

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 09-2019

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho horas y treinta minutos del veinticinco de junio del dos mil diecinueve, con asistencia del El Mag. Román Solís Zelaya quien preside, Mag. Luis Porfirio Sánchez Rodríguez, Dr. José Rodolfo León Díaz, Licda. Ana Luisa Meseguer Monge y la Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Gestión Humana. La MBA. Roxana Arrieta Directora a.i. de Gestión Humana, se excusa por no asistir por cuanto atiende asuntos propios de su cargo.

ARTÍCULO I

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe PJ-DGH-SAP-300-2019 relacionado con interrogantes acerca de algunas funciones específicas de los técnicos en radiocomunicaciones del Organismo de Investigación Judicial, el cual indica:

“Con la finalidad de que sea sometido a conocimiento de los integrantes del Consejo de Personal, la Sección de Análisis de Puestos presenta el actual documento, el cual, responde interrogantes acerca de algunas funciones específicas de los técnicos en radiocomunicaciones del Organismo de Investigación Judicial.

Así pues, se indica que el presente código cuenta con diferentes secciones que brindarán mayor entendimiento del tema desarrollado en él.

1. Origen del estudio

Primeramente, resulta esencial exponer que mediante oficio 048-SCO-2018 de fecha 02 de octubre de 2018, la señora Tatiana Vargas Valverde, jefatura interina de la Sección de Comunicaciones del Organismo de Investigación Judicial, solicita

orientación a la Sección de Análisis de Puestos acerca de las funciones de los técnicos en radiocomunicaciones, específicamente en lo concerniente a la instalación de los sistemas de señalización acústica (sirenas) en los vehículos policiales.

Propiamente, la señora Vargas Valverde explica lo siguiente:

“Según manual del puesto de Técnico en Radiocomunicaciones (Técnico Especializado 6), una de sus tareas es la de instalar y dar mantenimiento a las sirenas de los vehículos policiales.

Días atrás se venían realizando estos trabajos en un taller externo, al cual se le cancelaban grandes sumas de dinero por la instalación del control de tonos y el parlante. Pero debido a la preocupación de estar incurriendo en este tipo de pagos, la Dirección del O.I.J. dio la orden de cancelar el servicio externo.

Con la finalidad de que los técnicos retomaran esta función, se les remitió el memorando 04-SCO-2018 (ver anexo 1) solicitando que retomen de inmediato la tarea de la instalación y mantenimiento de las sirenas, tal y como indica su manual de puestos; más ellos responden mediante oficio de fecha 21 de agosto de 2018 estar en desacuerdo pues no se ajusta, en parte, al perfil de las funciones y responsabilidades del puesto por diferentes motivos (ver anexo 2).

Su mayor preocupación radica en realizar una función (instalación del parlante) que pudiera no estar contemplada en el detalle de tareas incluida en el manual de referencia, ya que de no estar considerada como una tarea propia podría existir alguna consecuencia negativa ante un eventual accidente laboral con la movilización de las piezas del automóvil, por cuanto la póliza de riesgo laboral podría no cubrir esas labores o estar realizando una tarea ajena a sus funciones, al manipular y remover parte de la carrocería de la unidad oficial.”

Igualmente, en el oficio de cita puntea lo subsiguiente:

“Un elemento de no menor importancia es que el personal aduce que no poseer la formación que les permita con habilidad y seguridad remover las piezas de carrocería necesarias para la instalación o desinstalación del parlante, podría poner en riesgo la garantía de los vehículos por daños involuntarios que generen al realizar una tarea que, hasta la fecha no está visibilizada como parte de su relación de puestos, lo que además podría generar como consecuencia adicional la apertura de una eventual causa administrativa y disciplinaria por el daño de un activo institucional.”

Por otra parte estimo importante aprovechar esta coyuntura para revisar si basta con sólo mencionar específicamente los dos componentes que conforman el sistema de interés, es decir el control

de tonos y el parlante, ya que el día de mañana podría existir un cambio tecnológico en este tipo de sistemas y generar entonces la necesidad de instalar algún otro accesorio, conector o dispositivo que al estar relacionado con el mismo tema, podría originar nuevamente otra desavenencia con los técnicos de turno, por lo que plantearía como conclusión la solicitud de revisar los alcances de la tareas generalizando no sólo el tema del control de tonos y la sirena, sino todo aquel dispositivo o accesorio que conforme el sistema de señalización acústica.”

A este punto, se torna esencial revelar que mediante el documento denominado SAP-489-2018, se le dio respuesta a la gestión expedida por Doña Tatiana, evaluando los argumentos expuestos por ella y la revisión de la descripción de la clase de puesto de Técnico en Radiocomunicaciones.

2. Exploración plasmada en el informe SAP-489-2018

En el actual apartado, la Sección de Análisis de Puestos discurre necesario mostrar las consideraciones expuestas en el informe SAP-489-2018, con la finalidad de situar al lector en la investigación que se efectuó en ese momento, para lo cual, se enlistan los siguientes aspectos:

Cuadro # 1: Análisis desarrollado en informe SAP-489-2018

A.	<p>Se indica que a través del informe SAP-331-2010, se realizó un “Análisis Integral de los cargos que conforman los Grupos Ocupacionales: Operativo, Apoyo Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico Especializado, Técnico Jurisdiccional que conforman este Poder Judicial” (cuyos alcances fueron aprobados por el Consejo Superior en sesión N° 108-10 celebrada el 09 de diciembre de 2010, artículo LXIX). Con base en el estudio efectuado, se determinan las tareas que llevan a cabo las plazas ubicadas dentro de la categoría “Técnico en Radiocomunicación”, a saber:</p> <p><i>“Los puestos destacados en esta clase se ubican en la Oficina de Comunicación del Organismo de Investigación Judicial. La actividad de estos cargos se orienta a la ejecución de actividades técnicas complejas relacionadas con el montaje, prueba, operación y mantenimiento de equipos en radiocomunicación.</i></p> <p><i>Las funciones que actualmente se encuentran descritas para los puestos que incorpora esta clase se orientan a llevar a cabo montajes técnicos, reparaciones y modificaciones de equipo de radio transmisión, modificar e implementar la instalación de cámaras de video inalámbricas, además se realizan adaptaciones en equipos, para efectuar intervenciones telefónicas en celulares a solicitud de los Investigadores del Organismo de Investigación Judicial, modifican e implementan la instalación de equipos de rastreo, escuchas remotas y su monitoreo, instalan puestos de mando dotándolos de energía, comunicaciones e inteligencia electrónica; deben implementar e instalar equipos para intervenciones radiales, videoconferencias, redes informáticas además de confeccionar diagramas y planos electrónicos y hacer lecturas de ellos.</i></p> <p><i>Les corresponde instalar antenas, soportes, cables de conducción de señales, entre otros, realizan la instalación y mantenimiento de luces y sirenas de vehículos policiales, colocan pararrayos en las torres para protección de sistemas de repetición, atienden y resuelven consultas técnicas relacionadas con las funciones del puesto de forma personal, telefónica y por correo electrónico, coordinan con los investigadores y las autoridades judiciales los detalles previos a instalar el equipo que se requiera, entre otras.</i></p>
-----------	---

