

# ¿CÓMO IMPLEMENTAR EN LAS ORGANIZACIONES UN PROGRAMA DE AYUDA SOLIDARIO A LOS COLABORADORES CUANDO ÉSTOS DEBAN AUSENTARSE DEL TRABAJO POR CAUSAS AJENAS A SU CONTROL, Y QUE ÉSTE SEA SOSTENIBLE FINANCIERAMENTE EN EL TIEMPO?

**ALEXANDER BRENES CERDAS<sup>1</sup>**

**Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología**

**San José, Costa Rica**

**Diciembre, 2014**

## **RESUMEN**

El objetivo de este estudio es establecer las bases en las organizaciones del sector privado para la creación de recursos económicos solidarios enfocados a solventar ciertas necesidades económicas de los trabajadores en las organizaciones, más aún si estas eventualidades (generalmente no deseadas por el trabajador) lo limitan a presentarse al trabajo a cumplir sus tareas y responsabilidades diarias, las cuales normalmente están justificadas por una incapacidad de la C.C.S.S. e I.N.S. en casos de enfermedad o accidentes, pero además están aquéllas de índole familiar o personal que representan la utilización de recursos económico (que por lo general no se tienen) para atender enfermedades de algún pariente cercano y en otros el solo hecho de cancelar los servicios públicos significa un gran esfuerzo, principalmente si los ingresos económicos recibidos no son suficientes debido a la baja escolaridad, condición social y familiar que le imposibilite llevar una vida más holgada financieramente hablando. La composición teórica de esta información estuvo basada en entrevistas dado que no se identificó información documental que la respaldara. El estudio es de corte exploratorio, los datos son revisados y expuestos según la guía utilizada en donde el principal hallazgo encontrado se centra en el alto grado de apoyo de los participantes en el proceso de investigación hacia un programa de ayuda como el aquí expuesto.

***PALABRAS CLAVE: SECTOR PRIVADO, RECURSOS ECONÓMICOS SOLIDARIOS, NECESIDADES ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES, INCAPACIDAD, ENFERMEDAD, ACCIDENTES, SERVICIOS PÚBLICOS, INGRESOS ECONÓMICOS, AYUDA SOLIDARIA.***

---

<sup>1</sup> Licenciado en Administración de Negocios Opta por la Maestría en Administración de Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Email: abrenesc223@ulacit.ed.cr

## **ABSTRACT:**

The objective of this study is to establish the bases in the organizations of the private sector for the creation of supportive economic resources focused on solving certain economic needs of workers in organizations, even more so if these eventualities usually are unwanted by the workers limited to report to work to fulfill their daily tasks and responsibilities, which are normally justified by an inability of C.C.S.S. e I.N.S. in case of illness or accidents, but are also those of any family or staff representing the use of economic resources (that generally do not have) to attend a close relatives sickness and the fact of canceling utilities mean a great effort. Especially if the income received is insufficient due to low education, social and family status that prevents a more comfortable life financially. The theoretical content of this information was based on interviews, since no documentary information was identified to support it. The study is exploratory; this data is reviewed and presented according to the guide used. The main finding focuses on the high degree of support from participants in the research process towards an aid program as exposed here.

**KEYWORDS:** PRIVATE SECTOR, ECONOMIC NEEDS OF WORKERS, DISABILITY, SICKNESS, ACCIDENTS, PUBLIC SERVICES, ECONOMIC INCOME, SOLIDARITY ASSISTANCE, SOLIDARITY ASSISTANCE.

## **INTRODUCCION**

Quien diga que su vida se realiza en torno a su trabajo, definitivamente está mintiendo. Se hace referencia a los seres humanos laboralmente activos en donde normalmente llevan una doble vida, por un lado el trabajo y por otro la familia y sus actividades sociales que son de vital importancia para la realización personal y profesional de las personas.

Hay un decir en algunos representantes patronales “Jefes” en las organizaciones, “los problemas familiares se quedan en casa, no se llevan al trabajo”, pero lo cierto es que como seres humanos pretender simplemente hacer a un lado la enfermedad de los padres, la pareja, un hijo o alguien muy allegado, o el no devengar los recursos económicos suficientes para pagar la hipoteca de la casa, el alquiler del mes, el comestible, definitivamente es tener un “corazón de piedra”.

¿Has conocido a algún compañero de trabajo que no se haya presentado a laborar en algún momento por enfermedad, o por una situación difícil en la familia?, ¿Has tenido casos similares a lo descritos anteriormente? El reglamento de la CCSS establece que el subsidio por incapacidad (siempre que no sea por maternidad) es de aproximadamente el 50% de salario total reportado en la Orden Patronal, y en el caso de incapacidades del INS dicho subsidio es del 60%. El solo hecho de sentir disminuida su capacidad física para realizar un trabajo ya tiene un

impacto emocional negativo en la persona, y si sumado a lo anterior se le agrega la reducción económica que sufrirá el trabajador por no poderse presentar a laborar lo cual le afectará ante el cumplimiento de sus obligaciones económicas (vestido, vivienda, alimentación, servicios públicos, cuentas por pagar, etc.), la contribución emocional en el individuo no va a ser muy alentadora.

