necesarias identificadas con base en las funciones que desempeñará el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

Lineamientos generales

- * Escriba el número 1 en aceptable si usted considera que la respuesta es aceptable con relación al puesto a ocupar
- * Escriba el número 1 en no aceptable si usted considera que la respuesta no es aceptable con relación al puesto a ocupar
- * Si tiene algún comentario u observación que desee dejar registro con respecto a la (s) respuesta dada por el postulante por favor escríbalo en la columna (Comentario u observación)
- * Para determinar el resultado general de la entrevista sume las respuestas aceptables y las no aceptables

Aspecto a indagar	Pregunta	¿Respuesta con relación al puesto a ocupar?		Comentario u observación
		Aceptable	No Aceptable	
1 Orientación profesional	Hablemos un poco de su trayectoria profesional (sus mayores retos y logros).			
2 a. Motivación para el cargo b. Orientación al servicio c. Importancia de la investigación criminal realizada en forma metódica, técnica y científica.	Coméntenos qué le motivó a postularse al cargo de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.			
3 a. Contextualización institucional b. Tolerancia a la presión c. Pensamiento estratégico d. Resolución de problemas	¿Cómo considera usted que puede desarrollarse una adecuada política criminal en un contexto donde tiene presencia la corrupción?			
4 a. Contextualización institucional b. Independencia, objetividad e imparcialidad	¿Considera usted que el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público debería aplicar criterios para definir las líneas de investigación prioritarias al interior de la institución?			
5 a. Trabajo en equipo b. Liderazgo c. Conformación de equipos multidisciplinarios orientados a objetivos	¿Considera usted relevante el hecho de la coordinación con otras entidades del sector justicia durante el desarrollo de las labores de investigación?			
6 a. Contextualización institucional b. Conocimiento de las funciones de las direcciones de investigación criminalística y la unidad de investigación criminal	Háblenos un poco sobre las funciones de las Direcciones de Investigación Criminalística y la Unidad de Investigación Criminal de la PNC y la articulación de esfuerzos entre estas.			
7 Conocimiento legal asociado a la desjudicialización	¿Cuál considera usted deberían ser las estrategias legales para descongestionar el sistema judicial?			
8 Conocer la posición frente a las víctimas y el fin de la justicia	Coméntenos un poco sobre su posición frente a las víctimas y los perpetradores de hechos delictivos.			
9 Conocimiento sobre enfoque de género	¿Qué entiende usted por investigación con enfoque de género?			
10 a. Contextualización institucional b. Independencia, objetividad e imparcialidad	¿De acuerdo a su criterio cuáles serían los mecanismos para eficientar las labores de la Fiscalía Transnacional?			
11 Contextualización institucional	¿Coméntenos por favor en qué aspecto considera usted que debería fortalecerse o mejorarse el modelo de gestión integral de casos - GIC?			
12 Contextualización institucional	¿Qué aspectos considera usted que debería fortalecerse o mejorarse con respecto a la unidad especializada para el estudio de fenómenos criminales (DICRI y la DAC)?			
13 Conocimiento del área penal	¿De acuerdo a su criterio que es lo más determinante e importante para poder judicializar un caso?			
14 Conocimiento del área penal	¿Cómo lograría usted eficientar la labor de la Fiscalía contra la Corrupción?			

