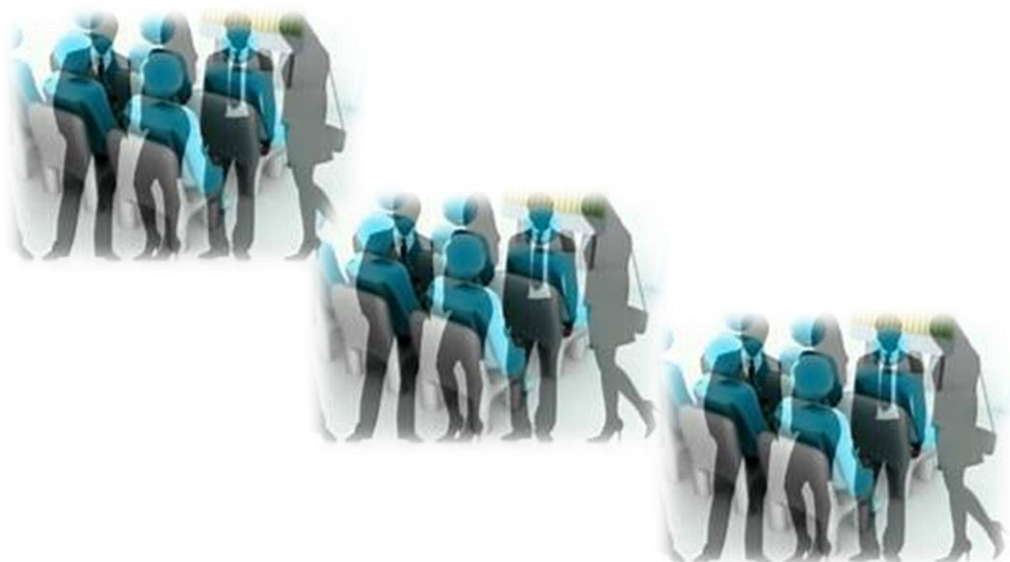
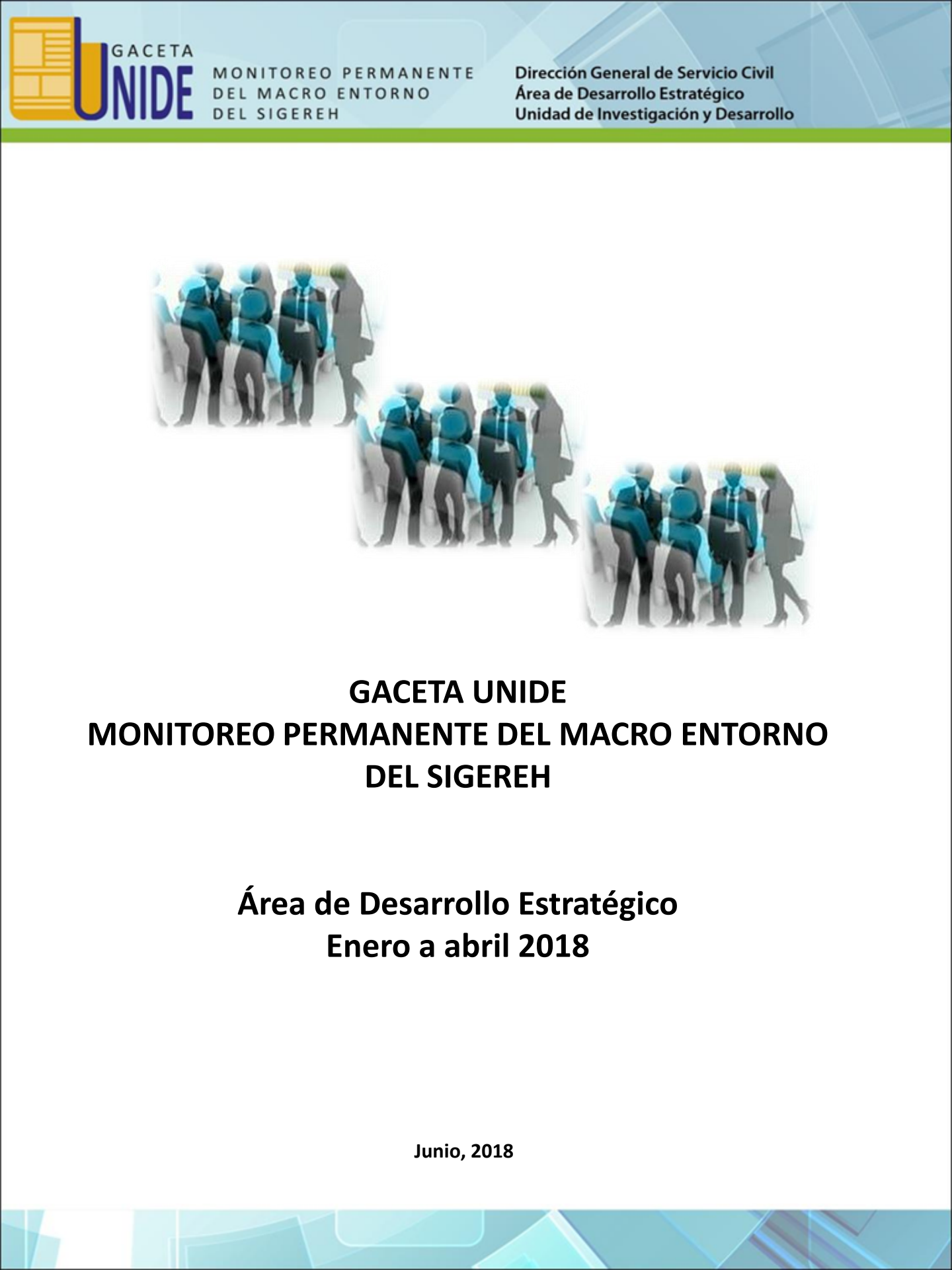