Merece hacer conciencia sobre las dificultades económicas que pasan trabajadores en las organizaciones, y principalmente aquellos cuyos ingresos son cercanos a los mínimos de ley y los cuales deben administrar para cubrir todas sus necesidades financieras; y a la vez hacerse la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo implementar en las organizaciones un programa de ayuda solidario a los colaboradores cuando éstos deban ausentarse del trabajo por causas ajenas a su control, y que éste sea sostenible financieramente en el tiempo?

El principal objetivo de esta investigación es conocer el grado de voluntad y aceptación que existe entre los sujetos participantes de esta investigación para apoyar y aportar la implementación de un programa que permita brindar apoyo económico a los trabajadores de la organización que representen o pudieren llegar a representar ante situaciones que por una u otra causa les va a significar una disminución en sus ingresos económicos.

## **Aspectos Teóricos**

No se identificó bibliografía relacionada al tema en libros, revistas, incluso Internet donde se hable o expresen teorías sobre un programa de “Ayuda Solidaria en las Organizaciones” por lo que se consideró la aplicación de entrevistas en empresa donde se tiene un modelo cuyo diseño es etnográfico, término que según define Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010), (citado según Patton, 2002; McLeod y Thomson, 2009) los diseños etnográficos buscan describir y analizar ideologías, creencias, significados, tradiciones, prácticas, conocimientos de conjuntos o grupos de personas, culturas, comunidades, etc., enfocadas a un fin común y en donde normalmente dicho ambiente se centra en la comunidad de participantes cuya cultura ya está establecida.

Según entrevista realizada a la Directora de Recursos Humanos de Coopesantos R.L. (2014), la empresa a la que ella representa mantiene un fondo con un sentido similar al estudiado, el cual denominan Fondo de Contingencia. Es un fondo que existe desde el año 2005 y fue creado con el objetivo de dar apoyo a funcionarios de la empresa en ciertas situaciones, no con el fin de solventarla en su totalidad pero sí ayudar en algún porcentaje a cubrirla. A la fecha de los 175 colaboradores que tiene la empresa, 108 de ellos están afiliados al Fondo de Contingencia, representando esta cantidad el 62% de la población total.

La estrategia que se utilizó para implementar el Fondo, el cual fue una iniciativa del señor Sixto Monge, persona que actualmente se encuentra jubilado; el señor Monge propone la idea y se

discute entre los colaboradores de la época como un fondo para ayudar y respaldar a compañeros en situaciones de enfermedad, exámenes médicos, fallecimiento de familiares, nacimiento de hijos; compra de pañales, etc. En todo caso la ayuda es algo “simbólico” con la finalidad que lo utilice como base para atender la necesidad que tenga.

No se ha visto como un fondo que también ayude a subsanar problemas de índole financiero como deudas ya que se podría convertir “en un arma de doble filo”, al desvirtuarse para el fin primario por el que fue creado.

Aunque el Fondo de Contingencia ha sido visto con buenos ojos por parte de la alta Gerencia de la Cooperativa, los aportes que se hacen a dicho fondo provienen el 100% del aporte de los trabajadores, la empresa no hizo ninguno, lo que representó que las primeras ayudas que entregó el Fondo debieron darse hasta que éste fuera solvente.

El Fondo de Contingencia se financia con los aportes que hagan los afiliados, cuyo monto en la actualidad, es de 500 colones mensuales deducibles en dos quincenas y el cual es administrado por una comisión de tres colaboradores conformada por la Sra. Guadalupe Haug Mata (Directora Comercial), el señor Francisco Padilla Umaña (Asistente Contable) y la Directora de Recursos Humanos. Actualmente este monto se ha mantenido estable y tampoco se ha presentado una propuesta de incrementarlo o dar la oportunidad de que si alguien desea hacer aportas mayores lo haga, ya que conociendo la cultura de la empresa esto podría representar una forma para desalentar a la gente y por el contrario retirarse del fondo, y aunque el monto no sea mucho, el mensaje de un incremento podría verse mal al tratarse de un aporte voluntario.

Dichos montos se manejan en una cuenta contable a nombre de la Directora de Recursos Humanos y la chequera la administra la Directora Comercial con la finalidad de generar de cierto modo un control interno de los recursos que se administran.

Cuando un colaborador tiene una necesidad de ayuda el caso se discute ante la Comisión y de aprobarse se deja evidencia utilizando una boleta para respaldar el trámite y la decisión.

Para implementar el Fondo de Contingencia se hizo a través de un proceso de concientización al personal sobre la importancia e impacto que éste podía tener en el personal. Dichos montos como se ha dicho son simbólicos en donde una ayuda normalmente oscila entre los 25 y 30 mil colones.

Desde la creación del Fondo de Contingencia no se conoce de experiencias negativas con algún beneficiado de recursos o cualquier otro colaborador, por el contrario, debido al sentido social que tienen tanto los funcionarios como la Gerencia lo ven con muy buenos ojos por el sentido humano que se le da.

Durante el último año se han presentado alrededor de ochos casos en donde el Fondo de Contingencia ha apoyado a los trabajadores que lo solicitaron o que por la forma de lesionarse, de oficio se generó la ayuda. Dichas circunstancias obedecieron a un nacimiento, incapacidades y accidentes.

