

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 13-2002

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las diez horas y treinta minutos del cuatro de junio del dos mil dos, con asistencia del Magistrado Román Solís Zelaya quien preside, la Juez Superior Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, y el Lic. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal. La Dra. Alicia Monge Fallas no asistió por encontrarse incapacitada y el Magistrado Adrián Vargas Benavides se excusó por no poder asistir.

ARTICULO I

Lectura y aprobación del acta anterior.

ARTICULO II

Se entra a conocer el informe CV-194-2002 de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, sobre la revisión de los requisitos del puesto Jefe de Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos, perteneciente al Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses.

1. GESTION.

El Consejo de Personal, en sesión del 24 de mayo del año en curso, artículo IV, analiza el informe CV-192-01.

En dicha sesión se acordó tener por presentado el citado informe y devolver al Departamento de Personal, con el propósito de que se

valore la atinencia del requisito alterno de Licenciado en Biología que se le había asignado al puesto de Jefe de Sección de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos, por considerar que no se ajusta a la naturaleza de sus funciones.

2. METODOLOGÍA.

Con el fin de brindar respuesta a lo planteado anteriormente, se buscó información pertinente con el tema para brindar la recomendación más atinente.

Las fuentes de información consultadas fueron las siguientes:

Escritas:

- Manual de Especialidades de la Dirección General de Servicio Civil.*
- " El Peritaje Caligráfico", Guzmán, C. Ediciones la Rocca. 1999.*
- " Manual de Criminalística", Guzmán, C. Ediciones la Roca. 2000.*
- Programas de estudio de la Carrera de Biología.*

Orales:

- M.S.c. Marvin Salas Zúñiga, Jefe del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses.*

3. ANTECEDENTES.

Informe CV-192-01 del 18 de mayo del 2001.

Según la investigación efectuada se logra definir en el informe de cita, el perfil y la naturaleza de las funciones del puesto Jefe de Análisis de Escritura y Documentos Dudosos; asimismo se definen

los requisitos que más se ajustan a su ámbito de acción, los mismos son los siguientes:

- Licenciatura en Ciencias Básicas, tales como Química, Física o Biología.*
- Incorporado al Colegio Respectivo, cuando exista esta entidad para el correspondiente ejercicio profesional.*
- Haber aprobado cursos específicos de la materia.*
- Amplia experiencia en labores propias del puestos.*
- Experiencia en supervisión de personal.*

4. TAREAS RELEVANTES DEL PUESTO.

El Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial identifica como labores sustantivas y relevantes del puesto Jefe de Sección de Documentos Dudosos las siguientes:

- Asignar y realizar investigaciones sobre análisis de documentos dudosos.*
- Efectuar investigaciones sobre la materia con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos a problemas forenses.*
- Determinar las técnicas que deban utilizarse en las investigaciones.*
- Velar por la confiabilidad de los resultados de las pruebas practicadas en el laboratorio.*

- *Rendir, ampliar o aclarar dictámenes, revisar y firmar como perito oficial los del personal a su cargo.*
- *Asistir a juicios cuando sea requerido.*
- *Impartir charlas y cursos de adiestramiento.*

5. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

En el numeral 2 se identifican los libros que fueron objeto de consulta que definen los aspectos relevantes que implican los análisis de escritura y documentos dudosos para la investigación criminalística, específicamente en la prueba documental.

En los mismos se identifican las propiedades significativas del papel, el cual como evidencia cubre una gama tan amplia que no puede predecirse su relevancia en diferentes situaciones. El investigador y el perito deben comprender que existe un sinnúmero de evidencias susceptibles de aparecer en tales elementos, que no son fáciles de detectar sin un examen comprensivo.

Dentro de las propiedades significativas del papel se encuentran el espesor, longitud, ancho, color, tipo, marcas de agua, calcos, peso, bordes y esquinas, márgenes, distancia entre líneas, perforaciones, opacidad, resistencia a la grasa, fibra, planicidad, adornos.

El desarrollo de la cromatografía en papel permitieron importantes adelantos en el campo de la química y, entre muchos otros, en el

análisis de documentos, ya que eliminaron la necesidad de procesos analíticos complejos.

Con el avance de esta tecnología se vio la posibilidad de crear técnicas rápidas y económicas, superando un viejo inconveniente motivo de preocupación para peritos y administradores de justicia: la injuria sufrida por el documento en la peritación química.

Seguidamente es importante el estudio físico-químico de las diversas clases de tintas que existen, esto con el fin de coadyuvar en el peritaje de documentos falsos en el cual debe recurrirse a métodos ópticos y analíticos.

Entre las generalidades del tipo de tintas que se encuentran, entre otras:

- Tintas a base de componentes naturales.*
- Tintas a base de componentes sintéticos.*
- Tintas chinas.*
- Tintas corrientes.*
- Tintas para bolígrafos.*
- Tintas para cintas de máquinas de escribir.*
- Tintas de imprenta.*

6. MANUAL DE ESPECIALIDADES DE LA D.G.S.C.

Con el fin de lograr determinar la afinidad que existe entre las funciones que le competen realizar al ocupante del puesto en

estudio y la carrera académica de Biología; se presenta a continuación la definición de dicha especialidad, la cual se describe en el instrumento de cita.

BIOLOGÍA.

Definición:

Se caracteriza esta actividad para aquellos puestos que por su naturaleza se refieren al estudio y análisis de la estructura y ecología de los ecosistemas; a la actividad humana y su impacto sobre la flora y fauna; a la historia y ecología de las especies denominadas principales (árboles, mamíferos, aves, insectos, peces, crustáceos, etc.) con propósitos científicos y de utilización racional de esos recursos naturales.

Características:

La especialidad Biología se halla inmersa dentro del campo científico, ya que permite planear, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar los programas de protección de los ecosistemas, en los cuales se da una interrelación entre el medio ambiente y los seres vivos. Esto permite cuantificar las características históricas de los ecosistemas, así como el número de especies que coexisten en los mismos.

La investigación científica y el uso de la tecnología constituyen medios para el desarrollo de los recursos naturales terrestres y

acuáticos en las zonas definidas para la caza y la pesca, controlando la población y número de especies, evitando con ello la sobrepoblación o la extinción de las mismas.

Como parte de los controles que se deben llevar se menciona un adecuado registro de datos relativos al medio ambiente, migración, crecimiento, alimentación, enemigos naturales y lugares de apareamiento por especie, lo cual permite observar el comportamiento de cada especie y su desarrollo.

7. Programa Académico de la Carrera de Biología. (U.N.A.)

Bachillerato en Biología Cursos Comunes.

I NIVEL.

I TRIMESTRE.

- *Fundamentos de Química*
- *Introducción Informática*
- *Estudios Generales*
- *Estudios Generales*

II TRIMESTRE.

- *Matemática Básica I*
- *Inglés I*
- *Bioorgánica*
- *Princ. de Edafología y Geol.*

III TRIMESTRE.

- *Matemática II*
- *Física para Biólogos*
- *Principios de Biología*

II NIVEL

I TRIMESTRE.

- *Inglés II*
- *Zoología Gral. I*
- *Elem. Bioquímica*

II TRIMESTRE.

- *Botánica General*
- *Zoología General II*
- *Diseño Experim. y Muestreo*
- *Estudios Generales*

III TRIMESTRE.

- *Principios de Genética y Evol.*
- *Comunicac. Oral y Escrita*
- *Fundamentos de Microbiología*
- *Estudios Generales*

III NIVEL

I TRIMESTRE

- *Anatomía y Fisiología Veg.*
- *Microbiología Aplicada*

- *Ecología General*
- *Legislación Ambiental*
- *Admin. y Desemp. Gerenc.*

II TRIMESTRE

- *Economía de los Rec. Nat.*
- *Química del Ambiente*
- *Anat. Fisiología Animal*
- *Evaluación de Proyectos Prod.*
- *Elementos de Sociología Amb.*

8. ÉNFASIS DE LA CARRERA BIOLOGÍA.

La Facultad de Ciencias Económicas Exactas y Naturales, Escuela de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional, indica dentro de sus programas la definición de algunos de los énfasis que ostenta la Carrera de Biología:

Biología con Énfasis en Manejo de Recursos Naturales:

El potencial de los países tropicales en la actualidad, es ignorado y subexplotado en gran medida. Costa Rica por sus características y posición geográfica, posee una gran diversidad biológica, la que ha sido poco estudiada a pesar de que su deterioro es cada vez mayor.

