

Importancia de la elección del director general del Instituto Nacional de Ciencias Forenses (INACIF)

Propuesta de perfil y examen de la tabla de gradación para la evaluación de aspirantes al cargo

1. Introducción

El Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala fue creado por la Ley Orgánica del INACIF, decreto 32-2006 del Congreso de la República. El INACIF es una institución auxiliar de la administración de justicia, con autonomía funcional, personalidad jurídica y patrimonio propio, de acuerdo con el artículo 1 de la ley orgánica.

Su finalidad es la prestación del servicio de investigación científica, emitiendo dictámenes técnicos científicos; y el artículo 2 especifica que debe hacerse de forma independiente. Sus principios son: objetividad, profesionalismo, respeto a la dignidad humana, publicidad y transparencia, actualización técnica y gratuidad del servicio, entre otros.

Inició operaciones el diecinueve de julio de dos mil siete¹. Nació con el objetivo de fortalecer el elemento científico de las pruebas en investigaciones criminales, contribuyendo a generar procesos más transparentes y técnicos.

Los Estados tienen la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos de las personas reconocidos en instrumentos como la Convención Americana de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El deber de garantizar los derechos implica que los Estados promuevan investigación de hechos criminales, especialmente de aquellos que atentan contra los derechos humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos interpretó, en el caso *Kawas Fernández Vs. Honduras*, que la obligación de investigar

“se mantiene cualquiera sea el agente al cual pueda eventualmente atribuirse la violación, aún los particulares, pues, si sus hechos no son investigados con seriedad, resultarían, en cierto modo, auxiliados por el poder público, lo que comprometería la responsabilidad internacional del Estado”².

¹ INACIF. Antecedentes. Disponibilidad y acceso: (http://www.inacif.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=91&Itemid=91). Fecha de consulta: 09.05.2017.

² Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso *Kawas Fernández Vs. Honduras*. Sentencia del 03 de abril de 2009, fondo, reparaciones y costas. Pág. 26, párrafo 78.

La Corte ha considerado que una investigación seria, imparcial, efectiva y sin dilación³, es fundamental para la protección de los derechos. El INACIF surgió por la necesidad de fortalecer el elemento científico probatorio, que es cardinal en las investigaciones criminales, por lo que su existencia es parte de la operatividad del Estado para cumplir con el acceso a la justicia y la protección y garantía de derechos.

La debida diligencia nace como un concepto íntimamente relacionado con la obligación de investigar. Los principios que componen este deber son⁴: la oficiosidad, la oportunidad, la competencia, la independencia e imparcialidad, la exhaustividad y la participación de las víctimas y sus familiares.

Resaltan los principios de competencia, independencia, imparcialidad y exhaustividad. La competencia representa la necesidad de que los profesionales involucrados en la investigación, en este caso con el análisis de los indicios probatorios, sean personas capaces, con las aptitudes suficientes para desarrollar un proceso técnico y científico.

La investigación debe protegerse de cualquier contaminación, por lo que no solo el juez debe ser imparcial e independiente, sino también las entidades relacionadas con el elemento probatorio, esencial en la investigación. La exhaustividad alude a que “la investigación debe agotar todos los medios para esclarecer la verdad de los hechos y proveer castigo a los responsables”⁵. El INACIF está íntimamente vinculado con la generación de medios o dictámenes científicos, para esclarecer la verdad de los hechos.

Tampoco debe olvidarse que instrumentos internacionales, como el Protocolo Modelo para la Investigación Legal de Ejecuciones Extralegales, Arbitrarias y Sumarias o Protocolo de Minnesota; o el Manual de Investigación y Documentación Efectiva sobre Tortura, Castigos y Tratamientos Crueles Inhumanos o Degradantes, conocido como el Protocolo de Estambul, ofrecen directrices generales para el desarrollo técnico de las investigaciones.

Derivado de los estándares presentados y del origen del INACIF, puede aseverarse que las funciones y el objetivo del instituto son de gran relevancia para el acceso a la justicia y para la tutela de los derechos humanos. Por lo que la elección de autoridades independientes es ineludible para contar con procesos transparentes y técnicos, que puedan contribuir a arribar a una decisión judicial justa e imparcial.

Por lo expuesto, a continuación, se presenta una propuesta de perfil para los candidatos al puesto de director general y un examen de la tabla de gradación.