Parece algo muy sencillo pero es una iniciativa que en su momento, cuando se planteó tenía un fin muy importante. “Es muy bueno que estos fondos se manejen en las organizaciones pero bajo

la perspectiva adecuada”, no se recomienda para atender problemas financieros por deudas ya que podría convertirse en un medio por el cual personas desconsideradas aprovecharían para obtener recursos económicos y que a la larga debiliten la sostenibilidad de este y se vean desatendidos aquellos casos que en verdad lo necesitan.<sup>2</sup>

Otra referencia sobre el tema es la que señaló el exsuperintendente de Recursos de la empresa BabyliSS Costa Rica, Grupo CONAIR (2014) el cual nombraban “Fondo de Ayuda Mutua” el cual era un fondo ampliado en su contexto de ayuda social. Originalmente se creó para ayudar en situaciones sociales de un trabajador, económicas y de salud, posteriormente se consideraban otros casos especiales no tipificados originalmente pero que de igual forma le representaban una dificultad a la persona que solicitaba valorar el caso”.

Este fondo se creó en su momento considerando situaciones especiales que se presentaban a la gerencia y se busca la forma de cómo ayudar, dando inicio a un programa que atendiera este tipo de situaciones.

El Fondo de Ayuda Mutua tuvo en primera instancia una fase de divulgación a todo el personal, en donde se le hacía ver a los colaboradores el sentido social y humano que buscaban solventar, además, se hizo ver el apoyo que se tenía de la alta gerencia en donde incluso la empresa hizo un primer aporte económico para darle vida al proyecto e incentivar al personal a unirse a la causa a través de un aporte mensual (no se precisa el monto) que sustentara y reforzara los recursos al Fondo de Ayuda Mutua. Como parte de fortalecer el Fondo, el tema se incluyó en los programas de inducción del nuevo colaborador que tenía la empresa con la finalidad que desde el primer día laboral la persona participara en el programa, considerando su condición de recién ingresado a la organización.

Los recursos que se captaban por las diferentes vías eran administrados por un comité que valoraba cada uno de los casos y el cual estaba representado por un grupo de personas elegidas por la parte trabajadora y otra que era establecida por la empresa en donde normalmente la conformaba el Gerente y Superintendente de Recursos Humanos. Cuando al colaborador que participaba en el Fondo de Ayuda Mutua se le finalizaba la relación laboral, se le hacía un reintegro del dinero aportado considerando una fórmula establecida para definir el monto de devolución.

Establecer programas similares como el Fondo de Ayuda Mutua que tenía la empresa donde laboré, generaba una satisfacción no sólo a las personas que contribuían sino también a las personas que las gestionaban “me acuerdo de una muchacha muy humilde que viajaba en el carro de un familiar y tuvieron un accidente de tránsito quebrándose todos los dientes del frente, un fin de semana, el lunes siguiente a raíz del accidente usaba un pañuelo en su boca y se mantenía alejada del grupo por vergüenza al no tener sus dientes frontales. El Fondo de Ayuda Mutua le ayudó para que se colocara una prótesis que le ayudó a superar su problema y desde ese

---

<sup>2</sup> Información suministrada por la Licda. Jenny Monge Badilla, psicóloga de profesión, Máster en Administración de Recursos Humanos, Directora de Recursos Humanos de COOPESANTOS R.L. Teléfono de Oficina: 2546-2525 Ext. 226

momento esta persona fue la más agradecida y feliz dentro de la empresa al poder mostrar nuevamente su sonrisa”.

Si la persona que solicitaba ayuda al Fondo y no contribuía al mismo, “se le ponían un poco más de trabas” más que todo a la hora de darle la ayuda la cual estaba condicionada a una devolución del dinero en un tiempo razonable y normalmente no se le cobraba ningún tipo de interés. Al final estas personas terminaban incorporándose al fondo ya que veían las ventajas de pertenecer y contribuir a éste.

Concluye el Sr. Brenes que este tipo de programa en empresas grandes o pequeñas son un gran incentivo al colaborador, por el sentido de pertenencia que generan al percibir que la organización se preocupa por ellos.<sup>3</sup>

Si se relacionan los aportes realizados por las personas entrevistadas, se puede observar que ambas actividades en las empresas a las que se hace referencia corresponden a prácticas de emprendedurismo social. Como menciona Wolk y Zemler (2007), en donde definen el emprendedurismo social “como una práctica que responde a las necesidades de la sociedad y a los vacíos del mercado, con propuestas innovadoras y financieramente sostenibles, diseñadas para resolver problemas sociales. Debe emerger del nexo y cooperación entre los sectores públicos, privados y de organizaciones sin fines de lucro” (Wolk y Zemler, 2007, pg. 8).

## **Metodología**

### **Tipo de Estudio**

El presente trabajo de investigación, el cual se ha definido de tipo etnográfico, basado en la definición de Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010), indica que este tipo de estudios “investigan grupos o comunidades que comparten una cultura: el investigador selecciona el lugar, detecta a los participantes, de ese modo recolecta y analiza los datos...”.

También como menciona Alvarez-Gayou (2003), la investigación etnográfica describe y analiza lo que las personas de un sitio, estrato o contexto determinado hacen usualmente; así como los significados que le dan a ese comportamiento realizado bajo circunstancias comunes y especiales.