Los países que componen la subregión centroamericana carecen de suficiente personal científico y técnico para estudiar y resolver los urgentes problemas ambientales que afectan el área, por lo que se

requiere formar profesionales capaces de participar en planes y programas de explotación racional de los recursos naturales para mantener y preservar áreas silvestres valiosas.

La Biología Tropical es la ciencia que se encarga del estudio de los ecosistemas tropicales, su dinámica, su fauna, su flora, su conservación y manejo.

El Biólogo tropical es un científico conocedor de la flora y la fauna tropicales, de sus relaciones ecológicas, filogenéticas y evolutivas.

La Biología Tropical trata de:

- Comprender los procesos ecológicos, el funcionamiento e interrelación de los ecosistemas naturales tropicales.*
- Identificar y analizar los factores económicos, sociales y ecológicos que intervienen en el proceso de modificación de la biosfera.*
- Promover la conservación de los procesos ecológicos esenciales en el trópico y el mantenimiento de su diversidad genética.*
- Utilizar adecuadamente el potencial de los recursos tropicales, permitiendo el aprovechamiento de su diversidad genética.*

Biología con Énfasis en Concentración en Biotecnología:

La Biotecnología comprende una serie de herramientas derivadas de la investigación en biología celular y molecular que pueden ser

aplicadas en cualquier industria que involucre microorganismos así como células de animales y vegetales.

Las principales técnicas que emplea son el ADN recombinante, híbridomas, fusión de protoplastos, fermentación y escalamiento de procesos, tecnología de enseñanza, elementos o sustancias bioquímicas y cultivo de células y tejidos vegetales y animales.

La Biotecnología permite lograr bienes mediante la utilización de microorganismos y células de vegetales y animales, ya sea de parte de ellos o de sus productos especializados con el empleo de técnicas, tecnologías y procesos propios de las disciplinas científicas que contribuyan a su práctica.

El profesional en Biotecnología conoce los procesos bioquímicos fundamentales de los seres vivos, su fisiología, funcionamiento e interrelación.

Reconoce técnicas biotecnológicas adecuadas para proteger el ambiente.

Utiliza la biotecnología para caracterizar y conservar la biodiversidad genética, mejorar los procesos productivos y proteger el ambiente.

9. OBJETIVOS GENERALES DE LA CARRERA.

Según el programa de la carrera de Biología de la Universidad Nacional, el estudiante al concluir la carrera, estará en condiciones de:

- *Diagnosticar los componentes biológicos y socioeconómicos de los problemas que se derivan del uso de un recurso natural dado.*
- *Plantear opciones de solución a dichos problemas con una actitud crítica, ética y analítica en relación con los seres vivos y el ambiente.*
- *Utilizar el pensamiento científico, el razonamiento lógico, la capacidad creativa y normas de ética profesional en el desempeño de su profesión.*
- *Aplicar resultados de investigación, de actividades docentes, de extensión y producción, para diagnosticar de manera integral los componentes del entorno y las interrelaciones que ocurren en la naturaleza para ayudar a concienciar a diferentes grupos sociales del país.*
- *Ubicar su quehacer profesional en el contexto socioeconómico del país, para responder adecuadamente a las demandas de la sociedad.*

- *Aplicar los conocimientos en ciencias básicas , aplicadas y biológicas, en aras de proponer el uso adecuado de los recursos naturales para satisfacer las necesidades humanas con el mínimo deterioro del medio.*

10. ENTREVISTAS.

Se procedió a entrevistar al Msc. Marvin Salas Zúñiga. (Jefe del Departamento de Laboratorio de Ciencias Forenses), para valorar su criterio al respecto, el mismo indica lo siguiente:

La consulta del Consejo de Personal para que se valore la atinencia del requisito alternativo de Licenciado en Biología para el puesto de Jefe de Sección de Documentos Dudosos, es totalmente atendible, en el tanto que existen carreras académicas que son afines con las ciencias básicas.

A la persona encargada de efectuar los análisis de escritura y documentos dudosos, le corresponde la realización de análisis de tintas, aplicación de técnicas cromatográficas tales como cromatografía en capa fina y cromatografía líquida. Es importante la realización de análisis o medidas de elementos químicos a través de métodos instrumentales y química húmeda (reactivos de color).

Además deberá realizar diversos análisis químicos para determinar la composición química del papel y así diferenciar los distintos tipos que existen.

Asimismo, le corresponde examinar el documento desde el punto de vista de la autenticidad (escritura, manufactura, etc), por ende, se requiere en muchos de los casos el análisis de tintas mediante exámenes químicos para lograr determinar los diferentes tipos de impresión.

El dominar estas técnicas le facilita el asesorar a sus subalternos en las áreas que ellos no dominan o necesitan aprender.

Esta gama de análisis le facilitan al experto en documentos dudosos para brindar su dictamen o recomendación al respecto. Por consiguiente es relevante que profesionales en áreas como la química o física, sean formados internamente en la institución, con el fin de lograr obtener la capacidad para realizar las diversas pericias en el área del análisis de escritura y los documentos dudosos.

La coadyuva que puede brindar el profesional en química para la realización de diversos análisis en materia de documentos dudosos es bastante importante, principalmente porque dentro de su plan de estudio tiene que llevar materias como la física o la matemática.

Entre tanto, el profesional en Física domina los conceptos del método científico y los conceptos de frecuencia de error e incertidumbre a través de los diferentes análisis químico instrumental que le corresponde realizar.

Por último, hay que identificar que la persona graduada en la carrera de Biología tiene una formación relativamente básica en áreas tan fundamentales para lograr efectuar análisis de tintas y documentos dudosos, tales como la química o la física.

Asimismo su ámbito de acción se enfoca específicamente en el estudio de los seres vivos (botánica, genética, ecosistemas, etc.).

Por consiguiente, la persona que ostenta una formación académica en dicha área, carece de capacidad para efectuar los diversos análisis y técnicas que se requieren para presentar peritajes en materia de escritura y documentos dudosos.

11. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

11.1 El biólogo es un profesional que estudia los seres vivos, especialmente en su ambiente natural y aplica estos conocimientos tanto a la conservación del mundo viviente como a su utilización por el ser humano.

11.2. Sus estudios deberá realizarlos con rigurosidad científica y con base en los principios de la Física y la Química, utilizando las Matemáticas y la interpretación Estadística para el análisis cuantitativo de las relaciones.

11.3. El biólogo estudia a los seres vivos sobre todo en cuatro aspectos fundamentales:

- *Cómo son: morfología, anatomía, histología, biología celular, etc.*
- *Cómo funcionan: fisiología, biología molecular, comportamiento, etc.*
- *Cómo están emparentados: genética, evolución, taxonomía, etc.*
- *Cómo se relacionan con el ambiente: ecología, comportamiento, etc.*

11.4. El biólogo moderno hace además hincapié en las relaciones entre los seres vivos y el hombre. Estudia los seres vivos como recurso para el bienestar humano, a la vez que analiza las consecuencias que tiene el desarrollo de la civilización humana para el futuro de los seres vivos y especialmente de la vida silvestre.

11.5. Dada la variedad y la amplitud de su objeto de estudio, este profesional debe integrar elementos de muchas otras disciplinas o ciencias: Geografía, Geología, Oceanografía, Climatología, para la descripción del ambiente, Sociología, Didáctica, Economía e Ingeniería en el estudio de las interrelaciones humano-seres vivos y en la aplicación de sus conocimientos.

12. CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS.

12.1. El perfil y naturaleza de las funciones que le corresponde realizar al puesto de estudio, indican que los requisitos que más se adaptan a sus características son los siguientes:

- *Licenciatura en las carreras de Química o Física.*
- *Incorporado al Colegio respectivo, cuando exista esta entidad para el correspondiente ejercicio profesional.*
- *Haber aprobado cursos específicos de la materia.*
- *Amplia experiencia en labores propias del cargo.*
- *Experiencia en supervisión de personal.*

12.2 Se sugiere actualizar los requisitos de la clase una vez que el cargo estuviera vacante o cuando el titular cumpliera una condición académica atinente.

Se acordó: *Acoger el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.*

ARTICULO III

Se entra a conocer el informe CV-225-2002 de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos, sobre el estudio de la nueva clases "Técnico en Multimedia" a crearse para el proyecto denominado "Campus Virtual para la Escuela Judicial.

I.- Origen del Estudio.

La presente gestión de estudio tuvo su origen en la petición verbal del Jefe del Departamento de Personal, como parte de los análisis correspondientes en la toma de decisiones para la elaboración del proyecto de presupuesto del siguiente ejercicio económico.

