

**Gerencia Administrativa**

**Dirección de Administración y Gestión de Personal**



**INFORME ESTADÍSTICO DE GÉNERO DE LA CCSS  
PERIODO 2016**

**Julio 2017**

## ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN .....	2
SOBRE EL ENTORNO NACIONAL .....	3
Gráfico No 1. Comportamiento histórico de la tasa de desempleo pleno en Costa Rica .....	3
Gráfico No 2. Condición de participación en el mercado laboral de la población nacional con edad de 15 años o más según sexo al final de cada año .....	4
Gráfico No 3: Participación de la población económicamente activa en Costa Rica según sexo	4
Gráfico No 4: Porcentaje de población ocupada con subempleo en Costa Rica según sexo .....	5
Gráfico No 5: Porcentaje de población ocupada con seguro social en Costa Rica según sexo ....	6
Gráfico No 6: Participación relativa de población ocupada por sector en Costa Rica .....	6
Gráfico No 7: Absorción del mercado laboral de la CCSS en Costa Rica.....	7
SOBRE LA POBLACION TRABAJADORA EN LA CCSS .....	7
Gráfico No 8. Distribución absoluta y relativa del personal trabajador de la CCSS según sexo ..	8
Gráfico No 9. Pirámide de distribución etaria del personal trabajador de la CCSS según sexo ..	8
Cuadro No 1. Rangos de edad del personal trabajador de la CCSS según sexo .....	9
Cuadro No 2. Personal pensionado en la CCSS cada año según causa y sexo .....	9
Gráfico No 10. Distribución relativa de Jefaturas en la CCSS según sexo .....	10
Gráfico No 11. Distribución de personal de la CCSS en cada grupo ocupacional según sexo ....	11
Gráfico No 12. Distribución de funcionarios según sexo, grupo y subgrupo ocupacional.....	12
Cuadro No 3. Tipificación de los grupos ocupacionales según sexo por mayor participación ..	13
Cuadro No 4. Distribución del personal de la CCSS según clasificación centro trabajo y sexo..	13
Cuadro No 5. Distribución geográfica del personal en las Regiones de la CCSS según sexo .....	14
Gráfico No 13. Trabajadores por Hospital de atención nacional y regional según sexo.....	15
Gráfico No 14. Distribución relativa de la región de residencia de PEA nacional y región del centro de trabajo del personal laborando en la CCSS según sexo.....	16
Gráfico No 15. Rango de años de servicio del personal de la CCSS según sexo .....	17
Gráfico No 16. Rango salarios totales que percibieron las personas en planilla según sexo ....	17
Gráfico No 17. Promedio y desv estándar salarial en cada grupo ocupacional según sexo .....	18
Cuadro No 6. Promedio del salario total en cada subgrupo ocupacional según sexo .....	19
CONCLUSIONES.....	20

## **INTRODUCCIÓN**

La Dirección de Administración y Gestión de Personal, con el fin de fortalecer su rol en la investigación del recurso humano, desarrolla insumos que generen herramientas para la toma de decisiones a nivel institucional, tal como lo establecen las Políticas Estratégicas institucionales 2015–2018, las cuales señalan la necesidad de promover un modelo de gestión estratégica del conocimiento y la información institucional, para facilitar la capacidad de análisis y el diseño de estrategias, mediante el estudio de escenarios, evidencias, proyecciones y estudios específicos.

En este sentido, el presente informe, presenta un análisis estadístico de la situación actual del recurso humano desde el enfoque de género, cuyo objetivo principal es identificar al recurso humano de la Caja Costarricense de Seguro Social desagregadas por sexo, en aras de constituirse en un insumo que oriente el quehacer institucional en la toma de decisiones con perspectiva de género. Cabe aclarar que se utiliza el término “género”, específicamente a la relación de sexos en términos netamente biológicos.

El Informe se compone de una primera parte, en la cual describe brevemente el entorno nacional, enfocado en el comportamiento histórico de la tasa de desempleo, la participación en el mercado nacional y el porcentaje de la población ocupada según sexo, para el año 2016. La segunda parte, incluye relaciones en cuanto al rango de edad, distribución relativa de jefaturas, terminaciones de contrato, y tipificaciones, según grupo ocupacionales de la población laboral de la institución.

Finalmente, se incluye un apartado de conclusiones.

## **JUSTIFICACIÓN**

La Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género aprobada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) en el año 2010, contempló distintos aspectos que deben abordarse con miras tanto a la persona usuaria interna como externa, entendiendo a la primera como el personal trabajador que forma parte de la organización en todos los niveles de atención; y a la segunda, a las personas usuarias que acceden directa e indirectamente al catálogo de servicios de salud.

Según el diagnóstico realizado de previo a su emisión, el personal en todos los grupos ocupacionales estaba conformado mayoritariamente por mujeres (Administrativos, Enfermería y Servicios de Apoyo, Ciencias de la Salud), a excepción del grupo ocupacional de Servicios Generales en donde el 70% los constituían hombres.

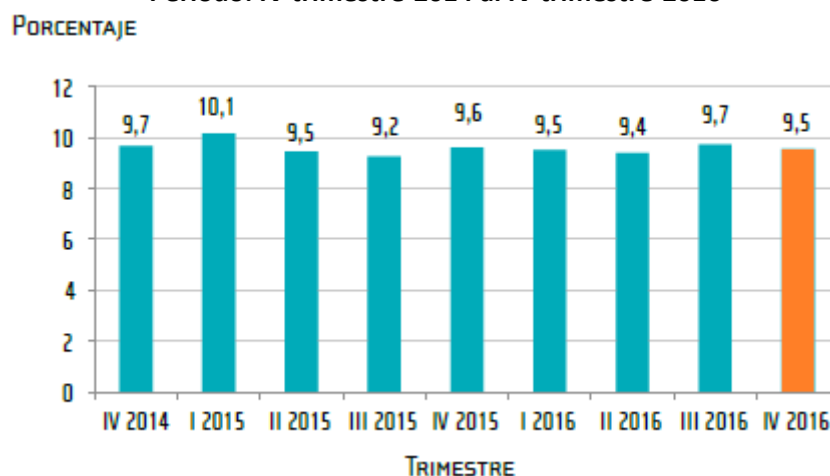
El monitoreo de la evolución que muestra la CCSS en cuanto a la administración de su recurso humano, es necesaria para determinar si la Política para la Igualdad y Equidad de Género se ha implementado según lo programado, y de ser así, se pueda comparar el estado actual de la organización en esta materia, con respecto al estado del 2010.

## SOBRE EL ENTORNO NACIONAL

El contexto nacional actualmente enfrenta un periodo en donde la economía ha disminuido su dinamismo, lo que ha repercutido necesariamente en la posibilidad del acceso al empleo que tienen las personas.

Las cifras de la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), señala que para el cuarto trimestre del 2016, la población costarricense económicamente activa fue de 2.280.989 personas, de las cuales 2.063.366 estaba ocupada, es decir que la tasa de desempleo al finalizar el 2016 fue del 9,5%, disminuyendo así ligeramente con respecto al mismo periodo del año anterior, tal como lo muestra el gráfico No 1:

**Gráfico No 1. Comportamiento histórico de la tasa de desempleo pleno en Costa Rica  
-Periodo: IV trimestre-2014 al IV trimestre-2016**



Fuente: Elaborado por el INEC, Encuesta Continua de Empleo

En este mismo estudio, el INEC señala que el fenómeno de desempleo, continua afectando más a las mujeres que a los hombres, ya que al segregar por sexo, se tiene que al IV trimestre 2014, el 6,9% de los hombres económicamente activos estaban desempleados, mientras que las mujeres sin empleo correspondieron al 13,8%. Si tales cifras se comparan con las del año anterior (2015), se denota que mientras que el porcentaje de desempleo en hombres disminuyó, las mujeres más bien sufrieron un aumento en la tasa.

