

Gerencia Administrativa

Dirección de Administración y Gestión de Personal



**INFORME ESTADÍSTICO DE GÉNERO DE LA CCSS
2017**

Enero 2018

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 | 6 |
| Gráfico No 5: Porcentaje de población ocupada con seguro social en Costa Rica según sexo | 7 |
| Gráfico No 7: Absorción del mercado laboral de la CCSS en Costa Rica..... | 8 |
| SOBRE LA POBLACION TRABAJADORA EN LA CCSS | 8 |
| Gráfico No 8. Distribución absoluta y relativa del personal trabajador de la CCSS según sexo .. | 9 |
| Gráfico No 9. Pirámide de distribución etaria del personal trabajador de la CCSS según sexo | 10 |
| Cuadro No 1. Rangos de edad del personal trabajador de la CCSS según sexo | 10 |
| Cuadro No 2. Personal pensionado en la CCSS cada año según causa y sexo | 11 |
| Gráfico No 10. Distribución relativa de Jefaturas en la CCSS según sexo..... | 11 |
| Gráfico No 11. Distribución de personal de la CCSS en cada grupo ocupacional según sexo.... | 12 |
| Gráfico No 12. Distribución de funcionarios según sexo, grupo y subgrupo ocupacional..... | 13 |
| Cuadro No 3. Tipificación de los grupos ocupacionales según sexo por mayor participación .. | 15 |
| Cuadro No 4. Distribución del personal de la CCSS por | 15 |
| clasificación del centro de trabajo según sexo | 15 |
| Cuadro No 5. Distribución geográfica del personal en las Regiones de la CCSS según sexo | 16 |
| Gráfico No 13. Trabajadores por Hospital de atención nacional y regional según sexo..... | 18 |
| 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. | 19 |
| Gráfico No 15. Rango de años de servicio del personal de la CCSS según sexo | 20 |
| Gráfico No 16. Rango de salarios totales que percibieron las personas en planilla según sexo | 21 |
| Gráfico No 17. Promedio y desviación estándar del salario total..... | 22 |
| en cada grupo ocupacional según sexo | 22 |
| Cuadro No 6. Promedio del salario total en cada subgrupo ocupacional según sexo | 23 |
| CONCLUSIONES..... | 25 |

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 estrictamente 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 2017. 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 las personas trabajadoras 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

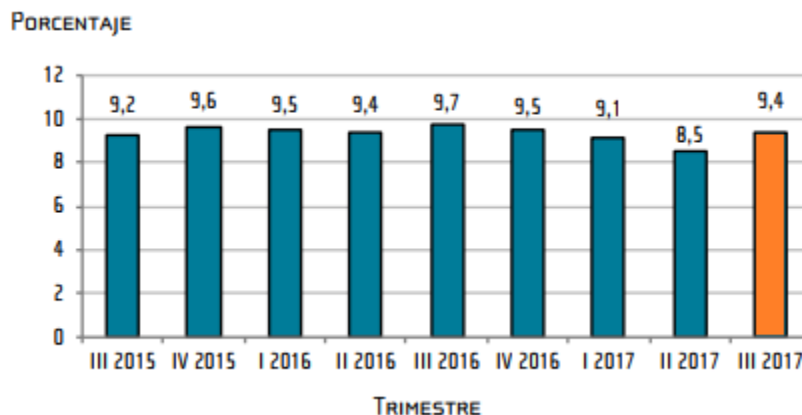
implementado según lo programado, y de ser así, se pueda comparar el estado actual de la organización en esta materia, con respecto al estado del 2010.

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 tercer trimestre del 2017, la población costarricense económicamente activa fue de 2.282.526 personas, de las cuales 2.068.710 estaba ocupada, es decir que la tasa de desempleo al finalizar el tercer trimestre 2017 fue del 9,4%, 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: III trimestre-2015 al III trimestre-2017



Fuente: Elaborado por el INEC, Encuesta Continua de Empleo

En este mismo estudio, el INEC señala que el fenómeno de desempleo, continúa afectando más a las mujeres que a los hombres, ya que, al segregar por sexo, se tiene que al III trimestre 2017, el 7,5% de los hombres económicamente activos estaban desempleados, mientras que las mujeres sin empleo correspondieron al 12,4%. Si estas cifras se comparan con el mismo periodo del año anterior (2016), se denota que mientras el porcentaje de desempleo en hombres aumentó, las mujeres más bien sufrieron una disminución en la cifra.

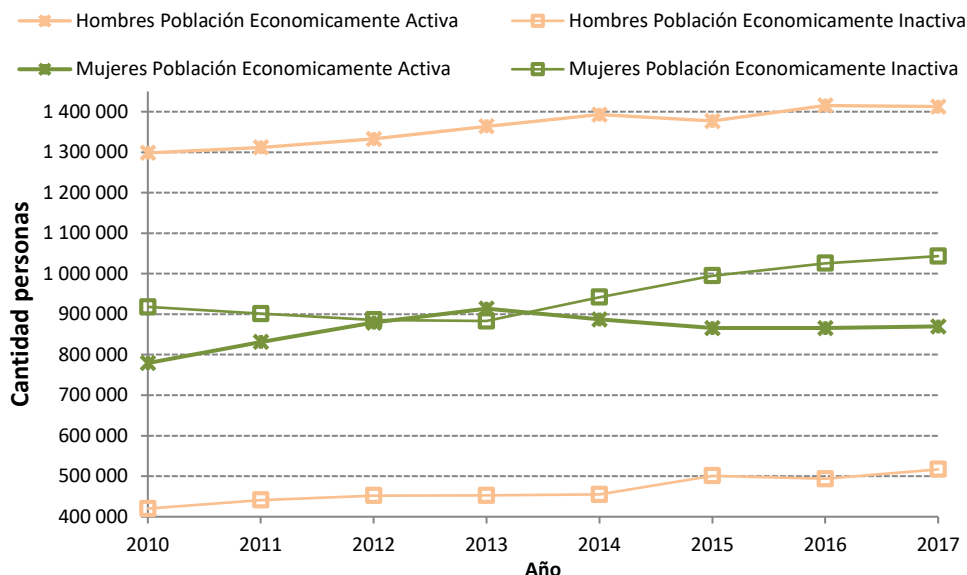
La estructura de empleo probablemente tenga relación con la estructura laboral, la cual considera tres grandes grupos que comprende a la población nacional de 15 años o más: Población Fuera de la Fuerza de Trabajo, Fuerza de Trabajo Ocupada y Fuerza de Trabajo Desempleada. Los últimos dos componen a 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 3.842.758 personas en el III trimestre 2017, siendo la población masculina la que mostró mayor propensión a formar parte de la población económicamente activa.

