# METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN
**para valorar los perfiles al Grupo Coordinador del *Mecanismo Extraordinario de Identificación Forense (MEIF)***

## OBJETIVO

Designar a los perfiles más idóneos al MEIF, a partir de una metodología de evaluación que permita una valoración a través de criterios objetivos para que sean designados en función de sus méritos, capacidades y trayectoria.

## REQUISITOS GENERALES

A partir de los requerimientos establecidos en los perfiles del Grupo Coordinador del MEIF, se definieron cuatro categorías generales para facilitar el ejercicio de evaluación y ubicar los requisitos en cada una de estas, evitando repeticiones. En la siguiente tabla se sintetizan:

| Formación/Conocimientos | Experiencia/Trayectoria | Habilidades/Competencias | Características sustantivas[1] |
|---|---|---|---|
| 1. En las áreas requeridas para cada puesto:<br>- Materia forense;<br>- Derecho;<br>- Cooperación técnica internacional;<br>- Enfoque psicosocial y vinculación con familias.<br>2. Marco legal:<br>- MEIF; | 12 años en:<br>1. Trabajo con víctimas (trato digno);<br>2. Trabajo de campo;<br>3. Puestos gerenciales y de alta responsabilidad;<br>4. Coordinación y participación en equipos multidisciplinarios de trabajo; | 1. Dominio idioma español;<br>2. Idioma inglés (véase los perfiles de especialistas en materia forense y cooperación técnica internacional);<br>3. Capacidad de interlocución y negociación; | 1. Integridad profesional;<br>2. Ausencia de conflictos de interés; e<br>3. Independencia para ejercer la función. |

[1] No se incorporan en el perfil de puesto, por lo que, es recomendable que se agreguen.

| | | | |
|---|---|---|---|
| - Ley General de Víctimas;<br>- Ley General en materia de Desaparición Forzada de Personas, desaparición cometidas por particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas;<br>- Principios rectores para la búsqueda de personas desaparecidas de Naciones Unidas; y<br>- Demás normativa nacional e internacional aplicable.<br>3. Contexto de la desaparición en México y la crisis forense. | 5. Relacionamiento con víctimas de desaparición u otras violaciones a derechos humanos; y<br>6. Trabajo colaborativo con autoridades e instituciones (nacionales o internacionales) de diversos niveles. | 4. Liderazgo y capacidad de coordinación interinstitucional y de sinergias de trabajo;<br>5. Comunicación asertiva;<br>6. Toma de decisión en escenarios complejos y bajo presión;<br>7. Trabajo en equipo;<br>8. Planeación estratégica y evaluación de proyectos; y<br>9. Gestión de personal y de presupuestos. | 4. Reconocimiento y compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos. |

Una vez ubicados los requerimientos de los perfiles en las cuatro categorías propuestas, se proponen los siguientes instrumentos ubicados en los distintos momentos del proceso de evaluación.

| **MÉTODO DE VERIFICACIÓN** | | |
|---|---|---|
| **Etapa 1. Revisión de requisitos (cumple/no cumple)** | **Etapa 2. Valoración Matriz** | **Etapa 3. Entrevista** |
| • Formación académica (4 perfiles);<br>• Experiencia de 12 años (6 enunciadas);<br>• Dominio idioma español;<br>• Idioma inglés (véase los perfiles de especialistas en materia forense y cooperación técnica internacional);<br>• Tener integridad profesional;<br>• Tener ausencia de conflictos de interés; | • Conocimientos específicos;<br>• Habilidades específicas;<br>• Experiencias específicas;<br>• Grados de características sustantivas;<br><br>Subtemas:<br><br>• Liderazgo y capacidad de coordinación interinstitucional y de sinergias de trabajo; | • Conocimiento del marco legal;<br>• Trabajo con víctimas (trato digno);<br>• Trabajo en equipo;<br>• Capacidad de interlocución y negociación;<br>• Toma de decisión en escenarios complejos y bajo presión;<br>• Comunicación asertiva. |

| | | |
|---|---|---|
| • Ser una persona independiente para ejercer el cargo;<br>• Reconocimiento y compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos.<br><br>**Entrega de:**<br><br>Carta bajo protesta de decir verdad:<br>• Tener integridad profesional;<br>• Tener ausencia de conflictos de interés (*o en donde se haga explícita alguna relación o vínculo*);<br>• Ser una persona independiente para ejercer el cargo.<br><br>Cartas de recomendación:<br>• Reconocimiento y compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos;<br>• Integridad profesional.<br>Exposición de motivos:<br>• Conocimiento del contexto de desaparición en México y la crisis forense;<br>• Conocimiento del marco legal.<br>Plan de trabajo | • Gestión de personal y de presupuestos. | |