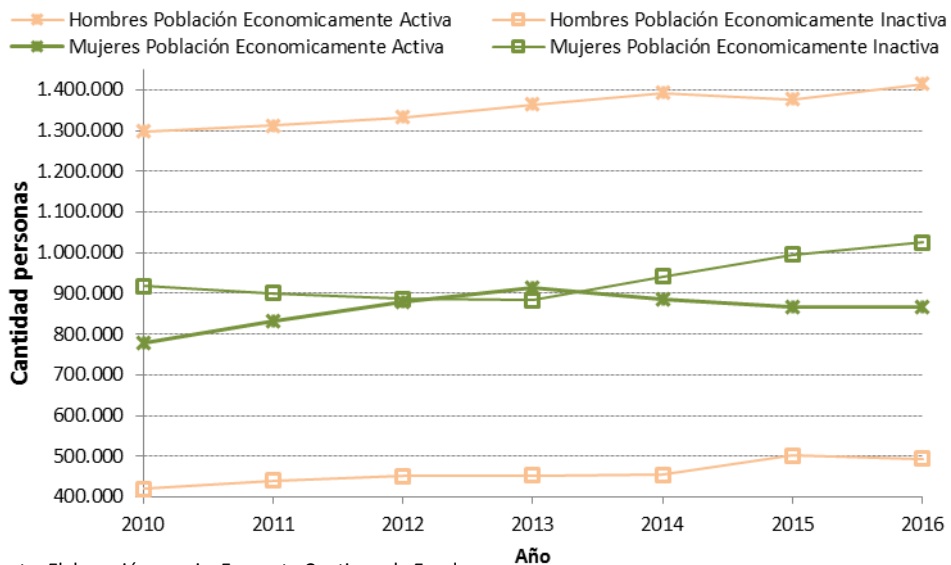
La estructura de empleo probablemente tenga relación con la estructura laboral, la cual considera tres grandes grupos que comprende a la población nacional de 15 años o más: Población Fuera de la Fuerza de Trabajo, Fuerza de Trabajo Ocupada y Fuerza de Trabajo Desempleada. Los últimos dos componen a la Población Económicamente Activa, que es precisamente el grupo sobre el cual se enfoca el análisis en este documento, ya que corresponde a potencial recurso humano para la CCSS.

Según los datos de la Encuesta Continua de Empleo del INEC, la población con edad para pertenecer al grupo económicamente activo al finalizar el año 2010 fue de aproximadamente

3.415.507 personas, cifra que aumentó cada año hasta llegar a aproximadamente 3.800.491 personas en el 2016, siendo la población masculina la que mostró mayor propensión a formar parte de la población económicamente.

El comportamiento antes descrito ha sido consistente en el comportamiento histórico, donde debe destacarse que a partir del 2013, la población femenina ha mostrado tendencia creciente a salir de la fuerza laboral y dedicarse a otras actividades, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

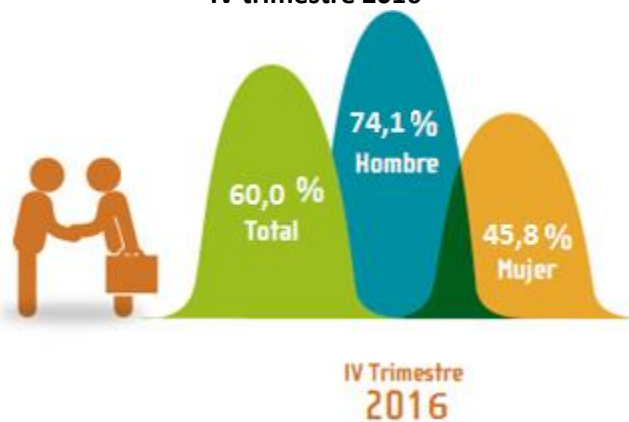
**Gráfico No 2. Condición de participación en el mercado laboral de la población nacional con edad de 15 años o más según sexo, al final de cada año**  
**Periodo: 2010 a 2016**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Empleo

De estos datos debe destacarse que al finalizar el 2016, la tasa neta de participación de empleo por sexo corresponde a 74,1% hombres y 45,8% mujeres, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico No 3: Participación de la población económicamente activa en Costa Rica según sexo**  
**-IV trimestre 2016 -**



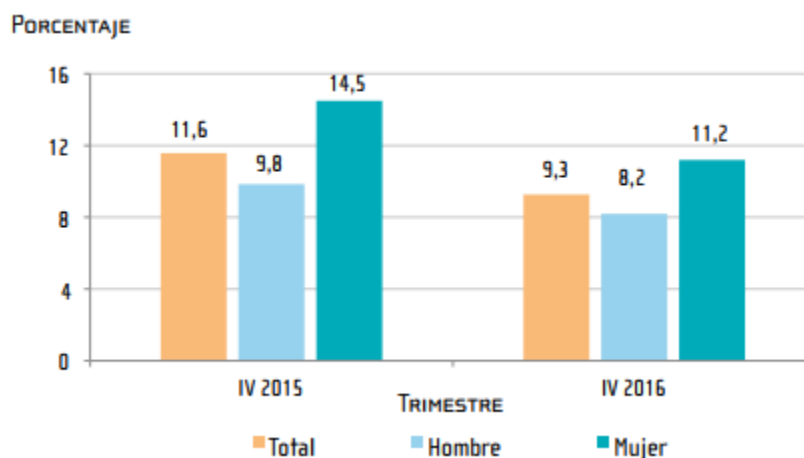
Fuente: INEC, Encuesta Continua de Empleo

Tal contexto nacional debe ser considerado al momento de analizar las cifras sobre reclutamiento y selección de la población trabajadora activa por género, en la CCSS.

Los datos oficiales del 2016<sup>1</sup>, exponen que la población total en el país fue de aproximadamente 4.889.762 habitantes, de los cuales, el 48,5% son hombres y el 51,4% son mujeres; lo que indica que todavía hay un porcentaje importante del sector femenino que no se incorpora al mercado laboral, pero además que en el año 2016, la proporción de mujeres que decidió trabajar de forma remunerada, tuvo menores probabilidades de ubicarse en un puesto laboral que los hombres.

En cuanto a las condiciones del empleo, las mujeres mostraron estar en condiciones más adversas que los hombres, ya que según las investigaciones del INEC, para el cuarto trimestre del 2016, las mujeres que estaban trabajando en condiciones de subempleo fue el 11,2% contra el 8,2% de la población masculina. No obstante, con este indicador, debe destacarse una mejoría al finalizar el 2016 con respecto al mismo periodo del año anterior, tal como lo muestra el gráfico No 4:

**Gráfico No 4: Porcentaje de población ocupada con subempleo en Costa Rica según sexo -IV Trimestre 2015 a IV Trimestre 2016-**



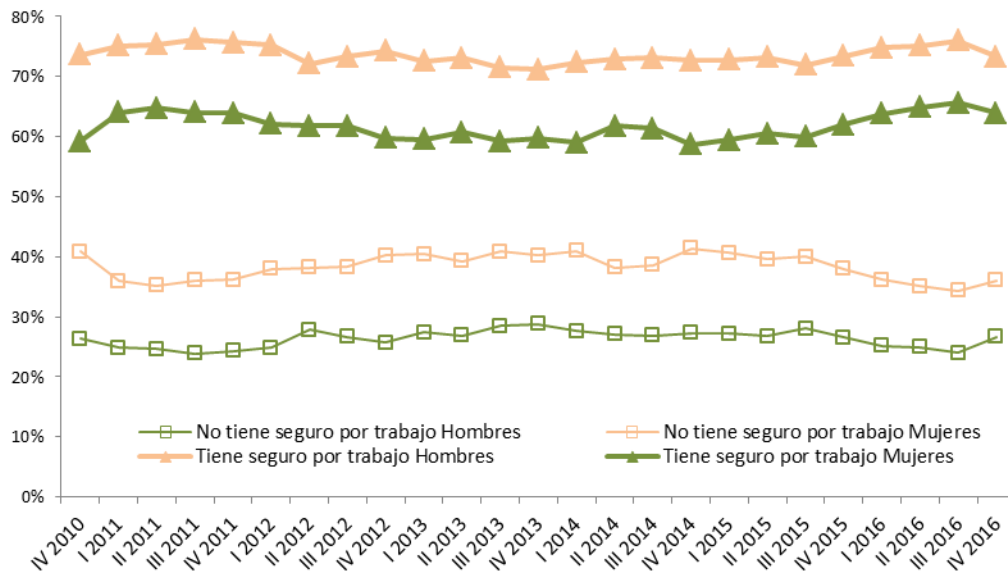
Fuente: Elaborado por el INEC, Encuesta Continua de Empleo

La condición del empleo tiene relación con la condición de aseguramiento de la persona trabajadora, lo que genera a su vez implicaciones en su calidad de vida.

