



Observatorio del Régimen de Servicio Civil

Mecanismo de monitoreo del entorno macro y micro del SIGEREH en materia de Gestión de Recursos Humanos

INFORMATIVO | PERIODO
ANUAL | 2017 DESVINCULACIÓN

SAN JOSÉ | COSTA RICA
2018

PRESENTACIÓN

La Unidad de Investigación y Desarrollo (UNIDE) del Área de Desarrollo Estratégico (ADE) y la Unidad de Fortalecimiento Técnico de la Gestión de Recursos Humanos (UFT) del Área de Gestión de Recursos Humanos (AGRH) comparten con todas y todos ustedes el resultado de un acuerdo de coordinación entre ellas y con el Proceso de Comunicación Institucional (PCI), a través del cual se ha establecido un mecanismo de monitoreo del entorno macro y micro del SIGEREH, mediante la creación de un OBSERVATORIO DEL RÉGIMEN DE SERVICIO CIVIL en materia de Gestión de Recursos Humanos (GRH), al que se le ha denominado "OBSERVI-RSC".

Esta iniciativa surge de la necesidad de atender la recomendación planteada por la Contraloría de Servicios institucional, incluida en el estudio denominado "Evaluación del papel de la DGSC como ente rector del SIGEREH y su incidencia en la calidad de los servicios desde la perspectiva de las OGEREH como entes usuarios", y la intención de fondo ha sido la de establecer en la DGSC, como ente rector del SIGEREH, mecanismos que permitan de manera sistemática y estructurada obtener información del micro y macroentorno en el que se desenvuelve el Sistema (sobre el que incide y por el que es influido), de manera tal que se cuente con información pertinente para la toma de decisiones.

La operacionalización de esta idea funciona desde la UNIDE, donde se recibe e integra el acopio de información del macroentorno (con apoyo del PCI), así como se recibe la integración y organización de información del microentorno que reúne la UFT; es con tales insumos que se ha elaborado este primer Informativo Anual Periodo 2017 con énfasis en un tema preacordado por el Consejo Editorial del OBSERVI-RSC, responsable de avalar sus contenidos, el cual se definió como: "Descripción de la proyección de personal en las instituciones del Régimen de Servicio Civil por su condición de jubilación bajo el Régimen de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social en el período 2017-2027".

Este primer Informativo Anual Periodo 2017 está organizado en dos partes, MICROENTORNO y MACROENTORNO, la primera de ellas subdividida en dos Secciones, una que da cuenta de los resultados obtenidos de observar el micro entorno a nivel del SIGEREH con

énfasis en el tema ya apuntado y con concentración en los programas de jubilación institucional (resultados de encuesta aplicada bajo la responsabilidad del AGRH) y otra que reúne lo encontrado en un estudio sobre género y edad de las personas que laboran en las instituciones que se encuentran bajo el Régimen de Servicio Civil (RSC) y que utilizan el Sistema INTEGRA, con énfasis en personas mayores de 49 años y en proyecciones sobre su posible jubilación mediante el IVM de la CCSS (indagación realizada desde la UNIDE).

En la Segunda parte, MACROENTORNO, se encontrará una síntesis de información clave detectada a través de noticias relacionadas con los ámbitos de acción coherentes con el SIGEREH, valga decir, los subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos (según procesos, componentes por proceso y hallazgos claves por componente), con especial atención –de lo informado en medios de prensa escrita- sobre regímenes vigentes de pensión, estructuras salariales y beneficios extrasalariales, gestión de relaciones laborales, ética y valores, reclutamiento, selección e ingreso, administración de conflictos, entre otros; ello a partir del contenido de los dos boletines divulgados por la UNIDE durante el 2017 que mostraron una síntesis de las principales noticias y tendencias observadas en dicho macroentorno.

Es preciso indicar que las diferencias entre los datos ofrecidos por las dos indagaciones realizadas y expuestas en ambas secciones del MICROENTORNO, obedecen a que cada una se fundamenta en distintas fuentes de información; en un caso, la totalidad de las OGEREH que fueron sometidas a una encuesta y, en otro, datos obtenidos del Sistema INTEGRA sobre las OGEREH que utilizan esta plataforma. Esta indicación busca que se aprecien las diferencias en ese contexto, sin que por ello, los aportes dejen de ser válidos y útiles.

Quedan invitados(as) a informarse y a encontrar utilidad práctica y concreta en este primer Informativo Anual, con el que no solamente se busca dar fundamento a algunas de las decisiones que se deban tomar en sus ámbitos de competencia, sino también generar interés e inquietud por la constante búsqueda de nuevas formas de mejorar la prestación de servicios a nuestros distintos grupos de usuarios y beneficiarios.