2. Perfil del director general del INACIF

Dada la importancia de la institución, esta coalición presenta a continuación una propuesta de perfil ideal para los aspirantes al puesto.

³ De León, Gisela, Et. Al. *Debida diligencia en la investigación de graves violaciones a los derechos humanos*. Argentina, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), 2010. Pág. 3.

⁴ *Ibid.*, Pág. 22.

⁵ *Ibid.* Pág. 32.

Requisitos por mandato legal

La Ley Orgánica del INACIF, en su artículo 17, fija como requisitos:

- Ser guatemalteco en ejercicio de sus derechos civiles
- Poseer grado universitario de licenciatura y alguno de los siguientes títulos; médico y cirujano, químico biólogo, químico, químico y farmacéutico o abogado y notario, con especialidad en criminalística
- Ser colegiado activo
- Tener por lo menos cinco años de experiencia en el ejercicio de la profesión forense y/o en administración de instituciones similares y
- No incurrir en ninguno de los impedimentos que preceptúa el mismo cuerpo normativo.

Debe entenderse que las prohibiciones también son esenciales en el mandato legal para la elección del director del INACIF. No pueden postularse al cargo:

- Los parientes dentro de los grados de ley del presidente y vicepresidente de la República, de los ministros y Secretarios de Estado, ni de quienes ejerzan el cargo de presidente de los Organismos Judicial y Legislativo.
- Los parientes dentro de los grados de ley de los miembros del Consejo Directivo titulares o suplentes.
- Los funcionarios o autoridades de la administración pública que devenguen sueldo o salario del Estado; y,
- Los que tengan impedimento legal.

Requisitos académicos

El cargo de director general de INACIF debe ser ocupado por alguien que cuente con formación académica en materia criminalística.

En esta categoría debe primarse a los aspirantes que demuestren haberse graduado de un doctorado o maestría con énfasis en criminalística, en universidades acreditadas. Las distinciones y premios recibidos también deben ser evaluados positivamente.

El cargo de director general del INACIF exige el dominio de varias competencias, derivadas de sus atribuciones legales:

- Conocimiento profundo de las ciencias forenses y criminalística.
- Habilidades para el manejo y procesamiento de información, habilidades de comunicación y efectividad operativa.
- Es deseable que tenga conocimientos sobre la administración de instituciones y la dirección de recursos humanos.

Requisitos de experiencia profesional

En lo que respecta a la experiencia profesional, debe priorizarse lo cualitativo por sobre lo cuantitativo; por ende, debe valorarse positivamente:

- La experiencia en investigación criminal científica, desde el enfoque criminalístico y de las ciencias forenses en general. En este aspecto debe evaluarse, en la medida de lo posible, el profesionalismo y científicidad de su trabajo e intervenciones.

- Las destrezas y experiencias previas en la administración de instituciones y la conducción de equipos de trabajo. Es deseable contar con las evaluaciones de desempeño de la institución bajo el mandato del aspirante en cuestión.

Cabe indicar que, para el caso de la reelección, además de considerar a otros candidatos que cubran de mejor manera el perfil al que se hace referencia, el Consejo Directivo debe analizar la gestión de quien detenta el cargo en la actualidad. Para lo cual deben tomarse en cuenta los siguientes criterios:

- Para evaluar el desempeño en el cargo puede atenderse a: la comprensión y visión del sistema de la administración de justicia, la calidad en la atención brindada a los requerimientos de los fiscales, la coordinación inter e intra institucional, la eficacia operativa, los resultados y la calidad de los peritajes, la rendición de cuentas y acceso a la información y la transparencia en los procesos.
- Respecto a la coordinación, convendría evaluar la existencia y cumplimiento de acuerdos o convenios interinstitucionales celebrados y de protocolos de coordinación. Para el ámbito intrainstitucional debe determinarse la existencia y cumplimiento de normativa interna que defina procesos de coordinación.
- Con relación a la efectividad en la ejecución de las actividades realizadas por el INACIF, podría evaluarse la coherencia entre la solicitud y el dictamen técnico científico; la emisión de dictámenes conforme a los protocolos internos establecidos; la calidad en embalaje e identificación de indicios conforme protocolos; y el resguardo de la cadena de custodia de los indicios.
- En cuanto a los resultados de gestión, habría que analizar la cantidad y tipo de dictámenes emitidos por delito y la cantidad de indicios y evidencias embaladas y analizadas por caso.
- En cuanto a credibilidad y confiabilidad, los consejeros tendrían que analizar los cuestionamientos que han sido planteados contra el INACIF y sus autoridades; determinar cuán fuerte es la base de dichos cuestionamientos y qué tanto han dañado la imagen de las actuales autoridades.