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 2017*

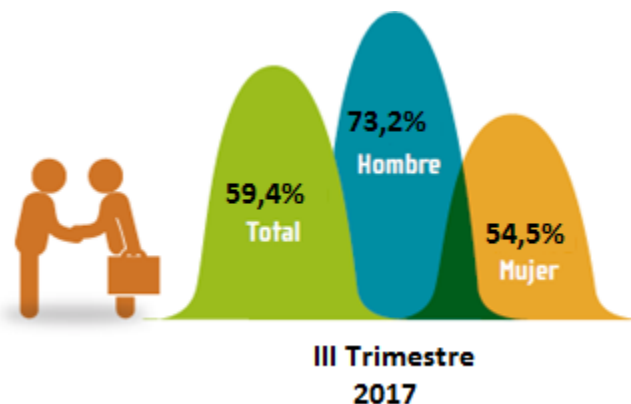


Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Empleo

*Nota: Datos a octubre 2017

De estos datos destaca que al III Trimestre 2017, la tasa neta de participación de empleo por sexo corresponde a 73,2% hombres y 54,5% mujeres, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

Gráfico No 3: Participación de la población económicamente activa en Costa Rica según sexo
-III trimestre 2017 -



Fuente: INEC, Encuesta Continua de Empleo

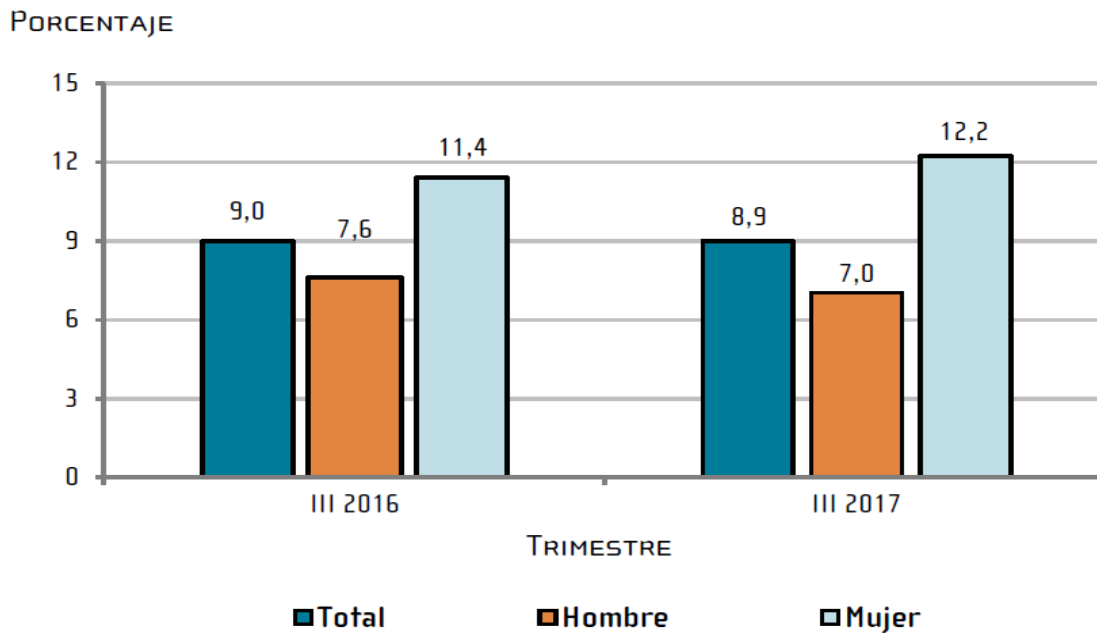
Tal contexto nacional debe ser considerado al momento de analizar las cifras sobre reclutamiento y selección de la población trabajadora activa por género, en la CCSS.

Los datos oficiales de la población nacional para el 2017¹, exponen que la población total es de aproximadamente 4.947.481 habitantes, de los cuales, el 50,4% son hombres y el 49,5% 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 2017, 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 tercer trimestre del 2017, las mujeres que estaban trabajando en condiciones de subempleo fue el 12,2% contra el 7,0% 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:

¹ Proyección realizada por el Observatorio Centroamericano de Población y el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

**Gráfico No 4: Porcentaje de población ocupada con subempleo en Costa Rica según sexo
-III Trimestre 2016 a III Trimestre 2017-**

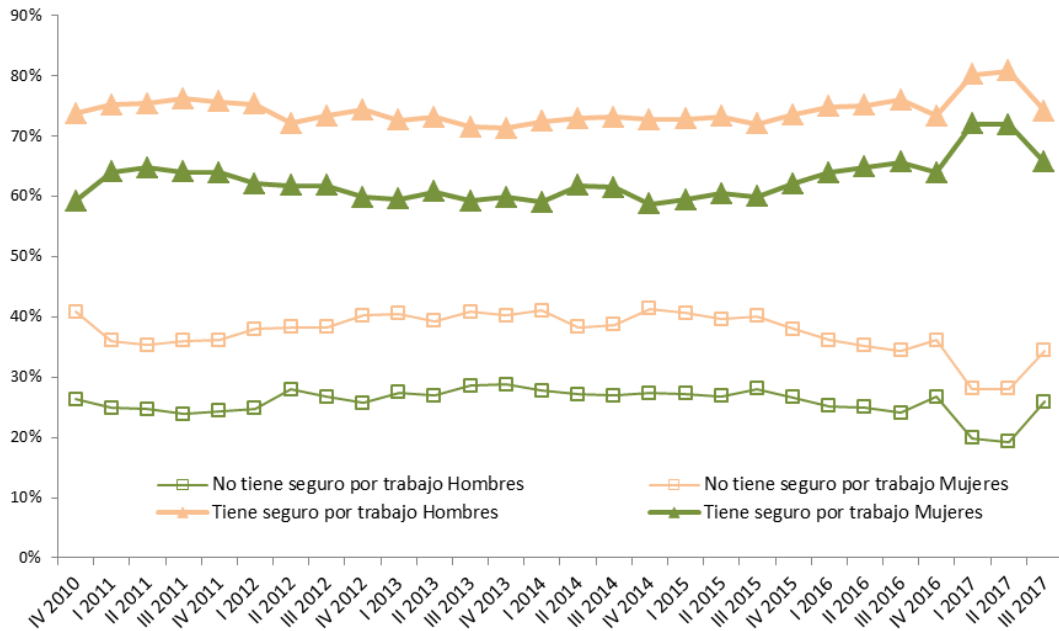


Fuente: Elaborado por el INEC, Encuesta Continua de Empleo

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 65,6% en el III trimestre del 2017, 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:

**Gráfico No 5: Porcentaje de población ocupada con seguro social en Costa Rica según sexo
-IV Trimestre 2010 al III Trimestre 2017-**



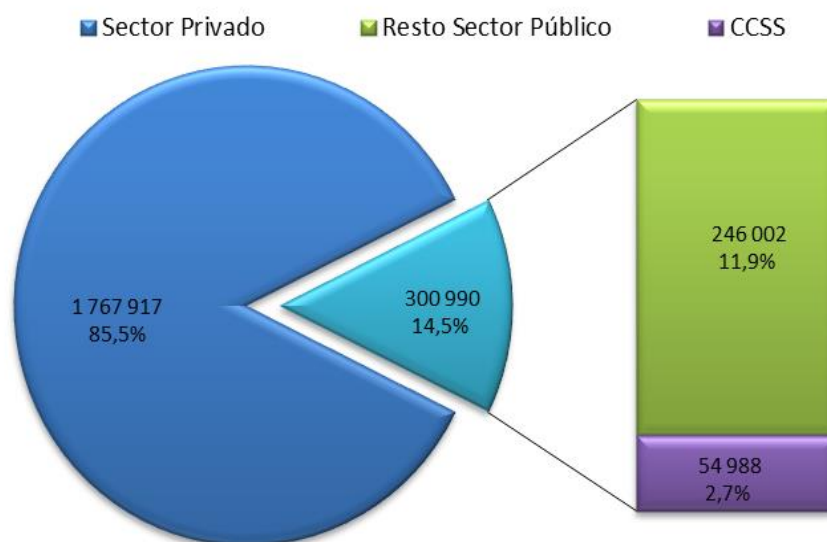
Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Empleo, INEC

Igual que en el 2010, el mercado laboral en el 2016 el sector privado continuó siendo el reclutador más importante de fuerza laboral (85,4%), no obstante, las mujeres mostraron mayor participación en el sector público que los hombres.