Aspecto o competencia a indagar	Comportamientos que demuestran tener la competencia desarrollada	Pregunta	¿Respuesta con relación al puesto a ocupar?		Comentario u observación
			Aceptable	No Aceptable	
15	<p>Independencia e imparcialidad: Comprende el actuar con sujeción al derecho, no permitiendo que los vínculos o relaciones afecten el sentido de su trabajo apartándolo de la ley o inclinándolas en beneficio de una persona o grupo.</p>	Ante un caso deberá evaluar si existen relaciones que puedan generar conflicto de interés.	¿Cómo interpreta usted el principio de autonomía funcional otorgada al Ministerio Público por mandato constitucional y legal?		
		No mostrar inclinación hacia partidos políticos, agrupaciones o personas.	¿Cómo evitaría usted la inclinación en beneficio hacia partidos políticos, agrupaciones o personas en el ejercicio de la acción penal pública por parte de los funcionarios de la institución?		
		En su proceder debe denotarse ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar.	¿Cuál sería su estrategia para evitar presiones, manipulaciones u hostigamientos que pudieran afectar de alguna manera su independencia e imparcialidad?		
16	<p>Tolerancia a la presión: Comprende la habilidad de actuar con integridad, independencia, objetividad, imparcialidad y eficacia en situaciones de presión de tiempo, desacuerdo, oposición y disenso.</p> <p>Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p>	Resuelve eficientemente sus tareas aun cuando convergen al mismo tiempo problemas u obstáculos que le exigen mayores esfuerzos.	El Ministerio Público como institución resulta ser un muy complejo desde la perspectiva organizacional, financiera y administrativa. ¿Cuál sería su estrategia para atender cada una de sus áreas de responsabilidad, sin dejar relegado el cumplimiento de su mandato constitucional y legal, como lo es el ejercicio de la acción penal pública?		
		Actúa con flexibilidad ante situaciones límites, planteando nuevas estrategias de acción y cumpliendo los objetivos propuestos a pesar de los imprevistos.	¿Cuál sería su estrategia ante la manipulación mediática que pudiera ser ejercida por la prensa, ciudadanía, u organismos del Estado?		
		Capacidad de rechazar las presiones que se le hagan.			
17	<p>Administración con base en valores: Implica ejercer las funciones propias del puesto de trabajo sin tolerar ni ejercer: sobornos, malversaciones, apropiación indebida, tráfico de influencias, abuso de funciones, acciones contrarias a la ley, a los principios éticos y valores institucionales. Comprende igualmente el actuar honestamente aun en contextos y situaciones difíciles o de mucha presión. Entendiéndose como funcionario honesto aquel que antepone la verdad y la ley en sus pensamientos, expresiones y acciones dentro y fuera de la Fiscalía y Ministerio Público.</p>	Ejerce sus funciones con independencia, objetividad e imparcialidad, ajustándose a la ley vigente y los tratados internacionales ratificados por Guatemala.	¿Cómo se asegura usted que sus acciones están impregnadas de objetividad, imparcialidad y se ajustan a la ley y tratados internacionales ratificados por Guatemala?		
		Promueve con sus acciones la no tolerancia ni ejercicio de sobornos, malversaciones, peculado, apropiación indebida, tráfico de influencias, abuso de funciones, acciones contrarias a la ley, a los principios éticos y valores institucionales.	¿Cómo evitaría usted al interior de la institución los sobornos, malversaciones, apropiación indebida, tráfico de influencias, abuso de funciones, acciones contrarias a la ley, a los principios éticos y valores al interior de la institución?		
		Actúa honestamente aun en contextos y situaciones difíciles o de mucha presión.			
18	<p>Orientación a resultados con enfoque estratégico: Comprende el que cada colaborador o trabajador dirija sus acciones labores hacia el logro de los objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>Implica la habilidad para planificar, direccionar y controlar las acciones en aras de alcanzar los objetivos personales e institucionales.</p>	Conoce los objetivos de la institución e identifica que acciones tiene que llevar a cabo para aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales desde su puesto de trabajo y áreas que se reportan.	¿Describa concretamente las 5 iniciativas estratégicas que deberían llevarse a cabo en aras de cumplir los objetivos institucionales, y el mandato constitucional y legal?		
		Monitorea constantemente su desempeño laboral y áreas que se le reportan, con el objetivo de asegurarse que los esfuerzos están contribuyendo a los objetivos estratégicos institucionales.	¿Cómo se aseguraría usted que el desempeño laboral de los funcionarios de la institución está aportando apropiadamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales?		
		Busca retroalimentación de su desempeño laboral con colegas y subalternos en aras de mejorar. Como también brinda retroalimentación constructiva a quienes se le reportan directamente.	¿Cómo se asegura usted que su desempeño laboral está acorde a lo que demanda el perfil y descriptor de puesto?		
		Toma acciones de acuerdo a los resultados basándose en lo crucialmente importante.			
19	<p>Pensamiento estratégico: Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de la institución a la hora de identificar la mejor respuesta.</p>	Realizar un monitoreo de su entorno identificando las oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades de su institución.	¿Cómo llevaría a cabo un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) y un análisis de riesgo de la institución?		
		Analizar profunda y velozmente la información para identificar la mejor respuesta.			
		Con base en la matriz de riesgo evaluar escenarios y estrategias.			
		Antes de tomar una decisión analiza la situación desde diferentes perspectivas (relación de causa efecto, ¿qué pasaría si..?, etc.	¿Cómo se asegura usted que al momento de tomar una decisión previamente haya analizado la situación desde diferentes perspectivas (relación de causa efecto, ¿qué pasaría si..?) ?		