Requisitos éticos

La honradez y la reconocida honorabilidad son ejes fundamentales de los requisitos éticos. La Corte de Constitucionalidad en sus expedientes 942-2010 y 2143-2014, interpretó que la reconocida honorabilidad no puede ser sujeta de una cuantificación parcial.

Sin embargo, esto no significa que debe dejar de valorarse, al contrario, su evaluación es fundamental y los integrantes del Consejo deben pronunciarse sobre su existencia o inexistencia. Esta categoría pretende evaluar la capacidad o aptitud de la persona, de actuar y tomar decisiones justas y, por lo tanto, independientes.

Según el artículo 2 de su ley orgánica, el INACIF tiene como finalidad principal la prestación del servicio de investigación científica de forma independiente, emitiendo dictámenes técnicos científicos. Si no contara con independencia, el director general del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala estaría susceptible a poner a la institución al servicio de individuos o sectores, obstaculizando la objetividad y profesionalismo en la investigación criminal científica.

Al tenor del artículo 113 de la Constitución Política de la República, que se refiere al derecho a optar a empleos o cargos públicos, para el otorgamiento de estos no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez. Así, los aspirantes al cargo de director general de INACIF, deben ser evaluados de acuerdo a criterios objetivos y previamente establecidos, que permitan determinar la honradez en su actuar, que se traduce en el requisito de reconocida honorabilidad.

Los requisitos son verificables en la medida que se realice un análisis exhaustivo de la trayectoria de los candidatos.

3. Análisis de la tabla de gradación aprobada para el proceso 2017

La tabla de gradación para evaluar a los aspirantes al cargo de director general del INACIF contiene una serie de criterios que pretenden ser guías objetivas del proceso. En este 2017 se está llevando a cabo la selección de este importante cargo, para lo cual ya se encuentra disponible una tabla de gradación. A continuación, se presenta un breve examen de dicho instrumento.

Medios de verificación

En los medios de comprobación de los indicadores de la tabla no se describe la constancia en sí, sino que se hace referencia a la actividad de verificar los antecedentes. El artículo 18 de la Ley de Comisiones de Postulación indica que deben verificarse los antecedentes de los aspirantes. Sin embargo, esto no obsta a que los candidatos deben incluir las constancias o certificaciones que respalden sus afirmaciones. La verificación de antecedentes es un paso necesario, pero distinto a la documentación que el aspirante está obligado a incluir en su expediente. Por lo que se sugiere hacer estas modificaciones de forma.

En los méritos académicos, especialmente en lo referente a la docencia universitaria, se designa “consulta a la universidad correspondiente”. Se sugiere cambiar dicha denominación por “certificación o constancia original o copia certificada de la universidad correspondiente”.

Al tenor de lo expuesto, se hace la misma sugerencia en cuanto a los medios de verificación de la experiencia profesional. Debe indicarse, según el caso, constancia de la designación del puesto y evaluación del desempeño.

En la categoría de proyección humana, servicio voluntario, se recomienda incluir “Constancia extendida por los grupos correspondientes donde se ha prestado servicio voluntario, con la descripción de fechas, lugares y actividades realizadas”.

En la participación con grupos gremiales y comunitarios, debe agregarse “Constancia extendida por los grupos correspondientes, con la descripción de las actividades realizadas”. Esto con el objetivo de introducir pautas de coherencia y veracidad de las actividades realizadas, que, en alguna medida, impidan o cohíban la inclusión desmedida de constancias espurias.

Indicadores

En el aspecto “experiencia en la administración de instituciones y en la conducción de equipos de trabajo”, sería conveniente incluir una referencia a la coordinación. Por ejemplo: “En la medida que pueda respaldarse, se valorará positivamente cualquier iniciativa o acción para impulsar la coordinación inter e intra institucional que haya promovido dentro de la entidad”.