	<p><i>Estas labores se llevan a cabo con alguna independencia, siguiendo instrucciones generales, las normas que se dicten al efecto y los procedimientos técnicos. La actividad demanda esfuerzo físico, dado que los ocupantes de estos cargos deben realizar trabajos en torres a cierta altura; en el desempeño de las funciones debe viajar a diversos lugares del país, conduciendo vehículo de la institución y prestar los servicios cuando sea requerido. Asimismo, le corresponde trasladar el equipo y herramientas necesarias para ejecutar su labor. (El resaltado es del redactor)</i></p>
B.	<p>Según la información anterior, se logra determinar que la naturaleza de las funciones establecidas para la clase de Técnico en Radiocomunicaciones se centra en el montaje, prueba, operación y mantenimiento de equipos en radiocomunicación, incluyéndose dentro de las tareas descritas la colocación de las sirenas en los vehículos oficiales.</p>
C.	<p>Sobre la instalación de los sistemas de señalización acústica (sirenas), es necesario traer a colación lo manifestado por los Técnicos en Radiocomunicación, señores Eduardo Araya Martínez, Alfonso Alvarado González, Alfredo Mora Araya y Roger Marín Chacón, por medio del oficio sin numeración de fecha 21 de setiembre de 2018, en el que indican que los sistemas de señalización acústica (como se llaman correctamente), están compuestos por dos dispositivos, uno llamado sirena o control de tonos y otro llamado parlante, altavoz, bocina o driver. Añaden que el primero debe ubicarse en la cabina de la unidad para ser manipulado por el usuario del vehículo, mientras que el segundo debe instalarse en un lugar donde no sea afectado por el calor y mejore la propagación del audio.</p> <p>Señalan además que anteriormente la Sección contaba con un puesto de Obrero Especializado, ocupado por el exservidor Luis Jiménez Hernández (del cual se logró verificar que se encontraba nombrado en la plaza N° 43672). Dicho colaborador instalaba los parlantes en dispositivos confeccionados por él mismo, los cuales iban sujetos a la unidad por tornillos en partes de metal. Adicionalmente, el señor Jiménez Hernández debía remover partes de la carrocería del vehículo tales como la parrilla y el bumper para fijar los parlantes utilizando soldadura o brackets.</p> <p>Una vez instalados los parlantes, los Técnicos en Radiocomunicación se encargaban de instalar el control de tonos (sirenas) y la derivación de las líneas de alimentación y audio para su conexión, con lo que finalizaba el proceso de instalación.</p> <p>Mencionan que tiempo después, la plaza fue trasladada a la Administración del OIJ de San José, por lo que desde entonces no se cuenta con el recurso adecuado dentro de la estructura de la Sección de Comunicaciones del OIJ para el montaje de los parlantes de los sistemas de señalización acústica.</p>
D.	<p>El puesto N°43672, cuya antigua clase era “Auxiliar de Servicios Calificados 2”, pertenecía anteriormente a la Sección de Comunicaciones del OIJ. Posteriormente, dicha plaza pasó a formar parte de la Administración del Organismo de Investigación Judicial durante su creación, con base en el informe N° 823-PLA-2010 proveniente de la Dirección de Planificación, siendo que sus alcances fueron aprobados por el Consejo Superior en sesión n° 65-10 celebrada el 06 de julio de 2010, artículo XXXVIII.</p>
E.	<p>Por su parte, la Sección de Análisis de Puestos, a través del informe N° SAP-316-2010, atiende las manifestaciones presentadas por algunos servidores respecto al estudio SAP-128-2010, en el que se realiza un análisis integral sobre la clasificación y valoración de los puestos que integran el Área Administrativa de la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial, la Oficina Administrativa del Primer Circuito Judicial de San José, las Unidades Administrativas del Ministerio Público y la Defensa Pública, las Administraciones Regionales de Osa y Grecia, así como los puestos administrativos del Juzgado de Tránsito del I Circuito Judicial de San José y la Sala Constitucional.</p> <p>Dentro de las consideraciones analíticas consignadas en dicho informe, están las relacionadas con las manifestaciones hechas por el Lic. Mauricio Fonseca Umaña, actual Administrador Regional de la Administración del Organismo de Investigación Judicial mediante el oficio N° 644-ADM/OIJ-10 de fecha 17 de setiembre de 2010. En el punto 4 del oficio antes citado, el señor Fonseca Umaña explica que “Las plazas 43672 de Auxiliar de Servicios Calificados 2 y 109800 de Armero fueron trasladadas a esta administración por lo que están pendientes de clasificar.”; por ende, remitió las tareas que ejecutaba la plaza N° 43672 a través de correo electrónico de fecha 04 de octubre de 2010, para su respectivo estudio:</p>

- Se encarga de atender los reportes de ebanistería, fontanería, cerrajería, electricidad, pintura de las oficinas pertenecientes al OIJ a nivel del primer circuito y que no atiende Servicios Generales.
- Reparar puertas y ventanas de los edificios del OIJ.
- **Se encarga de las reparaciones de soldadura de las torres de Radios y repara estructuras metálicas de cárceles y otros que se le asignen.**
- Realiza los cambios de inodoros y baños que sean necesarios.
- Diseña y construye muebles tales como cubículos de las oficinas del OIJ.
- Revisa y reportar averías en equipos y verifica que sean corregidas.
- Pintar letreros, rótulos de los parqueos u de otro tipo.
- Se encarga de administración y correcto uso de los materiales que tiene a su disposición.
- Se encarga de administración, correcto y mantenimiento de la maquinaria y herramientas que le son asignados.
- Realiza los presupuestos de las reparaciones que va a realizar.
- Cotiza los artículos de los trabajos a realizar.
- Compra los artículos requeridos en los presupuestos y liquida las facturas.
- Diseña, croquis, diagramas, muebles y otros.
- Recibe los trabajos contratados y brinda su v.b. técnico para que se pague el trabajo.
- Valora bienes a efectos de proceder a su cambio.
- Realiza arreglos eléctricos.
- *Cualquier otra que designe la Jefatura.” (El resaltado es suplido)*

Esta Sección determinó que dichas funciones no eran acordes con la categoría que el puesto ostentaba en ese momento, por lo que se recomendó cambiar la clasificación del puesto a la clase ancha Auxiliar de Servicios Calificados 3, clase angosta Obrero Especializado 3 (Administración Regional), lo que fue aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 17-11 celebrada el 01 de marzo de 2011, artículo XXXII.

En la actualidad, el puesto N° 43672 se encuentra ubicado en la clase ancha “Técnico Especializado 5”, clase angosta “Técnico Especializado en Áreas de Mantenimiento”. La naturaleza de este puesto es el “Ejecutar labores técnicas relacionadas con las distintas especializadas, tales como ebanistería, albañilería, **estructuras metálicas**, fontanería, sistemas eléctricos, cerrajería, carpintería, pintura, entre otros.”, incluyendo dentro de su perfil competencial (aprobado por el Consejo Superior en sesión N° 1-18 celebrada el 09 de enero de 2018, artículo XIX) las tareas que se citan a continuación:

-Determinar el trabajo que ha de realizar; revisar croquis y manuales técnicos; corregir las fallas de difícil reparación; desmontar y montar motores, bombas de inyección, órganos de transmisión, diferenciación y otras partes.

-Diseñar, construir y reparar muebles y otras piezas de ebanistería; cortar, cepillar, lijar, en colar y armar escritorios, armarios, estantes, bibliotecas, mesas y otro tipo de muebles; verificar que las piezas calcen unas con otras; confeccionar e interpretar diseños y bocetos de todo tipo de muebles y piezas de ebanistería.

-Preparar las pinturas del color deseado; mezclar en determinadas proporciones pigmentos, aceite y sustancias diluyentes y secantes; revolver mezclas de pintura; limpiar paredes y remover pinturas viejas por los procedimientos apropiados; rellenar grietas y agujeros con masilla; extender y aplicar capas de pintura, barniz, laca, charol u otros productos sobre superficies exteriores e interiores de edificios, muebles, madera y otros accesorios a fin de protegerlos; utilizar brocha, rodillo o pistola para aplicar la pintura.

-Diseñar y pintar letreros, rótulos decorativos; confeccionar e instalar rótulos y señales; medir y cortar materiales; elaborar un boceto o trazar las letras y motivos directamente; establecer la disposición de las letras.

-Construir, montar y reparar armaduras de madera, ventanas y otras obras de carpintería; ajustar, ensamblar y montar los elementos de madera en interiores y exteriores de edificios como puertas, ventanas, paredes y otros.

-Construir, reparar o reconstruir piezas y estructuras metálicas de gran complejidad; recortar, doblar y dar forma a barras de metal; diseñar y revisar croquis de piezas; soldar piezas de metal con llama de acetileno u otro; fijar en la horma las matrices y otros accesorios para darle el contorno a la pieza. Operar equipos especiales como tornos, fresadoras, cepillos, esmeriles, taladros y otras máquinas de precisión. Velar por el adecuado uso y mantenimiento de la

maquinaria y herramientas asignadas. **Comprobar la consistencia de las soldaduras. Medir, ajustar y unir piezas.**

-Ejecutar labores difíciles de electricidad; instalar, reparar y dar mantenimiento a equipos y sistemas eléctricos; colocar sistemas de iluminación; interpretar planos, diagramas y símbolos de los sistemas que instala; revisar el diésel, agua, baterías y otros de las bombas de agua; hacer interconexiones y ajustes en la red eléctrica de las instalaciones de la institución.

-Montar, instalar y conservar las cañerías, desagües y demás elementos de abastecimiento de agua; examinar planos y especificaciones; montar e instalar válvulas y tuberías de todo tipo; unir tubos y demás piezas por medio de los procedimientos establecidos.

-Desmontar, montar, ajustar y reparar cerraduras; revisar y probar el ajuste de piezas de la cerradura; limar, lavar, pulir y rectificar partes de cerraduras y llaves; sustituir e instalar llavines y cerraduras.

-Verificar el funcionamiento de los mecanismos de cierre; abrir cerraduras, candados y cajas fuertes, elaborar piezas en cobre, bronce y metal de cerraduras, cajas fuertes y otros.

-Colaborar con la revisión básica de los automotores asignados a la oficina.

-Diseñar, interpretar y examinar planos, croquis y seguir las guías.

-Cortar la madera con herramientas manuales o mecánicas, aserrarla y cepillarla.

-Unir las piezas con cola, tornillos, clavos u otros medios. Conservar y reparar obras de carpintería.