Como se ha hecho saber en el documento, lo que se busca a través de esta investigación es identificar y conocer el grado de interés que pueden tener las personas participantes en implementar, gestionar y apoyar en sus organizaciones un Fondo Solidario, que ayude a colaboradores de la empresa en situaciones económicas de riesgo y que genere un sentido de ayuda que a la larga signifique un cambio con sentido social en la cultura de la organización, razón por la cual se utilizará el cuestionario para conocer el nivel de aceptación. Una vez

---

<sup>3</sup> Información suministrada por el Licenciado Ronald Brenes Masís, Administrador de Recursos Humanos y quién se desempeñó como Superintendente de Recursos Humanos de la empresa Babylliss Costa Rica, Grupo CONAIR. Tel. Cel. 7152-4386

realizado este proceso y con la información que se recopile, ésta será analizada de modo tal que se puedan interpretar los resultados y recomendar una posible estrategia de implementación.

## **Participantes**

Para llevar a cabo el siguiente proceso de investigación se considerará una muestra de al menos 50 participantes, considerando a los estudiantes de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) y otras fuentes de conocidos en otras empresas del sector público y privado, los cuales tienen trayectoria laboral en cada una de las áreas en que se desempeñan y cuyo criterio, basado en la experiencia que dan los años, será un fuerte aporte para definir el objetivo del proyecto. La muestra se constituyó con 24 hombres (45%) y 29 mujeres (55%) cuyas edades oscilan entre los 22 años y hasta los 61 años de edad.

## **Instrumentos**

Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario que fue estructurado en dos partes, la primera (Datos Demográficos) con un enfoque que identifique algunos aspectos importantes para el estudio de los participantes y que abarca cuatro preguntas de selección. Una segunda parte (Sobre el Proyecto de Investigación) enfocada a la identificación de la información sujeta a estudio la cual contiene tres preguntas cuya opción de respuesta es de selección.

## **Procedimientos**

Para elaborar la investigación se utilizó un enfoque etnográfico con la finalidad de identificar la cultura y sentido de colaboración de los participantes en las organizaciones donde laboran o han laborado, en ésta han compartido con otras personas en donde por lo general para algunos su condición socioeconómica no es tan favorable como la de otros. Para hacer este enfoque más objetivo se consideró a personas del sector público y privado que por la relación política, académica y de negocios que se tenga en mayor o menor grado con ellos y ellas, la referencia de contacto significó el medio para aplicar el instrumento.

## **Resultados**

Por el enfoque que se le deseaba dar al estudio, se incluyeron en el proceso profesionales y personas de apoyo de los distintos sectores público y privado que se consideraron y participaron en el proceso de investigación.

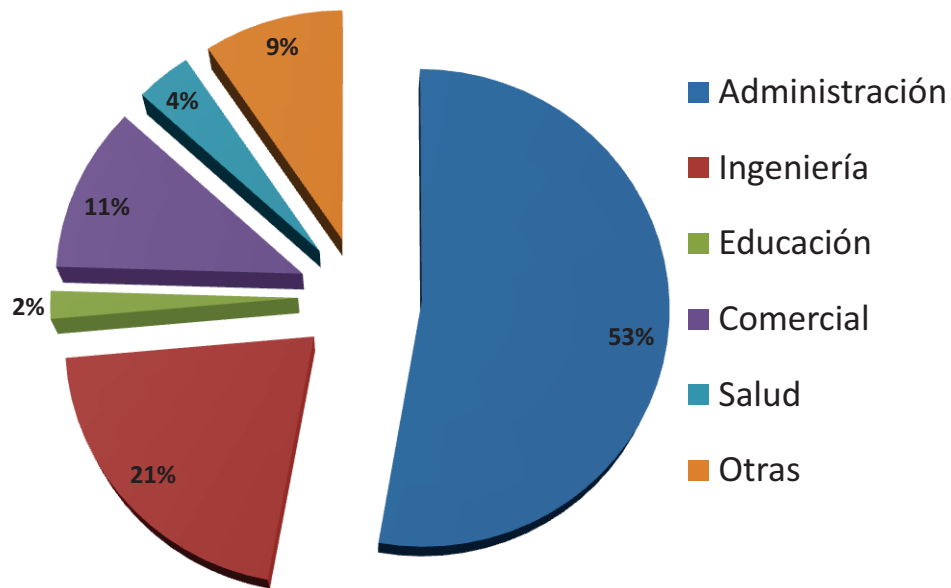


Figura 1: Profesión u oficio de los participantes en la investigación. Fuente: Elaboración Propia

### **Características de la Población**

Con la finalidad de conocer más a fondo y de manera objetiva el grado de aceptación de la población en estudio con respecto a un programa de “Fondo Solidario en las Organizaciones”, se consideró la edad y el género, ya que es importante para tener una visión más amplia sobre la percepción del Fondo en poblaciones de distintas características demográficas.