# EJEMPLO

## PERFIL PERSONA EXPERTA EN MATERIA FORENSE

**Formación académica:**

Licenciatura o su equivalente en otros países, en las ciencias relativas a la identificación humana tales como: Biología, Medicina, Antropología, Antropología Física, Antropología Social, Arqueología, Odontología o ciencias afines.
Especialidad o posgrado en Genética Forense, Antropología Forense, Arqueología Forense, Medicina Forense, Odontología Forense, Criminalística, entre otras.

**Experiencia profesional:**

Experiencia demostrada y reconocida a nivel nacional y/o internacional de al menos 12 años en:

- Procesos de búsqueda de personas desaparecidas e identificación forense.
- Diseño y desarrollo de proyectos, instrumentos, procedimientos, instituciones y/o iniciativas, así como en la construcción de planes estratégicos para el abordaje forense en la identificación masiva de personas no identificadas/no reclamadas.
- Una adecuada y robusta interlocución con familiares de víctimas, colectivos de familiares de personas desaparecidas, organizaciones de la sociedad civil y autoridades de diversos niveles, en temas de identificación forense y búsqueda de personas desaparecidas.
- Abordaje multidisciplinario de casos complejos y el proceso de identificación de los mismos, que incluyan las mejores prácticas forenses apegadas a estándares nacionales e internacionales.

Contar con una amplia red de contactos con expertos nacionales y extranjeros en materia de identificación forense y de resolución y prevención de desapariciones.

**Habilidades y conocimientos específicos:**

Conocimiento y pericia en los procesos técnico-científicos relativos a la recolección y recopilación de información, análisis, recuperación e identificación forense de personas desaparecidas y la entrega digna de los cuerpos a sus familias.
Conocimiento en el uso de herramientas tecnológicas, incluyendo las de última generación, en particular aquellas necesarias para los procesos de identificación forense (AFIS, CODIS, AM/PM, entre otras).

## ETAPA 1. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

| Requisitos | Cumple | No cumple |
|---|---|---|
| 1. Formación académica en: Biología, Medicina, Antropología, Antropología Física, Antropología Social, Arqueología, Odontología o ciencias afines.<br>O Especialidad o posgrado en Genética Forense, Antropología Forense, Arqueología Forense, Medicina Forense, Odontología Forense, Criminalística, entre otras. | | |
| 2. Comprobante de idioma inglés | | |
| 3. Experiencia demostrada y reconocida de 12 años:<br>a. De trabajo/relacionamiento con víctimas de desaparición u otras violaciones a derechos humanos y trabajo de campo;<br>b. En puestos gerenciales y de alta responsabilidad;<br>c. En coordinación y participación en equipos multidisciplinarios de trabajo;<br>d. En relacionamiento con víctimas de desaparición u otras violaciones a derechos humanos;<br>e. En trabajo colaborativo con autoridades e instituciones (nacionales o internacionales) de diversos niveles. | | |

| | | |
|---|---|---|
| 4. Carta bajo protesta de decir verdad de tener integridad profesional, tener ausencia de conflictos de interés y ser una persona independiente para ejercer el cargo. | | |
| 5. Cartas de recomendación | | |
| 6. Exposición de motivos | | |
| 7. Plan de trabajo | | |

## 1.1 VERIFICACIÓN/INVESTIGACIÓN DE LOS ATRIBUTOS DE LA PERSONA ASPIRANTE[2]

La matriz plantea una escala del 0 al 2, donde cada rubro recibirá una calificación máxima de 2 puntos y mínima de 0 punto, donde 0 = no cumple; 1 = cumple parcialmente, 2 = cumple satisfactoriamente.