II.- Antecedentes.

2.1 Informe del Departamento de Planificación No. 035-PLA-2002, sobre las plazas nuevas a crear para el 2003.

Dentro de las recomendaciones de este informe se señala la creación en forma ordinaria de una plaza, para dedicarla a las labores de creación de las páginas Web del proyecto "Aula Virtual" de la Escuela Judicial. De igual forma, se recomienda que el tipo de puesto sea definido por parte del Departamento de Personal con apoyo del Departamento de Tecnología de la Información.

III.- Metodología.

Debido al plazo concedido para la realización del presente informe, se recurrió a la siguiente metodología:

- 1. Análisis de antecedentes: estudio No. 035-PLA-2002 del Departamento de Planificación.*
- 2. Realización de entrevistas a las siguientes personas:*
 - Sr. Frank Alvarado Céspedes, Jefe de la Unidad de Audiovisuales de la Escuela Judicial*
 - Lic. Marco Barboza Roldán, Jefe de Soporte Técnico del Departamento de Tecnología de la Información.*
 - Lic. Orlando Castrillo Vargas, Jefe de la Sección de Telemática del Departamento de Tecnología de la Información.*

- *Lic. Anthony Trigueros Piedra, Director de Arte, Compañía Bioland Centroamericana S. A.*

3. Exploración del mercado laboral: se consultó respecto al puesto en la Universidad Estatal a Distancia, Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Nacional de Seguros y Radiográfica Costarricense.

IV.- Análisis de la Información.

4.1 El proyecto sobre capacitación a través de la red informática interna o externa, pretende ampliar las posibilidades de la Escuela Judicial al aprovechar los recursos informáticos para permitir la formación a distancia, lo cual permite facilidades a docentes y alumnos al no estar sujetos a desplazamientos, a coincidencias temporales y a reunirse en lugares fijos previamente definidos.

Entre las múltiples opciones que debe ofrecer esta forma de capacitación están los siguientes: materiales didácticos en soporte multimedia, videoconferencias interactivas, correo electrónico, conversaciones en línea (Chats), biblioteca digital, áreas de disco compartido (lugar para dejar o recoger trabajos), sistemas de autoevaluación, posibilidad de realizar exámenes virtuales, sistemas de seguimiento, aplicaciones de trabajo cooperativo, sistemas de ayuda y otros. (¹)

¹ Extractado del documento inédito “Términos de Referencia Escuela Judicial Virtual”, por Albert de Anta Vinyals, marzo 2001, San José, Costa Rica.

4.2 De acuerdo con el informe del Departamento de Planificación, a este puesto le corresponderá atender la demanda de servicios que se presenten con la entrada en funcionamiento del proyecto denominado "Campus Virtual para la Escuela Judicial", a fin de desarrollar capacitación haciendo uso de los diversos medios tecnológicos existentes. Específicamente deberá diseñar y desarrollar páginas de capacitación según la información y material existente.

4.3 En el informe de cita se menciona que el cargo tendrá como principales labores las siguientes:

- *Diseño de páginas web.*
- *Desarrollo de las páginas web creadas.*
- *Mantenimiento de las páginas web existentes.*
- *Diseño de animaciones en 2 ó 3 dimensiones.*

Cabe resaltar que en el encabezado del estudio se identifica la plaza como "Técnico en Multimedia"; no obstante, a lo largo del cuerpo del informe se omite señalar este título y se insiste en caracterizar el cargo como profesional.

4.4 *En lo administrativo este puesto estará adscrito al Director de la Escuela Judicial y en lo técnico-profesional, deberá acatar las*

disposiciones que se emitan en el Departamento de Tecnología de la Información, a través de su jefatura, esto para que su accionar se de conforme a las políticas institucionales que rigen la materia.

4.5 *Otros aspectos de interés sobre los que se hace mención en este informe, es que entre los requisitos indispensables del puesto deben estar el tener amplios conocimientos en programas informáticos, en capacitación virtual y en educación en línea.*

4.6 *De acuerdo con las entrevistas, en tanto el Jefe de la Sección de Telemática destaca la importancia de que el ocupante de este nuevo puesto posea el grado de licenciatura en informática, el Jefe de Soporte Técnico menciona que este aspecto no es determinante, ya que lo relevante será por el contrario la experiencia en el diseño y desarrollo.*

Por su parte, la entrevista con el señor Frank Alvarado, Jefe de la Unidad de Audiovisuales de la Escuela Judicial, permitió establecer que el perfil para este puesto trasciende el de un diseñador de páginas Web, ya que también debe desarrollarlas, lo cual en su criterio exige mayor creatividad y conocimiento de diversas herramientas. (²)

4.7 *En el mercado laboral los encargados de diseñar y brindarle mantenimiento a las páginas web de las instituciones, se les*

² El resumen de las entrevistas puede observarse en el anexo 01.

denomina "Web Master" y se encuentran clasificados a nivel de Profesional. Específicamente en el INS se clasifica como Analista Programador 2 con requisito de Bachiller Universitario y en Radiográfica Costarricense como Profesional 1, también con el grado de bachiller.

En la Universidad Estatal a Distancia existen los puestos de "Web Master" y "Encargado de Microcampos" clasificados como Profesional 2, con dos requisitos primordiales que son el de Ingeniero en Sistemas con grado mínimo de Bachiller y conocimientos sobre educación a distancia. Cabe resaltar que el "Encargado de Microcampos" es el puesto con mayor similitud al que se pretende crear en la Escuela Judicial, ya que entre sus funciones se encuentra diseñar, desarrollar y administrar portales en la red, que le permitan al profesor impartir capacitación e interactuar con los estudiantes. ⁽³⁾

4.8 Con la finalidad de evaluar la posibilidad de ampliar la oferta de profesionales para este cargo, se consultó la página web de la Universidad de Costa Rica para revisar el plan de estudios de la carrera Ciencias de la Comunicación Colectiva, con énfasis en producción audiovisual. El plan de estudios a nivel de bachillerato incluye únicamente tres cursos relacionados, pero desatiende la

³ Los resultados de la encuesta pueden observarse en el anexo 02.

formación en el área informática; los cursos indicados son los siguientes: Animación y realidad virtual, Multimedia y Edición gráfica.

Debido a que la Facultad de Bellas Artes de esta misma universidad, no posee una página activa en internet, se consultó vía telefónica sobre la carrera de Artes Plásticas con énfasis en Diseño Gráfico al señor Anthony Trigueros Piedra, Director de Diseño de la Compañía Bio Land Centroamericana S. A., al respecto indicó que algunos diseñadores gráficos se dedican a la actividad de elaborar páginas para la web; sin embargo, lo recomendable es que un diseñador elabore la página y un informático la traslade a la red. Señaló además que el fuerte de la carrera es el diseño, para lo cual se utilizan diferentes paquetes informáticos especializados, pero no la administración o desarrollo de sitios en la red.

V.- Conclusiones.

5.1 *El proyecto "Campus Virtual para la Escuela Judicial" es de interés para la Institución, por cuanto permitirá optimizar el uso de recursos y ampliar la cobertura de servicios, debido a que la capacitación presencial del recurso humano tiene un costo elevado, además de otros inconvenientes (Sesión de Corte Plena del 05-06-00, art. XXII). En consecuencia debe destinarse al proyecto el*

recurso humano idóneo, con la adecuada calificación de manera que se amplíe la garantía de éxito.

5.2 *De acuerdo con la investigación realizada el perfil que más se adecúa a las necesidades de este proyecto, es el de un “Web Master”, con orientación hacia la materia de educación a distancia.*

Las necesidades del proyecto hacen que se trascienda el diseño de páginas o sitios en la Web para su desarrollo, inclusive, de acuerdo con los entrevistados, existen diferencias importantes con el desarrollo de un centro virtual de capacitación, el cual requiere de una plataforma tecnológica determinada, que hace prever la necesidad de un recurso humano capacitado a nivel profesional.

5.3 *Debido a la importancia y potencial del proyecto, la adscripción del cargo al Director de la Escuela Judicial, sus responsabilidades y la exigencia de coordinar en lo técnico-informático con el Departamento de Tecnología de la Información, hacen conveniente crear el cargo con un perfil profesional a nivel de licenciatura en informática.*

Elementos adicionales que refuerzan esta conclusión, se encuentran en que el cargo prácticamente desarrollará su ámbito de tareas en forma individual e independiente; además, esto será un elemento más de garantía para que se logre no solo el nivel o potencial pensado, sino uno superior como suele suceder cuando se trata de

tecnologías de la información, en que el auge y el avance son vertiginosos.

