

DIÁLOGOS

MÁS ALLÁ DE TABLAS:

**¿CUÁL ES EL PERFIL PARA DIRIGIR LA
FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA?**

Equipo anticorrupción de Diálogos.

Un proyecto de Diálogos para Dilemas de Fondo.

MÁS ALLÁ DE TABLAS:

¿CUÁL ES EL PERFIL PARA DIRIGIR LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA?

Equipo anticorrupción de Diálogos.
Un proyecto de Diálogos para Dilemas de Fondo.

1. Superando las tablas de gradación

El modelo actual basado en la tabla de gradación para evaluar a las candidaturas a Fiscal General de la República de Guatemala presenta un límite de diseño crítico: se concentra desproporcionadamente en ordenar expedientes y sumar méritos formales y cuantificables. La estructura del procedimiento premia la acumulación documental (como años de ejercicio profesional, grados académicos, constancias y publicaciones), pero resulta deficiente para medir con rigor la idoneidad sustantiva del aspirante. Este diseño legalista tiende a confundir la mera elegibilidad formal con la verdadera idoneidad y capacidad para ejercer el cargo.

En el contexto guatemalteco, donde el Ministerio Público enfrenta severas presiones corporativas, políticas y criminales, la simple cuantificación de credenciales deja en un segundo plano la **evaluación de aspectos constitucionales decisivos**, como la reconocida **honorabilidad**, **la independencia de criterio**, **la capacidad funcional** y **la ausencia de vínculos con estructuras paralelas**. Por ello, para evitar una decisión mecánica, debería ser indispensable complementar la puntuación numérica con una metodología de evaluación cualitativa. Esta no pretende, especialmente en esta coyuntura donde se elegirá la lista de seis aspirantes entre los cuales designará el Presidente a la persona que será Fiscal General, sustituir la tabla de gradación ni alterar el procedimiento, sino servir como un filtro sustantivo de apoyo a lo que

debería ser, a nuestro criterio, la deliberación final de la Comisión de Postulación si quiere adherirse a **estándares internacionales**, permitiendo visibilizar riesgos de cooptación, conflictos de interés y falta de autonomía antes de integrar la nómina definitiva.

¿Cómo hacemos eso? Antes de entrar a proponer una metodología que plantee esa manera diferente de evaluar los expedientes debemos preguntarnos ¿para qué queremos a ese o esa Fiscal? Hay muchas respuestas, pero una podría englobar todas: queremos a la mejor persona para liderar el Ministerio Público de Guatemala en mayo de 2026. Quien tome las riendas de la institución tendrá que responder a los dilemas de una organización pública con características muy concretas, marcada por casi una década de gestión de la fiscal saliente.¹ Antes de contestar la pregunta, por tanto, debemos hacer un repaso del legado de María Consuelo Porras Argueta, y de los retos que se derivan de lo que heredamos como país.

2. El legado de Consuelo Porras

Durante los ocho años de gestión de Consuelo Porras, el Ministerio Público ha experimentado transformaciones que han alterado su naturaleza, consolidando lo que diversos informes (algunos de autoría de Diálogos) y análisis técnicos describen como una gestión cara, ineficiente y que ha jugado a alterar el tablero político al punto de querer revertir el resultado electoral de 2023. De acuerdo con

¹Pese a versiones poco realistas sobre la continuidad de la Fiscal debemos tratar como un hecho que abandonará su cargo el 18 de mayo de 2026. En caso de que se alargue el proceso de la Comisión de Postulación será sustituida por el Fiscal que haya dejado al mando. Sin embargo, el escenario más probable es que será reemplazada por la persona que el Presidente Arévalo elija de la lista de 6 que le será enviada a partir del 17 de abril de 2026.

numerosos estudios, este legado, a nuestro criterio, se articula en cinco grandes problemas estructurales:

- **El MP se ha convertido en una máquina de desestimaciones.** La implementación del "Modelo de Gestión Integral de Casos (GIC)" impuso plazos rígidos y cortos para la resolución de expedientes, obligando a los equipos fiscales a tomar decisiones de cierre en plazos insuficientes, como 20 días. Esta presión ha transformado a la institución en una fábrica de archivos parqueados, donde aproximadamente el 93% de las denuncias han culminado en alguna modalidad de desestimación. Bajo esta dinámica, la administración ha llegado a publicitar métricas artificiales que superan el 100% de eficiencia anual, un espejismo estadístico logrado al limpiar la mora fiscal desechando denuncias acumuladas, denegando sistemáticamente a las víctimas su derecho a la verdad, justicia y reparación.
- **Una política de expansión territorial hacia ningún lugar.** La Fiscal General publicitó como un hito institucional haber llevado al Ministerio Público al 100% de los 340 municipios del país mediante la creación de agencias fiscales municipales.³ Sin embargo, este proyecto, con un costo superior a los 716 millones de quetzales, se ejecutó sin estudios criminológicos que justificaran la necesidad en cada municipio y acarreó millonarios gastos en alquiler de casas a menudo subutilizadas. Estas agencias operan como una fachada estadística: funcionan con personal ínfimo, sin vehículos, limitadas a conocer delitos menos graves y con el objetivo principal de proveer salidas alternas o desestimaciones. Además, para poblarlas, se extrajo recurso humano de otras unidades clave, debilitando fiscalías preexistentes de gran importancia. Ampliar la presencia

territorial del MP sin que lo haga de la misma manera el resto de instituciones del sector justicia genera disparidad y una falsa creencia de la impartición de justicia.