Aspecto o competencia a indagar	Comportamientos que demuestran tener la competencia desarrollada	Pregunta	¿Respuesta con relación al puesto a ocupar?		Comentario u observación
			Aceptable	No Aceptable	
20 Orientación de servicio: Implica un deseo de ayudar o servir al ciudadano, de comprender sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Comprende el dar lo mejor de si al momento de realizar su trabajo.	Al realizar su trabajo está atento a las necesidades de los ciudadanos y entes del estado con relación al servicio que presta la institución.	¿Cuál sería su estrategia para indagar las necesidades de los ciudadanos y entes del estado con relación al servicio que presta la institución?.			
	Desde su puesto de trabajo propicia y/o propone mecanismos para eficientar los servicios prestados.				
	Mantiene informado a los ciudadanos y entes del estado dentro de los límites que la ley le permite.	¿Cuál considera usted que deberían ser las iniciativas a llevarse a cabo con el objetivo de eficientar los servicios prestados por la institución?			
	Busca y promueve la retroalimentación con el objetivo de mejorar el servicio prestado.				
21 Transparencia: Esta competencia comprende el poner a disposición del público en general, la información sobre las actuaciones de la institución (dentro de los límites legales permitidos), de manera permanente, comprensible, completa y oportuna.	Estar dispuesto y sujeto al escrutinio público por su gestión.				
	Rendir cuenta por sus actuaciones y desempeño.	¿Estaría dispuesto y sujeto al escrutinio público por su gestión?			
	Brindar información, tomando en consideración las limitaciones legales.	¿De qué manera pondría a disposición del público en general, la información sobre las actuaciones de la institución (dentro de los límites legales permitidos)?			
22 Trabajo en equipo: Es la capacidad de establecer lineamientos para un adecuado relacionamiento interno y externo. Implica la capacidad de generar un ambiente propicio para la colaboración y cooperación con el ánimo de alcanzar un objetivo en común.	Genera un clima de trabajo en el cual la comunicación es fluida, en donde se escucha a los otros y se manifiesta con respeto los desacuerdos.	Durante el desarrollo de la labor de investigación criminal ¿cuánta importancia otorga a la coordinación con otras entidades del sector justicia?			
	Genera las condiciones para que el equipo se concentre en la tarea y aparezca la creatividad individual, y de todo el grupo, en función de lo programado.	¿Cómo generaría las condiciones para que el equipo se concentre en la tarea y aparezca la creatividad individual, y de todo el grupo, en función de lo programado?.			
	Establece claramente la situación, tema o problema en el cual se va a trabajar; preparar un programa, con una clara y precisa definición de objetivos y con metas alcanzables.				
	Delimita las funciones que cumplirá cada persona, da a conocer las normas de funcionamiento, cómo va a ser la dirección, quién la ejercerá y establece un calendario de reuniones.	Cuénteme de alguna vez en donde haya tenido que trabajar con personas que no estaban de acuerdo con usted o su proceder laboral. ¿Cuál fue su respuesta ante la oposición?			
23 Liderazgo: Comprende la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción del grupo.	Cuando se comunica es respetuoso, claro, conciso, pertinente y relevante.	¿Considera usted importante que la máxima autoridad de la institución cuando se comunique sea respetuoso, claro, conciso, pertinente y relevante? ¿Por qué?			
	Inspira con su ejemplo; Actúa con ética, honradez, imparcialidad, profesionalismo y con apego a la ley.	¿Cómo se asegura usted que su proceder está inspirando a su personal a cargo en materia de ética, honradez, imparcialidad y con apego a la ley?			
	Establece grupos o equipos de trabajo tomando en consideración las fortalezas y debilidades de los integrantes.	¿Cuál sería su estrategia para definir equipos multidisciplinarios tomando en cuenta las fortalezas y debilidades de cada miembro?			
	Da retroalimentación objetiva y constructiva a los miembro de su equipo y los motiva a alcanzar sus objetivos.				
24 Comunicación: Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva. Esta competencia comprende igualmente la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.	Es capaz de comunicarse adecuadamente con distintas audiencias (público en general, Congreso, altos funcionarios, ciudadanos, medios, etc.)	¿Mencione una ocasión donde tuvo que expresarse ante una audiencia, con la cual tuvo la necesidad de adaptar su discurso, términos empleados, entonación y cadencia?			
	Escucha atentamente a su interlocutor y analiza lo expresado centrándose en la situación no en las personas.				
	Antes de expresarse de forma oral o por escrito se asegura de haber analizado la situación con el objetivo que su intervención sea pertinente, efectiva y relevante.	Cuando una persona le está hablando. ¿Qué está haciendo usted en ese momento?			
	Capacidad de expresarse públicamente con la cautela que implica el puesto, teniendo presente el impacto de sus opiniones.	¿Qué considera que es lo más relevante al momento de expresarse en público?			