5.4 *Las principales tareas que deberá ejecutar este Profesional en Informática -Web Master-, son las siguientes:*

- *Diseñar, desarrollar, coordinar, poner en funcionamiento, controlar y brindarle mantenimiento al Campus Virtual de Capacitación de la Escuela Judicial -Aula Virtual- (poner a disposición materiales didácticos en soporte multimedia, videoconferencias interactivas, correo electrónico, conversaciones en línea, biblioteca digital, áreas de disco compartido, sistemas de autoevaluación, posibilidad de realizar exámenes virtuales, sistemas de seguimiento, aplicaciones de trabajo cooperativo, sistemas de ayuda y otros).*
- *Diseñar, desarrollar y brindarle mantenimiento a las páginas Web de la Escuela Judicial*
- *Coordinar con especialistas de otras áreas (Especialista en Educación y en Medios Audiovisuales) la elaboración de material didáctico en los formatos que la tecnología al alcance lo permita.*
- *Realizar el diseño de animaciones en dos o tres dimensiones.*
- *Transformar a formato digital los recursos didácticos disponibles y ponerlos a disposición en la red.*

5.5 *Los conocimientos adicionales a la formación académica que debe tener el ocupante de este cargo, son los siguientes:*

- *Lenguaje HTML*
- *Plataforma informática en que se decida desarrollar el centro virtual de capacitación.*
- *Paquetes informáticos en uso para el diseño, aplicaciones y animación en la red.*
- *Paquetes informáticos para el diseño en dos y tres dimensiones.*
- *Es deseable la capacitación en educación a distancia.*

5.6 *Es importante la experiencia del ocupante del cargo en aspectos como:*

- *Desarrollo de páginas en redes internas y externas.*
- *Manejo de multimedios en redes.*

5.7 *Dentro de las características principales que debe reunir el candidato idóneo para este puesto, se encuentran las siguientes:*

- *Creatividad (característica primordial).*
- *Flexibilidad.*
- *Capacidad de adaptación al cambio.*
- *Proactividad.*
- *Capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios*

VI.- Recomendaciones.

6.1 *Conforme a las tareas, responsabilidades y adscripción de este cargo, se recomienda que la creación de un puestos, para el diseño, desarrollo y puesta en ejecución del "Campus Virtual de Capacitación de la Escuela Judicial", se clasifique como Profesional en Informática 2.*

Los costos asociados con la creación de este cargo son los siguientes:

Rubro	Costo
<i>Salario Base</i>	<i>¢3.487.200</i>
<i>Anuales (13 anuales en promedio)</i>	<i>623.220</i>
<i>Dedicación Exclusiva (65%)</i>	<i>2.266.680</i>
<i>REFJ (18%)</i>	<i>627.696</i>
Subtotal	7.004.796
<i>Cargas Sociales</i>	<i>2.118.951</i>
<i>Aguinaldo y Salario Escolar</i>	<i>1.157.192</i>
Costo Anual	¢10.280.939

Nota: *los costos se estimaron tomando en consideración incrementos del 6% para el primer y segundo semestre del 2003.*

6.2 *Para obtener un mejor provecho de este recurso profesional, la Sección de Reclutamiento y Selección previo al reclutamiento de oferentes, deberá actualizar los aspectos señalados en los acápite*

5.5 y 5.6. Asimismo, en el proceso de selección deberán considerarse las características personales mencionadas en el apartado 5.7.

Anexo 01: Resumen de las entrevistas.

1.1 Sr. Frank Alvarado Céspedes, Jefe Administrativo 1, Unidad de Producción de Audiovisuales, Escuela Judicial.

Los principales criterios emitidos por el señor Alvarado Céspedes, son los siguientes:

- *La plaza fue solicitada aproximadamente hace dos años para complementar el trabajo de la Unidad de Producción de Audiovisuales, de forma que los trabajos fueran trasladados a formato digital y así hacerlos accesibles a través de la red. También existen otras labores que absorben mucho tiempo, como la animación en 2 y 3 dimensiones, para lo cual se requiere la dedicación de una persona.*
- *En la actualidad se quiere destinar la plaza para hacerse cargo del proyecto "Campus Virtual de la Escuela Judicial"*
- *El título del puesto puede ser incorrecto, ya que se estableció pensando en las funciones originales; sin embargo, para manejar un sitio virtual se requiere un diseñador y desarrollador de aplicaciones en la Web.*

- *En su criterio más que un diseñador se requiere de un desarrollador, es decir una persona que con las herramientas informáticas programe las páginas.*
- *Es deseable que el ocupante del cargo tenga manejo de un software muy diverso: programas de la casa Macromedia, del lenguaje HTML, Media Cleaner, Edit, 3D Max, Adobe Photoshop y otros.*
- *Adicionalmente a los conocimientos citados en el punto anterior, es indispensable que tenga conocimientos y experiencia en el manejo de las plataformas que soportan los centros virtuales de capacitación. En la actualidad aún no se ha definido cuál será la plataforma a utilizar; sin embargo, algunas de las marcas de software en el mercado son: E Learning, Web City y Microsoft Net.*
- *El puesto requiere que su ocupante tenga habilidad para el trabajo en equipos interdisciplinarios, ya que deberá coordinar continuamente con el especialista en educación y con el de recursos audiovisuales.*
- *Una característica de interés para este puesto, es que el oferente se altamente creativo.*

1.2 Lic. Marco Barboza Roldán, Jefe de la Sección de Soporte Técnico, Departamento de Tecnología de la Información.

Según lo indicado por el señor Barboza Roldán, la plaza no necesariamente tiene que ser ocupada por un informático, debido a que según tiene conocimiento el proyecto consiste en desarrollar páginas pasivas y no activas (páginas dinámicas con buscadores sobre bases de datos). Relacionado con este aspecto destaca que según tiene entendido, una buena cantidad de diseñadores de páginas son profesionales de arquitectura y publicidad.

En el cargo es relevante la experiencia y el que la persona debe ser muy creativa; comúnmente en los anuncios clasificados de los periódicos se le denomina a este puesto como "Diseñador del Web".

1.3 Lic. Orlando Castrillo Vargas, Jefe Sección de Telemática, Departamento de Tecnología de la Información.

En criterio de este funcionario el servidor que ocupe la plaza de encargado del proyecto "Campus Virtual de la Escuela Judicial", deberá ser un profesional con grado de licenciatura en informática, por las siguientes razones:

- *Es un cargo de alto nivel al cual le corresponderá afrontar prácticamente solo el proyecto, por ello debe tener una adecuada experiencia y capacitación.*

- *Caso contrario existiría el riesgo de que el proyecto logre alcanzar el nivel hasta donde la capacitación de la persona lo permita.*

El perfil del cargo debe incluir características como flexibilidad y adaptabilidad al cambio, toda vez que el proyecto tiene un potencial elevado y por ello exigirá adecuarse a condiciones cambiantes; también la persona debe ser proactiva, en el sentido de buscar continuamente como hacer mejor las cosas.

El ocupante de este puesto se encargará del desarrollo de la parte informática de la capacitación a distancia, pero también deberá preparar materiales didácticos para poner a disposición de los estudiantes en la red, inclusive en formatos accesibles para quienes no tengan acceso a Internet.

El puesto dentro del campo informático responsable de este tipo de tareas, es el que se denomina Web Master; no obstante, en su criterio el responsable del aula virtual debe asumir una actitud menos expectante y más activa.

Anexo 02: Encuesta Salarial.

Institución	Clase Ancha	Clase Angosta	Principales Requisitos	Salario Base	Otros Sobresueldos
Radiográfica Costarricense	Profesional 1	Web Master	Mínimo Bachiller en Informática, conocimientos de programación en lenguaje	¢202.017	20% dedicación exclusiva, 20% Plus por jornada de 48 horas, Carrera Profesional 10

			Java, Active Server Pages, herramientas de diseño gráfico. Experiencia en software para la administración y mantenimiento de los sitios en red.		puntos a ¢893 c/u y antigüedad.
Universidad Estatal a Distancia	Profesional 2	Encargado de Microcampos, Web Master (Para esta institución los cargos señalados son estratégicos)	Mínimo Bachiller en Informática y sensibilización en materia sobre educación a distancia.	¢176.000	30% dedicación exclusiva, 20% Plus por cargo de autoridad (técnicos a cargo), sobresueldo por inopia o personal calificado un 25%, anualidad un 5%
Instituto Nacional de Seguros	Analista Programador 2	Web Master	Bachiller universitario en informática	¢223.486	20% dedicación exclusiva, 25% de Plus informático, reconocimiento de estudios: bachillerato ¢8.000, Lic. ¢11.000, Maestría ¢13.000, Antigüedad escalonada de un 6.8% a un 3%

Se acordó: Aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.