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, al III trimestre 2017, la CCSS contó en su planilla con el 18,2% de la población que trabaja para el sector público.

Adicionalmente, si la comparación del total del personal trabajador en la Institución, se realiza con la población reclutada de todo el país, se tiene que, al III trimestre 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 2017-**



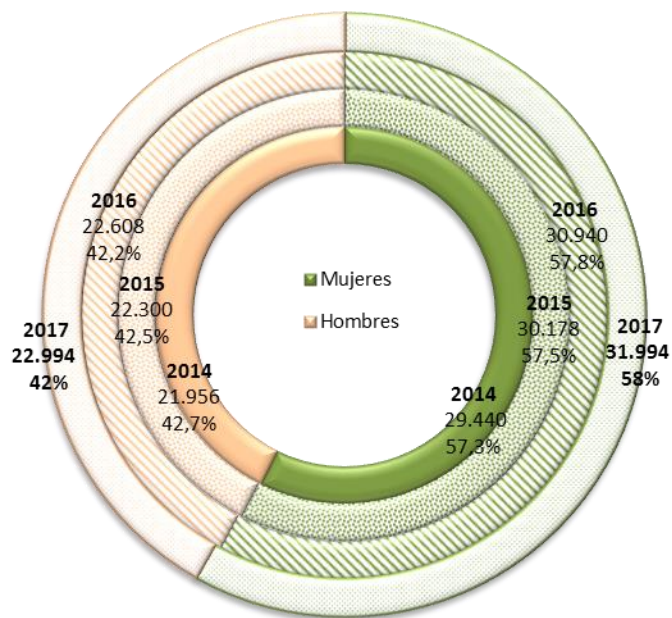
Fuente: Elaboración propia, Encuesta Continua de Empleo del INEC y Planilla salarial de la CCSS
Población laboral de la CCSS a diciembre 2017

Así, con esta alta capacidad de absorción de población económicamente activa, implica que las políticas en la administración de los recursos humanos, prácticas de reclutamiento de personal y la gestión general en cuanto a las personas trabajadoras que desarrolle la CCSS, va a tener una importante influencia en el país, ya que se puede concluir 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 a diciembre 2017 llegó al 58,1%, 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-**

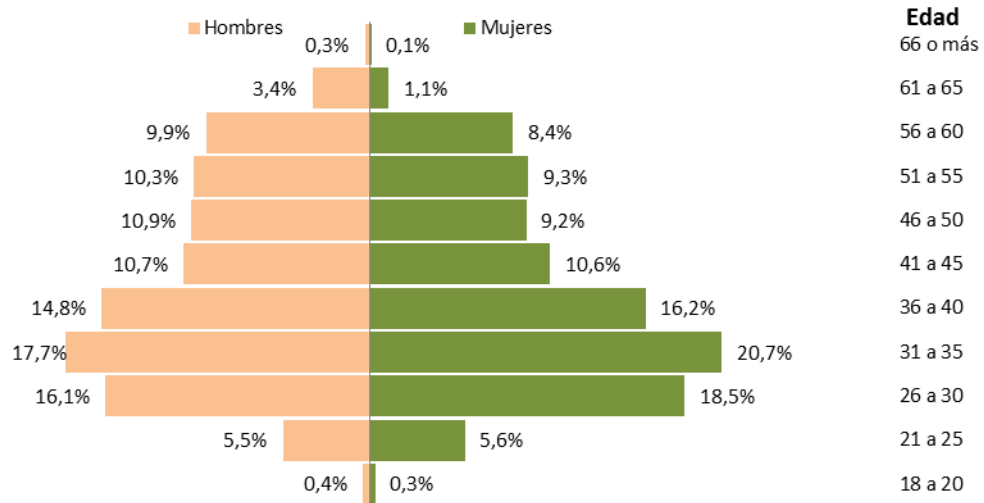


*Nota: datos a diciembre 2017

Fuente: Planilla salarial

En lo que respecta a la edad del personal, la planilla señala que a diciembre 2017 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 2017-**



Fuente: Planilla salarial

Es destacable que la CCSS cuenta en su planilla con más hombres con edad igual o superior a los 65 años, incluso, duplicando la cantidad de mujeres en tal 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 2017-**

| Rango de Edad | Hombre | | Mujer | | Total general | |
|----------------------|--------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | Abs | Rel | Abs | Rel | Abs | Rel |
| 18 a 20 | 84 | 0,4% | 96 | 0,3% | 180 | 0,3% |
| 21 a 25 | 1.179 | 5,1% | 1.802 | 5,6% | 2.981 | 5,4% |
| 26 a 30 | 3.596 | 15,6% | 5.919 | 18,5% | 9.515 | 17,3% |
| 31 a 35 | 4.125 | 17,9% | 6.622 | 20,7% | 10.747 | 19,5% |
| 36 a 40 | 3.628 | 15,8% | 5.192 | 16,2% | 8.820 | 16,0% |
| 41 a 45 | 2.533 | 11,0% | 3.387 | 10,6% | 5.920 | 10,8% |
| 46 a 50 | 2.414 | 10,5% | 2.934 | 9,2% | 5.348 | 9,7% |
| 51 a 55 | 2.384 | 10,4% | 2.985 | 9,3% | 5.369 | 9,8% |
| 56 a 60 | 2.200 | 9,6% | 2.674 | 8,4% | 4.874 | 8,9% |
| 61 a 65 | 783 | 3,4% | 361 | 1,1% | 1.144 | 2,1% |
| 66 o más | 68 | 0,3% | 22 | 0,1% | 90 | 0,2% |
| Total general | 22994 | 100% | 31.994 | 100% | 54.988 | 100% |

Fuente: Planilla salarial

Para el año 2017 la cifra del personal jubilado se incrementó solo un 2% con relación al año 2016, resulta relevante destacar que en términos absolutos la cantidad de hombres pensionados es menor en los dos años, que las mujeres en el mismo periodo, tal como lo muestra el detalle en el siguiente cuadro:

Cuadro No 2. Personal pensionado en la CCSS cada año según causa y sexo
Periodo: 2016-2017