MICROENTORNO

RESULTADOS DE LO OBSERVADO EN EL MICROENTORNO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SIGEREH, PARA EL AÑO 2017

Primera sección

• Área de Gestión de Recursos Humanos •



Bajo la temática “Descripción de la proyección de personal en las instituciones del Régimen de Servicio Civil por su condición de jubilación bajo el Régimen de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social en el período 2017-2027”, el Área de Gestión de Recursos Humanos a través de la Unidad de Fortalecimiento Técnico de la Gestión de Recursos Humanos, realizó una encuesta on-line dirigida hacia las 46 OGEREH, recopilando información de las 42 instituciones que completaron el cuestionario denominado “Cuestionario de Observatorio del Régimen de Servicio Civil” relativo al entorno micro y que contempla los siguientes apartados:

Programas de Jubilación Institucional

Cuadros de Sucesión o Reemplazo

Administración de Conocimiento y su Transferencia

PROYECCIÓN DE FUNCIONARIOS A PENSIONARSE DURANTE EL PERIODO 2017-2027

DEL ESTUDIO SE DETERMINA QUE DE LOS 114.563 FUNCIONARIOS PERTENECIENTES A LAS 42 INSTITUCIONES ENCUESTADAS, 26.971 PERSONAS SE PROYECTA QUE SE ESTARÁN PENSIONANDO EN LOS PRÓXIMOS 10 AÑOS.

Otro de los resultados obtenidos (**Tabla 1, pág 3**) es que el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) es la institución que proyecta el porcentaje más alto con un 79,99% de su población a pensionarse durante el periodo (2017-2027), en razón de que gran parte de su población es longeva, y corresponden a puestos operativos y calificados, tales como operarios de maquinaria o de cuadrillas, de igual manera incluyen en menor nivel profesionales con la especialidad de Ingeniería Civil, motivo por el cual el MOPT está previendo tal situación y está elaborando por medio de la Unidad de Planificación de Recursos Humanos, una propuesta que permita a la organización irse orientando hacia una cultura de relevo generacional.

Consecutivamente, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) proyecta el porcentaje de 29,93%, seguido del Registro Nacional con un 23,58%, el Sistema Nacional de Áreas de Conservación (SINAC) con un 23,38% y el Ministerio de Educación Pública con un 23,05%.

PROGRAMAS DE PREJUBILACION

Con respecto a los programas de prejubilación, se obtuvo información relativa a si existen programas o planes de jubilación o desvinculación dentro de las instituciones, tiempo de anticipación para la aplicación de los mismos y motivos del porqué las instituciones dentro del Régimen de Servicio Civil, no poseen este tipo de programas, de los cuales se desprenden los siguientes datos (**Gráfico 1, pág 3**).

TABLA 1

**Instituciones con población de más de 1.000 funcionarios y porcentajes proyectados que se van a pensionar
Periodo 2017-2017**

Institución	Cantidad de colaboradores con que cuenta la institución actualmente	Cantidad de colaboradores que se van a pensionar durante el periodo 2017-2017	Porcentajes
Registro nacional	1.124	265	23.58 %
Sistema nacional de Áreas de Conservación (SINAC)	1.176	275	23.38%
Ministerio de agricultura y Ganadería (MAG)	1.784	150	8.41%
Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral (CEN-CINAI)	2.448	46	1.88 %
Ministerio de Hacienda	2.890	500	13.30 %
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	3.007	900	29.93%
Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT)	3.923	3.138	79.99 %
Ministerio de Justicia y Paz (MJP)	5.125	538	10.50%
Ministerio de Educación Pública (MEP)	83.977	19.360	23.05 %

Fuente: Cuestionario On line aplicado del 09 de setiembre al 02 de octubre del 2017

GRÁFICO 1

Motivos por los que las instituciones no cuentan con planes o programas de prejubilación

No se contempla dentro de la planificación de Recursos humanos		3 Instituciones (15%)
Falta de espacio Físico		5 Instituciones (25%)
Falta de recurso presupuestario		7 Instituciones (35%)
Se piensa incluir dentro de la planificación de recursos humanos a mediano o largo plazo		8 Instituciones (40%)
Desconocimiento de cómo desarrollar un plan o programa de prejubilación		8 Instituciones (40 %)
Falta de recursos humanos para desarrollar el programa		10 Instituciones (50 %)

Fuente: Cuestionario On line aplicado del 09 de setiembre al 02 de octubre del 2017

Existencia de programas o planes de jubilación o desvinculación

24 instituciones desarrollan planes o programas de jubilación y 18 no aplican este tipo de actividades.