Conclusiones

La percepción general de la comunidad nacional e internacional es que Guatemala es un país donde está muy arraigada la corrupción, y les corresponde a los entes estatales a través de un desempeño con apego a la ley, transparencia y objetividad demostrar lo contrario.

Debido al deber ser del puesto del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público muchos interesados asociados a la corrupción e ilegalidad desean infiltrar actores en la Comisión de Postulación, con el único propósito de garantizarse un trato privilegiado de parte de la Fiscalía y el Ministerio Público. Es por ello que cobra relevancia superlativa el hecho de contar con insumos y/o instrumentos objetivos que permitan y faciliten la preselección de candidatos idóneos con relación a lo que pretende la constitución y la ley.

Conclusiones asociadas al perfil y descriptor de puesto

1. Deben ser parte del perfil y descriptor de puesto los requisitos legales y complementarios que permitan indagar la competencia de cada postulante con relación a las funciones propias del puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.
2. Resulta de suma importancia que quién ocupe el cargo posea estudios complementarios a la licenciatura requerida, pero asociados a las áreas de: Administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología y victimología; y no se valoren y mucho menos darle peso en la tabla de gradación a estudios no asociados a dichas áreas, pues si bien es cierto cualquier estudio enriquece, para el caso del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público se requiere que quien sea electo tenga la menor brecha posible entre el perfil y descriptor de puesto ideal y lo que ofrecerá quien ocupe el puesto vacante.
3. En lo relacionado a la experiencia se amplió la posibilidad de postularse dado el Pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad referido al tema del ejercicio de la profesión de abogado:

“.....Así las cosas, dentro del amplio campo de actuación que la profesión de abogado permite, además de la función jurisdiccional y el ejercicio independiente, se encuentra la de ejercer cargos públicos, en instituciones del Estado, para los que se exige aquel título (agente fiscal, defensor público, secretario de tribunales colegiados, letrado y otros), sin dejar de lado que la profesión puede también ejercerse en el plano académico, sea en la docencia o en el campo de la investigación jurídica, ya que está dando la oportunidad que los abogados que se hayan desempeñados en otros ámbitos del derecho que no sea la judicatura, puedan acceder a una Magistratura y aportar un nuevo punto de vista en la resolución de los casos, enriqueciendo los criterios judiciales.....”



4. A través de la presente propuesta de perfil y descriptor de puesto se pretendió realizar un aporte a la estructuración y regulación del proceso de reclutamiento y selección de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público. Consideramos que el haber llevado a cabo un proceso de esta naturaleza, basado en competencias, permitirá disminuir la posibilidad de elección de candidatos que no reúnan las cualidades y competencias requeridas en el descriptor de puesto ideal.

Sin embargo, no debemos perder de vista que el determinar un descriptor de puesto no equivale a decir que quien se elija para llenar el puesto vacante debe cumplir con todo lo establecido en el. Sino por el contrario, el resultado del proceso de selección pondrá en relieve las brechas entre el perfil ideal de la vacante y las competencias y cualidades de los candidatos, originando la necesidad de crear un plan de desarrollo que permita optimizar el desempeño laboral de quienes resulten seleccionados.

5. Cada función relacionada en el descriptor de puesto tiene una referencia legal o procedimental y una descripción en qué consiste cada una de las funciones; se realizó de esta manera con el objetivo de asegurarse que cada función tuviese una base.

6. Se establecieron como parte del descriptor de puesto los indicadores que permitirían medir objetivamente los aspectos más relevantes del puesto del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.