-Colocar, disponer y sujetar los muelles, el relleno y la tapicería de los muebles; formar la base de los asientos por los procedimientos apropiados; colocar muelles y rellenos de esponja; tomar medidas y cortar el material con que se va a recubrir el mueble; coser las piezas, fijar el material con clavos u otros.

-Participar en la elaboración de presupuestos de materiales, repuestos, útiles, equipo y otros objetos necesarios para la ejecución del trabajo.

-Preparar, limpiar y dar mantenimiento a los equipos, maquinaria, instrumentos, utensilios, materiales, herramientas y otros objetos requeridos para la ejecución de sus labores.

-Reportar desperfectos en los equipos y materiales.

-Colaborar en actividades atinentes al cargo.

-Atender y resolver consultas relativas a las áreas técnicas que conoce.

-Realizar otras labores propias del cargo” (El resaltado es suplido)

Cabe señalar que la Administración del Organismo de Investigación Judicial cuenta con tres plazas de clase “Técnico Especializado 5”, según la Relación de Puestos vigente al mes de agosto del año en curso.

Fuente: Archivos electrónicos de la Sección de Análisis de Puestos

Ahora bien, de acuerdo con el análisis plasmado en el informe SAP-489-2018, “se logra evidenciar que los Técnicos en Radiocomunicaciones tienen dentro de sus responsabilidades la instalación de las sirenas en los vehículos policiales, tal como lo indica el Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente. Sin embargo, el montaje de los parlantes, los cuales son dispositivos diferentes a las sirenas pero que forman parte de los sistemas de señalización acústica, requieren la ejecución de labores relativas a la confección y soldadura de piezas metálicas, lo que se ajusta a la naturaleza determinada en el perfil de la clase Técnico Especializado en Áreas de Mantenimiento, tal como se logra dilucidar por medio de la revisión de las tareas que se le han asignado a dicha categoría a través del tiempo.”

Sumado a lo anterior, la Sección de Análisis de Puestos consideró “recomendar que la Secretaría General del Organismo de Investigación Judicial coordine lo necesario con la Administración del Organismo de Investigación Judicial a efectos de contar con los servicios de los Técnicos en Áreas de Mantenimiento adscritos a éste, en virtud de realizar la correcta instalación de los parlantes que conforman los sistemas

de señalización acústica, para luego llevar a cabo la colocación de las sirenas correspondientes por parte de los Técnicos en Radiocomunicación.”

Finalmente, se recomendó que *“en caso de presentarse un cambio tecnológico que modifique la forma como se realiza el montaje de las sirenas o los parlantes, desarrollar en primera instancia un análisis del procedimiento a seguir para la instalación de los dispositivos, en razón de determinar las clases de puestos que tendrían que intervenir en dicha tarea con base en las responsabilidades y conocimientos técnicos necesarios.”*



3. Argumentos expuestos en el oficio 10-ADM-2019

Producto del informe SAP-489-2018, los señores Walter Espinoza Espinoza, Flavio Quesada Sanchez y Mauricio Fonseca Umaña, Director General, Secretario General y Administrador del Organismo de Investigación Judicial, respectivamente, expusieron en el oficio 10-ADM-2019 que *“es interés de esta Dirección General, solicitar se valore por parte de Ustedes eliminar o modificar esta función (instalación de sirenas, manteniendo la de revisión) del manual de funciones de este puesto, instalación de sirenas por parte de los técnicos de radio (no las labores de revisión), esto debido a la falta de experticia existente en esta materia por parte de nuestro personal y a que los nuevos vehículos que adquirimos tienen tecnología eléctrica de avanzada que puede resultar afectada en el proceso de instalación, que además de conocimiento especializado podría requerir equipo particular para lograr la instalación de la sirena sin afectar el funcionamiento del automotor y su garantía.”*

De igual forma, manifiestan lo siguiente:

“Hace algunos meses, la unidad PJ 425 placa JPS764 (Mitsubishi Lancer), sufrió una avería en la palanca de cambios puesto que no realizaba esta función automáticamente, sino únicamente de manera manual. Ante tal situación, se presentó el automotor ejecutándose la garantía al taller de la empresa VEINSA, recibiendo la respuesta de que el daño obedeció a que, en el momento de instalar el intercomunicador, se golpeó la bobina que activa el seguro de la palanca de cambios, por lo cual era necesario reemplazar todo el sistema porque no venden solamente la bobina.”

Aunado a lo anterior, como segunda solicitud puntual, es de interés que los puestos de técnico especializado 5 no ejecuten como labor ordinaria el montaje de parlantes en vehículos oficiales, ya que estos servidores no cuentan con conocimiento en el desarme mecánico de los vehículos, lo que es necesario para esta labor, ya que el proceso de soldadura requiere desprender piezas como “bumper”, parrillas, guarda polvos, entre otros; los cuales pueden dañarse provocando que la garantía del vehículo no cubra el desperfecto.”

Por último, explican que *“para salvaguardar los activos institucionales y no ocasionar daños motivados en una falta de experticia en el tema, siendo concedores que los vehículos de hoy en día poseen tecnologías electromecánicas más avanzadas que escapan del ámbito de experiencia y conocimiento de los técnicos en electrónica o de los obreros especializados, esta Dirección General considera que es razonable valorar contratar el servicio de instalación de estos dispositivos en los vehículos oficiales por medio de talleres especializados, que deberán responder con garantía por cualquier desperfecto, con lo cual se evitaría el riesgo actual de instalación que puede producir mayores consecuencias.”*

4. Nuevos elementos aportados por el O.I.J.



Se torna importante reconocer que la tecnología se ha constituido como una herramienta necesaria para el mejoramiento de cada una de las áreas en las que los seres humanos se desarrollan y resulta adecuado señalar que el área de los automotores no es la excepción a lo indicado anteriormente, por el contrario, esta área representa una de las más impactadas a nivel tecnológico año a año, volviendo

obsoletas las técnicas que hasta hace poco tiempo se consideraban de última tecnología.

En efecto, la industria automotriz ha apostado por brindarle a sus clientes una mayor tecnología en cada uno de los vehículos que se producen para que parámetros como seguridad, conectividad y confort se vean acrecentados día a día.

Suplementario a lo marcado arriba, la Sección de Análisis de Puestos considera atinado reproducir el siguiente fragmento para que el lector conozca un poco más

sobre los vehículos y los avances tecnológicos que han acontecido en los últimos tiempos:

Cuadro # 2: Tecnología automotriz

Desde su aparición, los vehículos viven en constante evolución, un proceso que durante las últimas dos décadas se ha acelerado gracias a la electrónica y demás desarrollos tecnológicos.

Hoy la electrónica es fundamental en el funcionamiento de los automóviles, que a diferencia de modelos de otras épocas dependen de los computadores que enterraron cosas tan habituales como el carburador, la 'cuadrada' de la chispa o el ajuste de las válvulas, las cuales hoy mediante el uso de impulsadores hidráulicos se ajustan solas.

Estos avances tecnológicos también han servido para hacerles la vida más fácil a los propietarios con su vehículo, pero a medida que el tiempo avanza muchos de los elementos que hoy están presentes, posiblemente desaparecerán en unos años.

A continuación, algunos de los elementos que son historia, los que han sido sustituidos por la electrónica, y aquellos que a futuro muy probablemente desaparecerán. Solo es cuestión de tiempo.

Adiós al carburador

Gracias a la electrónica el carburador fue sustituido por la inyección, que a Colombia llegó en 1996. Con la desaparición de este también se eliminó el distribuidor, los platinos y el condensador, cuyas funciones se hacen ahora con señales de sensores que pasan a través de un computador, el cual las procesa de acuerdo con el programa que va grabado en su memoria o 'chip'.

Instrumentos análogos

Gran parte de los modelos han sustituido las agujas por pantallas digitales TFT en las que muestran la misma información de temperatura, nivel de combustible, tacómetro, velocímetro y ofrecen más datos relevantes para la conducción. En algunos modelos que aún conservan relojes análogos, para darle un toque retro, estos en realidad responden a los impulsos electrónicos que envía el computador del vehículo y ya no están conectados físicamente al motor o las ruedas.

Android en un vehículo Cadillac2

La chispa y el 'choke'

Ajustar la chispa o accionar el 'choke' en el primer encendido de la mañana es cosa del pasado. Hoy los vehículos tienen todo un ejército de sensores administrados por el ECM (módulo de control electrónico, por sus siglas en inglés) que determina las necesidades del motor en cuanto a alimentación se refiere, indicándole al computador la cantidad de combustible y aire que se requiere teniendo en cuenta la altitud en la que está trabajando. Por otra parte, el 'chicler' de mínima fue reemplazado por el sensor IAC, el cual regula las revoluciones del motor en ralentí al administrar y regular el ingreso de aire hacia las cámaras de combustión, mientras que el 'choke' fue reemplazado por un sensor térmico.