El porcentaje de mujeres ocupadas en el mercado laboral y cubiertas por el seguro social pasó del 59,2% al final del año 2010 a un 63,9% al mismo periodo del 2016, es decir que la condición mejoró en el tiempo, pero si la cifra se compara con los hombres es posible determinar una brecha de cobertura a favor del sexo masculino, tal como lo muestra a continuación el gráfico No 5:

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Encuesta Nacional de Hogares- ENAHO, 2016. Costa Rica

**Gráfico No 5: Porcentaje de población ocupada con seguro social en Costa Rica según sexo  
-IV Trimestre 2010 al IV Trimestre 2016-**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Empleo, INEC

Igual que en el 2010, el mercado laboral en el 2016 el sector privado continuó siendo el reclutador más importante de fuerza laboral, sin embargo tal situación es diferente entre hombres y mujeres, ya que el sector público mostró mayor absorción relativa del total de mujeres ocupadas, como lo muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico No 6: Participación relativa de población ocupada por sector en Costa Rica según sexo  
- IV Trimestre 2010 al IV Trimestre 2016-**

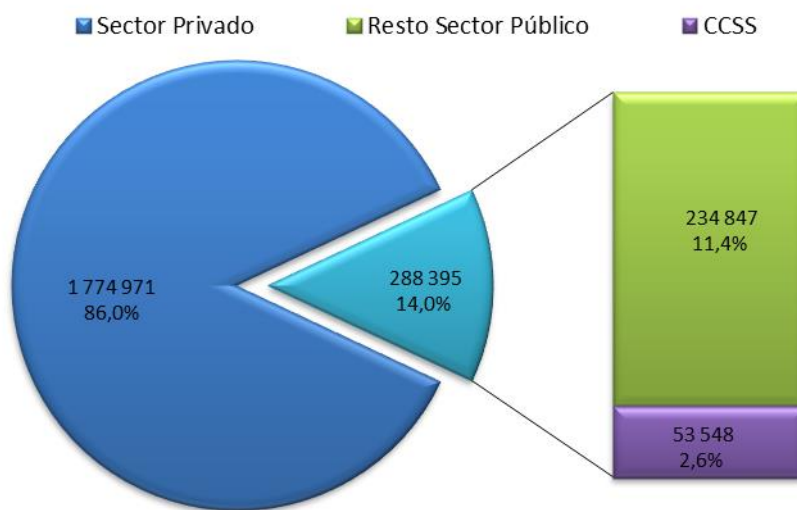
		■ Público	■ Privado
IV trim 2016	Mujeres	18,2%	81,8%
	Hombres	11,6%	88,4%
IV trim 2015	Mujeres	17,5%	82,5%
	Hombres	10,6%	89,4%
IV trim 2014	Mujeres	17,5%	82,5%
	Hombres	11,3%	88,7%
IV trim 2013	Mujeres	19,7%	80,3%
	Hombres	12,5%	87,5%
IV trim 2012	Mujeres	18,6%	81,4%
	Hombres	12,0%	88,0%
IV trim 2011	Mujeres	21,2%	78,8%
	Hombres	13,3%	86,7%
IV trim 2010	Mujeres	20,7%	79,3%
	Hombres	15,0%	85,0%

Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Empleo, INEC

En el sector público se consideran las instituciones autónomas, semiautónomas, poderes de la República, empresas públicas estatales y municipalidades, por lo que al sumar el total de personas que tienen reclutadas, es posible determinar que a diciembre 2016, la CCSS tenía en su planilla al 18,6% de la población que trabaja para el sector público.

Adicionalmente, si la comparación del total de trabajadores y trabajadoras en la Institución, se realiza con la población reclutada de todo el país, se tiene que a diciembre 2016, el 2,6% de la población empleada en el mercado laboral costarricense, estaba trabajando para la CCSS, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico No 7: Absorción del mercado laboral de la CCSS en Costa Rica.  
- Diciembre 2016-**



Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Empleo del INEC y Planilla salarial de la CCSS

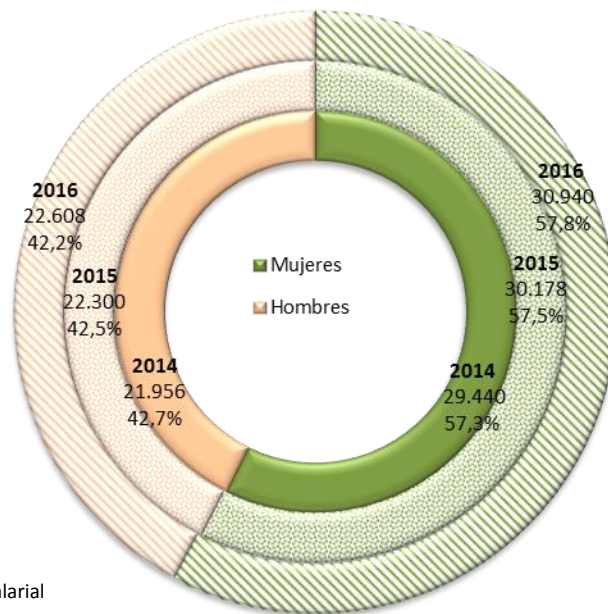
Así, con esta alta capacidad de absorción de población económicamente activa, implica que las políticas en la administración del recursos humano, prácticas de reclutamiento de personal y la gestión general en cuanto a los trabajadores y trabajadoras que desarrolle la CCSS, va a tener una importante influencia en el país, ya que se puede decir que por cada 100 personas con empleo en Costa Rica, 2 de ellas prestan sus servicios a la institución.

### **SOBRE LA POBLACION TRABAJADORA EN LA CCSS**

Al momento de realizar el primer diagnóstico de género en el 2010 las mujeres representaban el 56% de la planilla total de la CCSS, participación que ha crecido, ya que en el 2014 la planilla estuvo compuesta por 57,3% de mujeres, en el 2015 subió a 57,5% y en el 2016 llegó al 57,8%, tal como lo muestra el gráfico No 8:



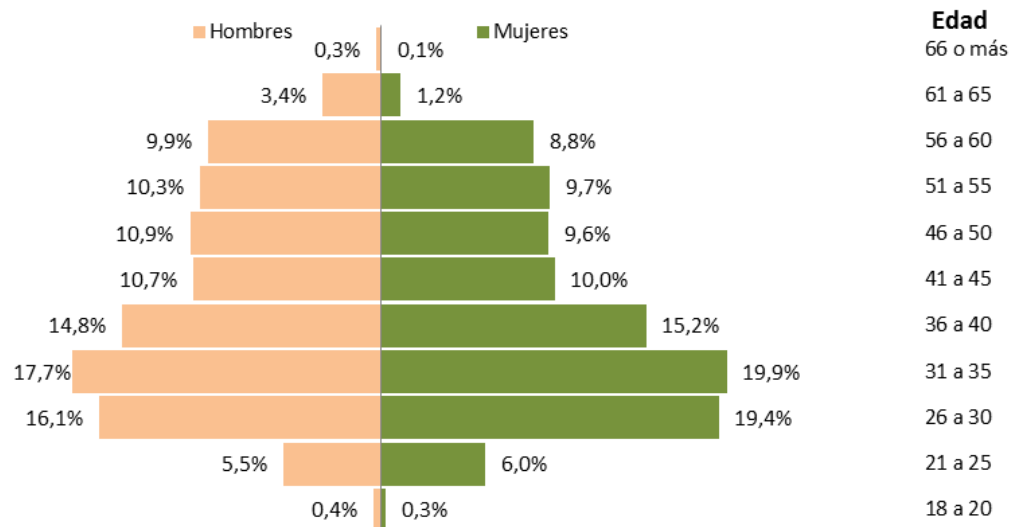
**Gráfico No 8. Distribución absoluta y relativa del personal trabajador de la CCSS según sexo - A Diciembre de cada año-**



Fuente: Planilla Salarial

En lo que respecta a la edad del personal, la planilla señala que a diciembre 2016 las mujeres que trabajan para la institución tienen en promedio con 39,1 años, mientras que los hombres cuentan con una edad promedio de 40,7 años; lo que parece indicar poca diferencia en este aspecto, de modo que al observar la distribución por rango de edad, es posible determinar que para ambos géneros la mayor concentración está entre los 26 y 35 años, tal como lo muestra el gráfico No 9:

**Gráfico No 9. Pirámide de distribución etaria del personal trabajador de la CCSS según sexo -Diciembre 2016-**



Fuente: Planilla salarial

Es destacable que la CCSS cuenta en su planilla con más hombres con edad igual o superior a los 56 años, incluso se denota que a diciembre 2016, 64 hombres con edad para pensionarse aún estaban trabajando, contra 21 mujeres que mostraron esa misma condición. Los datos por rango de edad y sexo se describen a continuación en el cuadro No 1:

**Cuadro No 1. Rangos de edad del personal trabajador de la CCSS según sexo  
-Diciembre 2016-**

Rango Edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Abs	Rel	Abs	Rel	Abs	Rel
18 a 20	94	0,4%	94	0,3%	188	0,4%
21 a 25	1.252	5,5%	1.847	6,0%	3.099	5,8%
26 a 30	3.641	16,1%	5.996	19,4%	9.637	18,0%
31 a 35	4.001	17,7%	6.142	19,9%	10.143	18,9%
36 a 40	3.347	14,8%	4.712	15,2%	8.059	15,1%
41 a 45	2.419	10,7%	3.086	10,0%	5.505	10,3%
46 a 50	2.465	10,9%	2.970	9,6%	5.435	10,1%
51 a 55	2.335	10,3%	3.000	9,7%	5.335	10,0%
56 a 60	2.229	9,9%	2.714	8,8%	4.943	9,2%
61 a 65	761	3,4%	358	1,2%	1.119	2,1%
66 o más	64	0,3%	21	0,1%	85	0,2%
<b>Total</b>	<b>22.608</b>	<b>0%</b>	<b>30.940</b>	<b>0,0%</b>	<b>53.548</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Planilla salarial

Las cifras de salida de personal por jubilación en el 2016, aumentó un 30% con respecto a lo mostrado en el 2015, pero además, otra diferencia con respecto al comportamiento del año anterior, es que en el 2016 la mayoría del personal que se acogió a la pensión fueron mujeres, creciendo incluso en más del doble. El año anterior, la mayor proporción fueron hombres.