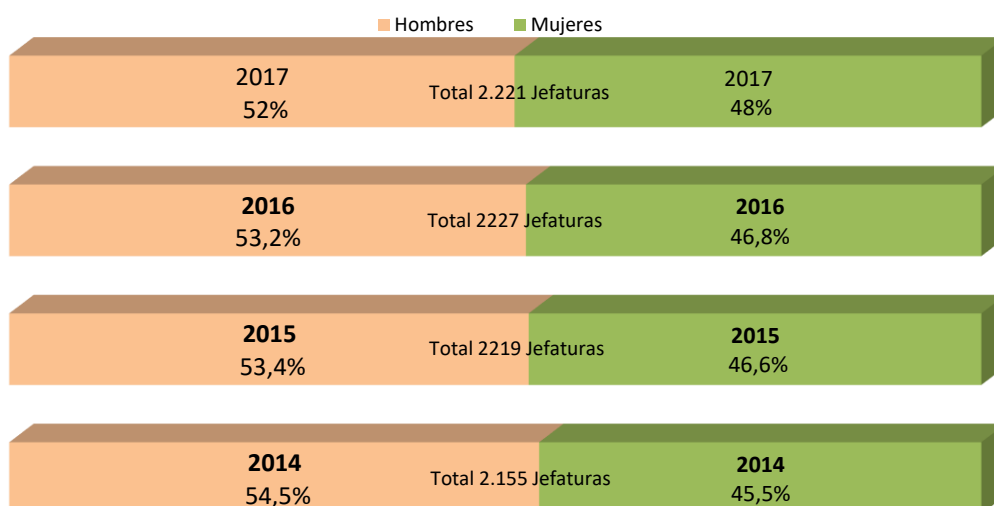
| Causa Pensión | Hombres | | Mujeres | | Total | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 |
| Vejez | 382 | 431 | 575 | 559 | 957 | 990 |
| Invalidez | 54 | 44 | 51 | 48 | 105 | 92 |
| Total | 436 | 475 | 626 | 607 | 1062 | 1082 |

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 2017 el 52% son ocupadas por hombres y el 48% 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 cada año *-



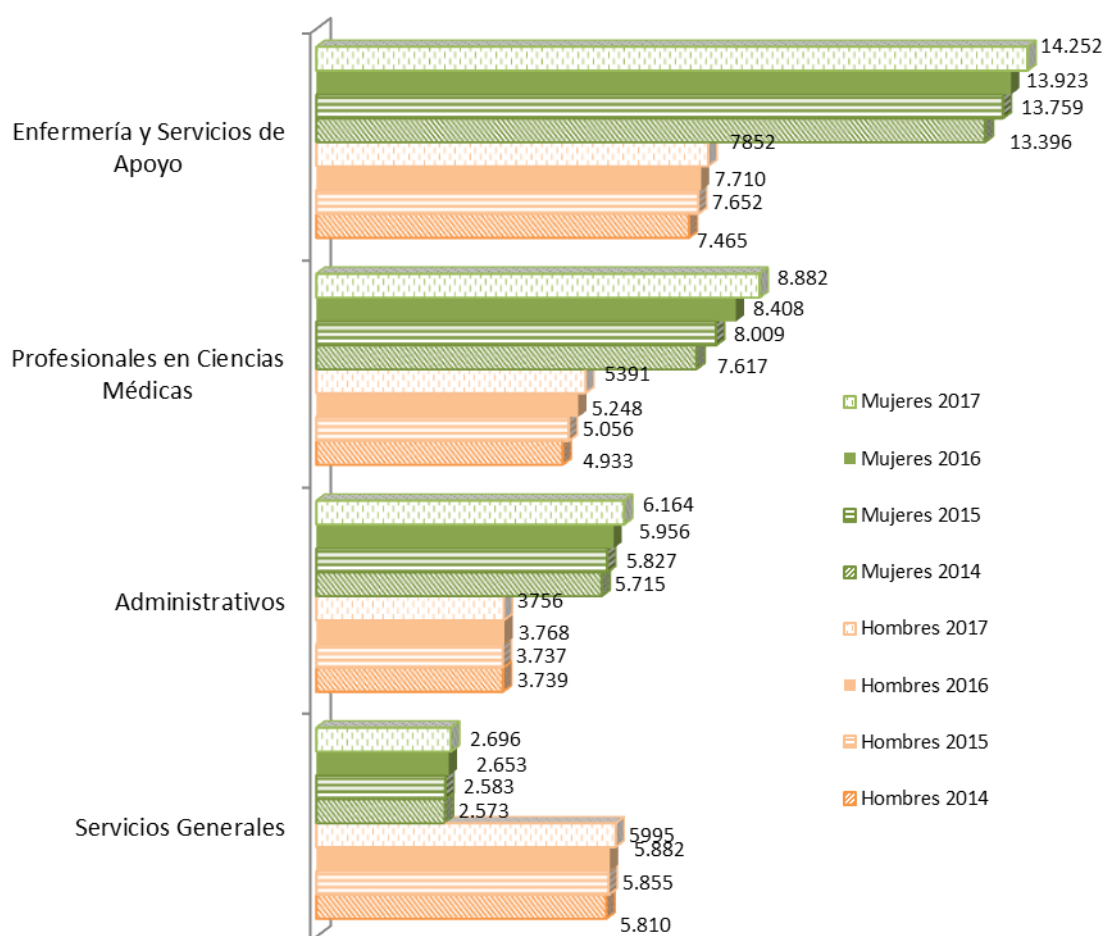
Adicionalmente se tiene que a diciembre 2017, el porcentaje de ocupación de jefatura por mujeres superó en un 8,1% al porcentaje mostrado en el 2010, año en que se aprobó la implementación de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género; por lo que posiblemente, éste crecimiento durante 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