Llanta de repuesto

Con el objetivo de aligerar los vehículos, ganar espacio de carga y reducir costos, muchos fabricantes se han olvidado de las llantas de repuesto. Inicialmente recurrieron a las llantas antipinchazos ('runflat'), disponibles en vehículos de alta gama. En otros segmentos los fabricantes han optado por rines y llantas de menor tamaño y ahora la tendencia es llevar dentro del equipo de carretera un kit antipinchazos que posiblemente sirva para situaciones provocadas por una puntilla, mas no cuando se revienta la llanta a causa de un hueco o andenazo.

Las llaves

Como lo mencionamos en la edición anterior, las llaves están siendo sustituidas por controles. Cada vez menos vehículos tienen una cerradura o 'switch' en la que metemos la llave para arrancar el motor, salvo los modelos de los segmentos de entrada. Por ejemplo, abrir las puertas con llave ya es cosa del pasado gracias a que la llave incorpora el control de cierre y apertura. Otros abren sin que tengamos que pulsar el mando a distancia gracias a un transpondedor, el cual es detectado por el computador del vehículo y permite la

apertura de la puerta del conductor y el arranque del motor mediante el botón de encendido. BMW ahora ofrece "llaves" con pantalla que permiten estacionar el carro.

La sincronización

En la actualidad este proceso de mantenimiento se limita a reemplazar el filtro de gasolina y de aire cuando cumplen su ciclo de uso, los cables de alta si presentan fallas, las bujías cuando completan una vida útil de más de 40 mil kilómetros, y se verifica el sistema de inyección. Si un inyector está obstruido se limpia mediante un proceso de ultrasonido en bancos especializados. Rara vez toca reemplazarlo.

Grandes motores

Mientras que hace algunas décadas el número de cilindros y su capacidad volumétrica era considerado un estatus para presumir quién tenía un motor más grande, en la actualidad los motores han bajado su cilindraje con el objetivo de ser más eficientes en cuanto al consumo de combustible, pero sin perder rendimiento. Los motores de hoy de 3, 4 y 6 cilindros que vienen equipados con sistemas de válvulas variables, inyección directa y/o turbo, son tan eficientes como sus predecesores de ocho y diez cilindros.

Dirección mecánica

Uno de los elementos del automóvil que desapareció hace muchos años para beneficiar las maniobras de parqueo y conducción. Si bien siguen siendo mecánicas, en la actualidad vienen asistidas hidráulicamente y la tendencia es la asistencia eléctrica. Esta última no requiere una conexión física entre el timón y las ruedas, en su lugar un potenciómetro indica a las ruedas sobre los movimientos de la dirección.

Eleva vidrio manual

El tener que subir o bajar el vidrio de un automóvil con una manivela es cosa del pasado. Este sistema, que fue reemplazado por el eléctrico desde ya hace un buen tiempo, inicialmente era equipamiento reservado para los autos más lujosos, pero hoy en día hasta los modelos más asequibles los incorporan. Solo algunos vehículos populares no traen este sistema en las puertas traseras para reducir el precio de lista del vehículo en el mercado.

Sin antenas

Las grandes antenas metálicas para la recepción del radio fueron sustituidas por las cortas de plástico y las de tipo aleta de tiburón ubicadas en la parte posterior del techo. Hoy en día, muchos vehículos tienen el receptor instalado en el parabrisas de una forma casi invisible, lo que mejora la estética.

Bombillos halógenos

En el mercado aún se venden vehículos con estos bombillos, especialmente en aquellos modelos de segmentos populares o de entrada, la industria poco a poco ha migrado a la utilización de faros bixenón y HID. En los últimos años la tendencia apunta a la iluminación LED, cuyos faros son más económicos, ocupan menos espacio, los diodos tienen una vida útil muy larga y consumen mucha menos energía. Luces LED: ahorro y efectividad

Freno de mano convencional

Otro elemento que tiene los días contados es la palanca del freno de estacionamiento, que le está dando el paso al de mando eléctrico (Electric Park Brake) en el que el conductor simplemente presiona un botón para bloquear o desbloquear los frenos. Algunos fabricantes han adoptado un sistema automático, el cual se activa al apagar el motor y se desactiva si vamos a movernos. Esta nueva tecnología ha sido útil desde el punto de vista de diseño, ya que libera espacio en la consola central.

¿El fin de la USB?

Aunque los puertos USB son recientes en los dispositivos de infoentretenimiento, las conexiones con cable pasarán a mejor vida gracias a los sistemas inalámbricos mediante el Bluetooth. En la actualidad esta conectividad viene disponible incluso en modelos de gama baja y permite no solo la reproducción de audio desde dispositivos móviles inteligentes, sino la recepción y realización de llamadas telefónicas, a través de comandos de voz.

Caja mecánica

Si bien se trata de un elemento irremplazable para muchos puristas, este tipo de cajas están en vías de extinción. La evolución de las cajas automáticas, cuyo objetivo hoy es mejorar el rendimiento de combustible y el desempeño, incluso en vehículos de competencia, ha provocado la desaparición gradual de las cajas de cambio manual. En la actualidad modelos del segmento de entrada ofrecen cajas automáticas de cuatro cambios y en los últimos años se ha vuelto tendencia instalar cajas tipo CVT.

Fuente: Tomado del sitio web <https://www.motor.com.co/actualidad/tecnologia/avances-tecnologicos-cambiaron-automovil/28987>

Otro punto memorable por valorar es que cada una de las empresas automotoras ha optado por crear su propia tecnología para implementarla en sus vehículos, lo cual, genera mayor competitividad entre las mismas y mayores diferencias entre sus productos, lo cual, hace que el mercado pueda elegir entre muchas opciones de vehículos y cada uno de ellos con diferentes versiones tecnológicas para satisfacer sus necesidades actuales.

Como se ha dicho precedentemente, en la actualidad cada empresa automotora ha formado sus propias tecnologías en los vehículos que comercializa, provocando que, si el vehículo presenta fallas, el mismo deba ser revisado y eventualmente arreglado por mecánicos especializados en la marca del carro, situación que limita en cierto grado la manipulación de los vehículos por mecánicos particulares.



Añadido a lo anterior, es loable marcar que las mismas agencias restringen el hecho de que un mecánico particular revise o arregle los vehículos de su marca, condicionando el alcance de la garantía de fábrica si se presenta una manipulación no propia de los mecánicos autorizados para corregir o alterar mecánica y

estéticamente al automotor.

A este punto, se considera adecuado indicar que las empresas de la industria automotriz especializan mecánicos para que sean los que solucionen los posibles fallos de los vehículos que comercian, logrando en ellos un nivel de especialización para cada una de las versiones tecnológicas que van desarrollando, sumado al hecho de que esos mecánicos son los acreditados por la casa matriz para manipular los automotores de manera exclusiva.

5. Recomendación técnica administrativa

A la luz de los argumentos reseñados a lo largo del presente manuscrito, además de conocer que para ejecutar la instalación de las sirenas en los vehículos oficiales del Organismo de Investigación Judicial, los técnicos en radiocomunicaciones deben manipular diferentes partes sensibles de los vehículos, sumado también, al hecho de que los automotores que adquiere el Poder Judicial cuentan con garantía

de fábrica y esta es muy restrictiva en cuanto a la manipulación mecánica de los vehículos, la Sección de Análisis de Puestos declara adecuado realizar los siguientes ajustes técnicos en el apartado de funciones para la clase de Técnico en Radiocomunicaciones (Técnico Especializado 6):

Cuadro # 3: Recomendación técnica propuesta

Función actual	Función propuesta
Instalar y dar mantenimiento a las luces y sirenas de vehículos policiales.	Dar mantenimiento a las luces y sirenas de los vehículos policiales.

Fuente: Informe actual

Es importante decir también, que la recomendación técnica anterior se gesta en virtud de que para manipular los vehículos que la institución adquiere, se debe contar con cierta experticia para realizar la instalación de los sistemas de señalización acústica (sirenas) y se retoma lo sugerido por los señores Walter Espinoza Espinoza, Flavio Quesada Sanchez y Mauricio Fonseca Umaña, Director General, Secretario General y Administrador del Organismo de Investigación Judicial, respectivamente, en el oficio 10-ADM-2019, en donde se manifiesta que *“esta Dirección General considera que es razonable valorar contratar el servicio de instalación de estos dispositivos en los vehículos oficiales por medio de talleres especializados, que deberán responder con garantía por cualquier desperfecto, con lo cual se evitaría el riesgo actual de instalación que puede producir mayores consecuencias.”*

***Se acordó:** aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-SAP-300-19.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO II

La Sección de Análisis de Puestos presenta el informe PJ-DGH-SAP-317-2019 relacionado con ajustar la descripción de la clase del puesto “Técnico en Video Forense”, específicamente en cuanto a requisitos, el cual indica:

“Con la finalidad de que sea conocido por los señores miembros del Consejo de Personal, nos permitimos transcribir la solicitud planteada por el Señor Marco Herrera Charraun, Jefe interino de la Sección de Imagen y Sonido Forense del Organismo de Investigación Judicial quien expone lo siguiente:

“Me encuentro en la jefatura de Imagen y Sonido Forense del OIJ, tomando como base la información de la Dirección de Gestión Humana en cuanto a los requisitos para el puesto de Técnico en Video Forense, (Técnico Especializado 6), solicita un año universitario en el área de video y producción audiovisual o haber aprobado el curso del INA, una persona interesada en aplicar, presenta un nuevo programa de la Universidad Latina denominado “Certificación Laboral en Producción Audiovisual”, la cual consta de 9 módulos de 2 meses cada uno, me indica que el título emitido lleva este mismo nombre y que el requisito de entrada es Bachillerato de Segunda Enseñanza.