Tiempo de anticipación con que aplican las 24 instituciones los planes o programas de prejubilación

TIEMPO DE ANTICIPACION	CANTIDAD DE INSTITUCIONES
1 año	2
3 años	1
4 años	5
5 años	14
Otro plazo	2

Fuente: Cuestionario On line aplicado del 09 de setiembre al 02 de octubre del 2017

CUADROS DE SUCESIÓN O REEMPLAZO

25 Instituciones

Poseen cuadros de sucesión o reemplazo, los cuales representan un 60% de las instituciones encuestadas.

17 Instituciones

Señalaron que a la fecha no se contemplan dentro de la planificación de recursos humanos la técnica de cuadros de reemplazo, las cuales corresponden a un 40% de la población contemplada

Se estableció como objetivo conocer, cuáles son las instituciones del Régimen de Servicio Civil que cuentan con cuadros de sucesión o reemplazo, así como obtener datos de cuáles son las razones del porqué algunas instituciones no aplican esta estrategia de planificación de recursos humanos dentro de su organización.

Ahora bien, incluir dentro de la planificación de recursos humanos los cuadros de reemplazo, va a permitir estimar la demanda futura de recursos humanos que requieren. De esta manera, las jefaturas de línea y los especialistas de recursos humanos de esas instituciones, podrán diseñar planes que les permita apoyar la estrategia de la organización de una forma proactiva.

Beneficios. La estrategia de poseer cuadros de sucesión o reemplazo, hace que las instituciones tengan un mayor impacto en el logro de los objetivos de carácter estratégico, operativo y funcional, en virtud de que los cuadros de reemplazo les permite mantener un inventario del potencial individual para solventar situaciones que se presentan dentro de la institución como lo son los movimientos de personal, jubilación, incapacidades, ascenso, y promoción, entre otros.

PLANES DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

El propósito de este apartado muestra información relativa a si las instituciones poseen planes para la administración del conocimiento y su transferencia, con el propósito de ir previendo el relevo generacional, en razón de la diversas situaciones que actualmente se presentan en las instituciones.

De las 42 instituciones que dieron respuesta al instrumento de recolección (cuestionario on-line-, 32 instituciones, señalaron que no cuentan con planes de este tipo, no obstante 8 instituciones indican que tiene este tipo de planes.

TABLA 2
Instituciones que cuentan con Planes de transferencia de conocimiento

	Imprenta Nacional
	Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud (INCIENSA)
	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
Instituciones que cuentan con planes de relevo generacional	Ministerio de Ambiente, Energía y Telecomunicaciones (MINAET)
	Ministerio de Comercio Exterior (COMEX)
	Ministerio de Hacienda
	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
	Registro de la Propiedad

Fuente: Cuestionario On line aplicado del 09 de setiembre al 02 de octubre del 2017

Razones por las que no poseen planes de transferencia o relevo generacional. De acuerdo con las razones expuestas por las instituciones del porqué no han podido implementar los planes para la transferencia de conocimiento, refieren específicamente a la falta de recursos económicos y de recurso humano, así como por desconocimiento para desarrollar el tema de transferencia de conocimiento.

Igualmente, otras instituciones acotan que los mismos no se han desarrollado, en virtud de las directrices emitidas últimamente respecto a la restricción del gasto público (Directriz 70H y otras), por lo que se les hace difícil poder

hacer planteamientos de este tipo de planes, en razón del congelamiento las plazas.



Fuente: Cuestionario On line aplicado del 09 de setiembre al 02 de octubre del 2017

Por otro lado, el estudio identifica que los perfiles claves que se consideran con mayor generalidad para realizar el relevo generacional, son los del nivel profesional (60%) seguido del nivel gerencial (34%).

RECOMENDACIÓN DEL INFORME

Que la Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) como componente del Sistema de Gestión de Recursos Humanos consideren a futuro incluir dentro de su planificación operativa proyectos relacionados con los temas tratados en el presente informe tales como: planes de prejubilación, cuadros de reemplazo y planes para la transferencia de conocimiento, ya que estos programas buscan la optimización en la consecución de los objetivos institucionales.

Segunda sección

• Área de Desarrollo Estratégico •

ESTUDIO SOBRE GÉNERO Y EDAD DE LAS PERSONAS, QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN DE SERVICIO CIVIL (RSC).