- Además, de acuerdo con estándares internacionales todo el sistema de justicia debería de crecer de la misma manera, especialmente el Instituto de la Defensa Pública Penal, el INACIF y la policía, que son generalmente las instancias que menos presencia y personal tienen en territorio. Eso no ha pasado y crea grandes disfuncionalidades.
- **La destrucción de la carrera dentro del Ministerio Público.** La carrera fiscal fue sistemáticamente desmantelada mediante la remoción injustificada de personal experimentado. Esto mermó la independencia de los investigadores e instaló el miedo como mecanismo de control. Se documentó la destitución de más de 105 fiscales entre 2021 y 2026,⁴ de los cuales la inmensa mayoría fue removida sin causa justificada ni debido proceso disciplinario. Este desmantelamiento fue facilitado a través de la negociación de un pacto colectivo que definió los cargos de jefaturas y escalas medias como personal de confianza y de libre remoción, abriendo la puerta a purgas y permitiendo colocar en posiciones clave a personal afín sin que tuvieran en algunos casos las capacidades técnicas necesarias.
- **Instrumentalización del Ministerio Público para perseguir a quien perciben (el propio equipo de la Fiscal y sus socios de la clase política) como enemigo político.** Fiscalías estratégicas, notoriamente la Fiscalía Especial contra la Impunidad (FEI), la Fiscalía contra la Corrupción y la Fiscalía de Asuntos Internos, fueron desnaturalizadas

³Convergencia por los Derechos Humanos. (2024). Caro, Ineficiente y Corrupto: Evaluación del MP. Observatorio de Derechos Humanos.

https://odgs.ciidhguatemala.org/wp-content/uploads/2024/12/Caro__Ineficiente_y_Corrupto_Evaluaci%C2%A2n_del_MP.pdf

⁴Diálogos. (s.f.). Pensar en el acceso a la justicia. <https://dialogos.org.gt/pensar-en-el-acceso-a-la-justicia/>

⁵Diálogos. (s.f.). ¿Qué entendemos por eficiencia en el sistema de justicia? <https://dialogos.org.gt/que-entendemos-por-eficiencia-en-el-sistema-de-justicia/>

⁶Plaza Pública. (s.f.). El gran plan de Consuelo Porras es caro y debilitó otras fiscalías.

<https://www.plazapublica.com.gt/content/el-gran-plan-de-consuelo-porras-es-caroy-debilito-otras-fiscalias>

⁷Plaza Pública. (s.f.). Consuelo Porras usó un pacto laboral con bono incluido para remover fiscales de carrera.

<https://www.plazapublica.com.gt/content/consuelo-porras-uso-un-pacto-laboral-con-bono-incluido-para-remover-fiscales-de-carrera>

y cooptadas para ser utilizadas como herramientas de persecución judicial.⁵ El derecho penal se ha instrumentalizado de forma intencional en contra de jueces, exfiscales, abogados, autoridades indígenas, defensores del territorio y periodistas. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) registró ataques y criminalización contra 206 personas operadoras de justicia. Esta ofensiva suele servirse de delitos vagamente definidos, como abuso de autoridad o asociación ilícita, y del uso de la reserva legal para obstaculizar la defensa técnica y la publicidad del proceso.

- **La reversión de la lucha contra la corrupción. Garantía de impunidad para poderosos.**

Esta profunda cooptación institucional ocurrió, irónicamente, durante el período de mayor bonanza presupuestaria de la historia del Ministerio Público, habiendo recibido asignaciones que triplicaron los recursos de gestiones pasadas. Sin embargo, la inyección histórica de más de 26 mil millones de quetzales no se tradujo en efectividad para los ciudadanos: la impunidad en delitos graves se ha mantenido en promedios del 97%. Lejos de fortalecer el combate a la criminalidad, la administración ha desmantelado sistemáticamente los avances previos y blindado a las redes de poder. Como lo documenta el recuento de la "Radiografía de la caída de casos de corrupción", la gestión de Porras, particularmente tras forzar el exilio de Juan Francisco Sandoval y colocar a Rafael Curruchiche al frente de la FECCI, se ha dedicado a botar en los tribunales las grandes investigaciones. Esta clausura de expedientes ha beneficiado directa y masivamente a los acusados de casos emblemáticos como "Comisiones Paralelas 2020", "IGSS-Pisa" y "Plazas Fantasma".

Asimismo, la fiscalía ha garantizado la impunidad al más alto nivel político al desestimar sin investigación real acusaciones severas, como ocurrió con la presentación descafeinada del caso "Vacunas", el cual señalaba la recepción de sobornos por parte del expresidente Alejandro Giammattei y donde la presentación fue una justificación de por qué no perseguir al anterior Presidente.

3. ¿Qué queremos de un fiscal?

- Ante la profunda crisis institucional y los retos documentados, la elección de 2026 exige superar la elegibilidad puramente formal para buscar una idoneidad sustantiva. El diseño de una evaluación cualitativa debe orientarse a identificar un perfil integral capaz de desmantelar las dinámicas de cooptación y reconstruir la autonomía. Este **perfil ideal** lo desglosamos en cuatro dimensiones críticas:
- **Un perfil capaz, con liderazgo, experiencia relevante y conocimiento.**
El cargo requiere mucho más que la simple acumulación cuantitativa de diplomas o años de ejercicio. Se demanda una persona con credenciales técnicas sólidas, con formación y trayectoria comprobada en derecho penal, investigación y análisis criminal. Debe contar con experiencia directiva en litigios sustantivos y complejos, demostrando capacidad para lograr judicialización más allá de la mera gestión de casos menores. Asimismo, el perfil debe gozar de reconocimiento profesional por parte de sus pares y de la academia, sustentado en su capacidad funcional y en su aptitud real para dirigir la política criminal y administrar una institución compleja sometida a fuertes presiones.
- **Un perfil para abordar el problema de gestión y modernización.**
El próximo jefe o jefa del Ministerio Público heredará una institución con un presupuesto

⁵Satterthwaite, M. (s.f.). Declaración de fin de misión de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados tras su visita a Guatemala. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/ijudiciary/statements/12052005-eom-sr-ijl-visit-guatemala-es.pdf>

Vance Center for International Justice. (2022, diciembre). La criminalización de personas operadoras de justicia en Guatemala – estrategia para asegurar impunidad.

⁶García, J. (2024, 20 de agosto). Radiografía de la caída de casos de corrupción. Plaza Pública.

<https://www.plazapublica.com.gt/justicia/especiales/radiografia-de-la-caida-de-casos-de-corrupcion>

elevado bajo cualquier criterio, pero con severas deficiencias administrativas, operativas y de ejecución. Se requiere un liderazgo con experiencia comprobable en la administración de presupuestos públicos y un historial de transparencia, control del gasto y capacidad para evitar vínculos con redes criminales.

Entre sus tareas de gestión urgentes estará la ejecución de auditorías estructurales sobre contrataciones opacas, el freno a los arrendamientos injustificados de agencias fiscales inoperantes y la restauración de la carrera fiscal basada en el mérito y evaluaciones de desempeño. Fundamentalmente, debe tener la visión para modernizar el ente investigador mediante la implementación de un ecosistema tecnológico integrado, como **un Laboratorio de Innovación Tecnológica**, que unifique bases de datos fragmentadas (SICOMP, ASTREA, DICRI, DAC)⁷ para potenciar la inteligencia criminal y reducir la dependencia de software privado excesivamente costoso.