En la categoría de méritos éticos, debe incluirse “No tener multas pendientes de pago y otras sanciones impuestas por la Corte de Constitucionalidad”, y valorarse cuando corresponda.

Sobre la ponderación

En lo referente a la ponderación de cada sección, actualmente se encuentra de la siguiente manera: méritos académicos veinticinco puntos, méritos profesionales cuarenta puntos, proyección humana cinco puntos y méritos éticos treinta puntos.

De acuerdo con lo que fue expuesto, según la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, contenida en los expedientes 942-2010 y 2143-2014, los méritos éticos no pueden calificarse de forma fragmentada, pero sí deben evaluarse.

En otros procesos de postulación se ha dispuesto que, dada la naturaleza de los méritos éticos dentro del proceso, deben figurar como criterios de inclusión o exclusión, y por lo tanto es mejor no asignarles ningún puntaje, sino simplemente incluirlos para el pronunciamiento respectivo. Por lo que se sugiere que los treinta puntos destinados a esta categoría se distribuyan en otros aspectos. A continuación, se presenta una propuesta de la división de los puntajes en la tabla de gradación.

Propuesta de distribución de puntos en la tabla de gradación

Categoría	Puntaje	Distribución de puntos
Méritos académicos	35	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y desarrollo académico, máximo 15 puntos • Docencia universitaria o impartición de cursos, máximo 10 puntos • Investigación académica, máximo 5 puntos • Reconocimientos, máximo 5 puntos
Méritos profesionales	60	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en criminalística, máximo 30 puntos. • Experiencia en administración de instituciones y equipos de trabajo, máximo 30 puntos.
Méritos de proyección humana	5	sin variaciones
Méritos éticos	Incluidos en la tabla para su respectiva evaluación, pero sin puntaje.	sin puntaje

Se propone dar mayor puntaje a la categoría de experiencia profesional por la relevancia que esta representa en el ejercicio del cargo, y porque sus indicadores y medios de verificación tienden a ser menos susceptibles a la saturación fútil.

Dentro de esta categoría, la experiencia en criminalística y en administración de instituciones y equipos de trabajo, se ha ponderado con treinta puntos cada una, debido a que la experiencia en criminalística es fundamental para alcanzar los fines para los cuales fue creado el instituto. No obstante, la administración institucional también es trascendental, ya que las atribuciones del director general del INACIF se centran en gran medida en este componente.

A guisa de ejemplo, se presenta la tabla de gradación con las modificaciones descritas.

Tabla de gradación para la evaluación de aspirantes al cargo de director general del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala

Categoría de evaluación	Aspectos a evaluar	Indicadores	Medio de verificación	Puntaje
Méritos académicos (máximo 35 puntos)	Formación y desarrollo académico, con estudios a nivel de posgrado en el campo de criminalística, en universidades acreditadas (máximo 15 puntos; sólo una de las opciones)	Doctorado	Título Universitario	15
		Dos o más maestrías	Títulos Universitarios	10
		Maestría	Título Universitario	8
		Dos o más especializaciones	Diplomas y demás constancias extendidas por la Universidad o Centro de Estudios Superiores	3
		Especialización	Diploma u otra constancia extendida por la Universidad o Centro de Estudios Superiores	2
	Docencia universitaria o impartición de cursos en unidades de capacitación de instituciones del Estado, de cursos relacionados con criminalística, durante al menos 3 años (máximo 10 puntos;	Catedrático de cursos relacionados con criminalística, a nivel de Doctorado, durante al menos 3 años	Certificación o constancia en original de la Universidad correspondiente	10
	Catedrático de cursos relacionados con criminalística, a nivel de Maestría o de las unidades de capacitación de las	Certificación o constancia en original de la Universidad correspondiente	8	