GACETA UNIDE MONITOREO PERMANENTE DEL MACRO ENTORNO DEL SIGEREH

**Área de Desarrollo Estratégico
Enero a abril 2018**

Junio, 2018

Presentación

La UNIDE continúa con el monitoreo del macro entorno del SIGEREH como insumo para el Observatorio del Régimen de Servicio Civil en materia de Gestión de Recursos Humanos (GRH), al que ya conocemos como OBSERVI-RSC y como apoyo en el trabajo cotidiano de las distintas áreas de la DGSC, de manera que puedan realimentar la visualización de sus planes de trabajo para el futuro inmediato y mediano y responder apropiadamente a constantes y a tendencias de la GRH.

La Unidad de Investigación y Desarrollo (UNIDE) del Área de Desarrollo Estratégico (ADE), se complace en presentar esta nueva edición 2018, con su nueva denominación, Gaceta UNIDE, sobre el Macro entorno del SIGEREH, con el propósito de compartir con ustedes una nueva síntesis de las principales noticias y tendencias captadas durante los meses de enero a abril de 2018.

Como se podrá constatar en el contenido, los temas más destacados tienen que ver con insumos para la planificación de recursos humanos; situaciones relativas al ingreso de personal a la organización, incluso a su desvinculación por diferentes motivos, todo lo cual es clave para realimentar la Gestión del Empleo. También se facilita contenido relativo a la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, particularmente sobre el entorno y contexto laboral y, además, sobre Compensaciones, en cuanto a variables del entorno externo e interno al RSC y a los efectos de las propuestas de Plan Fiscal sobre las remuneraciones públicas (dentro y fuera del RSC).

Los énfasis dados en el monitoreo del macro entorno responden a la mayor presencia en los medios escritos de tales temáticas, como prioridades de atención por parte de diversos grupos de interés. Se suman en esta edición algunas recomendaciones de investigaciones o estudios relativos a temas claves para ser tomados como referentes en el SIGEREH.