Resulta relevante destacar que en términos absolutos la cantidad de hombres pensionados disminuyó, esto a pesar de que, tal y como se representa en la pirámide poblacional mostrada en el gráfico anterior, se observa que hay un grupo importante de ellos que ya superaron la edad mínima para acogerse a la jubilación. El detalle de pensiones por sexo se expone en el siguiente cuadro:

**Cuadro No 2. Personal pensionado en la CCSS cada año según causa y sexo  
Periodo: 2015-2016**

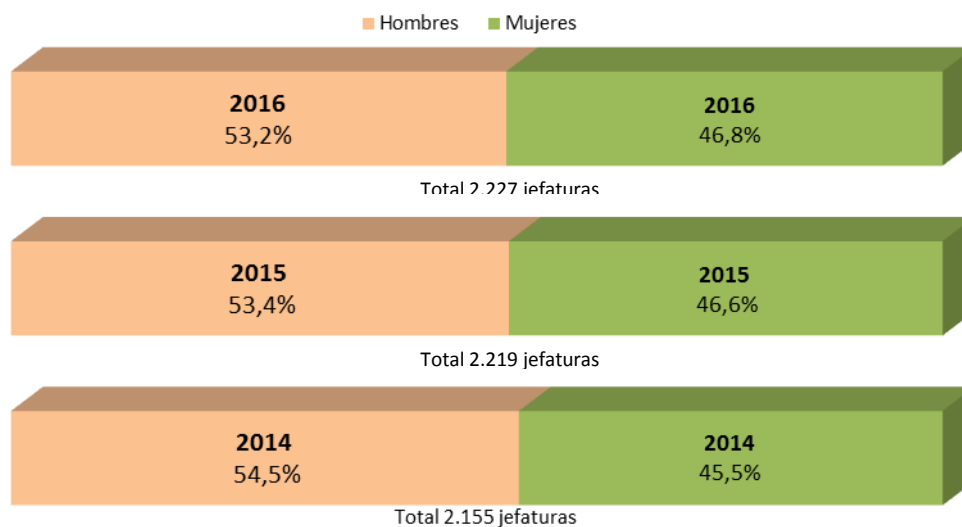
Causa Pensión	Hombres		Mujeres		Total	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Vejez	534	382	195	575	729	957
Invalidez	65	54	24	51	89	105
<b>Total</b>	<b>599</b>	<b>436</b>	<b>219</b>	<b>626</b>	<b>818</b>	<b>1.062</b>

Fuente: Subárea Control y Evaluación de Nómina

La mayoría del personal pensionado en el 2016, fueron mujeres en puestos de Auxiliares de Enfermería, Enfermeras Licenciadas y Asistentes de Pacientes.

La CCSS posee tipos de puestos y niveles , de los cuales, el 4,1% corresponde a jefaturas, que según los datos de la planilla, para diciembre del 2016 el 53,2% son ocupadas por hombres y el 46,8% por mujeres, lo que disminuyó la brecha relativa por género con respecto a los años anteriores, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico No 10. Distribución relativa de Jefaturas en la CCSS según sexo -Diciembre 2014 y Diciembre 2015-**



Fuente: Subárea Control y Evaluación de Nómina

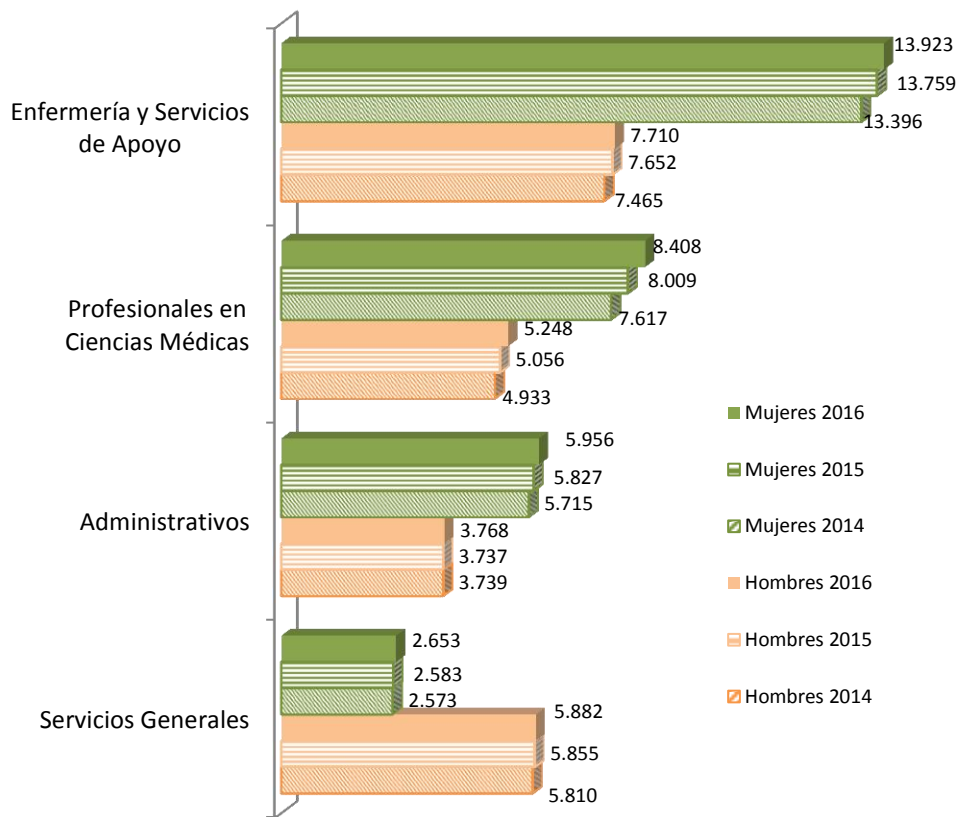
Nota: No considera plazas de jefaturas con nombramiento prorrateado

Adicionalmente se tiene que al finalizar el 2016, el porcentaje de ocupación de jefatura por mujeres superó en un 8,1% al porcentaje mostrado en el 2010, año en que se aprobó la implementación de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género; por lo que posiblemente, éste crecimiento durante el quinquenio podría estar relacionado con la aplicación de la Política en el tema de nombramientos y contrataciones.

Los tipos de jefaturas que fueron más ocupadas por hombres corresponden a las de Médico Jefe 2, Médico Jefe 3, Jefe Proveeduría de Farmacia y Jefe Subárea de Sede; mientras que las jefaturas que generalmente estuvieron ocupadas por mujeres, corresponden a Enfermera 2 Licenciada, Jefe Gestión Trabajo Social, Médico Jefe 2 y Enfermera 5 Licenciada.