La consulta es si esta especialidad sería equivalente a los requisitos solicitados para el puesto, ya que como se observa no es un grado universitario, pero si superior al curso del INA que tiene una duración de 4 meses.”

Aunado a lo anterior, mediante correo electrónico el Lic. Henry Camacho Esquivel de la Sección de Reclutamiento y Selección traslada el siguiente detalle a la información a la Sección de Análisis de Puestos indicando lo siguiente:

“Con la información que me indicas respecto a la limitante para obtener ese requisito en el INA, me parece que sería buen momento para realizar una revisión de la clase y valorar la posibilidad de ampliar lo del curso. De ahí que estoy pasando copia a los compañeros de Análisis de Puestos, área competente para posibles ajustes en los perfiles, incluidos los requisitos académicos de las clases, para que lo valoren.

Desde el punto de vista de Reclutamiento, el documento que extienda la U Latina podría ser un insumo importante para un posible estudio de atinencias (con respecto al requisito del curso), pero me parece que en este caso, lo recomendable es modificar la redacción de la clase, tanto en lo que respecta a la carrera universitaria en cine y tv (u otras que desde entonces hayan surgido), o bien, en cuanto a la posibilidad de otro tipo de titulación que no se vea limitada exclusivamente a la del INA.”

Al respecto, nos permitimos presentar los aspectos más relevantes para el presente asunto:

En cuanto al estudio a realizar resulta conveniente recordar la naturaleza de la clase de puesto y las tareas típicas que le fueron asignadas, con la finalidad de ilustrar su campo de acción tal y como se encuentran definidas en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos:

- **Técnico en Video Forense**

Naturaleza: Ejecutar labores técnicas relacionadas con la captura y procesamiento de imágenes en escenas forenses y policiales.

En cuanto a las tareas típicas del puesto tenemos:

- ✓ Grabar hechos delictivos o sitios del suceso (allanamientos, compra de droga, entre otros), reconstrucción de hechos o de procedimientos (autopsias, apertura de indicios, quemaduras de drogas, etc).
- ✓ Instalar, grabar y transmitir en circuito cerrado de televisión sobre actos delictivos.
- ✓ Coordinar con los investigadores y las autoridades judiciales los detalles previos a instalar el equipo requerido para el circuito cerrado de televisión.
- ✓ Realizar transferencias de formatos de una imagen digital a un computador, para mejorar la imagen y copias de audio y video.
- ✓ Atender y resolver consultas de sus superiores, autoridades judiciales y usuarios del servicio que le estén permitidas.
- ✓ Respaldo y velar por la integridad de la información decomisada.
- ✓ Redactar informes sobre la actividad realizada en los casos donde se requiera.
- ✓ Elaborar estadísticas mensuales de las actividades realizadas.
- ✓ Elaborar procedimientos de operación normados para el aseguramiento de la calidad (PON).
- ✓ Preparar el material didáctico y brindar capacitación a investigadores, fiscales, jueces y personal del laboratorio en el área de video.
- ✓ Mantener en buen estado el equipo de trabajo y efectuar reparaciones menores o de emergencia.
- ✓ Realizar otras labores propias del cargo

Conforme con el Manual Descriptivo de Clases de Puestos del Poder Judicial los requisitos vigentes para el puesto de “*Técnico en Video Forense*” son los siguientes:

**Requisitos vigentes para la clase de puesto de
Técnico en Video Forense**

Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> •Bachiller en Educación Media •Primer Año Universitario Cine y Televisión ó •Haber aprobado el curso del INA de Técnicas Básicas de Producción
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere un mínimo de un año de experiencia en la grabación de video o televisión.
Otros requerimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de los ambientes computadorizados y los sistemas de información existentes en el área de trabajo.
Requisito Legal	<ul style="list-style-type: none"> •Licencia de conducir B-1 vigente.
Capacitación Deseable	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico Operador de Video • Técnico en edición no lineal • Técnico en edición • Técnico en Producción de Video • Técnico en Iluminación • Técnico en sonido para video • Técnico en cámara de video y televisión

Fuente: Manual Descriptivo de Clases de Puestos vigente, Poder Judicial

En cuanto a las funciones descritas se tiene que a estos puestos les corresponde realizar grabaciones en el sitio del suceso, para lo cual deben desplazarse hasta el lugar donde ocurre el hecho ilícito, efectuar vigilancias estacionarias desde un inmueble o bien en exteriores donde se puedan ocultar; asimismo llevan a cabo vigilancias móviles en la cual siguen a la persona cuestionada para grabar los contactos, también graban seguimientos, detenciones, allanamientos, destrucción de drogas, asimismo efectúan circuitos cerrados de televisión; expuesto lo anterior podemos establecer que el campo de acción de los puestos analizados, se desarrolla en el ámbito de la *grabación de audiovisual*.

Respecto a la formación académica el puesto solicita como requisito el primer año universitario en cine y televisión o haber aprobado el curso del Instituto Nacional de Aprendizaje de “*Técnicas Básicas de Producción*”.

En referencia al sector educativo costarricense a nivel universitario se tiene y que según la página web de la Universidad Veritas brinda la carrera a nivel de bachillerato y Licenciatura en Cine y Televisión. Se indica que el programa tiene como meta formar profesionales en las artes y oficios del quehacer creativo de la producción audiovisual, formar profesionales capaces de crear y establecer proyectos y empresas propias que puedan competir con productos audiovisuales de calidad en la industria del cine, la televisión, la publicidad, el video arte, el documental y los nuevos medios, así como dotarlos de herramientas que les permitan trabajar en equipos interdisciplinarios. En ese contexto a continuación, se muestra el perfil y las materias que se imparten en la universidad en el primer año que se establece como requisito del puesto:

**Perfil de la Carrera y materias que se imparten
(1 año de carrera)**

Centro de estudio	Carrera	Perfil de la carrera	Materia a cursar en el primer año de carrera (mínimo 30 créditos universitarios)
Universidad Veritas	Cine y Televisión se brinda la carrera a nivel de bachillerato y licenciatura	Su plan de estudios propone un equilibrio permanente entre la excelencia técnica y la profundidad conceptual, exponiendo a los estudiantes desde el primer semestre a todas las ramas del quehacer cinematográfico: dirección, fotografía, sonido, producción, edición y dirección de arte.	<p align="center">Módulo 1 CINE PURO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotografía Básica (Taller Expresivo) • Taller de Multimedia (De los Paralelos a la Elipsis) • Historia del Cine I (Orígenes de la Imagen Movimiento) • Dirección I (Fonemas y Gráficas del Audiovisual) • CI: Producción creativa • CI: Silencio e inquietud • CI: CINEMATECA: Cine del mundo • Tecnología Cinematográfica I (La Imagen Pura) • Redacción y Estilo (Mitología y Creación) <p align="center">Módulo 2 DOCUMENTAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoría y Técnica del Sonido I (contenidos Saber escuchar CI 207) • Cultura Costarricense (Documental Costarricense) • CI: Teoría de guion • CI: Montaje Documental • CI: CINEMATECA: Visión de lo real • Pensamiento, Estética y Representación (Teoría del Cine y Pensamiento Crítico) • Tecnología Cinematográfica II (Encuadrando la Realidad) • Producción I (Producción para la Realidad) • Teoría y Técnica del Documental (Cine de lo Real: Taller de Realización)

Fuente: Investigación realizada

Se puede establecer que de la revisión a los diferentes informes técnicos que se han elaborado por parte de nuestra Sección de manera particular para la clase objeto de estudio; se tiene que al revisar la información mostrada anteriormente las materias a cursar siguen guardando la relación con el trabajo a desarrollar por los puestos de “Técnico en Video Forense”; toda vez que se indica que la carrera busca en el largo plazo que la persona salga capacitada profesionalmente hablando para ser un creador de trabajo conceptual y artístico de una producción audiovisual, situación que es conteste con las tareas asignadas al puesto en estudio y con el primer requisito establecido: *“Primer Año Universitario Cine y Televisión”*.