La Unidad de Investigación y Desarrollo del Área de Desarrollo Estratégico, desarrolló un estudio descriptivo relacionado con datos de género y edad de los funcionarios que laboran en las instituciones que se encuentran bajo el Régimen de Servicio Civil (RSC).

Dicho estudio se focalizó primordialmente en las personas mayores de 49 años, como parámetro de determinación de posibles jubilaciones, y solo en 27 instituciones que forman parte del RSC y que utilizan el sistema INTEGRA, las cuales representan el 85.5%, de los puestos ocupados en el RSC, esto en concordancia con los datos del "Informe Nivel de Empleo II Semestre 2016", elaborado por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) del Ministerio de Hacienda.

Para este estudio se utilizaron dos fuentes de información, un reporte obtenido del Sistema de Recursos Humanos, Planillas y Pagos, INTEGRA I e INTEGRA II, el cual fue facilitado por el Área de Organización del Trabajo y Compensaciones; sin embargo el mismo presentaba ciertas irregularidades, razón por la cual se hizo necesario la verificación de los datos, con otro reporte, pero del padrón electoral del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), generada por la Unidad de Tecnologías de Información (UTI) de esta Dirección General.

Además, para este estudio se realizó un intento para recopilar la información requerida, de manera directa de las OGEREH, para lo cual se utilizaron diferentes medios, como oficios, correos electrónicos y otros, sin embargo, pese a diferentes esfuerzos realizados, no hubo una participación de la totalidad de dichas instancias, además la información remitida por algunas OGEREH no cumplía con los parámetros solicitados, tanto en formato como en calidad.

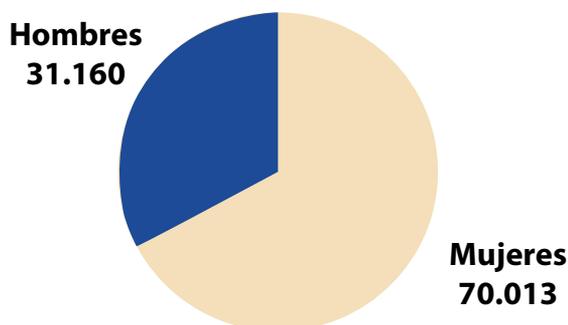
Los datos que se obtuvieron, pretenden el establecimiento de elementos importantes para la toma de decisiones de las autoridades técnicas y políticas del país, tales como: el estado actual de envejecimiento de los funcionarios, establecimiento de posibles proyecciones relacionadas con la jubilación, adopción de medidas preventivas para posibles sucesiones o reemplazos de colaboradores, entre otros.

Del estudio de manera general se pueden señalar los siguientes datos obtenidos:

- En lo que respecta a la cantidad de mujeres y hombres, del total de funcionarios analizados 101 173, un 69.2% corresponde a mujeres y un 30.8% a hombres, en el siguiente gráfico se puede visualizar dicha distribución.

GRÁFICO 3

Cantidad de funcionarios del RSC de Costa Rica distribuidos por género Julio, 2017



Fuente: DGSC, ADE-UNIDE, a partir de reporte del Sistema INTEGRA (I y II) y del TSE.

- Por otro lado referente a la edad se puede colegir, que del total de funcionarios de las instituciones en análisis, sea los 101 173, la suma de 31 083 funcionarios tienen edades que van de los 50 años en adelante, lo cual representa un 30.7%, además 60 859 funcionarios equivalentes a un 60.2% tienen edades que oscilan entre los 30 y 49 años y solamente 9231, lo que representa apenas 9.1% del total de funcionarios (101 173) es decir la menor cantidad de personal, tienen edades por debajo de los 30 años. La distribución de funcionarios por rangos de edades y género se representan en el **Gráfico 4**.

Asociado a lo anterior, en este estudio se establecieron además, proyecciones de posibles jubilaciones de los funcionarios, tomando como referencia, únicamente el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de la CCSS, por cuanto éste agrupa la mayor cantidad de afiliados en Costa Rica.

Dicho Régimen establece la jubilación a los 65 años con 300 cuotas, pero ofrece la opción de pensión anticipada para los hombres a la edad de 61 años y once meses con 462 cuotas y para las mujeres a los 59 años y 11 meses con 450 cuotas. A partir de esto y para los próximos 10 años se estableció lo siguiente:

Jubilación a los 65 años: Del total de funcionarios (101 173), podrían jubilarse 16 351, los cuales actualmente poseen una edad de 55 años o más, lo que equivale a un 16,2%.