- **Un perfil para implementar una verdadera estrategia de persecución penal.**

Frente a la ineficacia del actual "Modelo de Gestión Integral de Casos (GIC)", cuya métrica de éxito ha sido la generación masiva de desestimaciones, se necesita un perfil que reoriente la institución hacia la calidad de las investigaciones y la restitución del acceso a la justicia para las víctimas. El aspirante idóneo debe tener la capacidad para diseñar y ejecutar un direccionamiento estratégico y un plan de persecución penal especializado que atienda las dinámicas criminales diferenciadas de cada región del país. Para ello, debe poseer una comprensión profunda de la macrocriminalidad y las redes de poder, priorizando el uso de evidencia, tecnología y análisis criminal para desarticular fenómenos delictivos complejos en lugar de conformarse con un enfoque puramente reactivo y estadístico.

- **Un perfil independiente, sin conflictos de interés y blindado ante la captura de mafias políticas y criminales.**

En el actual contexto de instrumentalización del sistema penal, esta es una dimensión decisiva. La independencia de criterio debe entenderse como la capacidad demostrable de tomar decisiones jurídicas, estratégicas y administrativas sin subordinación a actores políticos, partidarios, económicos, militares o criminales. El o la aspirante no debe pertenecer ni tener vínculos de coordinación, beneficio o encubrimiento con estructuras paralelas o redes ilícitas que busquen incidir en investigaciones para proteger la impunidad. Su trayectoria debe evidenciar actuaciones consistentes en contra de la corrupción y firmeza frente al uso abusivo del derecho penal, garantizando que el Ministerio Público no tolerará investigaciones espurias y cesará la criminalización sistemática. Adicionalmente, debe mostrar disposición para reconstruir la relación y la confianza con la ciudadanía.

4. Un nuevo modelo de evaluación perfiles.

Con estos insumos en mente, esta propuesta surge como una herramienta **alternativa y complementaria** al mecanismo tradicional de la tabla de gradación. Reconocemos que el modelo convencional de "sumar cartones" y contar años de ejercicio es insuficiente para predecir el comportamiento de un funcionario frente a las tensiones reales del poder. Existe, además, un crítico **déficit de información pública**: muchos de los aspirantes han desarrollado sus carreras en la opacidad del sistema jurídico, y la información que entregan suele limitarse a una lógica burocrática que no responde a las dudas legítimas sobre su idoneidad (que por otro lado es lo que les pide la comisión de postulación). Esta metodología busca llenar ese vacío, formulando las preguntas que el expediente

⁷ASTREA: Aplicaciones Tecnológicas para la Solución Estratégica de Casos y Atención a Víctimas. Es el nuevo sistema informático implementado en noviembre de 2021, diseñado con módulos para el registro de información, la gestión de los expedientes digitales y la atención a las víctimas. SICOMP: Sistema Informático de Control de Casos del Ministerio Público. Sistema de gestión antiguo que ASTREA pretendía reemplazar, aunque en la práctica todavía no ha terminado de sustituirlo por completo. DAC: Es la Dirección de Análisis Criminal. Se trata de la dependencia encargada de cruzar datos para identificar patrones, relaciones y coincidencias que ayuden a desarticular fenómenos criminales, aunque actualmente presenta deficiencias en su interconexión con sistemas como ASTREA. DICRI: Es la Dirección de Investigaciones Criminalísticas. Hay una necesidad urgente de interconectar las bases de datos de la DICRI con el resto del ecosistema tecnológico del MP (como SICOMP, ASTREA y la DAC) para potenciar la inteligencia criminal. Esta dirección es la responsable del procesamiento de la escena del crimen y la investigación científica y técnica en campo.

formal ignora para entender cómo el candidato ha operado, u operaría, dentro de las estructuras de decisión.

Es importante subrayar que gran parte de la información necesaria para alimentar este modelo cualitativo es, en la actualidad, difícil de recabar únicamente a través de fuentes abiertas o registros públicos tradicionales. En un escenario ideal, el diseño de la convocatoria debería requerir que los propios aspirantes provean esta evidencia de forma estructurada (como resoluciones clave, métricas de gestión o detalles de su producción intelectual) para completar adecuadamente su evaluación. Además, la implementación de un sistema riguroso de exámenes técnicos y de competencias gerenciales sería el complemento perfecto para validar empíricamente la idoneidad de los perfiles. Asimismo, muchos de los criterios de clasificación aquí propuestos podrían afinarse sustancialmente; por ejemplo, cruzando la formación con rankings universitarios de prestigio, midiendo el índice de impacto de sus publicaciones científicas, auditando el rigor de sus programas académicos, o realizando evaluaciones exhaustivas sobre la calidad argumentativa en los procesos judiciales donde han participado. Por todo ello, esta metodología debe entenderse como un insumo preliminar, diseñado para sentar las bases de un debate racional, pero que está profundamente abierto y sometido a un mejoramiento sustantivo a futuro.

Para operativizar este diagnóstico, el análisis se despliega en **tres grandes fases interconectadas**: primero, la **evaluación cualitativa de la trayectoria**, que desglosa el "saber hacer, pensar y compartir" del aspirante; segundo, el **análisis de riesgos de captura**, que evalúa la honorabilidad, independencia y los potenciales conflictos de interés; y tercero, la medición de los **retos de gestión y modernización institucional**, que utiliza un Índice Integral de Gestión (IIG) para ponderar la capacidad técnica y gerencial frente al núcleo duro del Ministerio Público. Este abordaje integral permitiría transitar de una mejor manera de una revisión documental pasiva a un examen activo de la viabilidad del candidato para liderar la

institución sin doblegarse ante presiones externas.

La primera fase analiza la "mochila" profesional del candidato. No evaluaremos "qué ha estudiado" en abstracto, sino cómo ese conocimiento se ha traducido en **músculo institucional**. Esta dimensión analiza tres pilares:

- **Experiencia (El "saber hacer")**. Se busca relevancia de los años trabajados en el derecho penal y una trayectoria en ascenso. Se penaliza la inestabilidad ("síndrome del saltamontes") y el estancamiento burocrático.
- **Conocimiento (El "saber pensar")**. Se exige especialización aplicada y auténtica. Se filtran los "títulos de fachada" o doctorados obtenidos sin rigor académico.
- **Academia (El "saber compartir")**: Se evalúa el impacto real en la comunidad jurídica. ¿Sus aportes son de utilidad práctica para fiscales y jueces o son divagaciones teóricas?