ARTICULO IV

El Licenciado Francisco Arroyo pone en conocimiento de este Consejo la información recibida en relación con la XVIII Jornadas Iberoamericanas y XI Jornadas Uruguayas de Derecho Procesal, que se desarrollarán entre el 16 y el 18 de octubre del año en curso en la ciudad de Montevideo, Uruguay.

Se acordó: *Que el Departamento de Personal ponga en conocimiento de los empleados judiciales la información respectiva, coordinando previamente con el Magistrado Guillermo Rivas Loáiciga quien tiene detalles adicionales acerca de esta convocatoria.*

ARTICULO V

La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos en informe O.CV-240-2002 indica:

Dentro de las recomendaciones del Estudio de Clases Anchas de los puestos del Sector Administrativo, aprobado por el Consejo Superior en la sesión celebrada el 19 de abril del 2000, artículo LXXI, se estableció que la reasignación a la clase Profesional en Informática 3, del puesto 033615 ocupado en propiedad por el señor Erick Lewis Hernández, de la Unidad de Delitos Informáticos del Departamento de Investigaciones Criminales, quedaría sujeto al cumplimiento de requisitos.

El pasado 24 de mayo este servidor aportó copia de la certificación emitida por la Universidad Nacional, en la cual se le acredita como Licenciado en Informática con énfasis en Sistemas de Información. En virtud de lo expuesto, y para los fines que corresponda, la aprobación respectiva de la reasignación regiría a partir de la fecha de presentación de los documentos.

Se acordó: *Aprobar el informe de la Sección de Clasificación y Valoración de Puestos en todos sus extremos y comunicarlo así a las Secciones de Salarios y Clasificación y Valoración de Puestos.*

ARTICULO VI

Se conoce el informe CV-213-2002 sobre la definición de los perfiles de los puestos para la creación de la Secretaría Técnica de Género.

1. GESTION

El presente informe es en atención al oficio 506-PLA-2002 del Departamento de Planificación, solicitando se defina la clasificación de los puestos, para la creación de la Secretaría Técnica de Género.

2. ANTECEDENTES

"La creación de la Secretaría Técnica de la Comisión de Género de la Corte Suprema de Justicia, nace de la obligación contractual que asumió este Poder de la República con el Banco Interamericano de Desarrollo, ante la ejecución de la segunda etapa del programa de

administración de justicia, el cual se financiará a través de fondos procedentes de esta entidad financiera internacional."

En las siguientes sesiones de Corte Plena se acordó la integración de la Comisión de Género: 02 de abril de 2001 art.XII, 07 de mayo 2001 art.xxv, 21 de mayo de 2001 art.III y art. VIIL, 04 de junio de 2001 art.III, 17 de setiembre 2001 art. XX. La misma quedó integrada de la siguiente manera: Un representante de CONAMAJ, un representante de la Comisión de la Jurisdicción de Familia y Violencia Doméstica y Penal Juvenil, el Mag. Bernardo van der Laat Echeverría, Mag. Ana Virginia Calzada Miranda, Mag. Anabelle León Feoli, Mag. Zarela Villanueva Monge, Mag. José Manuel Arroyo Gutiérrez.

3. JUSTIFICACION

Documento del Banco Interamericano de Desarrollo, denominado "Segunda Etapa del Programa de Administración de Justicia", Ley de Promoción de la igualdad Social de la Mujer, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y la página del programa CORTE/BID, ubicada en Intranet judicial, en su módulo de capacitación " Nuevas perspectivas del análisis jurisprudencial".

Asimismo, en el documento elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo, para la segunda etapa del Programa de

Administración de Justicia, en lo que respecta a la ejecución de los proyectos, en el punto 3.9 indica:

"3.9 Para la incorporación transversal del enfoque de género como eje sustantivo del Programa, se creará la Secretaría Técnica de la Comisión de Género de la CSJ, a fin de que efectúe las labores de supervisión, monitoreo y evaluación de las actividades de no discriminación y género contenidas en los diversos componentes de los proyectos en que está organizado cada Proyecto. Para facilitar las labores mencionadas, en los archivos técnicos se encuentra el Cuadro de Costos y Actividades de Género incluidos en cada proyecto del Programa. Esta Secretaría estará integrada por funcionarios del PJ y contará con un Secretario General y Asistente Administrativo. La creación de esta Secretaría será condición previa al primer desembolso.". (el subrayado no corresponde al original).

4. MARCO LEGAL

Respecto a la normativa que regula la igualdad entre hombres y mujeres, donde se garantiza la igualdad de oportunidades y derechos tenemos:

4.1 Constitución Política de la República de Costa Rica.

9.3 Declaración Universal de Derechos Humanos.

9.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1984).

9.5 *Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.*

5. ESTRUCTURA FUNCIONAL

5.1 MISIÓN

De acuerdo a la información suministrada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) la misión de la Secretaría Técnica de Género básicamente es: Coadyuvar a la consecución de la tarea de transversar el enfoque de género en el accionar de las instituciones mediante la promoción, orientación, fortalecimiento y control de los procesos de cambio de la cultura institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades y derechos.

5.2 OBJETIVOS

5.2.1 Impulsar un proceso de incorporación de las perspectivas de género en la planificación institucional y en los procesos administrativos internos en aras de una mejor condición laboral para los (las) funcionarios (ras).

5.2.2 Coordinar, incorporar, apoyar y fiscalizar los compromisos de la institución en consecuencia con el documento elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo.

5.2.3 Recibir consultas sobre situaciones de discriminación que enfrentan las/los funcionarios por razones de género y canalizarlas

hacia las instancias competentes, para su evacuación o resolución según sea el caso.

5.3 FUNCIONES

De acuerdo a las investigaciones realizadas en otras instituciones, como el Ministerio de Trabajo, Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Mujeres, Ministerio de Trabajo, entre otras, las funciones sustanciales que debe realizar la Secretaría Técnica de Género son:

5.3.1 Coordinar conjuntamente con la Comisión designada para identificar las áreas y acciones de carácter estratégico de la institución, con el fin de impulsar la plataforma de igualdad de oportunidades y equidad de género para los usuarios de los servicios de la Institución.

5.3.2 Establecer alianzas estratégicas con instancias claves de la institución fomentando valores y prácticas institucionales de equidad entre los géneros.

5.3.3 Impulsar procesos de asesoría y capacitación sobre la aplicación práctica de la visión de género en la planificación estratégica de los procesos administrativos internos.

5.3.4 Coordinar con el Instituto Nacional de las Mujeres la promoción y aplicación de políticas públicas para la equidad de género.

5.3.5 Impulsar y asesorar el proceso de formulación del Plan de Acción Estratégico, dirigido a transformar la cultura organizacional, hacia una prestación de servicios y relaciones laborales con equidad.

5.3.6 Promover, apoyar y canalizar iniciativas propias e institucionales con organismos nacionales e internacionales.

5.3.7 Impulsar procesos de formación del recurso humano institucional que permita generar las herramientas teóricas y metodológicas para la aplicación del enfoque de género en su quehacer diario.

5.3.8 La elaboración de informes sobre los avances en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género obtenidos.

6. POBLACIÓN META

De acuerdo con lo establecido por el INAMU (Instituto Nacional de las Mujeres) y las entrevistas realizadas en Instituciones Gubernamentales que han incorporado en su estructura la oficina de Género, se define como población meta de esta oficina a los usuarios internos y externos de la Institución, que directa e indirectamente estarán involucrados, en el proceso de cambio institucional, en lo que respecta a la transversalización de género.

7. UBICACIÓN JERARQUICA

El Departamento de Planificación en su oficio 506-PLA-2002, recomienda que la Secretaría Técnica de Género se ubique en una posición de alta jerarquía, que la faculte para incidir en la toma de decisiones en cuanto a la planificación institucional como en la definición de mecanismos internos de igualdad de oportunidades.

La ubicación adecuada es un factor decisivo para la coordinación eficiente con las dependencias institucionales y para la asignación de recursos necesarios para cumplir a cabalidad sus funciones.