Jubilación de las mujeres a los 59 años y 11 meses

Del total de mujeres (70 013), podrían jubilarse 20 799 que actualmente poseen edades de 50 años o más, lo que corresponde a un 29,7%.

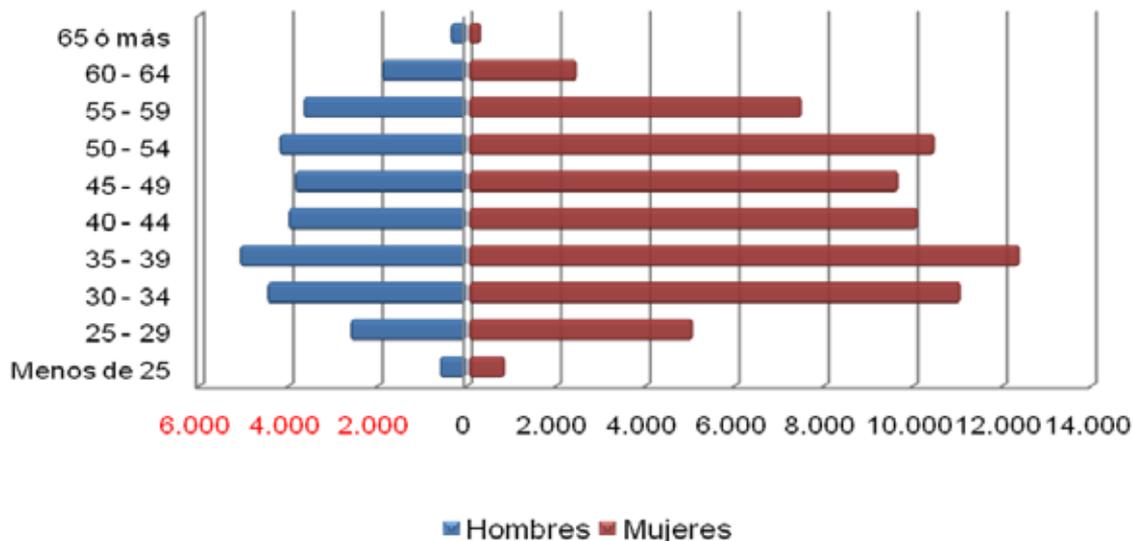
Jubilación de los hombres a los 61 años y 11 meses

Del total de hombres (31 160) podrían jubilarse 8586 que actualmente poseen edades de 52 años o más, lo que corresponde a un 27,6%.

No obstante lo anterior, es importante tomar en consideración que dentro del grupo de instituciones analizadas se encuentran laborando 726 funcionarios con edades que oscilan entre los 65 y 84 años y de éstos 5 tienen edades entre los 80 y 84 años, con lo cual se puede colegir que lo indicado aquí, parte de supuestos cuya real concreción va a depender de la decisión de acogerse o no al proceso de jubilación que tomen las personas involucradas; además, ello sería afectado por la posibilidad de que algunas de esas personas se encuentren afiliados o amparados a otros regímenes de pensión.

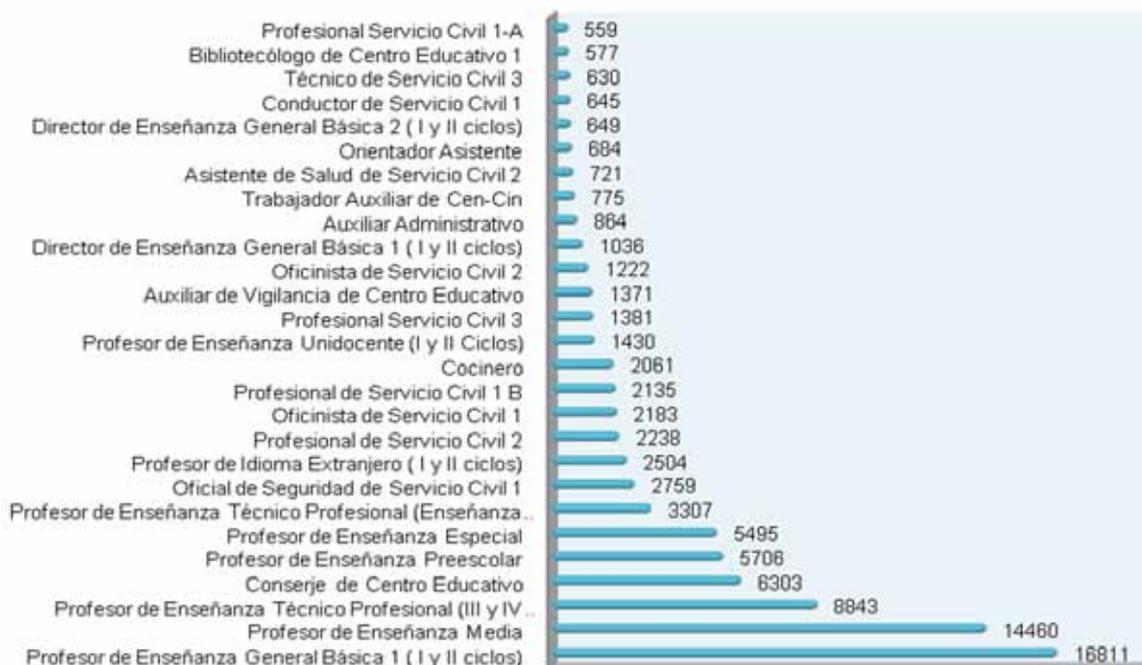
Aunado a los datos anteriores, se analizó la clasificación de los puestos que ocupan las y los funcionarios del RSC y se representó con el **Gráfico 5**, en el cual se utilizó exclusivamente los datos de 27 clases, ya que éstas son las que presentan las mayores concentraciones de cantidad de personas.