En la segunda fase sometemos al perfil a un **análisis de riesgo**. Aquí se cruzan los hallazgos de independencia y conflictos de interés para ubicar al candidato en la escala que va desde **Independencia probada** hasta **Muy Alto Riesgo (incompatibilidad)**.

Es fundamental precisar que realizar un análisis de riesgos institucionales no equivale a emitir una condena judicial ni un juicio moral definitivo. En un entorno de alta vulnerabilidad como el guatemalteco, identificar alertas sobre posibles redes de captura es un ejercicio de prevención y legítima defensa de la institucionalidad. No se busca sancionar al individuo, sino evaluar su resistencia frente a los grandes males que acechan al sistema de justicia. Evaluar el riesgo es, en última instancia, una medida de cuidado para asegurar que quien asuma la jefatura del Ministerio Público cuente con la independencia necesaria para sostener la institución sin ceder a presiones externas.

EVALUACIÓN DE PERFILES PARA FISCAL GENERAL



Figura 1. Fases de la evaluación de perfiles para Fiscal General

4.1 Las capacidades adecuadas de un fiscal.

El cargo de Fiscal General de la República requiere a un profesional cuya trayectoria demuestre que posee el "músculo" técnico, gerencial e intelectual para dirigir la persecución penal del país.

A partir de los criterios planteados, aquí presentamos un desarrollo detallado de las características que conforman el perfil ideal y adecuado para este puesto:

Experiencia: La Trayectoria de vida (El "saber hacer").

La experiencia no se mide solo en años colegiado, sino en la coherencia y el peso de las decisiones tomadas a lo largo de esa carrera.

- **Relevancia:** La experiencia debe estar intrínsecamente ligada al "núcleo duro" del cargo. Se busca un perfil fogueado en el derecho penal, el derecho constitucional, la política criminal, la criminología o la alta gerencia pública. Una carrera brillante en derecho mercantil o corporativo, por ejemplo, es valiosa, pero carece de la relevancia específica que exige el Ministerio Público.
- **Equilibrio entre estabilidad y diversidad.** Se busca a alguien que no padezca del "síndrome del saltamontes" (brincar de una

Finalmente aplicamos una **matriz para determinar el Índice Integral de Gestión (IIG)** que mencionamos anteriormente. En esta etapa no vemos el pasado, sino el potencial de ejecución:

1. **Retos administrativos (30%):**
Capacidad gerencial y financiera.
2. **Investigación y litigio (40%):**
Efectividad real contra la impunidad.
3. **Retos externos (30%):**
Legitimidad social y protección de DDHH.

institución a otra en plazos cortos sin dejar huella ni estructura), pero que tampoco sufra de estancamiento burocrático (pasar veinte años en el mismo escritorio haciendo exactamente lo mismo). El candidato ideal tiene una carrera estable que le ha permitido conocer "las entrañas del monstruo", pero lo suficientemente diversa para haber rotado por distintas instituciones o cargos (ej. fiscalía, judicatura, academia rigurosa, organismos internacionales) y comprendido el sistema de justicia desde múltiples ángulos.

- **Trayectoria en ascenso.** La hoja de vida debe contar la historia de un profesional en evolución. Se espera ver cómo el candidato pasó de tareas operativas o de litigio básico a asumir progresivamente el control de equipos más grandes, presupuestos más complejos y la toma de decisiones estratégicas o de alto riesgo.

Conocimiento: La solidez técnica (El "saber pensar")

El conocimiento es la brújula con la que el Fiscal General diseña la estrategia de la institución. No basta con poseer el título; el conocimiento debe ser comprobable y aplicable.

- **Especialización relevante.** La formación de posgrado (maestrías y doctorados) debe aportar herramientas directas para la gestión del Ministerio Público. Se valoran

profundamente las especializaciones en ciencias penales, investigación criminal, derechos humanos y administración de justicia.

- **Autenticidad vs. formación de fachada:** Este es un filtro crítico. El conocimiento debe ser real y riguroso. Se debe rechazar categóricamente la "formación decorativa" o fraudulenta: títulos obtenidos en tiempo récord sin el debido rigor, "doctorados de cartón", o la acumulación de decenas de diplomas de fin de semana que solo buscan inflar artificialmente el currículum. La formación debe provenir de instituciones respetables y mediante procesos académicos exigentes y auditables.

Academia: El Impacto en la comunidad (El "saber compartir").

El Fiscal General no solo aplica la ley, sino que moldea el pensamiento jurídico del país. Su faceta académica demuestra su capacidad de liderazgo intelectual.

- **Aportes de utilidad práctica.** La investigación, las publicaciones y la docencia del candidato deben abordar los problemas reales de la justicia. Se buscan aportes sobre temas como la persecución penal estratégica, desarticulación de redes criminales, o eficiencia judicial, alejándose de divagaciones teóricas sin aplicación práctica.
- **Espacios auténticos y rigurosos.** Se debe hacer una distinción clara entre la verdadera

academia y los espacios creados por vanidad o conveniencia política. Un espacio académico válido incluye en la medida de lo posible cátedras universitarias obtenidas por oposición, revistas indexadas con revisión por pares, o foros de alto nivel. Se descartan las participaciones en fundaciones "de papel", asociaciones creadas ad-hoc para sumar puntos, o foros donde no existe debate ni contraparte crítica.

- **Expansión del conocimiento (La Prueba de Fuego):** El verdadero valor de la academia se mide por su impacto. ¿La obra del candidato se utiliza como manual de consulta para fiscales y jueces? ¿Sus clases han formado a una nueva generación de abogados éticos y preparados? ¿Sus teorías son citadas en debates constitucionales o sentencias? El aporte debe haber enriquecido y ampliado genuinamente el acervo de la comunidad jurídica guatemalteca.

A partir de estas tres variables y sus sub-variables descritas, el currículum vitae debe clasificarse en alguno de los perfiles que pasamos a describir. Estos, creemos, son útiles para encajar a todos los candidatos y candidatas. Sin embargo, en los casos en que algunas características de cada perfil habiten en un mismo expediente se podrán hacer clasificaciones con matices, argumentando la clasificación y explicando los matices pertinentes. Los perfiles son los siguientes:

CLASIFICACIÓN CUALITATIVA POR ARQUETIPOS DE TRAYECTORIA

Perfil integral

Es el candidato ideal que domina tanto la práctica como la teoría con un impacto real.