Con respecto a la distribución general de los grupos ocupacionales por sexo, se tiene que en términos absolutos las mujeres estuvieron incorporadas principalmente en el grupo de Enfermería y Servicios de Apoyo, mientras que los hombres estuvieron de manera uniforme entre todos los 4 grandes grupos ocupacionales, siendo los puestos administrativos los de menor relevancia para la población masculina, tal como lo muestra el gráfico No 11:

**Gráfico No 11. Distribución de personal de la CCSS en cada grupo ocupacional según sexo  
A diciembre de cada año  
Años 2014 a 2016**

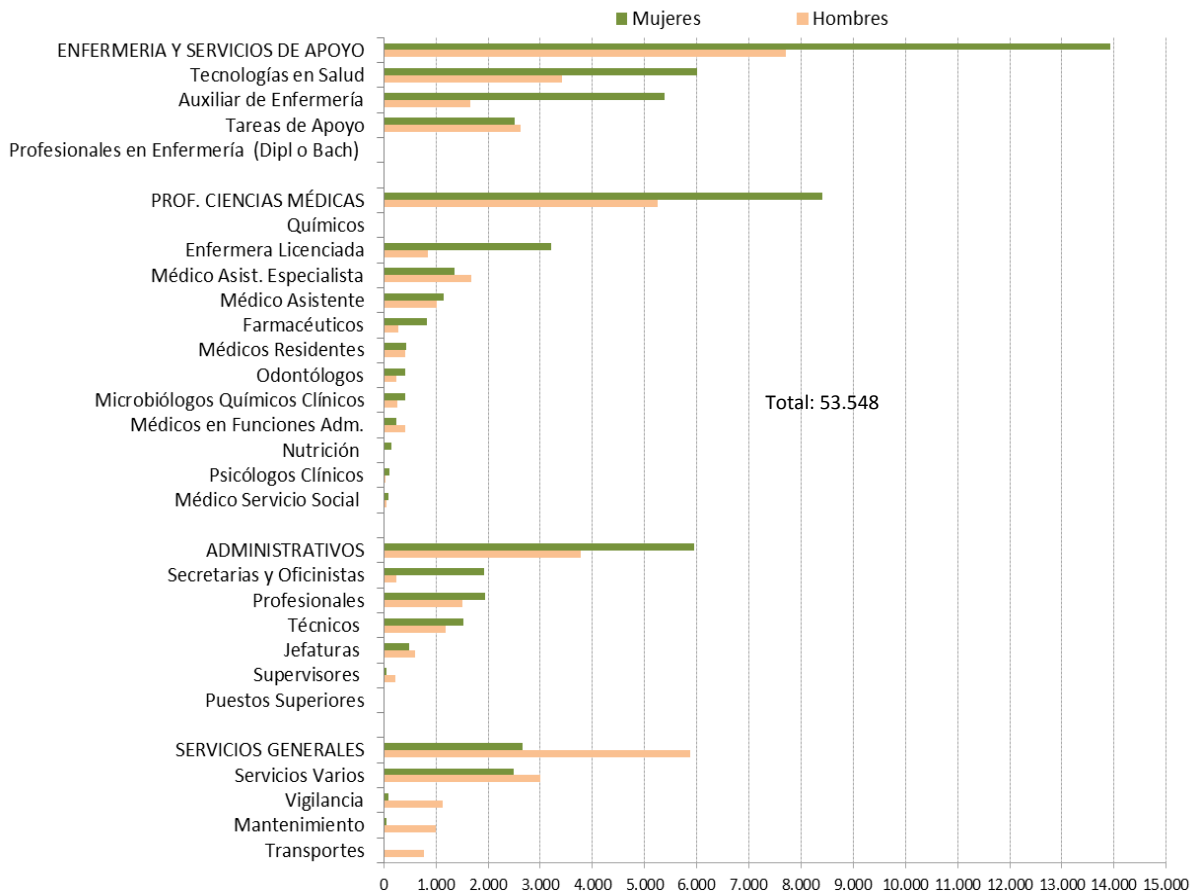


Fuente: Planilla salarial

El gráfico anterior pone de manifiesto que a pesar de que la mayor parte de la población laboral de la CCSS son mujeres, en el grupo ocupacional de Servicios Generales existe poca participación de este género. Las actividades del grupo ocupacional de Servicios Generales corresponden principalmente a labores de Mantenimiento, Transporte, Vigilancia y Servicios varios, tal como lo muestra el gráfico No 12.

En el caso del grupo ocupacional de Enfermería y Servicios de Apoyo ocurre lo opuesto, ya que se caracteriza por estar ocupado principalmente por mujeres. Este grupo ocupacional denota los puestos están relacionados con Tecnologías de Salud y labores de Auxiliar de Enfermería, según se muestra en el siguiente gráfico:

**Gráfico No 12. Distribución de funcionarios según sexo, grupo y subgrupo ocupacional -Diciembre 2016-**



Nota: Puestos superiores, se refiere a Presidenta Ejecutiva, Gerentes, Auditor, asesores de Presidencia y secretarías técnicas.

Fuente: Planilla salarial

Las mujeres, además de contar con una fuerte participación en el grupo ocupacional de Enfermería y Servicios de Apoyo, también destacan en el grupo de Profesionales en Ciencias Médicas, principalmente en el subgrupo de Enfermeras Licenciadas, Profesionales en Farmacia, Nutrición, entre otros. El género masculino destaca en los puestos de Médico Especialista y Médico en Funciones Administrativas.

Adicionalmente en el grupo ocupacional de Personal Administrativo, las mujeres tienen predominancia en los puestos de Secretaría y Oficinista, mientras que los hombres destacan con más participación en los puestos de Jefatura y Supervisores.

El detalle con la distribución de los subgrupos ocupacionales típicos para cada uno de los géneros se detalla a continuación en el cuadro No 3:

**Cuadro No 3. Tipificación de los grupos ocupacionales según sexo por mayor participación  
-Diciembre 2016-**

Mayor participación femenina	Mayor participación masculina
Tecnologías de Salud	Vigilancia
Auxiliar de Enfermería	Mantenimiento
Enfermera Licenciada	Transporte
Secretaría y Oficinista	Servicios Generales, Varios
Profesionales	Médico Especialista
Farmacéutica	Médico en Funciones Administrativas
Técnicos	Jefatura Administrativa y Supervisores

Fuente: Planilla salarial

Los sitios con mayor absorción de recurso humano son las Áreas de Salud Tipo 1 (20,5%) en donde se concentran principalmente mujeres ya que cuenta con el 22,7% de este sexo, mientras que solamente el 17,5% de los hombres se desempeñan en estos establecimientos.

Los otros tipos de establecimientos que actualmente cuentan con más personal, son los Hospitales Nacionales (18,5%) y Regionales (16,7%), sin que exista un predominio relevante en la participación de hombres o mujeres. El detalle de esto se expone en el cuadro No 4:

**Cuadro No 4. Distribución del personal de la CCSS por  
clasificación del centro de trabajo según sexo  
-Diciembre 2016-**

Centro de trabajo	Masculino		Femenino		Total	
	Abs	Rel	Abs	Rel	Abs	Rel
Áreas de Salud Tipo 1	3.955	17,5%	7.022	22,7%	10.977	20,5%
Hospitales Nacionales Generales	4.509	19,9%	5.389	17,4%	9.898	18,5%
Hospitales Regionales	3.716	16,4%	5.218	16,9%	8.934	16,7%
Hospitales Nacionales Especializados	2.219	9,8%	3.123	10,1%	5.342	10,0%
Hospitales Periférico 3	1.857	8,2%	2.686	8,7%	4.543	8,5%
Nivel Central	1.712	7,6%	1.574	5,1%	3.286	6,1%
Áreas de Salud Tipo 3	774	3,4%	1.478	4,8%	2.252	4,2%
Unidades Adscritas al Nivel Central	1.076	4,8%	836	2,7%	1.912	3,6%
Hospitales Periférico 1	808	3,6%	915	3,0%	1.723	3,2%
Áreas de Salud Tipo 2	555	2,5%	1.014	3,3%	1.569	2,9%
Hospitales Periférico 2	605	2,7%	770	2,5%	1.375	2,6%
Sucursales	417	1,8%	497	1,6%	914	1,7%
Direcciones Regionales Servicios de Salud	206	0,9%	201	0,6%	407	0,8%
Direcciones Regionales de Sucursales	146	0,6%	170	0,5%	316	0,6%
Agencias	53	0,23%	47	0,15%	100	0,19%
<b>Total</b>	<b>22.608</b>	<b>100,0%</b>	<b>30.940</b>	<b>100,0%</b>	<b>53.548</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Planilla salarial

En la distribución espacial de los establecimientos de salud por Dirección Regional de Servicios de Salud (DRSS), resulta evidente el dominio proporcional de las mujeres, principalmente en la DRSS Central Norte; mientras que en las Regiones de Sucursales el comportamiento es distinto, ya que en 2 de las 5 regiones existe mayor participación de hombres. El detalle del personal por regiones de la CCSS se muestra en la siguiente tabla:

**Cuadro No 5. Distribución geográfica del personal en las Regiones de la CCSS según sexo  
-Diciembre 2016-**

Dirección Regional	Grupo ocupacional	Sexo		Total
		Hombres	Mujeres	
<b>Dirección Regional de Servicios de Salud Brunca</b>		<b>1.797</b>	<b>2.051</b>	<b>3.848</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	769	1.081	1.850
	Profesionales en Ciencias Médicas	395	479	874
	Servicios Generales	459	216	675
	Administrativos	174	275	449
<b>Dirección Regional de Servicios de Salud Central Norte</b>		<b>2.882</b>	<b>5.158</b>	<b>8.040</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	1.164	2.799	3.963
	Profesionales en Ciencias Médicas	808	1.343	2.151
	Servicios Generales	617	379	996
	Administrativos	293	637	930
<b>Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur</b>		<b>2.729</b>	<b>4.516</b>	<b>7.245</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	1.077	2.514	3.591
	Profesionales en Ciencias Médicas	746	1.240	1.986
	Administrativos	289	580	869
	Servicios Generales	617	182	799
<b>Dirección Regional de Servicios de Salud Chorotega</b>		<b>1.509</b>	<b>2.322</b>	<b>3.831</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	568	1.243	1.811
	Profesionales en Ciencias Médicas	346	618	964
	Servicios Generales	449	216	665
	Administrativos	146	245	391
<b>Dirección Regional de Servicios de Salud Huetar Atlántica</b>		<b>1.348</b>	<b>2.218</b>	<b>3.566</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	568	1.148	1.716
	Profesionales en Ciencias Médicas	341	596	937
	Servicios Generales	321	215	536
	Administrativos	118	259	377
<b>Dirección Regional de Servicios de Salud Huetar Norte</b>		<b>845</b>	<b>1.165</b>	<b>2.010</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	310	582	892
	Profesionales en Ciencias Médicas	211	318	529
	Servicios Generales	251	107	358
	Administrativos	73	158	231
<b>Dirección Regional de Servicios de Salud Pacífico Central</b>		<b>1.366</b>	<b>1.874</b>	<b>3.240</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	522	945	1.467
	Profesionales en Ciencias Médicas	276	467	743
	Servicios Generales	420	173	593
	Administrativos	148	289	437
<b>Hospitales Nacionales Generales y Especializados</b>		<b>6.728</b>	<b>8.512</b>	<b>15.240</b>
	Enfermería y Servicios de Apoyo	2.628	3.498	6.126
	Profesionales en Ciencias Médicas	1.561	2.687	4.248
	Servicios Generales	1.890	965	2.855
	Administrativos	649	1.362	2.011
<b>Nivel Central</b>		<b>1.712</b>	<b>1.574</b>	<b>3.286</b>
	Administrativos	1.249	1.346	2.595
	Servicios Generales	288	26	314
	Profesionales en Ciencias Médicas	137	172	309
	Enfermería y Servicios de Apoyo	38	30	68
<b>Región Brunca de Sucursales</b>		<b>104</b>	<b>101</b>	<b>205</b>
	Administrativos	85	93	178
	Servicios Generales	19	8	27
<b>Región Central de Sucursales</b>		<b>156</b>	<b>220</b>	<b>376</b>
	Administrativos	128	213	341
	Servicios Generales	28	7	35
<b>Región Chorotega de Sucursales</b>		<b>149</b>	<b>121</b>	<b>270</b>
	Administrativos	112	110	222
	Servicios Generales	37	11	48
<b>Región Huetar Atlántica de Sucursales</b>		<b>101</b>	<b>123</b>	<b>224</b>
	Administrativos	73	106	179
	Servicios Generales	28	17	45
<b>Región Huetar Norte de Sucursales</b>		<b>106</b>	<b>149</b>	<b>255</b>
	Administrativos	82	144	226
	Servicios Generales	24	5	29
<b>Unidades Adscritas al Nivel Central</b>		<b>1.076</b>	<b>836</b>	<b>1.912</b>
	Profesionales en Ciencias Médicas	427	488	915
	Servicios Generales	434	126	560
	Administrativos	149	139	288
	Enfermería y Servicios de Apoyo	66	83	149
<b>Total</b>		<b>22.608</b>	<b>30.940</b>	<b>53.548</b>

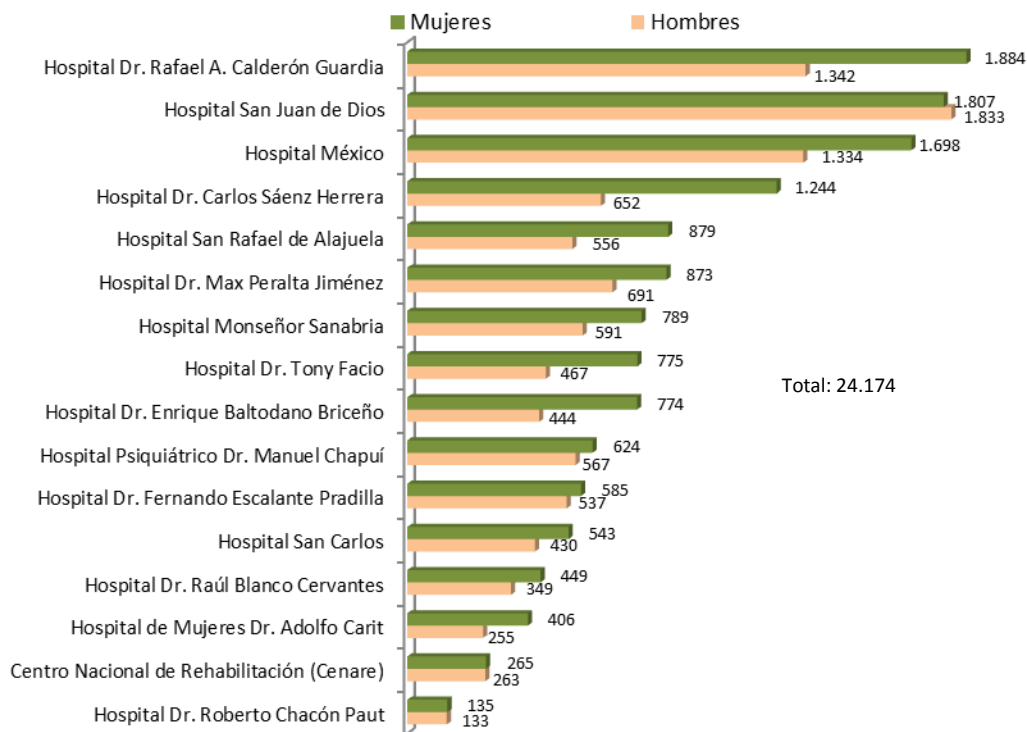
Fuente: Planilla salarial

Un elemento relevante es que de acuerdo con la planilla salarial, la Institución cuenta con menos mujeres, en las instalaciones del Nivel Central y Unidades Adscritas a Nivel Central, así como en las Direcciones Regionales de Servicios de Salud, por tanto, están siendo ocupados mayoritariamente por hombres.

Los Hospitales Nacionales y Regionales poseen el 45,2% del total de personal que trabaja para la CCSS, dentro de los que destaca como mayor empleador el Hospital San Juan de Dios (3.640 personas trabajadoras), con una proporción de hombres y mujeres muy cercana al 50%, mientras que el Hospital Rafael Ángel Calderón Guardia (3.226 personas trabajadoras) es el segundo mayor empleador en importancia y cuenta con una gran proporción de personal femenino (58,4%). Este hecho que se repite en el Hospital México (55,9%).

Los otros dos hospitales con un importante componente de mujeres son el Hospital Carlos Sáenz Herrera (65,6%) y el Hospital Enrique Baltodano (63,5%), tal como lo muestra a continuación el gráfico No 13:

**Gráfico No 13. Trabajadores por Hospital de atención nacional y regional según sexo. -Diciembre 2016-**



Fuente: Planilla salarial

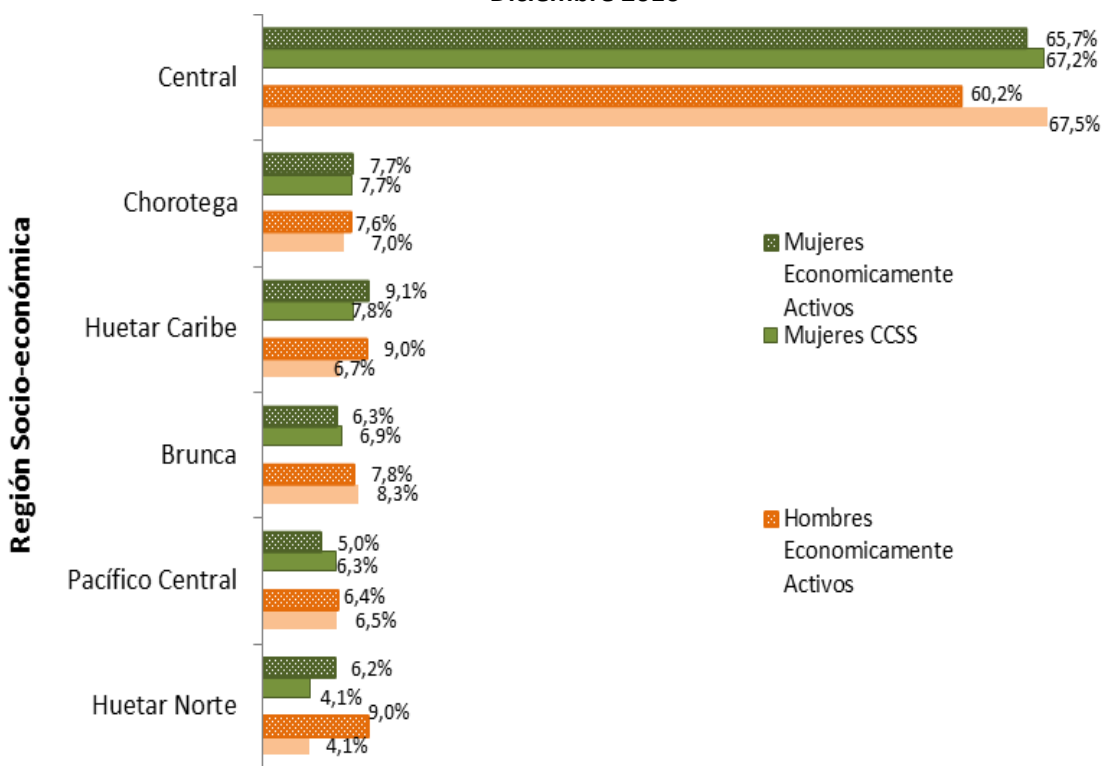
En el detalle de la relación en la población nacional económicamente activa por región socioeconómica y la cantidad de personal que labora para la CCSS según sexo, se determinó que la CCSS muestra absorción de mujeres en las regiones Central y Pacífico Central; mientras que sucede lo opuesto en las Regiones Huetar Caribe y Huetar Norte.