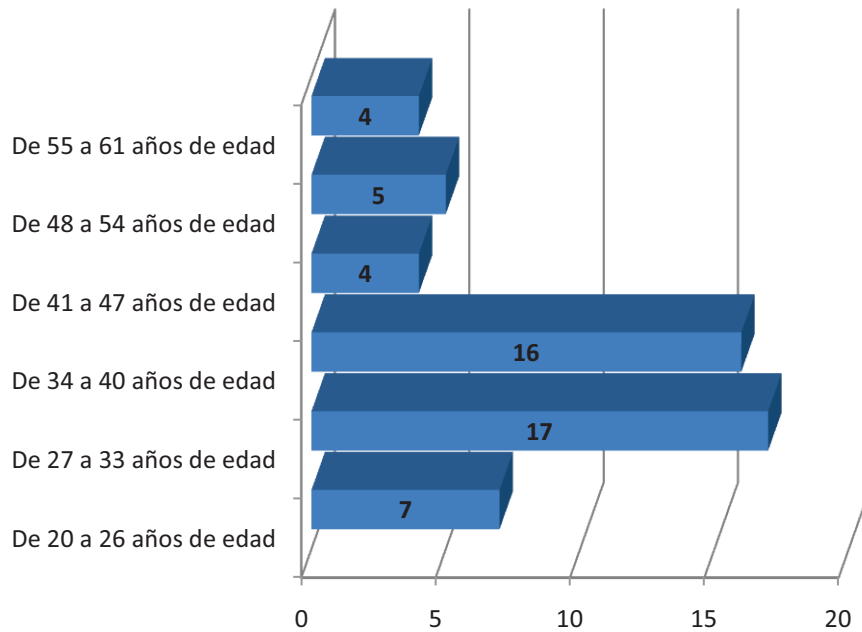


FIGURA 2: Rango de edad de los participantes en la investigación. Fuente: Elaboración Propia

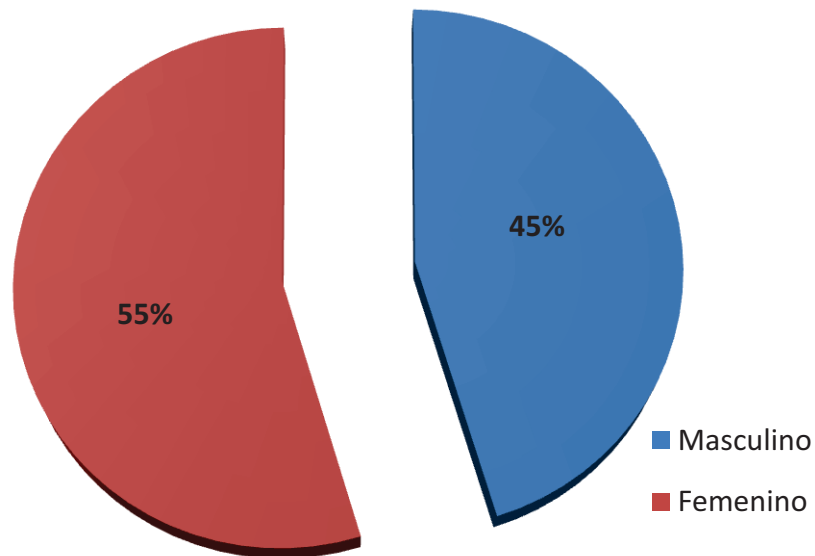


FIGURA 3: Género de los participantes en la investigación. Fuente: Elaboración propia

Otro de los puntos que se consideraron para tener criterios más sólidos en la investigación fue la de identificar la percepción de un programa como el que se sometió a estudio en los sectores laborales de mayor relevancia en el país como lo es el sector público y privado.

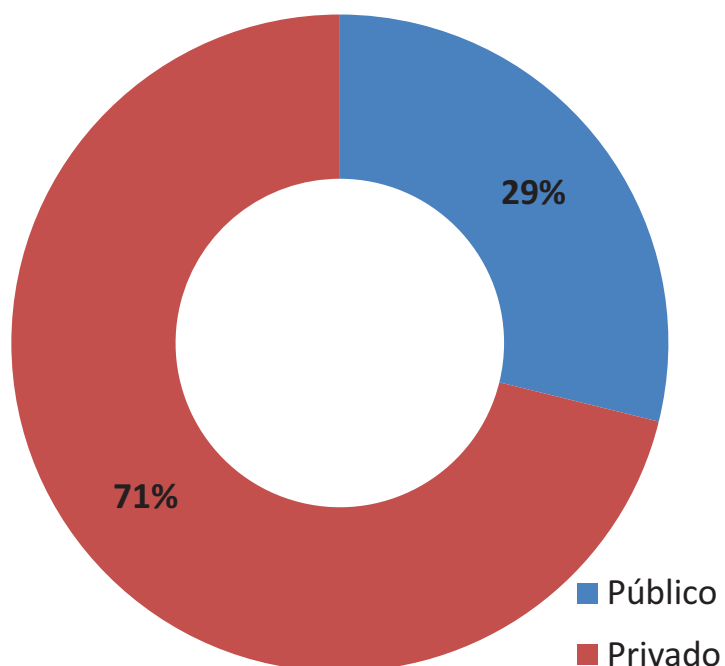


FIGURA 4: Sector laboral donde se desempeñan los participantes en la investigación.  
Fuente: Elaboración propia

### **Sobre el fondo y resultados de la Investigación**

Para identificar aspectos que ayudarán a conocer los factores que pueden incidir en un resultado positivo o negativo de la investigación, una de las preguntas esenciales consistió en preguntar “¿Ha escuchado o participado de programas de “Ayuda Solidaria a Trabajadores de la Organización, en alguno de los lugares donde se ha desempeñando o relacionado?” se obtuvieron los siguientes resultados:

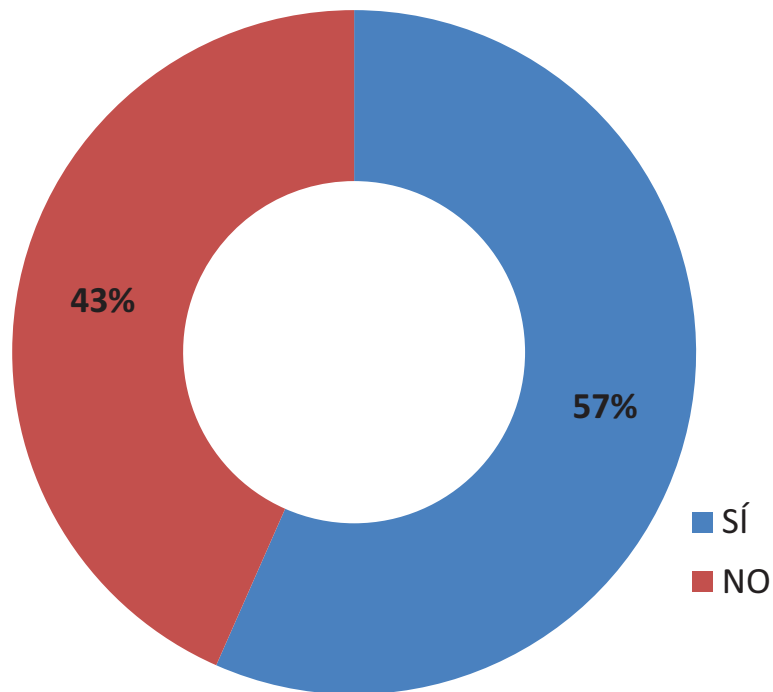


FIGURA 5: ¿Conocimiento o participación en programas de Ayuda Solidaria?  
Fuente: Elaboración Propia

Otro de los puntos de gran relevancia era la de conocer el grado de interés y/o apoyo a un programa de este tipo, lo cual se hizo considerando la siguiente interrogante “¿Participa o le gustaría participar en un programa en el cual por un pequeño aporte económico de su parte le da la oportunidad a compañeros de su organización con una condición económica inferior (difícil), solventar problemas económicos por aspectos relacionados a su situación socioeconómica, de salud de la misma persona o un familiar? Seguidamente se presentan los resultados.

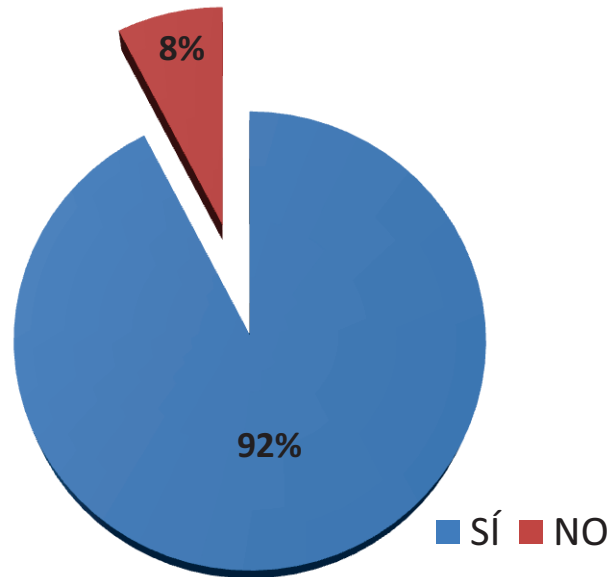


FIGURA 6: Apoyo de los participantes en programas de ayuda solidaria. Fuente: Elaboración propia.

### **Sobre el grado de desprendimiento económico para el aporte.**

Como última pregunta, aunque no menos importante, se hizo necesario conocer el nivel de aporte económico que los participantes estarían dispuestos a dar a un fondo de este tipo con el cual se pueden establecer los parámetros de capital económico para definir los tipos de ayuda que inicialmente puede cubrir un Fondo de Ayuda Solidario en una etapa inicial.