[2] Se sugiere que este proceso de investigación, adicional a la revisión de las cartas “bajo protesta de decir verdad”, lo lleven a cabo los comités de evaluación de manera previa a la segunda etapa de evaluación de experiencias y conocimientos para hacer un filtro previo y poder determinar qué perfiles pasan a la siguiente etapa y cuáles no.
Se sugiere además que los resultados que arroje esta investigación sean comentados por el comité para determinar la “gravedad” o “aspectos” de conflicto de intereses, autonomía o independencia que presentaron las personas aspirantes y cómo van a influir/limitar/cuestionar el desarrollo de sus funciones.

| 1. Conflicto de interés (pasados o potenciales)[3] | | |
|---|---|---|
| Tuvo relación con personas o instituciones (públicas o privadas) que ponen o pusieron en riesgo los derechos humanos y cuyo vínculo puede vulnerar la confianza en su desempeño y en la institución.<br>**Puntaje sugerido= 0** | Tiene un potencial conflicto de interés personal, familiar o profesional por estar relacionado con personas o instituciones (públicas o privadas) que ponen o pusieron en riesgo los derechos humanos.<br>O que por desempeño previo/vínculos o intereses puedan percibirse como contrarios a los intereses para los que se desempeñará oficialmente.<br>**Puntaje sugerido= 1** | No ha tenido o no tiene una situación de interés personal, familiar o profesional con alguna institución (pública o privada) o personas que pongan o pusieran en riesgo los derechos humanos o pongan en duda su desempeño debido a intereses particulares.<br>O que por desempeño previo/vínculos o intereses no se perciben contrarios a los intereses para los que se desempeñará oficialmente.<br>**Puntaje sugerido= 2** |
| **2. Independencia** | | |
| **Pertenece** o se le vincula a una familia/grupo que se haya asociado a conflictos o violaciones a derechos humanos o ha tenido cargo (s) de **alto nivel** en instituciones (públicas o privadas) señaladas por graves violaciones a derechos humanos.<br>**Puntaje sugerido= 0** | **No pertenece o se le vincula** a un grupo asociado a conflictos o violaciones a derechos humanos pero ha tenido cargo (s) en instituciones (públicas o privadas) señaladas por graves violaciones a derechos humanos.<br>**Puntaje sugerido= 1** | No ha sido militante; dirigente de algún partido político; o integrante de las fuerzas castrenses y no ha tenido cargo (s) de alto nivel en instituciones (públicas o privadas) señaladas por graves violaciones a derechos humanos.<br>**Puntaje sugerido= 2** |
| ***2.1. Independencia del ejercicio de sus funciones*** | | |

[3] OEA: "Propuesta de guía legislativa: Elementos básicos sobre conflicto de intereses"
http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/gl_conflictos_int.pdf

| | | |
|---|---|---|
| Trabajó con personas o en instituciones que son señaladas o tienen acusaciones directas/indirectas de clientelismos o compadrazgos con personas/grupos opositores al ejercicio de derechos humanos.<br>**Puntaje sugerido= 0** | Tiene señalamientos por compadrazgo/favoritismo o inclinaciones por haber privilegiado a algún grupo o persona (s) derivado de sus actividades profesionales sin que existan acusaciones o denuncias.<br>**Puntaje sugerido= 1** | No hay evidencia (escrita, visual o auditiva) de que exista favoritismo o inclinaciones por privilegiar a algún grupo o persona (s) derivado de sus actividades profesionales. Hay diversidad o heterogeneidad en los grupos profesionales o personales cercanos.<br>**Puntaje sugerido= 2** |
| **3. Integridad** | | |

| | | |
|---|---|---|
| Trabajó de forma gerencial o líder para una institución (pública o privada) que ha tenido acusaciones directas por mal uso de recursos, violaciones a derechos humanos, fraudes o incumplimientos legales.<br>**Puntaje sugerido= 0** | Trabaja o trabajó en una institución (pública o privada) en donde hay acusaciones directas o indirectas por mal uso de recursos, violaciones a derechos humanos, fraudes o incumplimientos legales, pero no tenía cargo directivo o de alta responsabilidad.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Hay ausencia de denuncias (formales o informales) sobre mal uso de recursos, actos de corrupción, violaciones a derechos humanos, fraudes o incumplimientos legales.<br>**Puntaje sugerido= 2** |
| Su trayectoria profesional no ha sido coherente con la defensa de los derechos humanos.<br>**Puntaje sugerido= 0** | | Su trayectoria profesional ha sido coherente con la defensa de los derechos humanos.<br>**Puntaje sugerido= 2** |
| En caso de trabajar en una institución señalada por violaciones a derechos humanos no ha declarado/evidenciado dichas faltas y se ha mostrado en contra de la situación.<br>**Puntaje sugerido= 0** | | En caso de trabajar en una institución señalada por violaciones a derechos humanos ha declarado/evidenciado dichas faltas y se ha mostrado en contra de la situación.<br>**Puntaje sugerido= 2** |