GRÁFICO 4
Cantidad de funcionarios del RSC de Costa Rica
distribuidos por rango de edad y género, Julio, 2017



Fuente: DGSC, ADE-UNIDE, a partir de reporte del Sistema INTEGR A (I y II) y del TSE.

GRÁFICO 5
Cantidad de funcionarios del RSC de Costa Rica por clase de puesto.



Fuente: DGSC, ADE-UNIDE, a partir de reporte del Sistema INTEGR A (I y II) y del TSE.

Según esto la clase Profesor de Enseñanza General Básica 1 (I y II ciclos) es la que posee la mayor cantidad de funcionarios, seguida de las clases Profesor de Enseñanza Media, Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (III y IV Ciclos, Enseñanza Especial y Escuela Laboratorio) y otras; sin embargo, estas clases corresponden al Título II, razón por la cual es importante destacar que en el Título I y según el orden del gráfico, la clase con mayor cantidad de personas es la de Oficial de Seguridad de Servicio Civil 1 y le siguen las clases de Profesional de Servicio Civil 2, Oficinista de Servicio Civil 1, Profesional de Servicio Civil 1B, y las subsiguientes.

Con los datos generados en este estudio, se ofrece al RSC un insumo inicial de información, para que las autoridades técnicas y políticas del país, determinen la importancia y, en consecuencia, la necesidad de tener un sistema automatizado de estadísticas de empleo público, que recapitule los datos expuestos, así como otros necesarios para la toma de decisiones estratégicas y tácticas en materia de RH, iniciativa sobre la cual ya ha trabajado la DGSC y se está en espera de contenido presupuestario para echarla a andar.

MACROENTORNO

TENDENCIAS OBSERVADAS EN EL MACROENTORNO (JUNIO A DICIEMBRE 2017)

Gestión del empleo

EN GENERAL

 Apertura al diálogo técnico-político en ámbitos legislativo y ejecutivo sobre el empleo público, en particular: remuneraciones, desempeño, rendimiento, incentivos y beneficios; motivado por las disparidades salariales dentro del propio Estado, en particular, la relación salario base/incentivos y la relación nivel salarial/nivel de responsabilidad.

INGRESO A LA ORGANIZACIÓN

 Apertura y permanencia del reclutamiento para las clases y especialidades de puestos del Título I en el Régimen de Servicio Civil (excepto los puestos cubiertos por el Artículo 15), como parte del Programa de Gobierno Abierto y del interés de la Dirección General de Servicio Civil por la actualización y remozamiento de sus registros de elegibles para nombramientos de funcionarios(as) en el Gobierno Central.

 Creciente interés por una vigilancia cercana a los procesos de nombramiento en puestos públicos en pro de asegurar una mayor transparencia y respeto a las normas establecidas; en particular, se mostró interés por evitar la injerencia de los políticos en el Poder Judicial a través de una modificación en la elección de los magistrados, junto con la preocupación por las implicaciones que puede llegar a tener la potestad de diputados de nombrar a los integrantes de ese Poder.

DESVINCULACIÓN

 Simplificación de trámites y reducción de plazos (de 7 a 3 meses) en procesos de solicitud de pensión en los 16 regímenes con cargo al presupuesto nacional tramitados desde el MTSS, gracias a convenios suscritos con varias instituciones públicas, que manejan bases de datos con información de los interesados.