En consultas realizadas a diferentes instituciones que han incorporado dentro de su estructura una oficina de asuntos de género se determinó que se encuentran adscritas a direcciones administrativas o niveles jerárquicos superiores, como es el caso del Ministerio de Trabajo, donde la oficina de "Unidad de Equidad de Género", está adscrita a la dependencia del Viceministro, igual caso sucede con el Ministerio de Agricultura y Ganadería, donde la oficina de "Género y Desarrollo" esta adscrita a la oficina del Viceministro.

8. ANÁLISIS

Con lo expuesto anteriormente y luego de analizar la información suministrada en otras instituciones y tomando en cuenta que la creación de la oficina Técnica de Género es requisito para que se

lleven a cabo los desembolsos correspondientes para la ejecución de la segunda etapa del programa de administración de Justicia del préstamo concedido por el B.I.D. Se recomienda lo siguiente: que este conformada por una / uno Secretaria (o) Ejecutiva (o), según lo establecido en el manual descriptivo de Clases, categoría 961, que corresponde a un salario base de (377.800 colones) y un Profesional 1, que corresponde a la categoría 0572, con un salario base de (222.200 colones).

Que de acuerdo a la recomendación del Departamento de Planificación y tomando como referencia las instituciones que han incorporado una oficina de Género en su estructura, se sugiere que la misma debe estar adscrita al Consejo Superior, por ser un nivel jerárquico superior que le va a garantizar un mayor apoyo y proyección en su función de transversalización de género en la institución. Además le va a facilitar las negociaciones con organismos nacionales e internacionales para la asignación de recursos necesarios para cumplir a cabalidad sus funciones.

Las entrevistas realizadas, nos reflejan que la persona que se nombre para el cumplimiento de esta función debe tener una personalidad negociadora y además debe conocer la cultura organizacional. Un aspecto que se debe valorar y en el que coinciden las personas entrevistadas, es la importancia de que la

persona que se nombre debe tener un amplio conocimiento de la razón de ser de la institución, para este efecto se recomienda que sea un / una profesional en alguna de las siguientes disciplinas: Derecho, Sociología, Antropología, Psicología, Ciencias Políticas o afín.

Asimismo, el personal de apoyo que estará adscrito a la Secretaría Técnica de Género, debe ser un profesional con grado universitario (Bachiller), ya que dentro de sus funciones debe llevar controles, establecer formas de trabajo de la oficina, rendir informes, entre otras funciones, además debe tener conocimiento formal respecto a la temática de Género y preferiblemente con conocimiento del idioma Inglés, por lo que se recomienda que sea un profesional 1, dentro de la categoría 572.

9. RECOMENDACIÓN

9.1 Crear la Clase Secretaría Técnica de Género, cuya especificación se incluye en el anexo.

9.2 Se recomienda que los puestos para dicha secretaría, considerando la naturaleza de su razón de ser, sean los siguientes:

9.2.1 Secretaria (o) a nivel Ejecutivo

9.3.1 Profesional 1

9.3 De acuerdo a la naturaleza de la Secretaría Técnica de Género y por ser parte de sus funciones fundamentales, el dirigir,

controlar y evaluar los proyectos de la Comisión de Género, así como, el cumplimiento de las políticas institucionales, su ubicación dentro del Manual Descriptivo de Puesto de la Institución corresponde a una (o) Secretaria (o) Ejecutiva (o) dentro de la categoría 961.

9.4 Respecto al personal de apoyo que estará asignada (do) a la Secretaria Técnica y por las labores que realizará de ejecución de labores técnicas, diseñar, modificar y evaluar instrumentos de análisis que sirvan para el funcionamiento de la oficina se ajusta al perfil del Profesional 1, en la categoría 572 dentro del Manual de Puestos.

9.5 Conforme lo estipulado en el punto número 7 del presente informe, se recomienda que la Secretaría Técnica de Género este adscrita al Consejo Superior.

9.6 De aprobarse la anterior propuesta el costo estimado sería el siguiente:

CLASE PROPUESTA	CATEGORIA	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
SECRETARIA TÉCNICA DE GÈNERO	961	¢ 1.177.121,82	¢14.125.461,84

CLASE PROPUESTA	CATEGORIA	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
PROFESIONAL 1	572	474.284.32	5.691.411.84

Cabe mencionar, que dentro del convenio establecido con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) no se aclara si la creación de la Secretaría Técnica es de carácter transitorio o permanente, pero considerando la legislación que al respecto existe, así como los convenios internacionales de esa naturaleza a los cuales esta adscrita Costa Rica y considerando las labores que esta Secretaría debe realizar, así como la obligación del Estado por garantizar la igualdad de participación y la eliminación de prácticas discriminatorias respecto al género, esta oficina debe asumir un carácter permanente.

Por lo tanto y como lo indica la Licda. Marta Asch Corrales, Jefa de Departamento de Planificación, en oficio 506-PLA-2002 se debe tomar las previsiones presupuestarias respectivas, en virtud de que el funcionamiento de esta oficina deberá financiarse con presupuesto ordinario de la Institución.

Por la naturaleza de las funciones que le corresponderán a las personas que se nombren en la Secretaría Técnica de Género, estos

deben obedecer a la propuesta que dé la Comisión creada para este fin, por ser una función relevante a nivel institucional.

SECRETARIA TÉCNICA DE GENERO

NATURALEZA DEL TRABAJO

Dirige, coordina, da seguimiento y evalúa las labores administrativas y técnicas para el mejoramiento de la Administración de Justicia, que constituyen la política institucional. Su trabajo tiene como objetivo controlar que las acciones institucionales afecten de manera equitativa a los y las usuarios (as) de la institución.

TAREAS TIPICAS

Ejecutar los acuerdos de la Comisión, así como las políticas institucionales, orientados a mejorar la administración de justicia, en el que se incluye la institucionalización de aspectos relacionados con el género, orientadas al desarrollo de las potenciales humanas de las mujeres y eliminar cualquier posible práctica de desigualdad o discriminación, tanto en el servicio externo como en la organización interna.

Coordinar, organizar, dirigir y controlar el trabajo del personal administrativo a su cargo y en estrecha relación con la Comisión Técnica de Género y la Unidad Ejecutora del Proyecto Corte/BID.

Convocar y asistir a las sesiones, preparar las agendas y revisar las actas respectivas, de la Comisión creada para ese fin, si así lo estima la Comisión.

Dar seguimiento permanente al cumplimiento de los acuerdos e informar sobre los avances de los mismos a la comisión.

Coordinar y ejecutar evaluaciones y revisiones a los proyectos y actividades a cargo de la comisión y solventar los inconvenientes presentados.

Promover y redactar programas de trabajo, presupuestos, proyectos, informes y otros documentos a solicitud de sus superiores.

Coordinar la ejecución de programas, proyectos, planificación e integración en el proceso de transversalización de género en la Institución.

Identificar recursos que permitan brindar asistencia técnica a instituciones del sector por medio de la Comisión.

Preparar informes detallados sobre el logro de los objetivos del plan de trabajo para las instituciones con que se tienen convenios.

Publicar y difundir oportunamente los documentos que determinen sus superiores.

Captar sugerencias, información y proyectos de interés para el sector y presentar propuestas a la Comisión, previo análisis de los mismos.

Asesorar a los miembros de la Comisión en la materia de su especialidad.

Mantener comunicación permanente con sus superiores sobre el trabajo a desarrollar.

Ejecutar las labores administrativas que se deriven del funcionamiento de la Comisión.

Realizar otras labores encomendadas por sus superiores y aquellas que se deriven del cumplimiento de su razón de ser.

RESPONSABILIDADES Y OTRAS CARACTERISTICAS

Trabaja con independencia, siguiendo instrucciones generales de la Comisión de Género la Unidad Ejecutora del convenio Corte/BID, considerando las normas que se dicten al efecto y los procedimientos administrativos, técnicos y legales. Supervisa a un número variable de servidores. En el desempeño de sus funciones debe trasladarse a diversos lugares del país. La labor es evaluada mediante el análisis de los informes que rinda y la apreciación de los resultados obtenidos, en el proceso de transversalización de Género, en la estructura organizacional.

Debe ser una persona con gran capacidad para negociar.

REQUISITOS

Licenciatura en una carrera que le faculte para ejercer el puesto.

Debe tener una especialidad o amplio conocimiento demostrable en materia de Género.

Considerable experiencia en trabajo de Género.