## ETAPA 2.

## MATRIZ DE EVALUACIÓN EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS.

La matriz plantea que cada categoría tenga el mismo valor para que lo que se tome en cuenta sea el sumatoria y no una categoría sobre otra.

| **1. Experiencia general** | | | |
|---|---|---|---|
| Procesos de búsqueda de personas desaparecidas e identificación forense.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Diseño y desarrollo de proyectos, instrumentos, procedimientos, y/o iniciativas, así como en la construcción de planes estratégicos para el abordaje forense en la identificación de personas no identificadas/no reclamadas.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Interlocución en temas de identificación forense y búsqueda de personas desaparecidas.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Abordaje de casos y el proceso de identificación forense aplicando las mejores prácticas forenses.<br>**Puntaje sugerido= 1** |
| **2. Conocimiento general** | | | |
| Conocimiento y pericia en los procesos técnico-científicos relativos a la recolección y recopilación de información forense.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Conocimiento y pericia en los procesos técnico-científicos relativos al análisis de identificación forense.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Conocimiento y pericia en los procesos técnico-científicos relativos a la recuperación e identificación forense de personas desaparecidas.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Conocimiento y pericia en los procesos técnico-científicos relativos a la entrega digna de los cuerpos a sus familias.<br>**Puntaje sugerido= 1** |

## MATRIZ DE EVALUACIÓN CARACTERÍSTICAS SUSTANTIVAS DEL PERFIL

La matriz plantea una escala del 1 al 3, donde cada rubro recibirá una calificación máxima de 3 puntos y mínima de 1 punto, donde 1 = cumple poco; 2 = cumple parcialmente, 3 = cumple satisfactoriamente.

| 1. Experiencia detallada | | |
|---|---|---|
| Participó en el diseño y desarrollo de proyectos, instrumentos, procedimientos y/o iniciativas, así como en la construcción de planes estratégicos para el abordaje forense en la identificación de personas no identificadas/no reclamadas.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Diseño y desarrollo de proyectos, instrumentos, procedimientos y/o iniciativas, así como en la construcción de planes estratégicos para el abordaje forense en la identificación de personas no identificadas/no reclamadas.<br>**Puntaje sugerido= 2** | Diseño y desarrollo de proyectos, instrumentos, procedimientos y/o iniciativas, así como en la construcción de planes estratégicos para el abordaje forense en la identificación **masiva** de personas no identificadas/no reclamadas.<br>**Puntaje sugerido= 3** |
| Interlocución con autoridades (nacionales o internacionales) de diversos niveles, en temas de identificación forense y búsqueda de personas desaparecidas.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Interlocución con organizaciones de la sociedad civil; con autoridades (nacionales o internacionales) de diversos niveles, en temas de identificación forense y búsqueda de personas desaparecidas.<br>**Puntaje sugerido= 2** | Interlocución con familiares de víctimas, colectivos de familiares de personas desaparecidas, organizaciones de la sociedad civil y autoridades (nacionales o internacionales) de diversos niveles, en temas de identificación forense y búsqueda de personas desaparecidas.<br>**Puntaje sugerido= 3** |
| Abordaje de identificación forense sin un enfoque multidisciplinario.<br>**Puntaje sugerido= 1** | Abordaje multidisciplinario de identificación forense con base en las mejores prácticas forenses apegadas a estándares nacionales e internacionales.<br>**Puntaje sugerido= 2** | Abordaje multidisciplinario de **casos complejos** de identificación forense aplicando las mejores prácticas forenses apegadas a estándares nacionales e internacionales.<br>**Puntaje sugerido= 3** |
| 2. Conocimiento detallado | | |

| | | |
|---|---|---|
| Conocimiento y uso de una herramienta tecnológicas para los procesos de identificación forense (AFIS ó CODIS ó AM/PM)<br>**Puntaje sugerido= 1** | Conocimiento y uso de dos herramientas tecnológicas para los procesos de identificación forense.<br>**Puntaje sugerido= 2** | Conocimiento y uso de tres o más herramientas tecnológicas para los procesos de identificación forense: AFIS, CODIS, AM/PM o más.<br>**Puntaje sugerido= 3** |

## CRITERIOS PARA EVALUAR EL PLAN DE TRABAJO

Cada rubro recibirá una calificación del 1 al 3, donde 1 = cumple poco; 2 = cumple parcialmente, 3 = cumple.