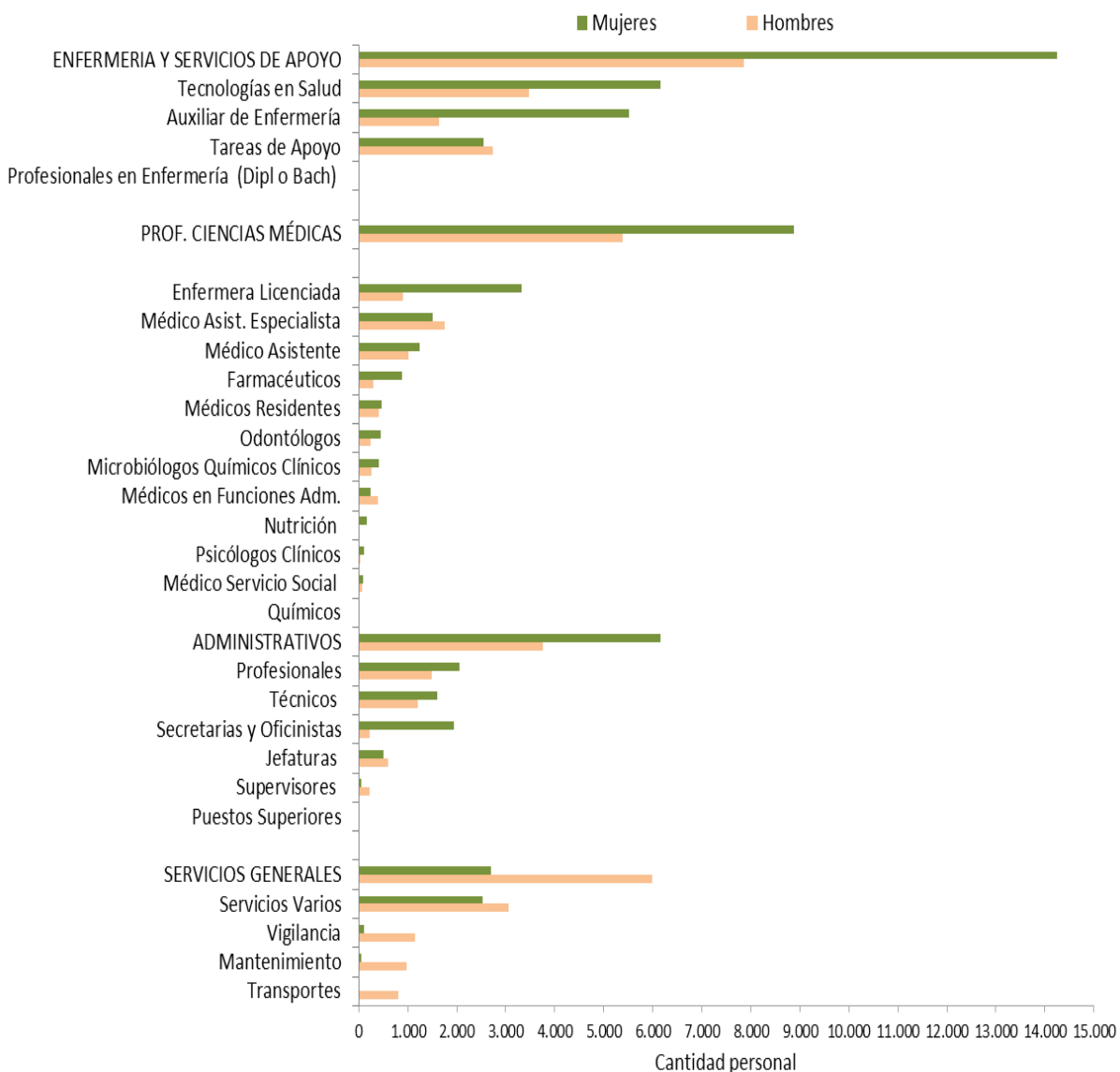
Fuente: Planilla salarial

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 2017-



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 ^{Total 54.791} 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 2017-**

| 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 (20,4%) en donde se concentran principalmente mujeres ya que cuenta con el 22,7% de este sexo, mientras que solamente el 17,7% 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 2017-**

| Clasificación del Establecimiento | Hombres | | Mujeres | | Total general | |
|--|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | Abs | Rel | Abs | Rel | Abs | Rel |
| Area de Salud 1 | 4.074 | 17,7% | 7.269 | 22,7% | 11.343 | 20,6% |
| Area de Salud 2 | 566 | 2,5% | 1.044 | 3,3% | 1.610 | 2,9% |
| Area de Salud 3 | 773 | 3,4% | 1.538 | 4,8% | 2.311 | 4,2% |
| Dirección Regional de Sucursales | 146 | 0,6% | 164 | 0,5% | 310 | 0,6% |
| Dirección Regional Servicios de Salud | 206 | 0,9% | 198 | 0,6% | 404 | 0,7% |
| Hosp. Nacional General | 4.605 | 20,0% | 5.555 | 17,4% | 10.160 | 18,5% |
| Hosp. Periférico 1 | 818 | 3,6% | 942 | 2,9% | 1.760 | 3,2% |
| Hosp. Periférico 2 | 612 | 2,7% | 796 | 2,5% | 1.408 | 2,6% |
| Hosp. Periférico 3 | 1.878 | 8,2% | 2.781 | 8,7% | 4.659 | 8,5% |
| Hosp. Regional | 3.791 | 16,5% | 5.404 | 16,9% | 9.195 | 16,7% |
| Hospitales Nacionales Y Especializados | 2.243 | 9,8% | 3.194 | 10,0% | 5.437 | 9,9% |
| Nivel Central | 1.697 | 7,4% | 1.641 | 5,1% | 3.338 | 6,1% |
| Sucursales | 473 | 2,1% | 567 | 1,8% | 1.040 | 1,9% |
| Unidades Especiales adscritas al Nivel Central | 1.112 | 4,8% | 901 | 2,8% | 2.013 | 3,7% |
| Total general | 22.994 | 100% | 31.994 | 100% | 54.988 | 100% |

Fuente: Planilla salarial

En la distribución especial 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 2017-**

| Dirección Regional y Grupo Ocupacional | Sexo | | Total general |
|--|--------------|--------------|---------------|
| | Hombre | Mujer | |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Brunca | 1.815 | 2.139 | 3.954 |
| Administrativos | 173 | 288 | 461 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 770 | 1.114 | 1.884 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 404 | 515 | 919 |
| Servicios Generales | 468 | 222 | 690 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Central Norte | 2.949 | 5.341 | 8.290 |
| Administrativos | 297 | 665 | 962 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 1.197 | 2.856 | 4.053 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 818 | 1.436 | 2.254 |
| Servicios Generales | 637 | 384 | 1.021 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur | 2.769 | 4.687 | 7.456 |
| Administrativos | 281 | 606 | 887 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 1.106 | 2.569 | 3.675 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 755 | 1.318 | 2.073 |
| Servicios Generales | 627 | 194 | 821 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Chorotega | 1.538 | 2.409 | 3.947 |
| Administrativos | 151 | 261 | 412 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 577 | 1.284 | 1.861 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 361 | 646 | 1.007 |
| Servicios Generales | 449 | 218 | 667 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Huetar Atlántica | 1.375 | 2.286 | 3.661 |
| Administrativos | 125 | 272 | 397 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 583 | 1.166 | 1.749 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 348 | 636 | 984 |
| Servicios Generales | 319 | 212 | 531 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Huetar Norte | 869 | 1.192 | 2.061 |
| Administrativos | 75 | 158 | 233 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 316 | 586 | 902 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 221 | 333 | 554 |
| Servicios Generales | 257 | 115 | 372 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Pacifico Central | 1.403 | 1.918 | 3.321 |
| Administrativos | 154 | 299 | 453 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 520 | 950 | 1.470 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 294 | 505 | 799 |
| Servicios Generales | 435 | 164 | 599 |
| Hospitales Nacionales Y Especializados | 6.848 | 8.749 | 15.597 |
| Administrativos | 640 | 1.389 | 2.029 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 2.669 | 3.599 | 6.268 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 1.604 | 2.779 | 4.383 |
| Servicios Generales | 1.935 | 982 | 2.917 |

| Dirección Regional y Grupo Ocupacional | Sexo | | Total general |
|---|---------------|---------------|---------------|
| | Hombre | Mujer | |
| Nivel Central | 1.697 | 1.641 | 3.338 |
| Administrativos | 1.244 | 1.391 | 2.635 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 38 | 35 | 73 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 143 | 189 | 332 |
| Servicios Generales | 272 | 26 | 298 |
| Región Brunca de Sucursales | 107 | 100 | 207 |
| Administrativos | 84 | 90 | 174 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 1 | | 1 |
| Servicios Generales | 22 | 10 | 32 |
| Región Central de Sucursales | 157 | 233 | 390 |
| Administrativos | 127 | 223 | 350 |
| Servicios Generales | 30 | 10 | 40 |
| Región Chorotega de Sucursales | 151 | 122 | 273 |
| Administrativos | 111 | 115 | 226 |
| Servicios Generales | 40 | 7 | 47 |
| Región Huetar Atlántica de Sucursales | 97 | 127 | 224 |
| Administrativos | 70 | 109 | 179 |
| Servicios Generales | 27 | 18 | 45 |
| Región Huetar Norte de Sucursales | 107 | 149 | 256 |
| Administrativos | 83 | 144 | 227 |
| Servicios Generales | 24 | 5 | 29 |
| Unidades Especiales adscritas al Nivel Central | 1.112 | 901 | 2.013 |
| Administrativos | 141 | 154 | 295 |
| Enfermería y Servicios De Apoyo | 75 | 93 | 168 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 443 | 525 | 968 |
| Servicios Generales | 453 | 129 | 582 |
| Total general | 22.994 | 31.994 | 54.988 |