Experiencia profesional en metodología y trabajos de investigación.

Experiencia en administración de proyectos, labores propias del puesto y manejo de personal.

Preferiblemente con conocimiento del idioma Inglés.

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Habilidad para aplicar los principios teóricos y prácticos de su profesión.

Amplio y sólido criterio y madurez profesional para hacer frente y resolver situaciones imprevistas.

Habilidad para expresarse en forma oral y escrita.

Debe ser buena negociadora y mantener excelentes relaciones interpersonales.

Poseer iniciativa y originalidad.

Habilidad para organizar y dirigir el trabajo del personal subalterno.

Debe ser conocedora de la cultura organizacional.

*. *. *

Manifiesta el Magistrado Solís que le preocupa la creación de esta oficina, y sobre todo en que la decisión de crearla formen parte de las condiciones para conceder el segundo crédito con el BID, dada la trascendencia de dicho empréstito y la obligación permanente que generará la creación de esta Oficina.

Se acordó:

- 1. Aprobar el informe del Departamento de Personal en todos sus extremos.*
- 2. Señalar a la Presidencia de la Corte y al Consejo Superior la preocupación de esta instancia por el alto costo que representa mantener esta Secretaría Técnica, y que indudablemente se convierte en un órgano de carácter permanente para el presupuesto, existiendo otras áreas que requieren mayor asignación presupuestaria y más apoyo operativo. Convendría valorar si mediante la capacitación en esta materia se pueden obtener buenos resultados sin necesidad de constituir una oficina específica.*

ARTICULO VII

El Departamento de Personal mediante informe OCV-200-2002 señala:

En atención a su correo electrónico del pasado 22 de abril, relacionado con el pago de riesgo para los Investigadores de la Inspección Judicial, con todo respeto me permito informarle que el Consejo Superior en la sesión celebrada el 03 de octubre de 1996,

artículo XXXIV, acordó lo siguiente:

*“Acoger el informe del Departamento de Personal y por lo tanto reconocer un 20% por riesgo policial a los Oficial de Investigación 3 en la Inspección Judicial **mientras se desempeñen en ese cargo...**” (El resaltado no corresponde al original)*

En razón de lo indicado y del estudio de los antecedentes se considera que, salvo mejor criterio, a estos puestos se les debe incrementar el sobresueldo de un 20 a un 40%, pues tal como lo indicó el Consejo Superior, debe seguirseles retribuyendo en tanto continúen desempeñando el cargo. Cabe señalar que este plus salarial además de compensar el factor riesgo, contempla la disponibilidad y la variación de jornada.

No obstante lo anterior, es pertinente estudiar la situación de estos puestos cuando queden vacantes, pues si bien para el desempeño del cargo todo parece indicar que se requiere experiencia policial, se tiene la impresión de que la incidencia de estos factores no es la misma que en la estructura de puestos policiales del Organismo de Investigación Judicial. En el mismo orden de ideas, debe considerarse que el otorgamiento original se generó a partir de la aplicación de un fallo de la Sala Constitucional, el cual señaló que para anular la declaratoria de un derecho subjetivo, se debían cumplir los procedimientos previstos por la Ley General de la Administración Pública y no simplemente eliminarlo.

...

Indica el Magistrado Román Solís que si bien es cierto los puestos de la clase Investigadores de la Inspección Judicial formaron parte de la clase Oficial de Investigación 3, en su criterio existen razones suficientes que difieren este tipo de cargos, no en su naturaleza básica, sino en los grados de riesgo, disponibilidad y variación de jornada.

Las condiciones de estos servidores son distintos a las de los investigadores del Organismo de Investigación Judicial. Adicionalmente el incremento en estos rubros se realizó directamente con la Comisión Negociadora de carácter salarial que se efectuó a los investigadores del Organismo de Investigación Judicial por las condiciones propias de su entorno salarial, y que no necesariamente son razones que prevalecen para este grupo de empleados. Obsérvese que el grado de riesgo es distinto, así como la incidencia del factor disponibilidad y variación de jornada difiere radicalmente de las del grupo del Organismo de Investigación Judicial.

La Licenciada Meseguer señala que en la negociación salarial que otorgó un 20% a los investigadores, se optó por un porcentaje general que incluía los tres sectores. No obstante producto de los acuerdos del año anterior este factor se divide en: riesgo 10%,

disponibilidad 10% variación de jornada 20% por lo que resulta inconveniente su aplicación en forma automática.

Se acordó: *Improbar el informe del Departamento de Personal, y por lo tanto no variar del 20 al 40% el porcentaje producto de factores de riesgo, disponibilidad y variación de jornada a los Investigadores de la Inspección Judicial, en razón de que sus puestos no están expuestos a las mismas condiciones ni en el mismo grado a los del Organismo de Investigación Judicial.*

ARTICULO VIII

La Sección de Clasificación y Valoración de Puestos en Informe O.CV-188-2002 efectúa la siguiente comunicación:

Corte Plena en las sesiones 18 y 19 celebradas en junio del año anterior, dispuso aumentar de un 20 a un 40% el sobresueldo reconocido al sector policial del Organismo de Investigación Judicial; igualmente acordó identificar el porcentaje correspondiente a cada factor así: un 10% es por riesgo, un 10% por disponibilidad y un 20% por variación de jornada. Según se deduce de estas sesiones, este plus salarial deberá reconocerse únicamente a la estructura de puestos policiales, con inclusión de jefaturas y de aquellos otros cargos en los que se hace indispensable poseer experiencia policial para su desempeño.

No obstante lo anterior, debido a diversas consultas con todo respeto se requiere conocer el criterio de las autoridades superiores respecto a si este sobresueldo debe aplicarse total o parcialmente, a los siguientes puestos:

- * Jefe de Cárceles y Transportes*
- * Jefe de Archivo Criminal*
- * Encargado de Prensa*
- * Jefe del Depósito de Objetos*
- * Secretario General del OIJ*
- * Investigadores de la Defensa Pública*
- * Encargado de la Unidad de Antecedentes*

Este cuestionamiento es aplicable también para los puestos de Auditor Investigador, Auditor Supervisor y Jefe de la Sección de Delitos Económicos y Financieros. Con respecto a esta consulta se tiene:

a. Por medio del informe CV-398-93 se recomendó desestimar la gestión de los Auditores Investigadores para que se les concediera este sobresueldo, dado que en esos cargos no concurrían a cabalidad las condiciones necesarias para su otorgamiento, como son: jornadas extraordinarias, roles de disponibilidad, guardias y peligrosidad.

b. Los estudios sobre riesgo se realizan a la luz de lo dispuesto por

el Consejo Superior en las sesiones 19-98 y 64-99, en las cuales se aprobó un instrumento técnico para la calificación del grado de riesgo en los puestos de trabajo, de acuerdo con el cual para conceder un 10% sobre el salario base por ese concepto, debe existir en el cargo una interacción física directa y continua con delincuentes o sospechosos, entendida esta como las relaciones de detención, requisita, custodia, transporte y manipulación de la persona. Respecto al concepto de continuidad deberá entenderse como aquella actividad normal del puesto, de mayor frecuencia (superior o igual al 70%).

c. En el informe CV-174-99 se analizó de nuevo la solicitud de los Auditores Investigadores destacándose lo siguiente:

i.- el sobresueldo compensa además del riesgo, la disponibilidad y la variación de jornada,

ii.- los Auditores tienen una jornada diurna similar a la del personal administrativo y

iii.- en cuanto al factor riesgo se indicó la conveniencia de esperar el fallo de Casación, ya que el asunto había sido elevado a la vía jurisdiccional, pues los interesados paralelo a la vía administrativa presentaron el reclamo en estrados judiciales.

d. El Consejo Superior en la sesión celebrada el 20 de mayo de 1999, artículo XIX, dispuso reconocerles "el plus salarial

denominado riesgo de peligrosidad en un 20% de sus respectivos salarios ...".

e. La Sala Segunda debido a la satisfacción extraprocesal concedida a la gestión de este personal, confirmó el fallo de segunda instancia sin entrar a conocer el fondo del asunto.

f. La Sección de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva, instancia externa a este Departamento, por medio del oficio No. 713-DE/AL-2000 del 05-06-2000, indicó lo siguiente:

"... Esta afirmación del Tribunal no es aplicable a los auditores de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, puesto que ellos no tienen variación de la jornada, es decir, no realizan "guardias", ni laboran fines de semana o días feriados. La jornada laboral de estos servidores es la misma que la de cualquier otro empleado judicial. Además, es importante cotejar con la naturaleza de las funciones de los auditores, los factores que componen el sobresueldo del 20% que se cancela a los investigadores del O.I.J., sea, riesgo (único aspecto discutido en vía judicial), disponibilidad (a estos servidores no se les exige disponibilidad) y variación de jornada (horario normal, sin variación de jornada)." (El resaltado no corresponde al original)

Como puede observarse el 20% fue concedido a través de un fallo judicial y por lo tanto no se puede dejar de reconocer; no obstante lo anterior se considera que se está ante la existencia de una duda razonable sobre la obligatoriedad de la Institución de incrementar el porcentaje mencionado.