Contenidos

- PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 - [Límites a las oportunidades de empleo](#)
- GESTIÓN DEL EMPLEO
 - [Consecuencias de la desvinculación del personal](#)
 - [Juventud y trabajo; ingreso a la organización](#)
- GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES
 - [Entorno y contexto laboral: Falta equidad en oportunidades de empleo](#)
 - [Entorno y contexto laboral: oportunidades laborales](#)
- GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN
 - [Plan Fiscal y remuneraciones públicas: el impacto sobre los salarios](#)
 - [Administración financiera y presupuestaria](#)
- [Investigaciones Recomendadas](#)
- [Fuentes de Información y Créditos](#)



❖ Planificación de los recursos humanos: límites a las oportunidades de empleo

▪ La acelerada automatización en el campo industrial se vuelve una preocupación mayor para los sistemas de empleo por pérdida de plazas y porque podría impactar en los sistemas de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de la CCSS (a menor empleo, menor cotización).

▪ Adicionalmente puede presionar al empleo público, exigiéndole dar mayores oportunidades, en medio de ajustes fiscales que tienden a la contracción.



Localización de imagen

Automatización acecha el empleo en Costa Rica

La Encuesta Continua de Empleo del INEC (diciembre, 2017) destaca que existían 2.2 millones de personas ocupadas y una tasa de desempleo del 9.3%, mientras que Cámara de Industrias de Costa Rica prevé que en los próximos cinco años se podría perder el 15% (330.000 puestos) de los puestos por la acelerada automatización de los equipos industriales.

Empresas de inversión extranjera reclutan para 3.800 empleos en área de servicios

Un grupo de compañías de inversión extranjera directa, a través de una plataforma digital de CINDE, ofrece 3.800 empleos, para 430 categorías de puestos, la mayoría del sector servicios y en las áreas de ciencia y tecnología (ingeniería en sistemas e informática), además de contabilidad, servicio al cliente y soporte técnico.

❖Consecuencias de la desvinculación del personal



GESTIÓN
DEL
EMPLEO

- El aumento en las restricciones a la jubilación (IVM) como lo es el incremento del porcentaje de contribución aprobado por la Junta Directiva de la CCSS, ha provocado un incremento en la cantidad de personas pensionadas y un aumento en la presión financiera sobre el fondo de pensiones.
- Por otra parte, la alta deserción de personal en la Fuerza Pública disminuye su contingente laboral (además de nuevos pensionados) afectando el rendimiento de lo invertido en contratación.

Incremento del Estado al fondo del IVM y aumento de la deuda a la CCSS

El Gobierno le adeuda al Régimen de Invalidez Vejez y Muerte (IVM) la suma de ¢84.171 millones al 2017, lo que representa un incremento del 517% con respecto a lo adeudado en el año 2016 (¢13.629 millones). Ello resulta de la aparente negativa del Ministerio de Hacienda de pagar el aumento en la contribución del Estado una vez que la Junta Directiva de la CCSS acordó (julio, 2016) aumentar la contribución estatal de 0.58% a 1.24%, pero solo se deposita el 0.58%.

Se duplicó cantidad de casos de adelanto de pensión del IVM ante cambio de requisitos

A setiembre de 2017 se duplicó la cantidad de jubilados (44.474) en el IVM respecto al 2015 (31.467); un incremento del 41%, según indicadores del IVM. Ello debido a que hubo cambio en los requisitos (mayor restricción) para optar por este beneficio pasando de 300 a 420 cuotas (cinco años más) y manteniendo las edades, 60 años para las mujeres y 62 años para los hombres. La CCSS tiene programado para finales del 2018 aumentar a 462 las contribuciones, siempre manteniendo las edades.

Alta deserción y nuevos pensionados en la Fuerza Pública

Se ha gestado una alta deserción dentro de la Fuerza Pública, según denunció la ANEP, atribuida a malas condiciones laborales, aunque el Ministerio indica que las renunciadas se presentaron producto de cuestiones personales. Tal deserción implicó perder inversión en contrataciones (1.500 policías) por ¢4.474 millones en el 2017 y a ello se sumó la pensión de 292 oficiales entre 2016 y 2017. Se prevé invertir en contrataciones para el 2018 la suma de ¢4.584 millones.