* **Experiencia:** Altamente relevante para la política criminal. Su carrera es estable pero diversa: ha rotado estratégicamente y conoce el sistema de justicia desde distintos ángulos (ej. litigio, judicatura, administración). Su trayectoria está en claro ascenso, asumiendo cada vez mayores responsabilidades y equipos.

* **Conocimiento:** Formación técnica de posgrado directamente vinculada a las necesidades del cargo (penal, constitucional, gerencia pública). Es conocimiento 100% auténtico y riguroso.

* **Academia:** Sus aportes (docencia, investigación) son de alta utilidad. Participa en espacios auténticos y de prestigio. Es un referente: su obra y sus clases han servido efectivamente para ampliar el conocimiento de la comunidad jurídica nacional.

Perfil adecuado

Es un candidato técnicamente solvente y seguro, aunque con un impacto más limitado o unidimensional.

- * **Experiencia:** Muy relevante y estable, con una carrera en ascenso. Sin embargo, carece de la "diversidad" del perfil integral; es una carrera más unidimensional (ej. ha pasado 25 años en el mismo cargo, siendo muy bueno en ello, pero sin visión de otras áreas).
- * **Conocimiento:** Formación relevante y auténtica. Cumple cabalmente con los requisitos técnicos exigidos.
- * **Academia:** Sus aportes docentes o investigativos son correctos y en espacios legítimos, pero no logran un impacto profundo ni transforman el conocimiento de la comunidad (son aportes suficientes, pero no de referencia obligada).

Perfil aceptable con carencias

Es un candidato que tiene el potencial o la base, pero su expediente muestra desequilibrios estructurales.

- * **Experiencia:** Tiene experiencia en el sector, pero falla en una característica clave: puede ser estable, pero estar estancado (sin progresión jerárquica), o bien estar en ascenso, pero saltando demasiado rápido de un cargo a otro (falta de estabilidad o estructura).
- * **Conocimiento:** Su formación base es auténtica, pero sus posgrados o especializaciones podrían ser genéricos o tangenciales al núcleo duro penal.
- * **Academia:** Su participación es esporádica. Puede presentar algunas constancias de espacios que rozan lo decorativo para "llenar el CV", sin generar material de utilidad real para la comunidad relevante.

Perfil incoherente para el puesto

Hay un "cortocircuito" entre lo que sabe, lo que ha hecho y lo que el puesto demanda.

- * **Experiencia:** Puede ser amplia, pero no es relevante para la persecución penal (ej. un experto en derecho corporativo o mercantil). Alternativamente, es una carrera totalmente desestructurada, pasando de un tema a otro sin hilo conductor.
- * **Conocimiento:** Puede sufrir del síndrome del "teórico puro" (mucha formación académica de alto nivel, pero nula capacidad de aplicación práctica) o, por el contrario, tener experiencia empírica, pero intentar justificar su conocimiento con formación de fachada.
- * **Academia:** Sus investigaciones, aunque existan, están totalmente desconectadas de los problemas del Ministerio Público, o bien acumula cientos de diplomas de asistencia a espacios puramente decorativos que no demuestran dominio real.

Perfil insuficiente para el puesto.

Es el candidato que no reúne el peso técnico mínimo para dirigir la institución.

- * **Experiencia:** Escasa, de bajo nivel, sin ningún tipo de ascenso a lo largo de los años, o totalmente ajena al sistema de justicia.
- * **Conocimiento:** Carencia de formación especializada comprobable. Alto riesgo de presentar títulos fraudulentos o de procedencia dudosa para intentar cumplir requisitos legales.
- * **Academia:** Nula investigación. Sin experiencia docente o participación exclusiva en fundaciones de "papel" y espacios decorativos creados únicamente para sumar puntos burocráticos. Cero aporte a la comunidad de conocimiento.

4.2 Análisis de riesgo de captura. Honorabilidad, independencia y conflictos de interés.

Esta metodología toma los tres tipos de hallazgos: sin alerta, alerta de valoración reforzada y hallazgo negativo serio. Al combinarlos, clasifica matemáticamente al

candidato en una de las seis categorías de riesgo. Los insumos para elaborar las respuestas pasan por informes, reportes, análisis de decisiones públicas, análisis de medios, procesos judiciales, análisis de redes de relación, entre otros. Todo con la intención de poder entender quién es la persona, qué decisiones ha tomado, qué relaciones ha tenido y qué de todo esto puede ser un problema.

Eje de observación	Pregunta guía	Tipo de hallazgo
Reconocida honorabilidad	¿Del expediente, los impedimentos admitidos y los descargos surge alguna contradicción sustantiva entre la trayectoria de la persona aspirante y la exigencia constitucional de reconocida honorabilidad?	Sin alerta / alerta que requiere valoración reforzada / hallazgo negativo serio.
Independencia de criterio	¿La trayectoria y las respuestas del aspirante muestran autonomía frente a presiones o intereses ajenos a la función?	Sin alerta / alerta que requiere valoración reforzada / hallazgo negativo serio.
Riesgos de captura o interferencia indebida	¿Existen indicios serios de vínculos, apoyos opacos o patrones de conducta incompatibles con el ejercicio autónomo del cargo?	Sin alerta / alerta que requiere valoración reforzada / hallazgo negativo serio.
Conflictos de interés	¿Existen relaciones personales, profesionales, económicas o políticas que puedan comprometer la imparcialidad en el ejercicio del cargo?	Sin alerta / alerta que requiere valoración reforzada / hallazgo negativo serio.

Para objetivizar la deliberación, a cada tipo de hallazgo se le asigna un "peso" o gravedad:

- **Sin alerta:** 0 puntos (Condición ideal).
- **Alerta que requiere valoración reforzada:** 2 puntos (Focos amarillos, dudas razonables que deben aclararse).
- **Hallazgo negativo serio:** 5 puntos (Focos rojos, evidencia fuerte de incompatibilidad).