Lo anterior<sup>2</sup>, se deduce porque por ejemplo en la Región Central, se concentra el 65,7% de la población femenina nacional económicamente activa, mientras que la CCSS tiene concentrado en esa misma ubicación al 67,2% de su planilla femenina.

Resulta relevante el porcentaje de población de hombres (9,0%) concentrada en la Región Huetar Norte, con respecto al porcentaje de la concentración de personal masculino (4,1%) en la planilla de esa región de la CCSS, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico No 14. Distribución relativa de la región de residencia de la población económicamente activa y región del centro de trabajo del personal laborando en la CCSS según sexo.**  
-Diciembre 2016-



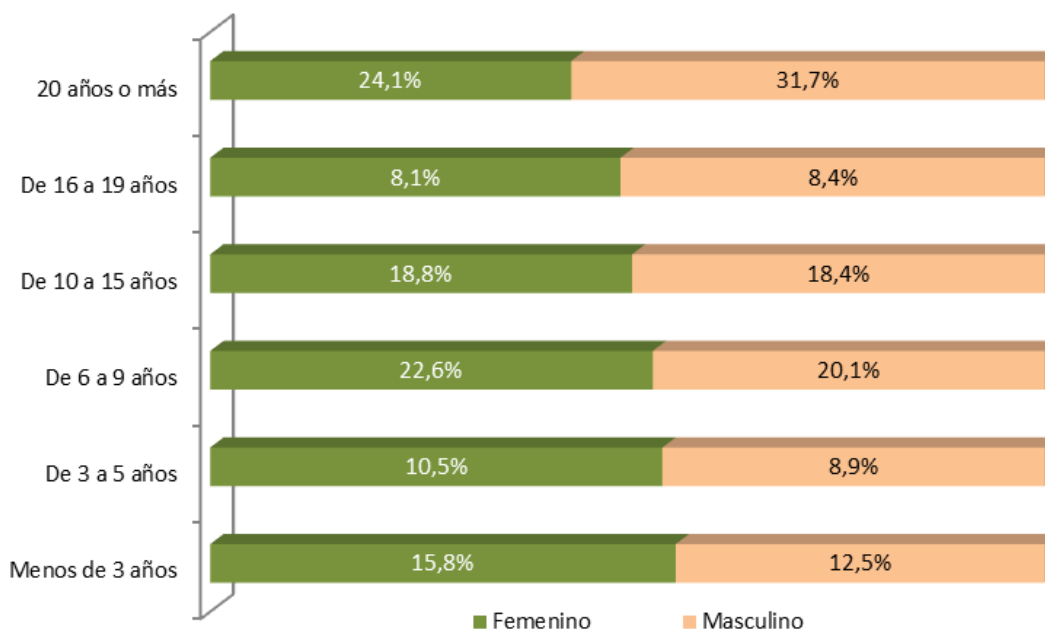
Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del INEC y Planilla Salarial.

\*Regiones socio-económicas definidas por MIDEPLAN.

En cuanto a la cantidad de años de servicio de las personas en la planilla de la CCSS, según el gráfico No 15, los hombres tienen mayor antigüedad que las mujeres, lo que es consistente con el aspecto de que la edad promedio del personal masculino es mayor al del femenino, y que además existe mayor probabilidad de que los primeros una vez cumplida la edad de pensión se mantengan activos en la planilla, tal como se muestra a continuación:

<sup>2</sup> Debe considerarse que existe población cuya residencia es en una región y su centro de trabajo en otra.

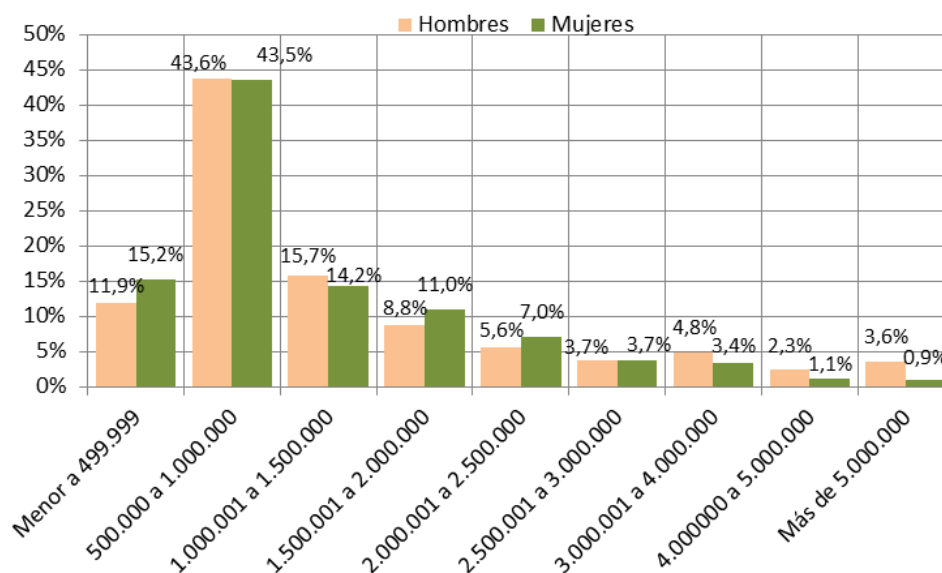
**Gráfico No 15. Rango de años de servicio del personal de la CCSS según sexo  
-Números relativos, Diciembre 2016-**



Fuente: Planilla salarial.

En el tema de salarios se tiene que, considerando los salarios extraordinarios, el 57,8% de las personas trabajadoras en la CCSS reciben un salario inferior a ₡1.000.000, no obstante, cuando se especifica ese rango por sexo, se evidencia una ligera disminución en el porcentaje de hombres al pasar a un 55,6%, mientras que para el caso de las mujeres este monto representa al 58,7% de los casos, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

**Gráfico No 16. Rango de salarios totales que percibieron las personas en planilla según sexo  
-Mes de Diciembre 2016-**