❖ **Juventud y trabajo; ingreso a las organizaciones**



GESTIÓN
DEL
EMPLEO

- La juventud no se interesa por empleo en el Gobierno Central por lo que habrá que buscar medios pertinentes de atracción de modo que se pueda enfrentar con efectividad el envejecimiento del funcionariado.
- Instituciones ejercen control sobre el respeto a normas en la contratación de personal.

El empleo dentro RSC no atrae a la juventud

La edad promedio de los trabajadores del Sector Público contratados por medio del RSC (unas 101.200 personas) ronda los 43 años, según cifras de la DGSC (a noviembre 2017), lo cual puede responder a factores que van desde el envejecimiento de la población costarricense, hasta que el Poder Ejecutivo no está siendo capaz de atraer y reclutar jóvenes en los ministerios.

En los puestos gerenciales ese promedio está alrededor de los 53 años y en puestos de naturaleza artística y docente es donde se muestran edades promedio menores de alrededor de los 40 años. En el caso de puestos de los Estratos Operativo y Calificado ese promedio también es superior a los 40 años y ante ello, la DGSC observa que en esos Estratos se incluyen las clases de puestos de los niveles más básicos en la jerarquía de las organizaciones, lo que podría ser un indicador de que el personal no se ha desarrollado profesionalmente para aspirar a otros puestos.

Nombramientos dudosos dentro de la Administración Pública

La Junta Directiva del IFAM decidió despedir a quien fungía como Directora Ejecutiva de la institución, en razón de haber realizado aparentes contrataciones irregulares. En RECOPE también se encontró, por parte de la Procuraduría de la Ética Pública, que hubo posibles faltas al deber de probidad por parte de funcionarios que realizaron un concurso interno sin aval para decidir designaciones de al menos 10 Directores.



❖Entorno y contexto laboral: falta equidad en oportunidades de empleo



Localización de foto

Infracciones por discriminación contra mujeres trabajadoras

Según el MTSS en el 2017 se realizaron 373 inspecciones a centros de trabajo alrededor del país y se presentaron 464 infracciones por discriminación contra las mujeres en procesos como: contratación, otorgamiento de incentivos, capacitaciones, asignación de becas, aprobación de permisos, participación en la toma de decisiones, diferencias salariales, entre otras.

La infracción que ocupa el primer lugar es por hostigamiento sexual (803 casos), seguida por la restricción de los derechos de las trabajadoras en estado de embarazo (337 casos).

▪En los centros de trabajo del país se detectan infracciones por discriminación contra mujeres trabajadoras en materia de contratación, becas, incentivos y capacitaciones, entre otras.

Mujeres son las que más se gradúan de carreras técnicas pero tienen menos salida laboral

El Programa de Estado de la Nación de CONARE divulgó resultados de un estudio en el que las mujeres son mayoría en la población que estudia las carreras de Educación y Formación Técnica, alcanzando entre el 2014 y el 2016 un 57.8% del total de graduados de la Educación Técnica; sin embargo, cuando se trata de inserción en el mercado, entre las 10 especialidades técnicas más demandadas según CINDE, con mayor graduación femenina, solo cuatro están relacionadas con las que más demandan las empresas. Ejecutivo en inglés para servicios; Ejecutivo para centros de servicio; Contabilidad y Finanzas; e Inglés conversacional para el sector comercial.

En el caso de los hombres, siete de las 10 especialidades en que más se gradúan coinciden con las más demandadas.



❖ Entorno y contexto laboral: oportunidades laborales



De las carreras técnicas más demandadas por mujeres menos de la mitad son de las más demandadas en el mercado; de las estudiadas por hombres, la mayoría son de las más demandadas.