**. *. **

El Magistrado Solís señala que la negociación que llevó a cabo el Poder Judicial con los investigadores del Organismo de Investigación Judicial obedeció a circunstancias específicas, ligadas a la pérdida de competencia salarial de este grupo de servidores, que a su vez podría generar a corto plazo, una fuga de personal, por lo que el Poder Judicial tomó la decisión de modificar los salarios base e incluir algunos sobresueldos con el propósito de conceder una posición adecuada en el mercado salarial. Las medidas aprobadas no se hicieron efectivas a los puestos no comprendidos en los informes del Departamento de Personal ni a los puestos analizados con la Comisión Negociadora que se creó para este efecto, por cuanto se determinó que no estaban sujetos a las mismas condiciones. No puede concederse una mejora en el salario de los investigadores y llevar automáticamente estas a otros cargos, ya que las condiciones de cada puesto son distintas. En el caso del personal profesional de la Sección de Delitos Económicos y Financieros, su situación es similar a los de los investigadores informáticos que fue conocido por este Consejo en sesión del 07 de mayo en curso, artículo XXIV y cuya parte dispositiva indica:

"7. ANALISIS Y CONCLUSIONES.

7.1 La Unidad de Delitos Informáticos inició sus labores informalmente a partir del año 1997, con el fin de colaborar y brindar soporte técnico en los operativos de allanamientos con decomisos de equipo informático y sustracción de información valiosa que sirva de evidencia en un proceso

judicial, dada la petición constante del Organismo de Investigación Judicial, sean Secciones, Delegaciones o Subdelegaciones, Ministerio Público, Tribunales de Justicia, entre otros.

7.2 A partir del 01 de enero del año en curso se convirtió en la Sección de Delito Informático, según informe del Departamento de Planificación 054-PLA-DO-2001.

7.3 La estructura de personal de la Sección está conformada por seis Analistas Programadores, de los cuales un servidor tiene como recargo la función de Encargado.

7.4 La creación de esta sección fue considerada necesaria dado que en los últimos tiempos, con el desarrollo de la informática, la mayoría de empresas públicas y privadas utilizan equipos de cómputo para el proceso de transacciones y se ha venido presentando una nueva forma de cometer delitos, lo que comúnmente se denomina "delincuencia informática".

7.5 La esencia de las funciones de la Sección de Delitos Informáticos es asesorar a las autoridades judiciales en los aspectos informáticos de las investigaciones y realizar los respectivos respaldos de los medios informáticos decomisados durante el allanamiento cuando por diferentes aspectos el equipo ha sido decomisado con el fin de garantizar el debido proceso.

7.6 Es importante identificar que cuando se les reconoció el plus salarial por riesgo a los Oficiales de Investigación, el mismo compensa además la disponibilidad y la variación de jornada.

7.7 La solicitud de los petentes se enfoca en el reconocimiento del mismo porcentaje otorgado al personal de investigación, por cuanto los ocupantes de estos puestos consideran que deben estar disponibles, poseen variación en su jornada de trabajo y están expuestos al riesgo de tipo policial.

7.8 Para este grupo de profesionales su condición de riesgo puede prevalecer en la participación que tienen en diversos allanamientos que realiza la policía investigativa; dicha participación la efectúan con el fin de brindar asistencia y apoyo en la especialidad de su materia. Sin embargo, el ingreso a los diversos sitios allanados tiene una connotación muy distinta a la policial, con lo cual ingresan a dichos lugares cuando la policía respectiva tiene todo bajo control.

7.9 El Instrumento diseñado para medir la calificación del riesgo considera los riesgos asociados a las condiciones inseguras, primordialmente de la actividad policial tales como detención, requisa, utilización del arma, ambiente de orden represivo, búsqueda de víctimas de ilícitos, entre otros.

7.10 Las anteriores condiciones son las que el instrumento ha tutelado, ya que las mismas son intrínsecas al ambiente policial, gestándose cualquier situación de riesgo debido a la obligatoriedad de investigar delitos y hacer cumplir la ley.

7.11 Dentro de las características de estos puestos se encuentran:

- No interactúan directamente desde el punto de vista policial con el delincuente (detención, custodia, requisa).
- Interactúan con aquellas personas encargadas de la seguridad de los sistemas informáticos.
- No portan armas.
- No actúan de oficio, lo hacen con base en solicitudes de las autoridades judiciales.
- Brindan apoyo técnico-informático en las investigaciones.

7.12 Las funciones que se realizan en estos puestos no se ubican en el campo investigativo-policial, sino más bien dentro del ámbito técnico-informático. Al respecto es pertinente recordar que según la política institucional de otorgar un 20% por el plus salarial riesgo, se orienta a compensar la naturaleza de las condiciones bajo las cuales se cumple la labor policial y no por la orientación investigativa del trabajo.

7.13 Es importante indicar que a pesar de acompañar a la policía judicial en los diversos operativos, no han experimentado ningún tipo de agresión física. Lo anterior se puede asegurar por el hecho de no existir estadísticas o denuncias que logren demostrar tales agresiones físicas y en caso de que dichas agresiones se dieran, sería por no tomar las debidas medidas de seguridad o en casos fortuitos.

7.14 La jornada laboral que cumplen los petentes se mantiene dentro de los límites oficiales de las ocho horas diarias, por ende, no se requiere que dicho personal este localizable y disponible en días y horas hábiles. Asimismo no han experimentado ninguna variación en su jornada de

trabajo, sin embargo, se les reconoce cualquier tiempo adicional después de la hora oficial de salida, ya sea con el pago de horas extras o en tiempo libre, según lo manifestó un alto funcionario del O.I.J.

7.15 En el caso particular no se puede negar que les corresponde participar en los allanamientos que realiza la policía judicial cuando se les solicita, sin embargo dicha participación es totalmente pasiva, contrario a los oficiales de investigación.

Por consiguiente, de acuerdo con el instrumento diseñado para la medición del riesgo, no corresponde otorgarlo.

8. RECOMENDACIÓN.

8.1 Corresponde al ente competente analizar el procedimiento de actuación que tienen los funcionarios de la Sección de Delitos Informáticos en los allanamientos que participan.

Se acordó: Acoger el informe técnico del Departamento de Personal y por lo tanto denegar la gestión de los servidores de la Sección de Investigación Informática del Organismo de Investigación Judicial."

Por lo tanto, si bien es cierto estos cargos ya devengan un 20% como rubro general por disponibilidad, riesgo, y variación de jornada, también lo son el hecho de que la incidencia de dichos factores es distinta en estos cargos que para el resto del personal de investigación, por lo que el 20% adicional no puede efectuarse en forma directa a estos puestos.

Debe aclararse también que de conformidad con las negociaciones realizadas con el sector policial en el año 2001 el 40% del sobresueldo se divide de la siguiente manera: 10% riesgo, 10% disponibilidad, 20% variación de jornada, por lo que estas

condiciones y el porcentaje de reconocimiento debe estar en función del grado de incidencia de dichos factores sobre las condiciones de cada cargo.

*Por las razones antes citadas **se acordó** denegar el reconocimiento del citado plus a los siguientes puestos:*

Jefe de Cárceles y Transportes.

Jefe de Archivo Criminal.

Encargado de Prensa.

Jefe del Depósito de Objetos.

Secretario General del O.I.J.

Investigadores de la Defensa Pública.

Encargado de la Unidad de Antecedentes.

Auditor Investigador.

Auditor Supervisor.

Jefe Sección Delitos Económicos y Financieros.

Comunicar este acuerdo a la Comisión de Enlace Corte-O.I.J. y al Consejo Superior para lo que a bien estimen disponer.

Se levanta la sesión a las 11:30 horas.

Mag. Román Solís Zelaya
Presidente a.í.

Lic. Francisco Arroyo Meléndez
Secretario