7. Se identificaron las competencias conductuales necesarias para desempeñarse de forma óptima en el cargo de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público, dando con resultados las siguientes competencias conductuales requeridas:

- a. Investigación jurídica
- b. Investigación criminal
- c. Razonamiento jurídico
- d. Independencia e imparcialidad
- e. Comunicación
- f. Tolerancia a la presión
- g. Administración con base en valores
- h. Orientación a resultados con enfoque estratégico
- i. Pensamiento estratégico
- j. Orientación de servicio
- k. Transparencia
- l. Trabajo en equipo y
- m. Liderazgo



Cada competencia consta de una definición y los comportamientos esperados:

- A la Comisión de Postulación le permitirá determinar las pruebas tendientes a indagar la presencia de esta competencia en cada postulante.
- A quien ocupe el cargo vacante le permitirá tener presente lo que se espera de él con respecto a cada competencia.

Conclusiones asociadas a la tabla de gradación

1. La presente propuesta de tabla de gradación tiene 2 insumos:

- La propuesta de Tabla de Gradación que tiene por objetivo el establecer criterios cuantificables que permitan ponderar y preseleccionar objetivamente a los postulantes a Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; dando cumplimiento con ello a los principios de objetividad y transparencia al proceso.
- Un documento adicional que permite indagar y constatar que los postulantes reúnen los requisitos de ley y otros temas importantes de indagar con base en lo que requiere el perfil y descriptor de puesto del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

2. De la tabla actual no se tomaron en consideración los siguientes aspectos:

- Escolaridad o estudios no asociados a las áreas de: Administración pública, el área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, derechos humanos y victimología, por cuanto no aportan valor agregado al puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público y si por el contrario aumenta la brecha entre el perfil ideal y lo que ofrece el postulante; ello originaría una curva de aprendizaje y adaptación al cargo más tardada.
- No tomamos en consideración publicaciones no asociadas a las áreas de: Administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos por considerarlo que no aporta valor al desempeño del cargo de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.
- La participación en eventos académicos por considerarlos que es muy difícil de evaluar la calidad y envergadura de dichos eventos.



3. Se realizó distinción en punteo asignado en razón de la cantidad de títulos obtenidos, estableciendo también un máximo para no propiciar la búsqueda de títulos para aumentar el punteo al momento de aplicar al puesto de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.
4. En lo relacionado a la experiencia se realizó distinción en punteo asignado entre quienes se postulan aplicando con su experiencia como magistrados, empleados públicos o abogados litigantes en áreas asociadas a penal, procesal penal, criminalista, criminología, victimología, derechos humanos o constitucional, asesores y docentes.
5. Consideramos no solo pertinente, sino más bien relevante el hecho que haga parte de la tabla de gradación lo relacionado con pruebas conductuales y psicométricas, Assessment Center o evaluación situacional, entrevista personal y plan de trabajo, ya que esto permitirá evaluar objetivamente a cada postulante con relación a lo que requiere el perfil y descriptor de puesto del Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.
6. En lo atinente a la docencia se realizó distinción en punteo asignado entre los que tienen experiencia como docente a nivel de Doctorados, Maestrías, Licenciaturas, Técnicos o Cursos, pues consideramos que la exigencia, nivel de preparación y experiencia profesional que se demanda a un docente a nivel de Doctorado es mayor a lo que se demanda a un docente a nivel de un Técnico Universitario, por ejemplo.
7. A nivel de las publicaciones se hizo distinción de punteo en razón de una publicación a nivel de libro o artículos en revistas. En este sentido también consideramos pertinente el exigirles como evidencia de estos:
 - Libros: Publicaciones en original o copia legalizada de los mismos y que además, estos cuenten con ISBN (número de identificación internacional asignado).
 - Artículos en revistas: Publicaciones en original o copia legalizada.
 - Las publicaciones en revistas deben ser de revistas indexadas y no de revistas propias o donde ocupen algún cargo Directivo.
8. Consideramos que los estudios, políticas, diagnósticos y proyectos de ley debe ser asociados a las áreas de: Administración de justicia, administración pública, área penal, procesal penal, constitucional, criminalística, criminología, victimología o derechos humanos, pues es lo que generaría valor al postulante con relación al puesto vacante.
9. Con respecto a la proyección humana y la orientación al servicio consideramos que el servicio voluntario debe ser ad honorem en organizaciones, grupos gremiales, comunitarios, etc. pero que estén orientadas a la defensa del estado de derecho, los derechos humanos, el debido proceso, y políticas criminales que fortalezcan la persecución penal pública.