<i>sólo una de las opciones)</i>	instituciones del Estado, durante al menos 3 años	Constancia de la unidad de capacitación de la institución correspondiente	
	Catedrático de cursos relacionados con criminalística, a nivel Licenciatura, durante al menos 3 años	Certificación o constancia en original de la Universidad correspondiente	5
	Conferencista en eventos académicos relacionados con criminalística, en al menos 5 ocasiones	Certificaciones o constancias en original de las entidades que organizaron	1
Investigación académica, con publicaciones, ensayos y estudios relacionados con criminalística <i>(máximo 5 puntos; sólo una de las opciones)</i>	Libros o investigaciones académicas sobre temas relacionados con criminalística	Publicación en original o copia certificada por la entidad que publicó	5
	Manuales o guías de estudio sobre criminalística	Publicación en original o copia certificada por la entidad que publicó	3
	Artículos en revistas y ensayos académicos sobre temas de criminalística	Publicación en original o copia certificada por la entidad que publicó	2
	Propuestas de legislación sobre criminalística	Certificación extendida por la entidad que solicitó los servicios de asesoría	1
Reconocimientos obtenidos <i>(máximo 5 puntos; sólo una de las opciones)</i>	Dos o más distinciones académicas (becas con base en el mérito, premios por excelencia académica y calidad de publicaciones) Este indicador depende de la naturaleza genuina de los reconocimientos obtenidos.	Documentos que acrediten las distinciones obtenidas, certificadas por la entidad otorgante	5
	Una distinción	Documento que	3

		académica (beca con base en el mérito, premio por excelencia académica o calidad de publicaciones) Este indicador depende de la naturaleza genuina de los reconocimientos obtenidos.	acredite la distinción obtenida, certificada por la entidad otorgante	
Méritos profesionales (<i>máximo 60 puntos</i>)	Experiencia en criminalística (<i>máximo 30 puntos</i>)	Desempeño en criminalística como funcionario del Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala, el Gabinete Criminalístico de la Policía Nacional Civil o la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público, durante al menos 15 años. Este indicador no se refiere al tiempo transcurrido desde la colegiación profesional, sino a la experiencia directa en la materia	Constancia de la designación en el cargo o puesto Si es aplicable, reporte del departamento de recursos humanos sobre el desempeño	30
		Desempeño en criminalística, como juez, fiscal, defensor público, otros funcionarios públicos, abogado litigante, médicos y cirujano, químico biólogo, químico y farmacéutico, consultor, analista, investigador, durante al menos 15 años. Este indicador no se refiere al tiempo transcurrido desde la	Constancia de la designación en el cargo o puesto Si es aplicable, reporte del departamento de recursos humanos sobre el desempeño	20

		colegiación profesional, sino a la experiencia directa en la materia		
	Experiencia en la administración de instituciones y la conducción de equipos de trabajo <i>(máximo 30 puntos; sólo una de las opciones)</i>	Experiencia en dirección de instituciones del sector público, durante al menos 4 años. En este indicador deben valorarse las acciones de coordinación inter e intra institucional que haya impulsado, en la medida que puedan respaldarse.	Copia autenticada de su nombramiento e informe de resultados en su gestión Constancia de la Contraloría General de Cuentas sobre los resultados en el manejo de fondos públicos Si es aplicable, acuerdos o protocolos de coordinación inter institucional promovidos o normativa interna impulsada para mejorar problemas de coordinación en la institución, bajo su mandato.	30
		Experiencia en dirección de instituciones privadas u organizaciones no gubernamentales, durante al menos 5 años. En este indicador deben valorarse las acciones de coordinación inter e intra institucional que haya impulsado.	Constancia de la entidad en donde conste su puesto de dirección Si es aplicable, acuerdos o protocolos de coordinación inter institucional promovidos o normativa interna impulsada para mejorar problemas de coordinación en la institución, bajo su mandato	20
Méritos de	Voluntariado	Servicio voluntario en	Constancia	5

proyección humana (máximo 5 puntos)		organizaciones que trabajen en pro del Estado de Derecho, los derechos humanos y grupos vulnerables o marginados.	extendida por los grupos correspondientes donde se ha prestado servicio voluntario, con la descripción de fechas, lugares y actividades realizadas	
	Involucramiento en la comunidad	Participación activa en grupos gremiales, comunitarios, de vecinos, etc. para promover –desde su entorno cercano– mejores condiciones para el goce de derechos y libertades.	Constancia extendida por los grupos correspondientes con la descripción de las actividades realizadas	
Méritos éticos (sin puntuación)	Ausencia de indicadores de exclusión por motivos de ética	<p>No haber sido sancionado por el Tribunal de Honor del colegio profesional correspondiente; ni por los órganos disciplinarios de instituciones públicas, ni por la Contraloría General de Cuentas</p> <p>No haber sido sancionado por delitos contra el Estado</p> <p>No estar vinculado a violaciones de derechos humanos</p> <p>No haber sido objeto de denuncias fundamentadas por parte de la ciudadanía</p> <p>No tener multas pendientes de pago y otras sanciones impuestas por la Corte</p>	<p>Constancia de carencia de antecedentes penales</p> <p>Si es aplicable, constancia extendida por los órganos disciplinarios de las instituciones públicas donde hubiere laborado el aspirante, indicando falta de sanciones</p> <p>Todas las sanciones deben estar en firme.</p> <p>Si es aplicable, pruebas de descargo en relación a las denuncias planteadas en su contra</p> <p>Constancia de</p>	