 Necesidad urgente de nuevas soluciones a las crisis previsibles de los sistemas de pensiones en general y, en particular, del IVM de la CCSS, más allá del aumento del aporte obrero del 1% en dos tramos, cuya aprobación generó desencuentro entre la ahora exjercarca de la CCSS y el Presidente de la República, culminando con la renuncia de aquella y una solicitud de éste en pro de un diálogo más amplio en todos los sectores representados en la Junta Directiva de la CCSS.

 Intentos fallidos de aumentar afectos a un determinado régimen de pensión (v.g. Magisterio) con condiciones más beneficiosas para sus beneficiarios que las del régimen del que provienen (v.g. IVM), lo que aumentaría los riesgos financieros para el Estado; se consideró inviable el traslado de un régimen al otro (rechazo del Proyecto de Ley 17561).

 Disminución de presión económica sobre el fisco a través de la rebaja de pensiones (propuesta de ley para bajar pensiones de ₡ 10,000,000 millones a 1,750,000 millones).

Gestión de la compensación

COMPENSACIONES Y RETRIBUCIONES

 Disparidades salariales por montos de pago de incentivos superiores a montos de pago de remuneraciones básicas (el caso de 82 -el 25%- de las 329 instituciones estatales), en momentos en que el Gobierno enfrenta severos problemas para pagar sus gastos; la disparidad es mayor en el Sector Descentralizado (según estudios de la Contraloría General de la República, agosto 2017).

 Cuestionamiento sobre salarios base en ámbitos administrativos más elevados que aquéllos de quienes ejercen las funciones sustantivas de las instituciones (vg. “índice de alta gerencia” que aumentó sustancialmente los salarios de varios funcionarios judiciales y del TSE).

 Crecimiento vegetativo de un sistema salarial público fraccionado difícil de contener y no ajustado a las posibilidades reales de la Hacienda Pública (CGR).

Gestión de las relaciones humanas y sociales

ENTORNO Y CONTEXTO LABORAL

 Transformación del Código de Trabajo: entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral (25 de julio del 2017), destacando la disminución de tiempo de resolución de las demandas laborales (pasando de 3 y 10 años a menos de 2 años) y la obligación del empleador de indicar al trabajador o trabajadora, en la carta de despido, las razones por las cuales se le está despidiendo.

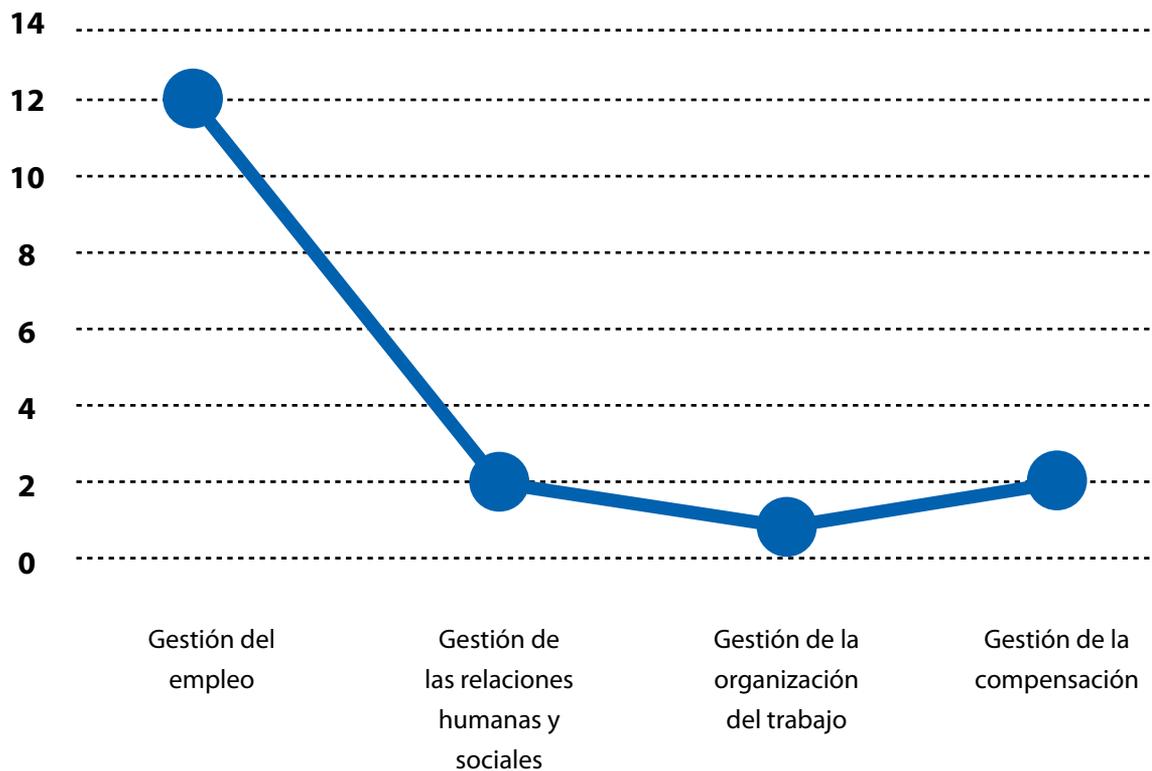
 Investigación de casos de supuestas faltas a la ética y corrupción en los tres poderes de la República (investigación por caso sobre exportación de cemento chino a Costa Rica).