Por otra parte, se logró establecer que instituciones tal y como el Instituto Nacional de Aprendizaje o bien la Universidad Latina de Costa Rica, mediante una “Certificación Laboral en Producción Audiovisual” y Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología a través de un programa de “Especialización en Cine y Televisión digital”; ofrecen los conocimientos técnicos para ejecutar las labores de “*Técnico en Video Forense*”; y que tal como se indicó en líneas atrás su tarea prioritaria es de ejecutar labores técnicas relacionadas con la captura y procesamiento de imágenes en escenas forenses y policiales.

Para comprender lo antes expuestos, veamos lo que ofrece actualmente el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Universidad Latina de Costa Rica y la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología a través de los distintos programas:

Centro de estudio	Perfil de salida del título	Módulos por cursar	Módulos por cursar
Instituto Nacional de Aprendizaje (Técnicas Básicas de Producción)	Introducir a los estudiantes en los elementos teóricos y prácticos del Lenguaje Audiovisual, además de posibilitar el conocimiento de manejo y operación de equipos de video y de audio y generar, a partir de la práctica concreta, habilidades y destrezas en los estudiantes para que sean capaces de realizar material en video.	Persistencia retiniana Estructura de la imagen de televisión Partes de la cámara Movimientos de cámara Encuadres y planos Elementos de composición Sección aurea Eje de acción Tipos de iluminación	Iluminación de tres puntos Mezcla de luces Características del sonido Micrófonos Grabación del audio Tipos de edición Edición por ensamble e inserción Tipos de guion Fases de construcción del guion
Universidad Latina de Costa Rica (Certificación Laboral en Producción Audiovisual)	Orientar práctica para crear y administrar proyectos audiovisuales exitosos	Módulo 1: Narrativa Audiovisual Idea Creativa Audiovisual. Escritura de Guion. Estructuras Narrativas. Producción y formatos guiones. Módulo 2: Grabación de Video La cámara, equipo y accesorios cinematográficos Color, luz y sonido Lenguaje audiovisual y composición de imagen Lógica de grabación de "rushes" (video footage) Estrategias de rodaje Módulo 3: Fundamentos de Edición Digital	Módulo 5: Grabación y Posproducción de Sonido Funciones, planos y elementos sonoros Microfónica, montaje y masterización (Adobe Audition) Creación de efectos y Foley Grabación en vivo y efectos especiales y de ambiente Posproducción de sonido Módulo 6: Producción Ejecutiva Trabajo en equipo y roles de producción Casting, scouting y story board Plan de grabación Presupuesto y cotización Contratos y aspectos legales Módulo 7: Posproducción Digital Iluminación digital Montaje digital y corrección de color

		Principios y software de edición lineal y no lineal. Filtros, transiciones y textos. Colorización digital. Masterización. Video creación. Módulo 4: Dirección de Fotografía Narrativa visual Fuentes de luz, foco, accesorios y modificadores Tipos de iluminación Ópticas cinematográficas y efectos especiales	Rotoscopio y máscaras digitales Efectos especiales y efectos visuales Integración de flujos de trabajo Módulo 8: Motion Graphics Principios de animación Persistencia retiniana Animación Básica Dibujo y animación en 2D Producción de gráfica en movimiento Módulo 9: Realización de Géneros en Vivo Estructura narrativa y tipos de guiones Formatos de géneros televisivos en vivo y multicámara Producción en directo multicámara para redes sociales Realización de programas de cocina Realización música y de ficción
Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología ULACIT (Especialización en Cine y Televisión digital)	Desarrollo del proceso de la producción creativa, en el que se amplían y consolidan las disciplinas claves como el desarrollo del guion, la gestión de la producción, la dirección, la fotografía, la edición y el sonido, los estudiantes aprenden las habilidades necesarias para desempeñarse efectivamente en su campo de estudio.	I CUATRIMESTRE Narrativa Visual Financiamiento de Proyectos Audiovisuales Guion Literario Programas y Series de Televisión II CUATRIMESTRE Guion Grafico Técnicas de Animación Creación de Documentales Modelado 3D	III CUATRIMESTRE Diseño y Edición de Bandas Sonoras Composición Digital y Postproducción de Efectos Visuales Mercadeo y Distribución de Proyectos Audiovisuales Proyecto Final de Cine y Televisión

Respecto al programa de la Universidad Latina de Costa Rica, se tiene que cada uno de los módulos tiene una duración de 32 horas, para un total de 288 horas; el programa de capacitación es bajo el concepto certificación laboral, el cual se validará dentro de una titulación oficial entregada por parte de la Universidad Latina de Costa Rica al finalizar los 9 módulos del programa.

El curso impartido por el Instituto Nacional de Aprendizaje de “Técnicas Básicas de Producción”, está conformado por dieciocho cursos (18) en siete módulos (7) y tiene una duración de 278 horas.

En cuanto a la especialización en Cine y Televisión digital de Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), este se desarrolla durante tres cuatrimestres y tiene una duración de 360 horas.

Finalmente, según indica el Señor Marco Herrera Charraun Jefe interino de la Sección de Imagen y Sonido Forense del Departamento de Ciencias Forenses, considera que el requisito óptimo es el haber aprobado un curso de capacitación en Producción Audiovisual o Técnicas Básicas de Producción que tengan un mínimo de 250 horas, estima la cantidad horas indicadas a juicio de experto es lo ideal para que cualquier persona asuma con éxito las tareas encomendadas, además que en el mercado existen un variedad de instituciones que brinda ese tipo de cursos.

De la investigación anterior, se puede establecer que corresponde ajustar los requisitos académicos para la clase de puesto de “*Técnico en Video Forense*”; de tal forma que permita contar con personas que hayan aprobado un curso de capacitación en Producción Audiovisual o Técnicas Básicas de Producción que tengan un mínimo de 250 horas.

Recomendación técnica administrativa:

De lo expuesto, se determina que técnicamente es procedente ajustar la descripción de la clase del puesto “*Técnico en Video Forense*”, específicamente en cuanto a requisitos se refiere, cuyos cambios se resaltan en negrita tal y como se indica a continuación:

Formación Académica	Bachiller en Educación Media	
	Nivel académico	Disciplinas académicas-áreas temáticas
	Primer año universitario	Cine y Televisión ò
	Capacitación	Haber aprobado un mínimo de 250 horas de capacitación en cursos de Producción Audiovisual o Técnicas Básicas de Producción.

Se acordó: aprobar en todos sus extremos el informe N°PJ-DGH-SAP-317-19.

Se declara en firme.

ARTÍCULO III

La Licda. Waiman Hin Herrera, Subdirectora de Gestión Humana procede a poner en conocimiento la redacción final del acuerdo tomado en la sesión del Consejo de Personal N°07-19 celebrada el 23 de mayo de 2019 artículo V, relacionado con el informe SAP-202-19 del Tribunal de la Inspección Judicial.

Se acordó: tomar nota.

ARTÍCULO IV

Se conoce solicitud de aclaración y adición, formulada por el licenciado Alexander Castillo Aguilar, respecto del oficio PJ-CP-054-19 de fecha 27 de mayo de 2019; mediante el cual se le comunicó lo resuelto por el Consejo de Personal, en la sesión extraordinaria N° 07-2019, celebrada el 24 de mayo de 2019, artículo VII.

Mediante correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2019, el licenciado Alexander Castillo Aguilar, formuló la gestión siguiente:

“Gestión en plazo.

Recibiendo el correo el lunes 27 en la noche, se tiene por notificado el martes, empezando a correr un plazo de tres días entre el miércoles, jueves y hoy viernes que gestiono lo siguiente:

Gracias de antemano,

SOLICITUD DE ACLARACIÓN Y ADICIÓN Sobre el oficio PJ-CP-054-19, atento procedo a solicitar aclaración y adición en los siguiente.

- 1. ¿Cuál es la parte dispositiva del documento?*
- 2. ¿Se admitió o no el recurso para su estudio?*
- 3. ¿Que recursos proceden contra lo dispuesto?*
- 4. ¿Se declararon inadmisibles los Principios Básicos relativos a la independencia judicial de la ONU o no se valoró como argumento ?*

CORRECCIÓN DE ERROR DE MATERIAL E INMATERIAL

5. Se insta para la corrección del error evidente y manifiesto, así como la omisión.

5.1 Ante la no lectura o falta de comprensión del Código Electoral, la conclusión determinante del "criterio jurídico" del 2015 (mencionado en los concursos) consiste en afirmar que **la prohibición de los jueces para participar en el proceso para la elección de magistrados del TSE radica en que este concurso consiste en un proceso político electoral** (del que no pueden participar), afirmación que resulta insostenible y avergüenza, pues implica que jurídicamente a lo interno del poder judicial, los procesos de selección se tramitan o perciben basados en buscar la popularidad y simpatías de los magistrados electores y no en la idoneidad de los concursantes.