		de Constitucionalidad	solvencia emitida en fecha reciente por la Corte de Constitucionalidad, si aplica	
--	--	-----------------------	---	--

4. Consideraciones finales

Conclusiones	Recomendaciones
El Instituto Nacional de Ciencias Forenses juega un papel fundamental en la promoción de la transparencia y la cientificidad de los procesos de investigación criminal. Por lo que, su existencia es de gran relevancia en la promoción de la democracia y del Estado de derecho en Guatemala.	Construir procesos de selección puros y transparentes, que promuevan la independencia, competencia e integridad de las autoridades del Instituto Nacional de Ciencias Forenses. En caso de reelección, realizar un análisis detallado de la gestión del candidato.
El Consejo Directivo del INACIF aún no cuenta con un perfil para los aspirantes al cargo de director general, en el proceso de elección que se está llevando a cabo en 2017.	Se propone un perfil con base en los requisitos legales, académicos, profesionales y éticos de los aspirantes.
En la tabla de gradación propuesta para la selección del director general del INACIF se consigna la verificación de los antecedentes, como parte de las constancias que deben presentar los candidatos que deseen optar al puesto.	En la tabla de gradación deben requerirse las constancias de cada indicador, la verificación de estos antecedentes es un proceso distinto, que corresponde, en este caso, al Consejo Directivo.
En la categoría de méritos profesionales que se encuentra en la tabla de gradación no se hace referencia a la coordinación promovida inter e intra institucionalmente.	En la medida que pueda respaldarse y aplique a cada caso, se recomienda valorar positivamente cualquier iniciativa o acción para impulsar la coordinación inter e intra institucional que haya promovido el aspirante en las instituciones que han estado a su cargo.
En los indicadores de proyección humana se hace referencia a “Verificar con las organizaciones donde se ha prestado servicio voluntario o donde se ha participado”, no se alude a las constancias como tal.	Consignar en los medios de verificación de los apartados de proyección humana “Constancia extendida por los grupos correspondientes donde se ha prestado servicio voluntario, con la descripción de fechas, lugares y actividades realizadas” en servicio voluntario y “constancia extendida por los grupos correspondientes, con la descripción de las actividades realizadas”, en la participación con grupos gremiales.
En la tabla de gradación del INACIF, en la categoría de méritos éticos, no se consigna “No tener multas pendientes de pago y otras sanciones impuestas por la Corte de Constitucionalidad”.	En la categoría de méritos éticos de la tabla de gradación, se recomienda incluir el indicador “No tener multas pendientes de pago y otras sanciones impuestas por la Corte de

	Constitucionalidad” y su correspondiente medio de verificación “Constancia de solvencia emitida en fecha reciente por la Corte de Constitucionalidad” y valorarlo, cuando aplique.
<p>La distribución del puntaje en la tabla de gradación asigna treinta puntos a méritos éticos.</p> <p>De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, esta calificación no puede ser parcial o fragmentada. Además, asignarles un punteo tan alto a los méritos éticos, sin que puedan calificarse fragmentariamente, puede contribuir a dar una percepción errónea sobre el perfil general de los aspirantes, en cuanto a sus aptitudes académicas y profesionales, que son las que sí pueden ponderarse.</p>	<p>Se recomienda dejar los méritos éticos sin puntaje, siempre dentro de la tabla, realizando la verificación y la evaluación.</p> <p>Recomendamos distribuir los 30 puntos asignados en la tabla ya aprobada por el consejo directivo, en los méritos profesionales y académicos. Según la propuesta de la coalición Movimiento Pro Justicia.</p>