| Características del plan de trabajo | Cumple poco (1) | Cumple parcialmente (2) | Cumple (3) | Comentarios |
|---|---|---|---|---|
| a) Conocimiento del contexto/diagnóstico de la situación de desaparición forzada y graves violaciones a derechos humanos en México. | | | | |
| b) Claridad, pertinencia y congruencia en objetivos y actividades propuestas. | | | | |
| c) Presenta cronograma y mecanismos de trabajo realizables. | | | | |
| d) Plantea un enfoque multidisciplinario. | | | | |
| e) Su proyecto/visión tiene congruencia con los principios establecidos en el acuerdo del MEIF y la LGDFDP. | | | | |

## ETAPA 3.

## ENTREVISTA

| Desempeño en la entrevista | No cumple (0) | Cumple poco (1) | Cumple parcialmente (2) | Cumple (3) | Comentarios |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Tiene dominio del tema ---. | | | | | |
| b Tiene enfoque multidisciplinario. | | | | | |
| c) Tiene claridad y estructura en plantear ideas. | | | | | |
| d) Presenta un razonamiento crítico y capacidad de síntesis. | | | | | |
| e) Tiene capacidad para advertir los retos que enfrenta el MEIF. | | | | | |
| f) Demuestra conocimientos del acuerdo de creación y la LGDFDP | | | | | |
| g) Demuestra trabajo previo con víctimas. | | | | | |

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **Conflicto de interés (act without consideration of personal gain):** Situación en la que la persona aspirante presenta un interés o posible interés laboral, personal, profesional, familiar o de negocios que puede afectar el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones o cargo (a*rtículo 8, fracción XII de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*) y que por esos hechos la confianza en la integridad de los funcionarios/as públicos/as y en la gestión pública se pueda vulnerar.
    i. **Indicador:** *la persona candidata no* tiene o *ha tenido una situación de interés personal, familiar o profesional con alguna institución (pública o privada) o personas que pongan o pusieran en riesgo los derechos humanos o pongan en duda su desempeño debido a que pudiera beneficiarse directamente con sus actividades profesionales.*

2. **Independencia (resists undue political pressure in decisión-making) (Does not abuse power or authority):** Cualidad de la persona aspirante que no tiene vínculos o una relación estrecha con otra persona, entidad estatal, partido político u organización que podría estar implicada en violaciones graves a derechos humanos o desapariciones forzadas. Y, por lo tanto, su desempeño no será resultado de instrucciones externas, intimidaciones, acosos o inferencias indebidas. Además. La persona aspirante actúa de forma profesional, objetiva y sin sesgos al momento de desarrollar sus funciones y su desempeño no favorece a una de las partes sobre las demás.
    i. **Indicador:** *no haber sido militante; dirigente de algún partido político; o integrante de las fuerzas castrenses; no tener o haber tenido cargo (s) de alto nivel en instituciones (públicas o privadas) señaladas por graves violaciones a derechos humanos. Y, no haber privilegiado a algún grupo o persona (s) sobre otras a lo largo de su carrera profesional; o no pertenecer o tiene vínculos con grupo (s) o persona (s) señalados por violaciones a derechos humanos.*

3. **Integridad pública:** Cualidad de la persona candidata que tiene una carrera profesional ética y alejada de escándalos de corrupción, uso indebido de recursos o cargos, sanciones o señalamientos públicos graves como violaciones a derechos humanos, acoso, agresiones físicas o difamaciones.
    *i.* **Indicador:** *Hay ausencia de denuncias (formales o informales) sobre mal uso de recursos, actos de corrupción, violaciones a derechos humanos, fraudes o incumplimientos legales.*
    *ii.* **Indicador:** *Ha tomado acciones en casos de faltar al debido comportamiento profesional o ha puesto en aviso sobre un indebido comportamiento o decisión en su trabajo.*
    *iii.* **Indicador:** *Su carrera profesional es congruente con la defensa de los derechos humanos.*

4. **Experiencia profesional**: Años acumulados de experiencia y nivel de responsabilidades laborales que las personas expertas deben cumplir de acuerdo con las leyes aplicables a la materia y que reafirman su preparación para ocupar el cargo.
    *i.* **indicador (trayectoria):** Desempeño, logros, aportaciones, reconocimientos laborales e incidencia profesional que las personas expertas tienen y que, con base en ello, comprueban su compromiso y pericia en la materia.