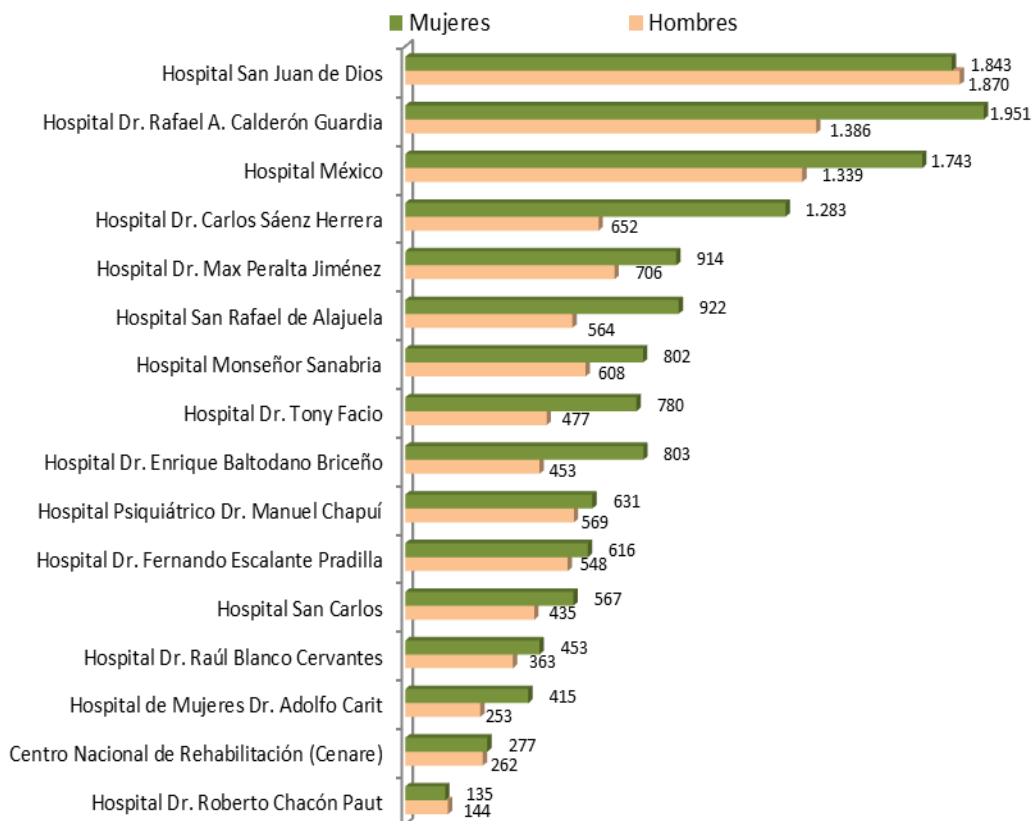
Fuente: Planilla salarial

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 (3.713 personas trabajadoras), con una proporción de hombres y mujeres muy cercana al 50%, mientras que el Hospital Rafael Ángel Calderón Guardia (3.337 personas trabajadoras) es el segundo mayor empleador en importancia y cuenta con una gran proporción de personal femenino (58,5%). Este hecho que se repite en el Hospital México (56,6%).

Los otros dos hospitales con un importante componente de mujeres son el Hospital Carlos Sáenz Herrera (66%) y el Hospital Enrique Baltodano (63,7%), tal como lo muestra a continuación el gráfico No 13:

Gráfico No 13. Trabajadores por Hospital de atención nacional y regional según sexo. -Diciembre 2017-



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.

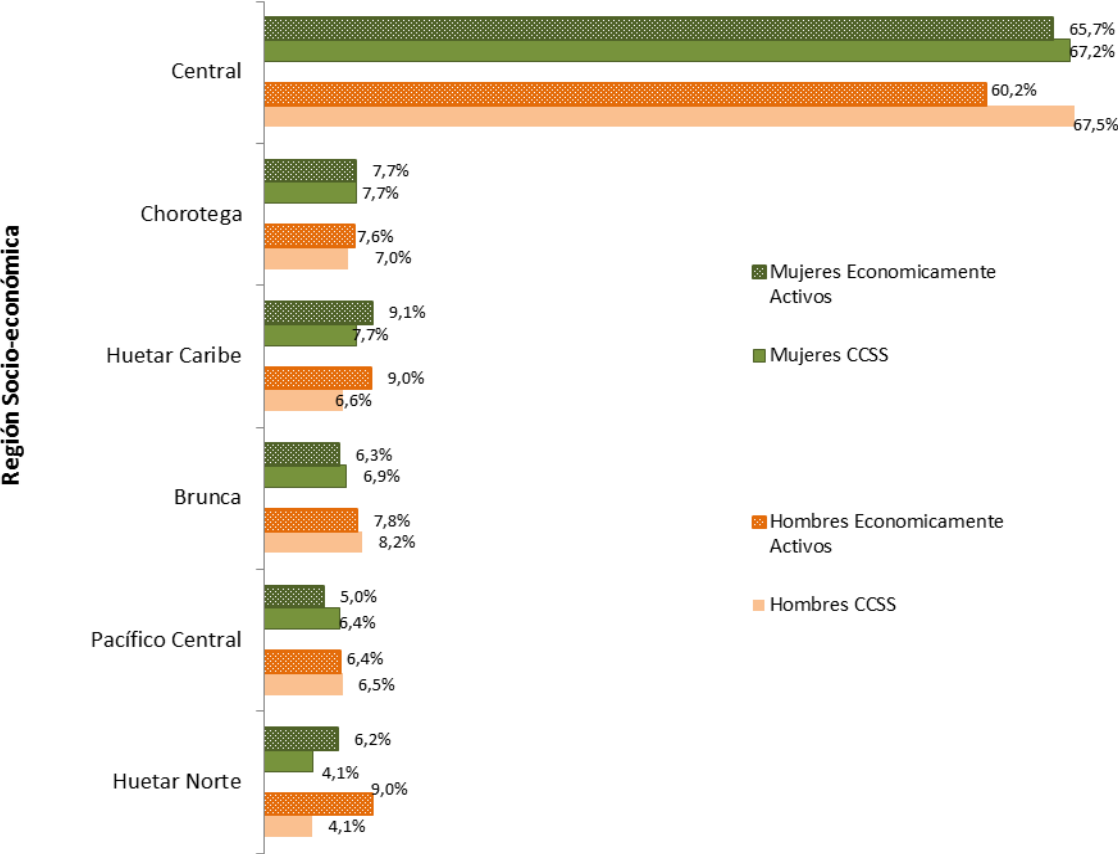
Lo anterior², se deduce porque por ejemplo en la Región Central, se concentra el 65,7% de la población femenina nacional económicamente activa, mientras que la CCSS tiene concentrado en esa misma ubicación al 67,2% de su planilla femenina.