5.2. Como indique en mi primer escrito, mi intención es que se ejerza un control de convencionalidad sobre la normativa (real) que restringe la posibilidad de los jueces a integrar el TSE, por estimarlo contrario al principio 8 de libertad de reunión y los artículos 7 y 8 del Pacto de San José, idoneidad, igualdad pero que principalmente se discuta y establezca el valor jurídico de esos principios y reconozca la necesidad de realizar reformas legislativas . No obstante para efecto de ejercer dicho control se requiere que haya una correcta invocación de la normativa de aplicación por parte de la administración. En razón de lo anterior me veo forzado a suplir la omisión técnica jurídica de la administración, realizando la labor de estudio de la legislación de interés, para lo cual solicito

5.3 Se proceda a invocar correctamente como **el fundamento legal para la exclusión jueces del concurso es la aplicación de los artículos 7.a y 146 del Código Electoral** y no por la circular del consejo sobre la opinión de medios electrónicos y lo resuelto por la sala en ese caso.

5.4 Se deberían de excluir todos los otros funcionarios que menciona el párrafo segundo del artículo 146, lo que pareciera que no se habría venido aplicando.

Atentamente Alexander Castillo Aguilar

Legislación que regula el caso concreto y no se ha incorporado al fundamento,

Código Electoral

ARTÍCULO 7.- Impedimentos para ser integrante

No podrán ser integrantes de los organismos electorales las siguientes personas:

a) Los funcionarios y los empleados a que se refiere el segundo párrafo del artículo 146 de este Código, salvo los funcionarios del Registro

Civil, los funcionarios del TSE y los magistrados del TSE. Artículo 146 párrafo segundo.

Quienes ejerzan la Presidencia o las Vicepresidencias de la República, los ministros(as) y viceministros(as), y los miembros activos o las miembros activas del servicio exterior, el contralor o la contralora y subcontralor o subcontralora generales de la República, el (la) defensor(a) y el (la) defensor(a) adjunto(a) de los habitantes, el (la) procurador(a) general y el (la) procurador(a) general adjunto(a), quienes ejerzan la presidencia ejecutiva, o sean miembros(as) de las juntas directivas, directores ejecutivos, gerentes y subgerentes de las instituciones autónomas y todo ente público estatal, los(as) oficiales mayores de los ministerios, los(as) miembros (as) de la autoridad de policía, los(as) agentes del Organismo de Investigación Judicial (OIJ), los magistrados(as) y toda persona empleada del TSE, los magistrados y funcionarios(as) del Poder Judicial que administren justicia, y quienes tengan prohibición en virtud de otras leyes, no podrán participar en las actividades de los partidos políticos, asistir a clubes ni reuniones de carácter político, utilizar la autoridad o influencia de sus cargos en beneficio de los partidos políticos, colocar divisas en sus viviendas o vehículos, ni hacer ostentación partidista de cualquier otro género.

<http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigoelectoral.pdf>

[CÓDIGO ELECTORAL Ley n.º 8765 - tse.go.cr](http://www.tse.go.cr)

www.tse.go.cr

Tribunal Supremo de Elecciones Normativa www.tse.go.cr _____
_____ CÓDIGO ELECTORAL

-0-

A pesar de que no corresponde conocer nuevo recurso, se acordó: Aclarar al licenciado Alexander Castillo Aguilar, que este Consejo en sesión extraordinaria N° 07-2019, celebrada el 24 de mayo de 2019, artículo VII:

- 1. Analizó, valoró y validó en todos sus extremos las razones esgrimidas por la Dirección de Gestión Humana en su informe N° PJ-DGH-RS-391-2019, como motivo razonable para desestimar su participación de la Convocatoria CV-05-19. Lo anterior, de conformidad con la limitación informada desde la publicación del cartel CV-05-19; prohibición, que encuentra asidero jurídico además, en una clara correlación de los*

ordinales 09, 100 y 161 de la Constitución Política; artículo 9 incisos primero y tercero de la Ley Orgánica del Poder Judicial y numeral 13, párrafo tercero, del Código Electoral; consecuente además, con la resolución N° 013428-2004 de la Sala Constitucional y criterio de la Dirección Jurídica DJ-AJ-1212-2015; principio de separación de funciones (artículo 9 constitucional y resolución N° 2006-07965 de la Sala Constitucional) y principio constitucional de exclusividad en el ejercicio de la función jurisdiccional (resolución N° 2006-07965 de la Sala Constitucional); según fue ampliamente desarrollado en sesión previa.

- 2. Conforme al recurso de apelación formulado y admitido en primera instancia por parte de la Dirección de Gestión Humana (artículos 347.2 y 349 LGAP); este Consejo, en sesión extraordinaria N° 07-2019, artículo VII, conoció en segunda instancia del recurso formulado (artículo 12, inciso a, del Estatuto de Servicio Judicial), declarándolo sin lugar, según le fue comunicado el pasado 27 de mayo de 2019.*
- 3. De conformidad con los ordinales 12, inciso a, del Estatuto de Servicio Judicial y 350 de la Ley General de la Administración Pública, cumplido el debido proceso y el consecuente derecho de doble instancia, no procede ulterior recurso.*
- 4. Referente al principio de independencia judicial invocado, con ocasión de la exclusión del procedimiento selectivo; no aprecia este Consejo interferencias indebidas al derecho de los ciudadanos de contar con jueces independientes, ni amenazas al correcto equilibrio e independencia entre poderes del Estado, tampoco aprecia interferencias a su autonomía como*

juez de la República, máxime, considerando que ese fuero no es de naturaleza personal sino consecuencia inmediata del ejercicio del cargo que se ostenta; de manera tal, que aquella garantía de independencia judicial, no resulta inherentemente extensiva a la condición personal de participante en determinada convocatoria, debiendo inscribirse en igualdad de condiciones, previo cumplimiento de requisitos y en ausencia de prohibiciones legales que resultaren vinculantes.

- 5. Mantener lo resuelto por el Consejo de Personal en sesión extraordinaria N° 07-2019, celebrada el 24 de mayo de 2019, artículo VII.*

Se declara en firme.

ARTÍCULO V

La Sección de Reclutamiento y Selección de Personal procede a exponer el “Nuevo proceso de llenado de vacantes de puestos asistenciales, técnicos y operativos”, sobre el mismo se informó:

“La Sección de Reclutamiento y Selección considera necesario el planteamiento de un cambio procesal, basado en la necesidad institucional de ocupar en propiedad las plazas vacantes. Es por eso que se propone la implementación de un modelo selectivo por antecedentes, que permita realizar el llenado de esas vacantes de forma ágil y expedita, dada la cantidad de plazas en esa condición con las que actualmente cuenta el Poder Judicial, garantizando los principios de igualdad de condiciones, razonabilidad y proporcionalidad, con el fin de satisfacer el interés institucional de reducir de manera célere pero objetiva la cantidad de puestos que a la fecha se encuentran en esa condición y nombrados de forma interina, con la consecuente inestabilidad de los servidores y servidoras judiciales, en cuyo caso muchos de ellos cuentan con periodos muy prolongados de desempeñarse en esa condición.

De previo a desarrollar la propuesta del modelo selectivo, se retoman los aspectos legales que sostienen la aplicación de una selección por antecedentes:

Artículo 24.- La selección se hará por medio de concursos de oposición y de antecedentes en los que se admitirá únicamente a quienes llenen los requisitos que establece el capítulo V. (el subrayado no pertenece al original)

Capítulo V

Artículo 18.-*Para ingresar al Servicio Judicial se requiere:*

- a) *Ser mayor de edad.*
- b) *Poseer aptitud moral y física para el desempeño del cargo, lo que comprobará el Departamento de Personal.*
- c) *Llenar los requisitos que establezca el Manual de Clasificación, para la clase de puesto de que se trate.*
- ch) *No ser cónyuge ni estar ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad, en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, con ningún Magistrado, juez superior, juez, actuario, alcalde, inspector general o asistente, o cualquier otro funcionario que administre justicia.*
- d) *Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que esta ley disponga, o que determine el Departamento de Personal.*
- e) *Ser escogido de la terna enviada por el Departamento de Personal, cuando proceda.*
- f) *Prestar el juramento requerido por la Constitución.*
- g) *Pasar el período de prueba.*

De los artículos anteriores, se extrae que el artículo 24 del Estatuto de Servicio Judicial señala la posibilidad de utilizar dos modelos selectivos, uno de ellos es por oposición y otro por antecedentes.

Para el caso que nos ocupa, considera la Dirección de Gestión Humana la conveniencia de aplicar el modelo selectivo por antecedentes.

Otro aspecto fundamental a considerar, es que este artículo 24 no veta la necesidad de garantizar 2 aspectos indicados de forma tácita en el capítulo V del estatuto judicial, específicamente en el artículo 18: el primero es que la persona a nombrar cumpla con los requisitos que establezca el Manual de Clasificación, para la clase de puesto de que se trate, y el segundo responde a la obligatoriedad de demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que la ley disponga, o que determine la Dirección de Gestión Humana.