Privan los acuerdos previos entre Estado y representantes de trabajadores a la hora de definir aumentos salariales.



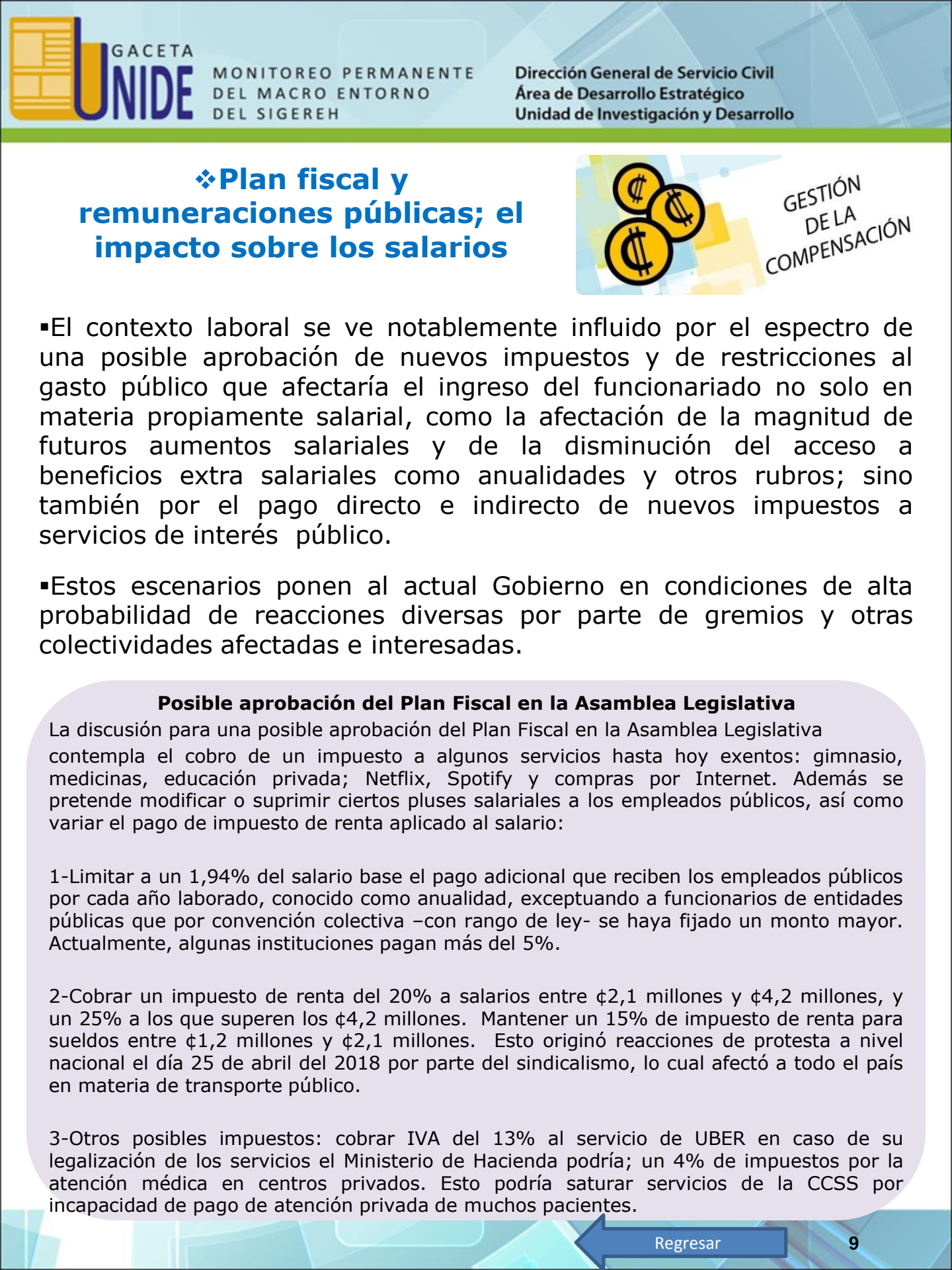
Aumenta la cantidad de funcionarios(as) que se acogen al teletrabajo para paliar crisis de movilización por la red vial urbana.