Total: 24.174

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

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:

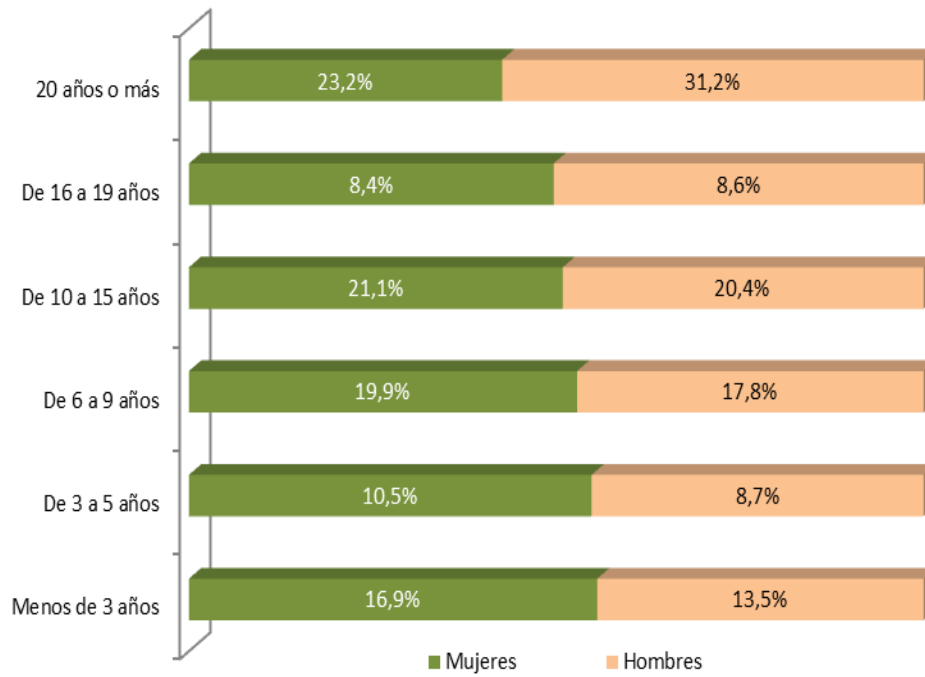
Gráfico No 14. Distribución relativa de la región de residencia de la población económicamente activa y región del centro de trabajo del personal laborando en la CCSS según sexo.
-Octubre 2017-



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del INEC y Planilla Salarial.
 *Regiones socio-económicas definidas por MIDEPLAN, que a la fecha esta actualizado a octubre 2017.

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:

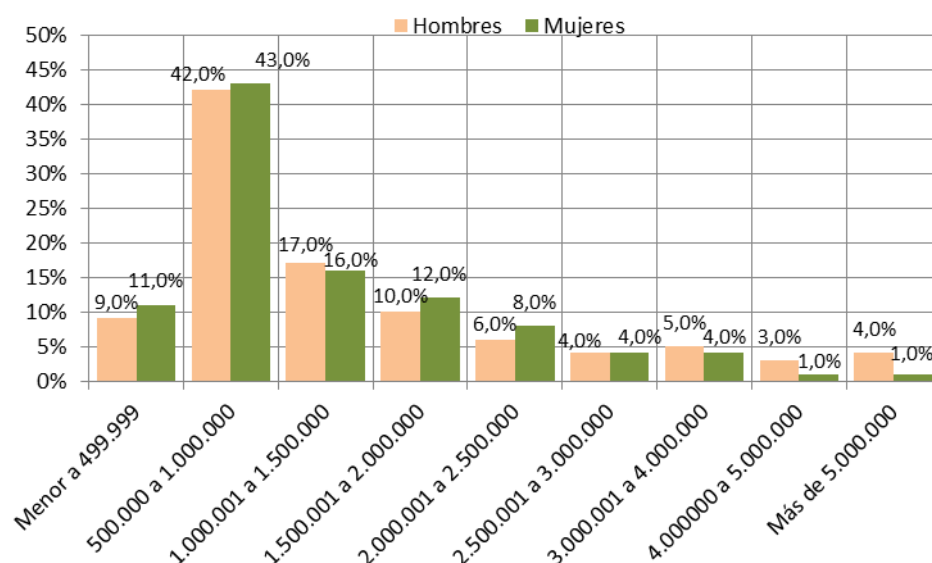
**Gráfico No 15. Rango de años de servicio del personal de la CCSS según sexo
-Números relativos, Diciembre 2017-**



Fuente: Planilla salarial.

En el tema de salarios se tiene que, considerando los salarios extraordinarios, más del 50% 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 51%, mientras que para el caso de las mujeres este monto representa al 54% 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 2017-**



Fuente: Planilla Salarial

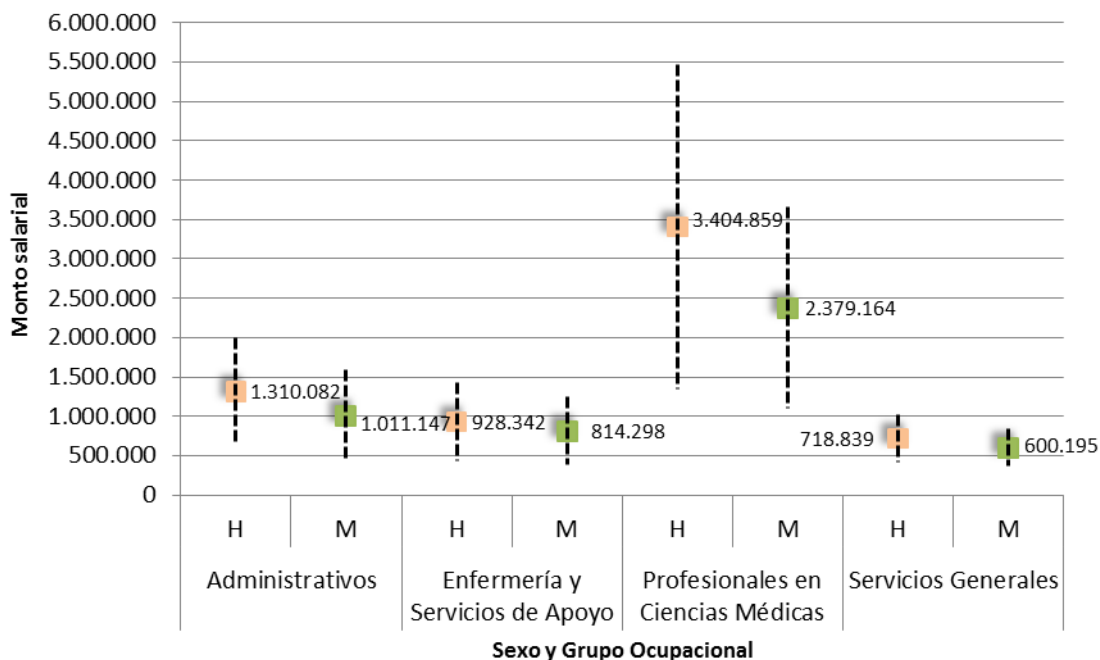
Nota: Considera la suma de salario ordinario y extraordinario

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 €3.404.859, mientras que las mujeres percibieron €2.379.164 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:

Gráfico No 17. Promedio y desviación estándar del salario total en cada grupo ocupacional según sexo -Diciembre 2017-