Conclusiones asociadas a la guía de entrevista

1. Consideramos que el llevar a cabo entrevistas no debe ser opcional sino un requisito que haga aparte del procedimiento de preselección de los postulantes a Fiscal General y Jefe del Ministerio Público; de esta manera se exploraría si los postulantes tienen las competencias técnicas y conductuales requeridas en el descriptor de puesto.
2. La guía de entrevista está basada en el modelo de competencias laborales y tiene por objetivo el indagar los conocimientos técnicos y conductuales requeridos en el descriptor de puesto.
3. En razón del tiempo y la cantidad de postulantes se presenta un banco de preguntas para que la Comisión de Postulación pueda seleccionar las que crea convenientes y relevantes a explorar.
4. El esquema de la propuesta de la guía de entrevista contempla aspecto a indagar en:
 - a. Materia de conocimiento institucional y legal
 - b. Competencias conductuales

Cada aspecto a indagar contempla la pregunta a formular; pero en el caso de las competencias conductuales adicionalmente se brinda también una descripción de los comportamientos que demostrarían en un postulante que tiene la competencia desarrolla y presente; con el objetivo que quien entrevista tenga un marco de referencia para evaluar la respuesta.

5. Las competencias de investigación jurídica, investigación criminal, razonamiento jurídico y comunicación deben indagarse a través de resolución de casos por parte de cada postulante.

Cuando se evalúe la resolución de los casos, debe identificarse si se observaron los siguientes comportamientos:

- Reunir y comprender los hechos del caso (Sujetos, contextos, pretensiones, partes interesadas, etc.).
- Indagar información jurídica específica y doctrinaria nacional o internacional (control de convencionalidad) relacionada con el caso.
- Determinar el problema legal y analizar el caso desde diferentes perspectivas empleando la información jurídica recaba y pertinente al caso.
- Promover la realización de dictámenes periciales, reconocimientos, inspecciones judiciales, reconstrucciones de hechos, etc., que contribuyan a



que se logre una correcta, sana y pronta administración de justicia.

- Promover la investigación científica para descubrir y demostrar fehacientemente una determinada realidad.
- Promover la utilización de personal especializado en las investigaciones, tomando como base el tema en investigación.
- Determinar los hechos y calificar jurídicamente los mismos.
- Seleccionar las normas aplicables al caso.
- Analizar los hechos y normativa aplicable, estableciendo conexiones causales y lógicas; y con base en ello pronunciarse.
- Capacidad de argumentación con apego a la ley.



Recomendaciones finales

En lo que respecta a la formación académica consideramos que deberán tomarse en cuenta solo aquellas formaciones con títulos o diplomas, o que estén pendiente del acto de graduación; pues en la práctica se presenta que muchos profesionales llevan a cabo estudios de Maestría y Doctorados, pero no cierran el proceso académico con la graduación, quedando pendiente la tesis, sustentaciones o cursos. Consideramos que esto no estaría bien visto y deja mucho que desear de un profesional que se postule al cargo de Fiscal General y Jefe del Ministerio Público.

También consideramos que se hace necesario el contar con un instrumento para evaluar el plan de trabajo en los términos de:

- a. Conocimiento y contextualización institucional.
- b. Pertinencia de los aspectos presentados en el plan de trabajo
- c. Relevancia de los aspectos presentados en el plan de trabajo
- d. Factibilidad de los aspectos presentados en el plan de trabajo
- e. Cronograma
- f. Indicación de la gestión de los recursos para llevar a feliz término el plan de trabajo

Por último, aunque resultó un tema un tanto controversial al momento de la validación de los instrumentos, consideramos pertinente y relevante el poder aplicar a los postulantes preseleccionados una prueba de polígrafo con el objetivo de asegurar la confiabilidad del proceso de preselección, haciéndolo de conocimiento previo a los postulantes y obteniendo de ellos la aprobación libre y espontánea para su aplicación.



Fuentes Bibliográficas

1. Propuesta de perfil y descriptor de puesto
2. Propuesta de Tabla de gradación
3. Constitución de la República de Guatemala
4. Código penal
5. Código procesal penal
6. Ley de Comisiones de Postulación
7. Ley Orgánica del Ministerio Público y sus reformas
8. Ley de Probidad y Responsabilidad de los Funcionarios y Empleados Públicos
9. ALLES, Martha Alicia, Dirección estratégica de recursos humanos, Gestión por competencias, Entrevista por competencia, Ediciones Granica, Buenos Aires, 2000, 2004
10. CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw Hill, Colombia, 2002