Se avanza en aplicación del teletrabajo en el Sector Público

El MTSS completó el 52% del plan de teletrabajo que se fijó al inicio del Gobierno recién concluido, con un saldo de 27 instituciones y 1.377 funcionarios(as) laborando en esta modalidad, lo cual se motivó en el cierre del puente Alfredo González Flores, en enero de 2017.

Aumento salarial del I Semestre 2018 se definió según acuerdos previos

La Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público presentó la cifra de 1.55% de aumento en consonancia con el acuerdo del año 2007, suscrito por los representantes de los trabajadores(as) públicos y del Gobierno, según el cual debe reconocerse la inflación del semestre inmediato anterior, el déficit fiscal estructural creciente y su influencia en las posibilidades de financiamiento.



❖ Plan fiscal y remuneraciones públicas; el impacto sobre los salarios



- El contexto laboral se ve notablemente influido por el espectro de una posible aprobación de nuevos impuestos y de restricciones al gasto público que afectaría el ingreso del funcionariado no solo en materia propiamente salarial, como la afectación de la magnitud de futuros aumentos salariales y de la disminución del acceso a beneficios extra salariales como anualidades y otros rubros; sino también por el pago directo e indirecto de nuevos impuestos a servicios de interés público.
- Estos escenarios ponen al actual Gobierno en condiciones de alta probabilidad de reacciones diversas por parte de gremios y otras colectividades afectadas e interesadas.

Posible aprobación del Plan Fiscal en la Asamblea Legislativa

La discusión para una posible aprobación del Plan Fiscal en la Asamblea Legislativa contempla el cobro de un impuesto a algunos servicios hasta hoy exentos: gimnasio, medicinas, educación privada; Netflix, Spotify y compras por Internet. Además se pretende modificar o suprimir ciertos pluses salariales a los empleados públicos, así como variar el pago de impuesto de renta aplicado al salario:

1-Limitar a un 1,94% del salario base el pago adicional que reciben los empleados públicos por cada año laborado, conocido como anualidad, exceptuando a funcionarios de entidades públicas que por convención colectiva –con rango de ley- se haya fijado un monto mayor. Actualmente, algunas instituciones pagan más del 5%.

2-Cobrar un impuesto de renta del 20% a salarios entre ₡2,1 millones y ₡4,2 millones, y un 25% a los que superen los ₡4,2 millones. Mantener un 15% de impuesto de renta para sueldos entre ₡1,2 millones y ₡2,1 millones. Esto originó reacciones de protesta a nivel nacional el día 25 de abril del 2018 por parte del sindicalismo, lo cual afectó a todo el país en materia de transporte público.

3-Otros posibles impuestos: cobrar IVA del 13% al servicio de UBER en caso de su legalización de los servicios el Ministerio de Hacienda podría; un 4% de impuestos por la atención médica en centros privados. Esto podría saturar servicios de la CCSS por incapacidad de pago de atención privada de muchos pacientes.

❖Administración financiera y presupuestaria



Localización de foto

■ Llama la atención sobre manejos discutibles de fondos públicos que resultan de errores en sistemas de pago (caso MEP) y en fijaciones de ajustes salariales que no solo consumen mucho más recurso del erario público, sino que ensanchan la brecha entre niveles de alta dirección y niveles operativos en instituciones determinadas (caso BCCR).