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 2017-**

| Subgrupo Ocupacional | Sexo | | Total general |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Hombre | Mujer | |
| Médicos en Funciones Administrativas | 5.041.864,89 | 3.783.521,79 | 4.561.627,67 |
| Químicos | 4.323.596,30 | | 4.323.596,30 |
| Puestos Superiores | 4.059.093,80 | 4.084.309,50 | 4.068.549,68 |
| Médico Asistente Especialista | 4.430.926,87 | 3.127.860,84 | 3.829.758,74 |
| Microbiólogos Químicos Clínicos | 3.314.490,34 | 2.862.565,89 | 3.032.467,47 |
| Médico Residente | 2.921.048,45 | 2.670.362,15 | 2.788.501,67 |
| Médico Asistente | 2.902.435,58 | 2.192.492,99 | 2.516.432,00 |
| Farmacéuticos | 2.278.058,01 | 2.135.480,71 | 2.171.278,80 |
| Enfermera Licenciada | 2.345.394,26 | 2.106.830,29 | 2.158.329,81 |
| Psicólogos Clínicos | 2.204.821,98 | 1.994.144,07 | 2.039.943,61 |
| Jefaturas | 2.044.315,21 | 1.932.694,88 | 1.994.162,22 |
| Odontólogos | 1.959.348,93 | 1.732.768,07 | 1.814.442,57 |
| Médico Servicio Social | 2.032.077,58 | 1.633.432,00 | 1.799.066,43 |
| Profesionales | 1.541.092,14 | 1.443.549,90 | 1.485.039,22 |
| Nutrición | 1.746.971,60 | 1.461.304,89 | 1.482.051,63 |
| Profesionales en Enfermería (Dipl o Bach) | 1.176.058,39 | 1.211.980,05 | 1.200.006,16 |
| Supervisores | 1.029.039,00 | 907.366,17 | 1.004.519,38 |
| Auxiliar de Enfermería | 1.041.425,59 | 887.004,23 | 922.151,28 |
| Tecnologías en Salud | 1.009.855,38 | 806.469,14 | 879.247,08 |
| Transportes | 868.677,73 | 646.396,79 | 865.598,27 |
| Vigilancia | 774.943,33 | 623.349,09 | 762.625,53 |
| Técnicos | 827.643,85 | 705.348,11 | 757.179,46 |
| Mantenimiento | 748.018,69 | 555.972,99 | 738.891,77 |
| Tareas de Apoyo | 758.843,35 | 668.689,06 | 715.527,10 |
| Servicios Varios | 652.299,71 | 599.907,97 | 628.980,63 |
| Secretarias y Oficinistas | 625.876,00 | 601.420,31 | 603.896,12 |
| Total general | 1.507.096,61 | 1.253.368,04 | 1.359.781,04 |

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 2017, cuando el salario es segregado por sexo, los hombres con puestos de Médicos Especialistas superan los montos salariales, que los que ocupan Puestos Superiores.

La evaluación del desempeño para el periodo 2016/2017 muestra resultados muy positivos ya que la nota promedio en general es de un 94.5%, en el caso de los hombres se evaluaron 22.094 con una nota promedio de 94.4 % y 30.590 mujeres con un promedio de 94.6%, para un total de 52.684 trabajadores evaluados lo que corresponde al 98.2% del total de trabajadores de la Institución. Para una información más detallada, se adjuntan el cuadro No. 6 y No. 7 por grupo ocupacional y por región respectivamente.

Cuadro No. 7 Personal de la Institución con Evaluación del Desempeño por Grupo Ocupacional
Periodo 2016/2017

| Grupo Ocupacional | Evaluados | | | | Total General |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Nota promedio | Mujeres | Nota promedio | |
| Administrativos | 3.705 | 93,9 | 5.929 | 93,5 | 9.634 |
| Enfermería y Servicios de Apoyo | 7.612 | 94,1 | 13.741 | 94,8 | 21.353 |
| Profesionales en Ciencias Médicas | 5.035 | 94,1 | 8.321 | 95,2 | 13.356 |
| Servicios Generales | 5.720 | 95,5 | 2.578 | 93,9 | 8.298 |
| Casos Especiales | 22 | | 21 | | 43 |
| Total general | 22.094 | 94,4 | 30.590 | 94,6 | 52.684 |

Fuente: Sistema Evaluación y Seguimiento, elaboración propia

Nota: Los casos especiales son aquellos con permiso con/sin goce salarios, Ingresos nuevos, litigio.

Cuadro No. 8 Personal de la Institución con Evaluación del Desempeño por Región
Periodo 2016/2017

| Por Región | Evaluados | | | | Total General |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Nota promedio | Mujeres | Nota promedio | |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Brunca | 1.757 | 94,8 | 2.030 | 94,6 | 3.787 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Central Norte | 2.859 | 94,3 | 5.135 | 94,7 | 7.994 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Central Sur | 2.641 | 94,2 | 4.435 | 94,8 | 7.076 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Chorotega | 1.470 | 94,9 | 2.339 | 94,6 | 3.809 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Huetar Atlántica | 1.299 | 94,6 | 2.156 | 94,4 | 3.455 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Huetar Norte | 839 | 94,2 | 1.139 | 94,8 | 1.978 |
| Dirección Regional de Servicios de Salud Pacífico Central | 1.341 | 94,9 | 1.818 | 94,7 | 3.159 |
| Hospitales Nacionales Y Especializados | 6.666 | 94,2 | 8.496 | 94,7 | 15.162 |
| Centro Trasplante Hepático y Cirugía Hepatobiliar | 9 | 89,3 | 17 | 94,0 | 26 |
| Nivel Central | 1.660 | 94,1 | 1.570 | 93,8 | 3.230 |
| Región Brunca de Sucursales | 102 | 94,3 | 98 | 94,2 | 200 |
| Región Central de Sucursales | 153 | 93,6 | 228 | 93,4 | 381 |
| Región Chorotega de Sucursales | 143 | 94,5 | 114 | 93,5 | 257 |
| Región Huetar Atlántica de Sucursales | 95 | 94,1 | 118 | 93,6 | 213 |
| Región Huetar Norte de Sucursales | 102 | 94,5 | 144 | 93,8 | 246 |
| Unidades Especiales adscritas al Nivel Central | 936 | 94,8 | 732 | 94,6 | 1.668 |
| Casos Especiales | 22 | | 21 | | 43 |
| Total general | 22.094 | 94,4 | 30.590 | 94,6 | 52.684 |

Fuente: Sistema Evaluación y Seguimiento, elaboración propia

Nota: Los casos especiales son aquellos con permiso con/sin goce salarios, Ingresos nuevos, litigio.

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 2,5% 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 2017 la CCSS contó con 54.988 personas trabajadoras, de las que el 58% eran mujeres y el 42% hombres. En cuanto a la edad, tanto en hombres como mujeres, las mayores concentraciones de personas tenían entre 26 y 35 años. Además 126 personas tienen 65 años o más, de las cuales el 75% son hombres.
- 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 52% por hombres. No obstante, se denota que del 2010 al 2017 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 (27%) cuenta con menos de 5 años de trabajar para la CCSS, mientras que el 31% 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 2017, recibieron un salario total promedio, inferior a ₡1.000.000, es ligeramente menor en los hombres (51%) que en las mujeres (54%). Con respecto a los salarios más altos, sucede lo

contrario ya que los hombres en este rango corresponden al 4%, mientras que las mujeres tienen una participación del 1%.

- 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.
- La evaluación del desempeño de los trabajadores de la Institución, en el periodo 2016/2017, muestra datos muy efectivos en cuanto a la cantidad de evaluados así como también el promedio general de las notas es muy positivo tanto para hombres como para mujeres.