La investigación es un proceso abierto y constante, siempre sujeto a ser mejorado, matizado, modificado, corregido o complementado. Sería de gran ayuda pedirle a los candidatos y candidatas de los procesos información pertinente para dar luz a cada una de esas categorías. Al evaluar los 4 ejes, con la información que se posea, la suma de estos pesos nos da el diagnóstico final del perfil, agrupado en tus 6 categorías:

ANÁLISIS DE RIESGO DE CAPTURA: CATEGORÍAS DE HONORABILIDAD E INDEPENDENCIA

Independencia probada (0 Puntos): * Composición: 4 ejes "Sin alerta".

Descripción: El expediente es intachable. No solo hay ausencia de tachas, sino que la trayectoria, resoluciones y entrevistas demuestran activamente autonomía y honorabilidad. Ideal para el cargo.

Riesgo muy bajo (2 Puntos): * Composición: 3 ejes "Sin alerta" + 1 eje con "Alerta que requiere valoración".

Descripción: Perfil sumamente sólido. Existe únicamente una duda menor o circunstancial en un eje (ej. un ex-cliente polémico hace muchos años) que fue aclarada suficientemente en la entrevista o descargos.

Riesgo bajo (4 Puntos): * Composición: 2 ejes "Sin alerta" + 2 ejes con "Alerta que requiere valoración".

Descripción: Un candidato funcional. Presenta algunas zonas grises o vínculos indirectos que requieren dejarse en acta, pero no posee ningún hallazgo que demuestre captura institucional o falta de honorabilidad grave.

Riesgo moderado (5 a 6 Puntos): * Composición: 1 "Hallazgo negativo serio" y el resto limpio (5 pts), o 3 ejes con "Alertas de valoración reforzada" (6 pts).

Descripción: Perfil de precaución. O bien tiene un historial con demasiadas "zonas grises" acumuladas, o posee una mancha seria y comprobable en un área específica. Su nombramiento requiere una justificación política/técnica pesada.

Alto Riesgo (7 a 10 Puntos): * Composición: 1 "Hallazgo negativo serio" + 1 o 2 "Alertas" (7-9 pts), o 2 "Hallazgos negativos serios" (10 pts).

Descripción: Perfil comprometido. El candidato presenta contradicciones sustantivas con la honorabilidad y claros indicios de conflictos de interés o redes de captura. Nivel de rechazo recomendado.

Muy alto riesgo (11 a 20 Puntos): b* Composición: 3 o 4 "Hallazgos negativos serios", o 2 "Hallazgos serios" combinados con múltiples alertas.

Descripción: Incompatibilidad absoluta con la función constitucional. El expediente y las fuentes verificables confirman dependencia de criterios, vínculos opacos y carencia de honorabilidad. Debe ser descartado de inmediato de la deliberación final.

4.3 Perfil para implementar un modelo de gestión y modernización.

En este paso evaluamos **cómo responde el perfil a los retos reales del poder**. Tomando las tipologías que mencionamos anteriormente, esta clasificación permite diagnosticar no solo la capacidad técnica del aspirante, sino su viabilidad política y social para sostener la institución.

Mucha de la información para responder las preguntas de la matriz la podremos sacar del

plan de trabajo, de las entrevistas a los perfiles y de algunas fuentes abiertas. Una vez más sería de gran ayuda pedir información a los candidatos y candidatas, pero la metodología tiene valor con la información que se pueda conseguir o inferir de los expedientes públicos⁸.

El sistema de evaluación propuesto rompe con el modelo tradicional (que se limitaba a sumar años de experiencia o contar diplomas) para introducir una calificación **ponderada y cualitativa**. Este sistema reconoce que un Fiscal General no solo debe ser un buen abogado, sino un gerente eficiente y una figura

⁸ La información del proceso de MP 2026 puede ser extraída de <https://perfiles-gv.web.app/> un gran recurso de Guatemala Visible.

de confianza pública. Se estructura de la siguiente manera:

Ponderación por Dimensiones (El Peso de los Retos):

- **Retos administrativos (30%):** Evalúa la capacidad gerencial pura (presupuestos, recursos humanos, despliegue territorial).
- **Retos de investigación y litigio (40%):** Es el "núcleo duro" del MP. Tiene el mayor peso porque evalúa la efectividad real para perseguir el delito y reducir la impunidad cualitativa.
- **Retos Externos (30%):** Evalúa la legitimidad social, la independencia política y la protección a los derechos humanos.

Escala de Calificación (1 a 3 puntos):

A cada criterio verificable dentro de estas dimensiones se le asigna un valor cualitativo:

- **Nivel Alto (3 puntos):** El candidato tiene experiencia directa, demostrable y exitosa en el criterio evaluado. Es el perfil ideal.
- **Nivel Medio (2 puntos):** El candidato tiene un conocimiento general o experiencia parcial/indirecta. Cumple, pero no destaca.
- **Nivel Bajo (1 punto):** El candidato carece de experiencia, tiene un historial negativo, o presenta vínculos/actuaciones contrarias al criterio.

Se promedian los puntos (1 a 3) obtenidos en los subcriterios de cada dimensión. Luego, ese promedio se multiplica por el porcentaje correspondiente (30%, 40%, 30%). La suma total arroja una calificación final que define el "arquetipo" del candidato.

A continuación, presentamos la **Matriz** que consolida todas las dimensiones, retos y criterios con su respectiva escala de puntuación (3, 2, 1).

DIMENSIÓN / RETO	CRITERIO VERIFICABLE	ALTO (3 PUNTOS)	MEDIO (2 PUNTOS)	BAJO (1 PUNTO)
RETOS ADMINISTRATIVOS (30%)				
PRESUPUESTO Y COMPRAS	Exp. en presupuestos	Altos presupuestos con eficiencia	Experiencia limitada/ indirecta	Sin experiencia relevante
	Transparencia/ Gasto	Historial de auditorías/ mejoras	Sin señalamientos ni mejoras	Opacidad o cuestionamientos
	Conocimiento compras	Formación/ experiencia directa	Conocimiento general	Sin evidencia de conocimiento
	Independencia redes	Sin vínculos con contratistas	Vínculos indirectos	Vínculos claros con proveedores
CARRERA Y TALENTO	Meritocracia	Promueve sistemas de mérito	Sin evidencia de impulso al mérito	Entornos discrecionales

Debido proceso laboral	Sin abusos ni destituciones	Información ambigua	Destituciones arbitrarias
Credenciales técnicas	Sólida en penal/ análisis criminal	General en otras ramas	Débil o no relacionada
Reputación técnica	Reconocido por pares/ academia	Perfil técnico promedio	Cuestionado técnicamente