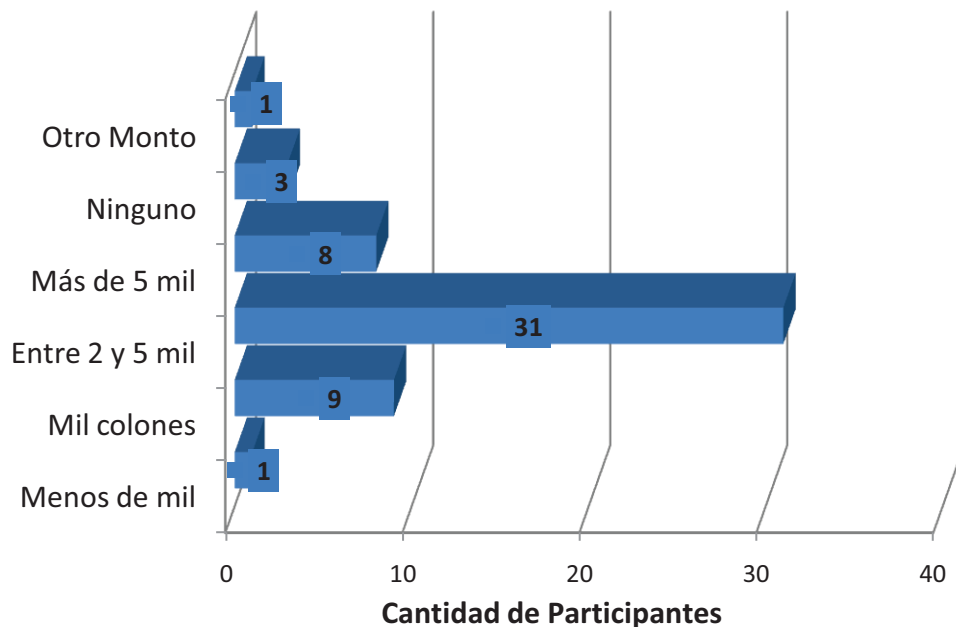


FIGURA 7: Monto de disposición de contribución de los participantes.  
Fuente: Elaboración propia.

### Discusión

Conforme se fueron recopilando y tabulando los datos durante el desarrollo de la investigación se fue haciendo evidente el grado de interés de los participantes en apoyar un programa como el que fue sujeto de estudio, ya que muchos manifestaban conocer o estar participando en programas similares, o bien que les gustaría participar en alguno. Se podría pensar que dependiendo de la edad de las personas, algunos podrían no interesarse en apoyar el programa pero los datos obtenidos en la investigación indican que aunque se sea joven o de mayor edad el espíritu de colaborar es bastante alto, aunque claro, hubo algunos que por razones que no se indagaron se manifestaron negativamente, representando este un grupo minoritario equivalente al 7.54% de la población total que participó en el estudio.

Otro dato por resaltar es que el sentido de apoyo a un programa de Ayuda Solidaria fue bastante aceptable tanto en el sector público como en el privado, siendo la muestra bastante significativa representando un 29% y 71% respectivamente, por lo que se puede concluir existen lugares donde no se tienen programas enfocados a apoyar causas, como las que se refiere el tema en este proyecto, pero que a través de una adecuada divulgación y exposición del principal objetivo de un programa de Ayuda Solidario y en el cual se expongan las pautas o lineamientos que lo

regirían, es muy probable que el nivel de aceptación en cualquier sector que se dé a conocer, sea bien visto.

El 100% de los participantes en la investigación son personas que trabajan para satisfacer o cubrir necesidades que por lo general se hacen a través del dinero, y como se dice popularmente “a nadie le sobra la plata”. Al iniciar un programa de este tipo no se puede pretender la solicitud de montos de dinero impuestos, y mucho menos si estos montos son muy elevados. Para que la implementación de un programa de ayuda sea exitosa, debe hacerse con montos que no afecten la liquidez de los participantes, y que además los montos iniciales puedan ser comparables con pequeños sacrificios personales como “reducir en un paquete de cigarrillos en el pago de la semana o quincena para aportar el monto al fondo, o bien cambiar la bebida carbonatada por refresco natural para que la diferencia de dinero a favor sea el aporte que se haga al fondo, al fin y al cabo es un tema de saber vender la idea para que en la medida de lo posible todos participen.

### **Recomendaciones**

Implementar un programa de “Ayuda Solidario” en las organizaciones representa tomar algunos lineamientos mínimos necesarios que aseguren el adecuado uso y administración de los recursos que se vayan a asignar y aportar.

1. En la medida de lo posible establecer un reglamento o documento en donde se establezcan los lineamientos y alcances por considerar para asignar recursos económicos a aquellos casos que de acuerdo con el reglamento se establezcan.
2. Para que el proyecto tenga una alta aceptación entre los miembros de la organización, de preferencia se debe hacer una reunión con todo el personal, ya sea ésta a través de grupos definidos o de ser posible con todo el personal en un momento estratégico y determinado para tal fin, en donde se le explique a los presentes la finalidad principal de un Programa de Ayuda Solidario, el alcance inicial que éste busca y el apoyo económico que se requiere para implementarlo y mantenerlo en el tiempo.
3. Se deben definir las personas que administrarán y analizarán cada uno de los casos que soliciten algún tipo de ayuda al Fondo. Este grupo debe estar conformado por al menos tres o cinco personas (impares) y de preferencia elegidos por los trabajadores que participen en el fondo (períodos no mayores a dos años y manteniendo la estructura en donde dichos vencimientos no serán para todos los integrantes del comité a la vez, de

manera que se asegure el “know-how” del proceso), esto con la finalidad de que exista una mayor transparencia en el proceso de elección del Comité y a la vez un fuerte compromiso de los elegidos ante las personas que los designaron para que administren adecuadamente los recursos del Fondo.