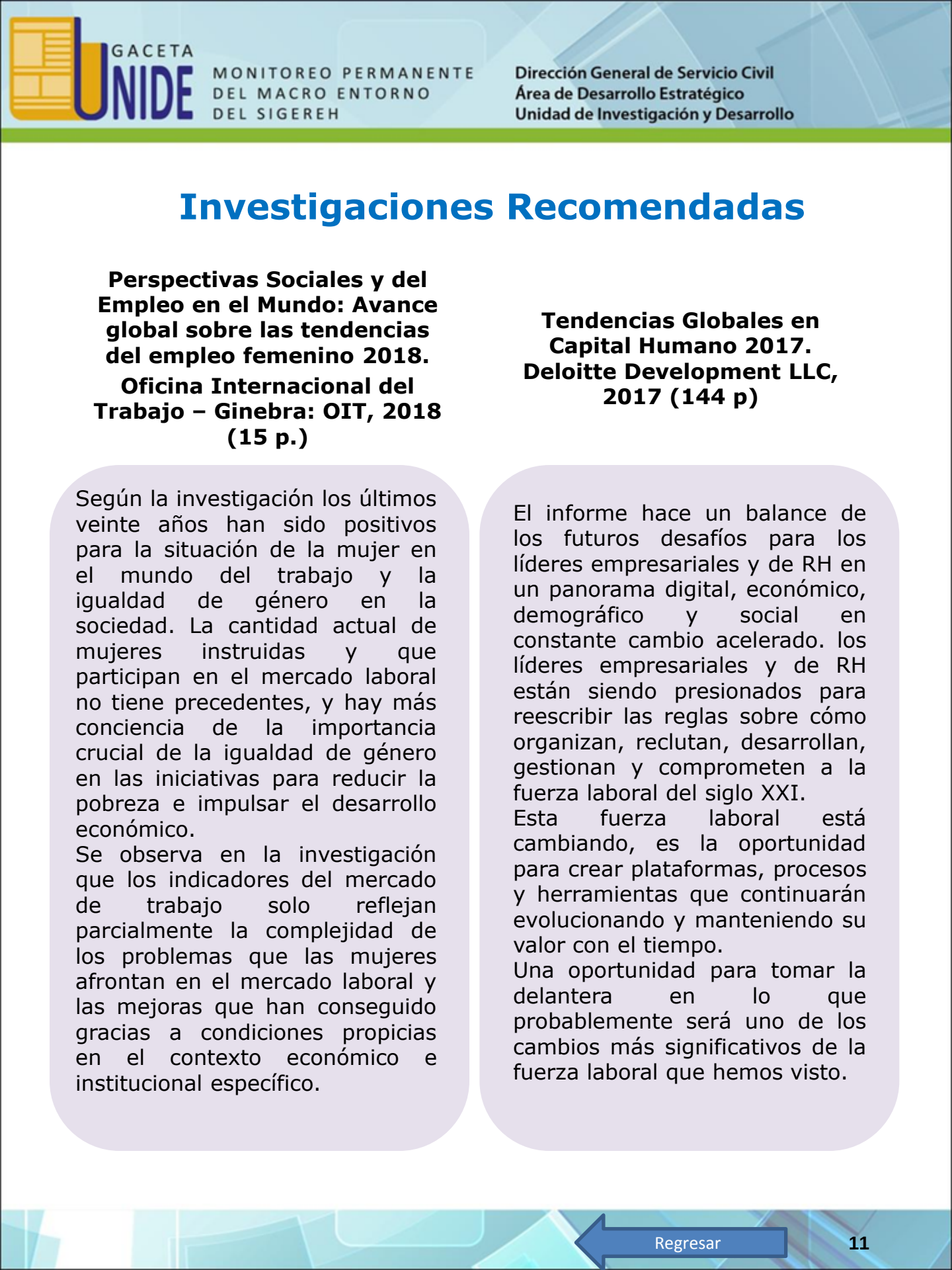
Pagos de salarios que no corresponden en el sistema de pago del MEP

Los errores persistentes en los sistemas del MEP permitieron el pago de salarios a 900 docentes ya fallecidos por un monto de 700 millones de colones y ello obedeció, entre otras razones, al registro erróneo de movimientos de personal que si bien llegan a ser corregidos, los pagos se generan y luego deben ser trasladados al proceso de cobro.