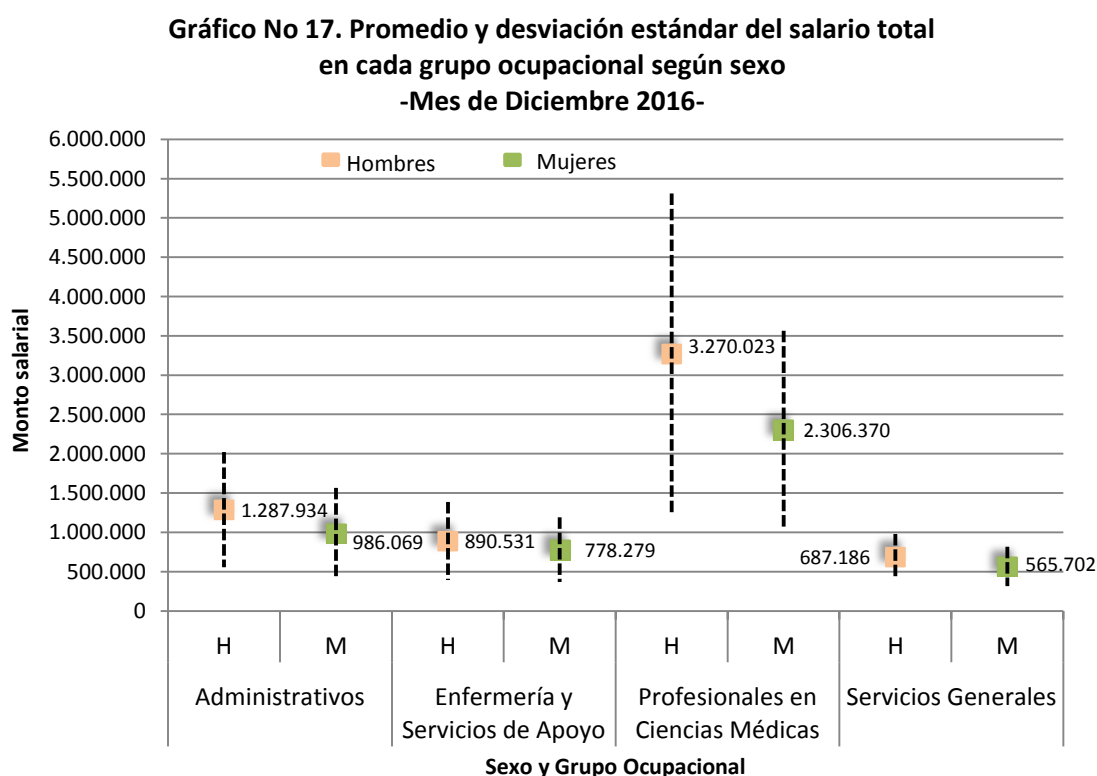
Fuente: Planilla Salarial

Nota: Considera la suma de salario ordinario y extraordinario

En todos los grupos ocupacionales, el salario promedio de las mujeres es inferior, mientras que en el caso de los hombres, además de mostrar salarios promedios más altos, también tiene mayor variabilidad entre los funcionarios del mismo grupo.

El grupo ocupacional en donde se evidencian más diferencias por género, es al mismo tiempo el que corresponde al grupo ocupacional con los salarios promedios más altos (Profesionales en Ciencias Médicas), ya que los hombres en promedio recibieron durante el mes de diciembre, un salario total de €3.270.023, mientras que las mujeres percibieron €2.306.370 durante el mismo periodo. Es importante destacar que en el salario total está incorporado el monto por salario extraordinario, que generalmente cuenta con mayor participación de los hombres, y adicionalmente son estos los que denotan más años antigüedad.

En el siguiente gráfico se muestran datos salariales por grupo ocupacional:



Fuente: Planilla Salarial

Nota: Considera la suma de salario ordinario y extraordinario

El grupo ocupacional que muestra menores diferencias por sexo, es el de Enfermería y Servicios de Apoyo, seguido por el grupo de Servicios Generales.

Detallando por subgrupo ocupacional, el de Médicos Especialistas es el que tiene mayores diferencias en el monto mensual promedio de hombres y mujeres, seguido por el subgrupo de Médicos en Funciones Administrativas, que puede ser puesto de jefatura o de evaluación.

En el extremo opuesto, el subgrupo de Supervisores es el que señala menores diferencias en el salario promedio por sexo, seguido muy de cerca por el subgrupo de Secretarías y Oficinistas. Los datos se muestran el siguiente cuadro:

**Cuadro No 6. Promedio del salario total en cada subgrupo ocupacional según sexo  
-Diciembre 2016-**

<b>Subgrupo ocupacional</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Médicos en Funciones Administrativas	4.661.657	3.671.364	4.303.466
Químicos	4.200.402	-	4.200.402
Puestos Superiores	3.971.589	3.805.964	3.879.575
Médico Asistente Especialista	4.252.517	3.062.394	3.722.832
Microbiólogos Químicos Clínicos	3.182.655	2.827.504	2.963.645
Médico Residente	3.003.761	2.669.089	2.831.587
Psicólogos Clínicos	2.963.736	2.228.437	2.378.839
Médico Asistente	2.704.607	2.091.819	2.378.368
Enfermera Licenciada	2.289.758	2.021.764	2.077.113
Farmacéuticos	2.143.169	2.045.284	2.069.374
Jefaturas	2.006.671	1.906.108	1.962.650
Odontólogos	1.904.897	1.844.428	1.867.232
Médico Servicio Social	1.822.283	1.669.885	1.730.426
Profesionales	1.533.231	1.405.794	1.461.585
Profesionales en Enfermería (Bach)	1.923.723	1.374.401	1.432.225
Nutrición	1.828.012	1.343.321	1.381.977
Supervisores	972.200	945.400	966.947
Auxiliar de Enfermería	962.233	836.401	866.205
Tecnologías en Salud	977.094	782.038	852.659
Transportes	812.076	722.183	810.556
Técnicos	789.505	694.379	735.547
Vigilancia	731.665	589.982	721.131
Mantenimiento	719.390	498.884	709.144
Tareas de Apoyo	733.249	638.724	686.992
Servicios Varios	629.833	565.292	600.735
Secretarías y Oficinistas	609.054	581.276	584.283
<b>Total</b>	<b>1.444.237</b>	<b>1.201.955</b>	<b>1.304.477</b>

Fuente: Planilla Salarial

Nota: Considera la suma de salario ordinario y extraordinario

Del cuadro No 6, es posible destacar que en términos generales el personal en Puestos Superiores presenta salarios promedio más altos que los Médicos Especialistas, pero en el caso del mes de diciembre del 2016, cuando el salario es segregado por sexo, los hombres con puestos de Médicos Especialistas superan los montos salariales, que los que ocupan Puestos Superiores. Este mismo fenómeno sucedió en las mujeres que ocupan puesto de Farmacéutica.

## CONCLUSIONES

- El mercado laboral nacional tiene mayor incorporación de hombres que mujeres, siendo estas últimas las que están más expuestas a sufrir desempleo. El sector público a pesar de ser un mercado más pequeño que el privado, muestra cada vez mayor captación de mujeres.
- La CCSS tiene en su planilla aproximadamente el 2,6% de la población empleada en el país y el 18,5% del total de personas que trabajan para el sector público, lo que implica que por su capacidad de absorción, las políticas y prácticas en cuanto a la gestión del recurso humano son de trascendencia nacional.
- A diciembre 2016 la CCSS contó con 53.548 personas trabajadoras, de las que el 58% eran mujeres y el 42% hombres. En cuanto a la edad, tanto en hombres como mujeres, la mayor concentración de personas tenían entre 26 y 35 años. Además 1.204 personas tenían edades superiores a los 60 años, de las cuales el 68% son hombres.
- Con respecto a las jubilaciones del 2016, y a diferencia del año anterior, más mujeres se acogieron a la pensión, creciendo incluso un 285%. Sobre el tema de personal con edad para acogerse al derecho de jubilación, es relevante que persiste una alta cifra de personal masculino, que a pesar de cumplir con la edad de retiro, aún está activo en la planilla.
- En la CCSS la participación de mujeres es más fuerte en los subgrupos ocupacionales de Tecnologías de Salud, Enfermería y Auxiliares, así como Enfermeras Licenciadas, mientras que el género masculino participa más en los subgrupos laborales de Médico Especialista, Médico en Funciones Administrativas, Vigilancia, Mantenimiento, Transportes y Servicios Varios.
- En lo relacionado al ejercicio de jefaturas, a pesar de que la institución está compuesta en un 58% por mujeres, las jefaturas son ocupadas en un 53,2% por hombres. No obstante se denota que del 2010 al 2016 hubo un crecimiento del 8,1% en cuanto a la ocupación de estos puestos por parte de las mujeres.
- Congruente con la cifra general de personal trabajador por sexo, la mayoría de los centros de trabajo cuentan con más mujeres que hombres, a excepción del Nivel Central y sus Unidades Adscritas, así como las Dirección Regionales de Servicios de Salud o Direcciones de Sucursales. Con respecto a la distribución de personal por región, no se encontró evidencias para afirmar que existen diferencias de reclutamiento por género.
- La mayoría de las mujeres (26,3%) cuenta con menos de 5 años de trabajar para la CCSS, mientras que el 31,7 % de los hombres tienen 20 años o más de antigüedad con la Institución, lo que probablemente influya de manera importante en el tema salarial.

- En el tema salarial, el porcentaje de hombres y mujeres que durante diciembre 2016, recibieron un salario total promedio, inferior a ¢1.000.000, es ligeramente menor en los hombres (55,11%) que en las mujeres (58,7%). Con respecto a los salarios más altos, sucede lo contrario ya que los hombres en este rango corresponden al 3,6%, mientras que las mujeres tienen una participación del 0,9%.
- Las mayores diferencias salariales promedio, se dieron en el grupo de Profesionales en Ciencias de la Salud, el cual considera un importante componente de salarios extraordinarios. En el otro extremo, el grupo de Enfermería y Servicios de Apoyo es el que presentó menor asimetría en los salarios según sexo de la persona trabajadora.