AGENCIAS Y TERRITORIO

Exp. Territorial	Operaciones en territorio/ local	Experiencia limitada en región	Exclusivamente centralista
Funcionamiento regional	Exp. en litigio fuera del centro	Conocimiento indirecto	Desconocimiento operativo
Gestión operativa	Equipos en contextos complejos	Experiencia parcial en gestión	Sin exp. en gestión operativa
Acceso a justicia	Enfocado en víctimas/ territorio	Vinculación indirecta	Sin enfoque en acceso a justicia
Decisiones difíciles	Asume costos políticos/ institucionales	Experiencia limitada	Evita decisiones / complaciente

POLÍTICA CRIMINAL

Comprensión/ Formación	Especialista en política criminal	Conocimiento general	Desconocimiento / reactivo
Planificación estratégica	Diseño estrategias institucionales	Planificación limitada	Sin exp. estratégica
Toma de decisiones	Basada en datos y evidencia	Uso ocasional de datos	Intuitiva o política

	Visión del crimen	Entiende macrocriminalidad / redes	Enfocado en delitos individuales	Visión fragmentada
	Enfoque DDHH	Alineado a estándares de DDHH	Reconocimiento general teórico	Posturas contrarias a DDHH

INVESTIGACIÓN Y LITIGIO (40%)

DESESTIMACIONES	Exp. investigación penal	Dirigió casos complejos exitosos	Casos individuales/ menores	Gestión puramente administrativa
	Criterios técnicos	Decisiones con prueba sólida	Sin cuestionamientos, no destaca	Decisiones arbitrarias
	Postura ante archivo	Limita el uso abusivo del archivo	Postura clara no	Tolera desestimaciones masivas
	Derechos de víctimas	Litigio con enfoque en víctimas	Reconocimiento general	Indiferencia / Revictimización
	Debida diligencia	Aplica estándares de investigación	Conocimiento general	Incumplimiento de estándares
TECNOLOGÍA Y ANÁLISIS	Uso de tecnología	Implementa OSINT, datos, geo	Uso básico de herramientas	Sin experiencia en tecnología
	Análisis criminal	Trabaja con patrones/redes	Conocimiento del concepto	Desconoce el análisis criminal
	Modernización	Impulsa innovación tecnológica	Participación indirecta	Sin exp. en modernización
	Integración de tech	Mejora resultados con tecnología	Uso instrumental limitado	Uso inexistente o ineficiente
	Formación tecnológica	Cursos o especializaciones	Formación general	Sin formación relacionada

MODELO DE GESTIÓN	Gestión de carga	de Resuelve alta con calidad	Experiencia parcial	Sin exp. en gestión de casos
	Calidad vs Cantidad	Prioriza investigación sustantiva	Equilibrio entre ambas	Enfocado en métricas de volumen
	Procesos de trabajo	Implementa/mejora metodologías	Experiencia limitada	Sin exp. en procesos
	Información gerencial	Usa datos para gestionar casos	Uso ocasional de datos	Gestión intuitiva/discrecional
	Coord. Interinstitucional	Articula con policía y peritos	Coordinación básica	Sin exp. en coordinación

RETOS EXTERNOS (30%)

CONFIANZA PÚBLICA	Reputación/ Credibilidad	Íntegro, independiente y profesional	Sin cuestionamientos graves	Señalado / Desconfianza social
	Lucha anticorrupción	Consistente litigando corrupción	Sin vínculos negativos	Omisiones o vínculos corruptos
	Coherencia discurso	Consistencia entre dichos y actos	Coherencia parcial	Contradicciones o doble discurso
	Relación con víctimas	Trayectoria de acompañamiento	Vinculación indirecta	Indiferencia / Revictimización
	Confianza institucional	Ha ocupado cargos con legitimidad	Sin impacto claro en confianza	Contribuyó al deterioro en inst.

**RELACIÓN Y
ESCRUTINIO**

Sociedad Civil (OSC)	Relación respetuosa y colaborativa	Relación neutral/ limitada	Confrontación/ estigmatización
Frente a la crítica	Acepta y se adapta al escrutinio	Tolerancia pasiva	Ataque a críticos / rechazo
Casos de la OSC	Litiga casos de sociedad civil	Participación indirecta	Desestima o ataca estos casos
Compromiso con DDHH	Práctica alineada a estándares	Reconocimiento general	Actuaciones contrarias a DDHH
Actores Internacionales	Relación constructiva (CIDH, ONU)	Relación limitada	Postura hostil o de confrontación

Una vez volcada la información y evaluada se establece la puntuación. Para una escala de 1 a 3 puntos con las ponderaciones (30%-40%-30), el Índice Integral de Gestión (IIG) se mueve en un rango matemático de 1.00 a 3.00. A partir de esta ponderación definimos cinco rangos numéricos, categorizados para diagnosticar esa viabilidad política y social:

RANGO NUMÉRICO	CATEGORÍA DE VIABILIDAD	DIAGNÓSTICO DEL ARQUETIPO
2.61 – 3.00	Excelencia Integral	Arquetipo Integral: Perfil óptimo. Posee el peso técnico para dirigir la persecución penal y la sofisticación política para gestionar el entorno externo sin doblegarse.
2.21 – 2.60	Alta Competencia	Perfil de Transición: Muy sólido. Es un candidato viable que probablemente destaca en el "núcleo duro" (Litigio), pero tiene áreas de mejora en la gestión administrativa o legitimidad social.
1.81 – 2.20	Suficiencia Inercial	Arquetipo Burocrático / Representativo: El "candidato del sistema". Cumple con lo mínimo, pero su tendencia al nivel 2 (conocimiento general) sugiere que mantendrá el statu quo sin reformas profundas.
1.41 – 1.80	Riesgo Institucional	No idóneo Funcional: Presenta vacíos críticos en dimensiones clave o vínculos que comprometen su independencia. Su llegada debilitaría la confianza pública de forma inmediata.
1.00 – 1.40	Perfil insuficiente	Carece de las competencias mínimas y/o tiene un historial de actuaciones contrarias a los DDHH y la transparencia. Su elección sería un retroceso democrático.

5. La evaluación final.

Para que la evaluación sea efectiva, este modelo propone una decisión en cascada que prioriza la integridad sobre la capacidad, y la trayectoria sobre la estadística. El veredicto final se construye siguiendo estos tres pasos obligatorios:

Paso 1: El Filtro de integridad (Análisis de Riesgo).