4. En caso de que por las características propias de la organización no se puedan establecer, de manera popular, los representantes al Comité que administrará el “Fondo Solidario” se sugiere que la administración nombre a personas cuyos puestos y principios representen gente de confianza para administrar los recursos y asignación de ayudas.
5. Sea cual sea la forma en que se elija al Comité encargado de administrar los recursos del Fondo, éstos deben manejarse en una cuenta bancaria a parte, a nombre de alguno de los miembros del Comité, pero bajo un esquema de control interno en donde la persona que facilite la cuenta no tenga el control absoluto de los recursos (Ej. Cuenta mancomunada o que otro de los miembros maneje la chequera, etc.). Otra opción y dependiendo del sector laboral en que se vayan a implementar, los recursos pueden manejarse en la misma organización (cuenta aparte), donde la disposición de dichos recursos quedará sujeta a la solicitud que haga el Comité que los va a administrar.
6. Como parte de la transparencia que debe mediar al administrar recursos aportados por varias personas, se debe establecer un proceso contable que permita generar informes periódicos (ya sea a la Asamblea de Trabajadores o a cualquiera que lo solicite y sea integrante (aporta) del fondo que solicite la información.
7. En cada reunión del Comité (al menos dos al mes) debe quedar por escrito un documento con los acuerdos tomados, de modo que sirvan de base para no sólo los informes contables sino como respaldo de las decisiones tomadas.

## **Referencias**

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010), Metodología de la investigación. (5a Ed.). México, D. F: McGraw-Hill Interamericana

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Recuperado el 20 de noviembre de 2014, del Sitio Web de Ulacit. [http://www.ulacit.ac.cr/files/careers/112\\_bernardoarce.pdf](http://www.ulacit.ac.cr/files/careers/112_bernardoarce.pdf)

## **Anexos**

**TABLA 1**

**MATRIZ BÁSICA DE INVESTIGACIÓN**

<p>Problema general: ¿Cómo implementar en las organizaciones un programa de ayuda solidario a los colaboradores cuando éstos deban ausentarse del trabajo por causas ajenas a su control, y que éste sea sostenible financieramente en el tiempo?</p>		
<p>Objetivo general: Desarrollar una propuesta para que en las organizaciones se considere como base para el desarrollo de un programa de ayuda solidario a los colaboradores cuando éstos deban ausentarse del trabajo por causas ajenas a su control, y que éste sea sostenible financieramente en el tiempo.</p>		
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>
<p>Objetivo específico 1: Generar la conciencia de que dentro de las organizaciones existen funcionarios que requieren ayuda adicional.</p>	<p>Ayuda a funcionarios.</p>	<p>Perfiles de funcionarios bajos y medios en las organizaciones. 1. Remuneración. 2. Núcleo Familiar.</p>
<p>Objetivo específico 2: Definir la estrategia por seguir para establecer la captación de los recursos económicos necesarios para el proyecto.</p>	<p>Recursos Económicos.</p>	<p>1. Capital Semilla. 2. Aporte Solidario de los funcionarios.</p>
<p>Objetivo específico 3: Establecer los lineamientos por seguir para el manejo y asignación de los recursos.</p>	<p>Manual o Reglamento.</p>	<p>1. Responsable de administrar los recursos. 2. Alcances. 3. Limitaciones.</p>

*Fuente:* Elaboración propia basado en la gestión como profesional en Recursos Humanos en las cuatro empresas del sector privado donde me he desempeñado.



## ENCUESTA DE OPINIÓN

El siguiente sondeo forma parte de la investigación empresarial aplicada para optar por el grado de Máster en Administración de Empresas y su finalidad es conocer la opinión que permita conocer el sentimiento y apertura de los participantes para desarrollar y apoyar un programa de “Ayuda Solidaria” en las Organizaciones, enfocado a atender situaciones económicas tales como enfermedades, alimentación, vestido, diferencias en subsidios de incapacidad, etc.

Completar este documento no le tomará mucho tiempo y lo puede hacer marcando con “X” los ítemes cuya respuesta así lo permita. De antemano le agradezco su cooperación.

### I. Datos Demográficos

1. Profesión: \_\_\_\_\_
2. Género:        \_\_\_\_\_ Masculino        \_\_\_\_\_ Femenino.
3. Edad: \_\_\_\_\_
4. Labora en el Sector:
  - a.    \_\_\_\_\_ Público        \_\_\_\_\_ Privado        \_\_\_\_\_ Otro: \_\_\_\_\_.

### II. Sobre el Proyecto de Investigación

1. ¿Ha escuchado o participado en programas de “Ayuda Solidaria a Trabajadores de la Organización” en alguno de los lugares donde se ha desempeñado o relacionado?  
\_\_\_\_\_ Sí        \_\_\_\_\_ No
2. ¿Participa o le gustaría participar en un programa en el cual por un pequeño aporte económico de su parte le da la oportunidad a funcionarios de su organización con una condición económica inferior (difícil) solventar problemas económicos por aspectos de salud de la misma persona o un familiar?  
\_\_\_\_\_ Sí        \_\_\_\_\_ No
3. En caso de estar participando en un programa de ayuda solidaria o desea hacerlo, ¿cuál sería el rango mensual al que estaría dispuesto a aportar o que por el contrario ya está aportando?
  - a. (    ) Menos de mil colones mensuales.

- b. ( ) Mil colones mensuales
- c. ( ) Entre dos mil y cinco mil colones mensuales
- d. ( ) Más de cinco mil colones mensuales
- e. ( ) Otro monto. Por favor indíquelo ₡\_\_\_\_\_

**Fin del cuestionario, muchas gracias.**