De acuerdo a lo anterior, se propone la aplicación del modelo selectivo por antecedentes, a través del desarrollo de las siguientes etapas:

1. **Apertura de concursos internos:** La Sección de Reclutamiento y Selección publicará nuevos concursos a fin de que todas aquellas personas que se encuentran laborando en la Institución o se hayan desempeñado en forma meritoria o interina hasta por un día, puedan registrar su inscripción, al tiempo que seleccionen los puestos para los cuales desean participar. Dichos concursos se publicarán indicando cada uno de los puestos vacantes que se pretenden nombrar en propiedad.
2. **Confección de nóminas:** Una vez finalizado los periodos de inscripción que se definan por parte de la Sección de Reclutamiento y Selección, se integrarán las nóminas por clase de puesto y oficina, en las cuales se incluirán todas las personas que hayan inscrito en tiempo y forma.
3. **Envío de nóminas y recepción de propuestas de nombramiento:** Posteriormente, se remitirán las nóminas a las jefaturas de cada oficina a fin de que procedan a realizar las respectivas propuestas de nombramiento, según los criterios que como jefatura le facultan para realizar la selección de las personas que estimen designar. Para ello contará con un **plazo de 5 días hábiles** contados a partir del envío de la respectiva nómina. En caso de no

recibir respuesta en el plazo indicado, se hará de conocimiento del Consejo Superior para lo correspondiente.

En el caso de que una misma persona sea seleccionada en oficinas distintas de manera simultánea, se le solicitará al interesado que al término de tres días hábiles nos manifieste la opción de su preferencia. La Dirección de Gestión Humana comunicará al encargado o jefe de oficina para la(s) cual(es) el interesado desistió, de tal forma que al término de 3 días hábiles informe sobre la nueva designación, misma que se efectuara con base en la nómina original.

4. **Revisión de requisitos:** Al momento de recibir las propuestas de nombramiento en propiedad por parte de cada oficina, la Sección de Reclutamiento y Selección realizará la respectiva verificación de requisitos, según lo establecido en el Perfil competencial o Manual de Clases de Puesto vigente, **esta revisión se realizará únicamente a la persona propuesta por la jefatura.**
5. **Comprobación de idoneidad para ocupar el cargo:** Una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el Manual Descriptivo de Clases de Puesto Vigente, la Sección de Reclutamiento y Selección procederá a convocar a la persona propuesta a una serie de evaluaciones psicolaborales, que permitirán garantizar que quien se está nombrando cuenta con las competencias exigidas para ocupar el cargo; así mismo se le aplicará una prueba de conocimientos generales que incluye temas tales como: ética, valores, estructura del Poder Judicial, política de género, accesibilidad, calidad en el servicio, entre otros.
Por otra parte, resulta necesario aclarar que las personas que cuenten con estas pruebas selectivas previamente aprobadas producto del proceso de primer ingreso o bien de una convocatoria anterior, no deberán repetir las mismas; es decir, estas pruebas únicamente se aplicarán a quienes en el paso hubiesen obtenido un resultado desfavorable o bien quienes por cuestiones personales no hayan realizado estas pruebas.

Como último paso se realizará la valoración sociolaboral y de antecedentes personales por parte de la Unidad de Investigación Sociolaboral y de Antecedentes.
sociolaboral y de antecedentes personales por parte de la Unidad encargada en esta Sección.

Se señala que esta comprobación de idoneidad, igualmente se realizará únicamente a la persona propuesta por la jefatura.

Seguidamente, es necesario indicar que en los casos donde la persona designada por la jefatura no resulte favorable en la investigación sociolaboral y de antecedentes, o bien, no cumpla a cabalidad con los requisitos académicos, legales y de experiencia establecidos, la propuesta de nombramiento quedará anulada y se notificará a la jefatura con el fin de que proceda a seleccionar a otra persona de la misma nómina remitida.

6. **Ratificación del nombramiento:** Finalizada esta etapa, y en caso de que la persona propuesta cumpla con todo lo requerido, se remitirá al Consejo Superior para su debida ratificación.”

*Después de expuesto lo anterior, este Consejo **acordó:** tener por conocida la exposición realizada por la Licda. Krissia Rojas Quirós, Jefa a.i. de la Sección de Reclutamiento y Selección de Personal.*

ARTÍCULO VI

La Sección Gestión del Desempeño procede a exponer el “Propuesta Progresiva de Implementación de la Evaluación del Desempeño”, al respecto la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta informo:

“Como resultado del acuerdo de Corte Plena, en sesión número 11-2019 del pasado 18 de marzo, artículo XIV, donde conoció el informe DJ-824-2019 de la Dirección Jurídica, sobre el impacto de la Ley 9635 en las relaciones de empleo del Poder Judicial y en particular con respecto a la recomendación de implementar de manera inmediata el proceso administrativo de evaluación del desempeño para toda la población judicial, la Presidencia de la Corte, la Dirección de Gestión Humana y la Comisión de Evaluación del Desempeño, iniciaron un proceso de socialización con los representantes de las organizaciones gremiales, donde se les presentó la propuesta progresiva para aplicar la evaluación de manera mediata y no paulatina como se tenía proyectado.

En función de la experiencia acumulada en las implementaciones de los ejercicios controlados, y considerando el acuerdo de Corte Plena, considerando que solamente se había logrado implementar en los circuitos de San Carlos, Cartago, algunas oficinas de Alajuela y San José, por lo que la mayoría desconoce el modelo y no ha participado en los talleres de formación para fortalecer las competencias, de supervisión, comunicación y observación, se propuso iniciar este 2019 evaluando solamente competencias genéricas. Esto, tomando en cuenta que aún no se dispone de los perfiles por competencias específicas para todos los cargos del Poder Judicial, a su vez, no considerar en este año, el componente cuantitativo, dado que en la determinación de este factor para cada uno de los puestos de trabajo, involucra controles y reuniones individuales con las personas participantes y para este primer esfuerzo colectivo el factor tiempo es determinante y reducido, además los avances en la institución en su mayoría han sido concentrados en los indicadores operativos desarrollados por la Dirección de Planificación, contenidos en la circular número 71-2015, sobre el Manual Metodológico Institucional para el Rediseño de Procesos, definidos con base en los datos históricos acompañados de un análisis estadístico y cualitativo para el establecimiento de los valores iniciales y finales en conjunto con el despacho y oficina judicial, no así en función de las personas trabajadoras.

¿Por qué las competencias genéricas?

1. Fijan un marco de referencia común para las personas evaluadoras y, por tanto, no queda sujeta a su definición.
2. Ofrece indicadores directamente observables por medio de la identificación de conductas habituales en los contextos laborales.
3. Alinear el esfuerzo de las personas trabajadoras con las metas y objetivos de la institución, dado que al identificar las conductas o comportamientos que contribuyen al logro de estos, el desempeño corresponderá con la misión, visión y valores.

4. Facilitar a la persona trabajadora, cómo está logrando los objetivos del puesto, por medio de la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora, demostradas en las conductas o acciones dentro del contexto laboral.
5. Permite obtener las evidencias, que son todos aquellos documentos, registros, aportes, etc., que se deben recabar para comprobar una determinada conducta o rendimiento cuantitativo, según corresponda.
6. Facilitar el proceso de inicio para las diferentes personas responsables de aplicar la evaluación del desempeño, y que desde el 2003, dejaron de aplicarlo como parte de sus actividades y responsabilidades.
7. Estas competencias se derivan de la Misión, Visión, Valores y modelo estratégico de la institución, y por su naturaleza, son similares para todas las clases de puestos, tomando en cuenta que aún no se dispone de los perfiles por competencias específicas para todos los cargos del Poder Judicial.
8. Cumplen con los criterios de atinencia: para todos los ámbitos de la institución, pertinencia: para potenciar en la evaluación del desempeño los valores institucionales, y recurrencia: motivado en que deben estar presentes en todas las actuaciones de las personas trabajadoras.

Para esta implementación, se deben aplicar cambios en el módulo informático, en los procedimientos y alcance en las actividades de formación y facilitación que se han aplicado hasta la fecha, incidiendo de manera directa en el alineamiento de la población judicial al modelo de evaluación de desempeño. Relativo a la propuesta debe considerarse, que, para los años siguientes, la incorporación del componente cuantitativo o de rendimiento, dependerá de los resultados obtenidos el primer año y la capacidad operativa de la institución para el establecimiento de estos según las características de cada puesto de trabajo, por lo que se presenta a los miembros del Consejo de Personal el cronograma con las actividades que implica la propuesta, y debe considerarse que cualquier atraso en la primeras actividades retrase el inicio de las siguientes:



***Se acordó:** tener por conocido el informe presentado por la MBA. Ivannia Aguilar Arrieta, Jefa de la Sección Gestión de Evaluación del Desempeño.*

--- 0 ---

Se levanta la sesión a las doce horas.

Mag. Román Solís Zelaya
Presidente

Licda. Waiman Hin Herrera
Secretaria a.í.