Este es el componente decisivo y excluyente. Funciona como un "interruptor" de seguridad: si un candidato es clasificado con un Alto Riesgo (7-10 puntos) o Muy Alto Riesgo (11-20 puntos), el perfil queda automáticamente descartado. No importa si su trayectoria es brillante o si su capacidad de gestión es sobresaliente; si existen indicios claros de captura institucional o falta de honorabilidad, el aspirante no es idóneo para el cargo.

Paso 2: La base de competencia (Análisis de trayectoria).

Una vez superado el filtro de riesgo, se establece la base del perfil mediante el análisis de su "mochila" profesional. Aquí determinamos si el candidato es un perfil integral, adecuado o aceptable. Esta fase nos dice quién es el profesional y si posee el "músculo" técnico necesario para entender las entrañas del sistema de justicia penal.

Paso 3: El Refinamiento de Viabilidad (Retos de gestión).

Finalmente, el Índice Integral de Gestión (IIG) aporta la precisión necesaria sobre el potencial de ejecución del candidato. Se valida si esa trayectoria se traduce en una capacidad real para modernizar la institución, reducir la impunidad y sostener la legitimidad social frente a las presiones del poder.

Al cruzar las tres variables, el resultado debe resumirse en una de estas cuatro categorías finales de idoneidad:

RESULTADO FINAL	CONDICIÓN DE LAS VARIABLES	VEREDICTO INSTITUCIONAL
IDONEIDAD ÓPTIMA	Riesgo Bajo + Perfil Integral + IIG > 2.60	Recomendación Total: El candidato posee la integridad, la trayectoria y la visión de gestión necesarias para transformar el MP.
IDONEIDAD TÉCNICA	Riesgo Bajo/Moderado + Perfil Adecuado + IIG > 2.20	Recomendación Condicionada: Perfil solvente y seguro, aunque con enfoque más tradicional. Viable para la continuidad institucional.
IDONEIDAD EN RIESGO	Riesgo Moderado + Perfil Aceptable + IIG < 1.80	No Recomendado: Presenta vacíos técnicos o zonas grises de independencia que debilitarían la confianza pública.
NO IDÓNEO	Riesgo Alto/Muy Alto O Perfil Incoherente/Insuficiente	Descarte: Existe incompatibilidad ética y/o incapacidad técnica para dirigir la persecución penal.

Este sistema pretende que la discusión sobre el trabajo de la Comisión de Postulación a Fiscal General del Ministerio Público no sea simplemente en torno a quién "suma más puntos", sino a quién realmente tiene la capacidad de liderar con independencia, sentido estratégico y efectividad técnica el futuro del Ministerio Público.

Este modelo se presenta como un aporte técnico y ciudadano que busca servir de herramienta alternativa y complementaria a las tablas de gradación tradicionales. Lejos de ser un sistema cerrado, **concebimos este instrumento como un punto de partida para una deliberación más profunda que permita visibilizar riesgos y capacidades que los**

expedientes formales suelen omitir.

Invitamos a otras personas, especialistas e instituciones a enriquecer esta propuesta con nuevos elementos o a poner sus propios sistemas de evaluación sobre la mesa para fomentar un debate público robusto sobre la idoneidad judicial. La transparencia y la defensa de la institucionalidad dependen del escrutinio colectivo. Por ello, en los próximos días estaremos aplicando esta metodología para evaluar los perfiles que integran el proceso actual de 2026, aportando un diagnóstico que aspira a ser riguroso sobre quienes aspiran a dirigir la institución de investigación penal del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Convergencia por los Derechos Humanos.** (2024). *Caro, Ineficiente y Corrupto: Evaluación del MP. Observatorio de Derechos Humanos.*
https://odgs.ciidhguatemala.org/wp-content/uploads/2024/12/Caro__Ineficiente_y_Corrupto_Evaluaci%C2%A2n_del_MP.pdf
- Cyrus R. Vance Center for International Justice & New York City Bar.** (2022). *Los deberes de los Estados conforme al derecho internacional para la protección de los jueces, fiscales y abogados.*
- Diálogos.** (2023). *Informe La Balanza: Evaluación del sistema de justicia criminal en Guatemala.*
<https://dialogos.org.gt/wp-content/uploads/2023/08/Informe-La-Balanza-1.pdf>
- Diálogos.** (2025). *El extraño caso de los políticos que amaban al Ministerio Público de Consuelo Porras.*
<https://dialogos.org.gt/el-extrano-caso-de-los-politicos-que-amaban-al-ministerio-publico-de-consuelo-porras/>
- Diálogos.** (2022). *Pensar en el acceso a la justicia.*
<https://dialogos.org.gt/pensar-en-el-acceso-a-la-justicia/>
- Diálogos.** (2022). *¿Qué entendemos por eficiencia en el sistema de justicia?*
<https://dialogos.org.gt/que-entendemos-por-eficiencia-en-el-sistema-de-justicia/>
- García, J.** (2024, 20 de agosto). *Radiografía de la caída de casos de corrupción. Plaza Pública.*
<https://www.plazapublica.com.gt/justicia/especiales/radiografia-de-la-caida-de-casos-de-corrupcion>
- Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales de Guatemala [INECIP].** (2024). *¿Eficacia o Impunidad? Informe sobre el Ministerio Público.*
https://inecip.org/wp-content/uploads/2025/06/informe-mp-25-digital_250624_142955.pdf
- Plaza Pública.** (2023). *Consuelo Porras usó un pacto laboral con bono incluido para remover fiscales de carrera.*
<https://www.plazapublica.com.gt/content/consuelo-porras-uso-un-pacto-laboral-con-bono-incluido-para-remover-fiscales-de-carrera>
- Plaza Pública** (2021). *El gran plan de Consuelo Porras es caro y debilitó otras fiscalías.*
<https://www.plazapublica.com.gt/content/el-gran-plan-de-consuelo-porras-es-caroy-debilito-otras-fiscalias>
- Satterthwaite, M.** (2024). *Declaración de fin de misión de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados tras su visita a Guatemala. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).*
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/ijudiciary/statements/12052005-eom-sr-ijl-visit-guatemala-es.pdf>
- Vance Center for International Justice.** (2022, diciembre). *La criminalización de personas operadoras de justicia en Guatemala – estrategia para asegurar impunidad.*

DIÁLOGOS

MP



CERTIFICACION
ISO 9001:2015

By KPMG