Directores de División del Central reciben ajuste salarial de ¢371 mil

Los 12 directores de División y los de Supervisión e Investigación del BCCR recibieron un ajuste salarial de ¢371 mil, pasando de ganar ¢5,5 millones a ¢5,9 millones por mes en promedio, según información del propio Banco, el cual justifica el incremento en la evitación del deterioro salarial de sus directores con respecto a los que pagan en el mercado privado.

Otros funcionarios recibieron ajustes de ¢65 mil y ¢58 mil, según la categoría en que están ubicados, pero los técnicos en servicios institucionales solo tendrán ¢10 mil más por mes y los profesionales en gestión bancaria nivel uno ¢16 mil.



Investigaciones Recomendadas

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018.

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018 (15 p.)

Según la investigación los últimos veinte años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad. La cantidad actual de mujeres instruidas y que participan en el mercado laboral no tiene precedentes, y hay más conciencia de la importancia crucial de la igualdad de género en las iniciativas para reducir la pobreza e impulsar el desarrollo económico.

Se observa en la investigación que los indicadores del mercado de trabajo solo reflejan parcialmente la complejidad de los problemas que las mujeres afrontan en el mercado laboral y las mejoras que han conseguido gracias a condiciones propicias en el contexto económico e institucional específico.

Tendencias Globales en Capital Humano 2017. Deloitte Development LLC, 2017 (144 p)

El informe hace un balance de los futuros desafíos para los líderes empresariales y de RH en un panorama digital, económico, demográfico y social en constante cambio acelerado. Los líderes empresariales y de RH están siendo presionados para reescribir las reglas sobre cómo organizan, reclutan, desarrollan, gestionan y comprometen a la fuerza laboral del siglo XXI.

Esta fuerza laboral está cambiando, es la oportunidad para crear plataformas, procesos y herramientas que continuarán evolucionando y manteniendo su valor con el tiempo.

Una oportunidad para tomar la delantera en lo que probablemente será uno de los cambios más significativos de la fuerza laboral que hemos visto.

Fuentes de Información

<https://www.nacion.com>

<http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/357292/impuesto-de-4-golpear-a-ccss>

<https://www.larepublica.net/noticia/gobierno-abre-la-puerta-para-legalizacion-de-uber>

<https://www.nacion.com/el-pais/politica/diputados-subirian-impuestos-a-salarios-superiores/S5DS7CMLLBFY5DETVLD3R7RNWE/story/>

<C:\Users\cgamboa\Desktop\NOTICIAS\MARZO\Diario Extra - Despiden a directora del IFAM por malos nombramientos 05-03-2018.html>

<file:///G:/Febrero/Cerca%20de%201500%20personas%20hacen%20teletrabajo%20en%20el%20sector%20p%C3%ABlico%2019-02-2018.html>

<file:///G:/Febrero/Estado%20pierde%20%C2%A25%20mil%20millones%20por%20polic%C3%ADas%20que%20no%20aguantan%20jornada%208-02-2018.html>

<file:///G:/Febrero/Diario%20Extra%20%20Directores%20de%20Divisi%C3%B3n%20del%20Central%20reciben%20ajuste%20salarial%20de%20%C2%A2371%20mil,%207-02-2018.html>

<http://www.diarioextra.com/Noticia/detalle/352091/acusan-director-de-inspeccion-laboral-por-perseguir-sindicalistas>

<https://www.crhoy.com/nacionales/iafa-atribuye-a-error-informatico-alerta-de-falta-de-dinero/>

<https://www.crhoy.com/economia/regimen-de-servicio-civil-recluta-a-pocos-jovenes/>

Créditos

- **Compilación y resumen base:** Carlos David Gamboa Pérez y Marvin Quesada Núñez
- **Edición de textos:** Ruth María Piedra Marín
- **Diseño Gráfico:** Juan Pablo Barrientos Jiménez
- **Supervisión técnica:** Ferdinando Goñi Ortiz
- **Aprobación final:** Olman Luis Jiménez Corrales