ENTORNO Y CONTEXTO SOCIAL

 Aumento de críticas y presión política y civil para disminuir privilegios en regímenes de pensión que mantienen condiciones de lujo en comparación con el IVM (v.g. Régimen del Poder Judicial), en particular regímenes en los que sus afectos no cotizan lo suficiente para recibir pensiones cuantiosas; en contrario, realización de protestas de afectados contra la pérdida de tales condiciones beneficiosas (v.g. huelga del Poder Judicial exigiendo a los diputados detener el Proyecto de Ley 19.922).

 Desestima como falta a deberes funcionariales en horario y espacio laboral, el caso de matrimonio entre docente mayor de edad y alumno menor de edad (fallo unánime del Tribunal de Servicio Civil).

FRECUENCIA DE TEMAS POR PROCESOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



ACERCA DEL ORIGEN DEL CONTENIDO

La sección de Microentorno está basada en:

Quesada N., Marvin y Goñi O., Ferdinando (2017). *Estudio descriptivo de algunas variables relativas a personas mayores de 49 años que laboran en las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil (RSC)*. Costa Rica: Dirección General de Servicio Civil, Área de Desarrollo Estratégico.

Cordero G., María Maritza (2017). *Informe sobre programas de jubilación institucionales, cuadros de sucesión o reemplazo, administración de conocimientos y su transferencia por parte de las OGEREH*. Costa Rica: Dirección General de Servicio Civil, Área de Gestión de Recursos Humanos.

La sección de Macroentorno está basada en:

Granados V., Rodrigo (2014). *Informe de Auditoría AU-I-015-2014: Propuesta del modelo para Evaluar la Eficiencia de la Gestión en las Unidades de Personal del Sector Público Centralizado, responsables de la Gestión de Recursos Humanos de puestos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil*. Costa Rica: Dirección General de Servicio Civil, Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos.

www.nacion.com

www.diarioextra.com

www.crhoy.com

www.laprensalibre.cr

www.larepublica.net

CRÉDITOS

Insumos base: Unidad de Investigación y Desarrollo (UNIDE) del Área de Desarrollo Estratégico (ADE) y Unidad de Fortalecimiento Técnico de la Gestión de Recursos Humanos (UFT) del Área de Gestión de Recursos Humanos (AGRH).

Edición de textos: Ruth María Piedra Marín
Diseño Gráfico: Juan Pablo Barrientos Jiménez
Aprobación final: Consejo Editorial

CONSEJO EDITORIAL

Olman Luis Jiménez Corrales, Área de Desarrollo Estratégico (ADE).
Rómulo Castro Víquez, Área de Gestión de Recursos Humanos (AGRH).
Martha Emelina Gamboa Mora, Unidad de Fortalecimiento Técnico de la Gestión de Recursos Humanos, AGRH.
Bernal Robles Robles, Unidad de Planificación Institucional, ADE.
Ruth Piedra Marín, Comunicación Institucional.
Ferdinando Goñi Ortiz, Unidad de Investigación y Desarrollo, ADE.

IMAGEN DE PORTADA

"Árvore 23" - (Árbol 23)
Acuarela
30 x 21 cm
Adriana Galindo
São Paulo – Brasil



DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

"Contribuyendo a la Gobernabilidad Democrática de Costa Rica desde 1953"

San Francisco de Dos Ríos, 125 metros este del templo católico.
Central telefónica (506) 2586-8300
Apartado Postal 3177-1000 SJ
www.dgsc.go.cr
San José, Costa Rica