



**Universidad Nacional
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Administración**

**Maestría en Administración de Recursos Humanos
Curso:**

MPI 173 Consultoría y Asesoría Empresarial

Informe final de Consultoría y Asesoría Empresarial titulado:

Plan de atención integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social, de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional, considerando la aplicabilidad del Índice de Pobreza Multidimensional, basado en las variables: educación, salud, vivienda y uso de internet, trabajo y protección social, a modo de plan piloto para su posterior aplicación integral en la población laboral de la Universidad Nacional

Integrantes equipo consultor:

Arguedas Zumbado Melissa
Cordero Cordero Stephanie
Zamora Ugalde Adrián

Responsable Académico:

Venegas Quesada David

Campus Omar Dengo.

Heredia, febrero 2021

Índice de contenido

1. Descripción del proyecto de consultoría empresarial	1
2. Justificación del proyecto de consultoría empresarial	10
3. Objetivos del proyecto de consultoría empresarial	17
4. Productos específicos esperados del proyecto de consultoría empresarial	18
5. Referencia empresarial o sectorial	19
5.1 Principios de la Universidad Nacional	20
5.2 Sección de Seguridad Institucional	20
6. Descripción de las actividades y tareas realizadas, y de los métodos y técnicas utilizadas en el proyecto de consultoría y asesoría empresarial	21
7. Calendario de actividades o cronograma	29
8. Beneficiarios previstos	30
8.1 Recursos humanos	30
9. Recursos materiales, técnicos y financieros.	32
10. Presentación de la propuesta de mejora	38
10.1 Informe de hallazgos encuesta sobre Pobreza Multidimensional	38
10.2 Plan de Atención Integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional en vulnerabilidad social	52
10.3 Portafolio de soluciones	63
10.4 Convenio Específico de Cooperación entre la Universidad Nacional y el Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN, la Asociación Solidarista de Funcionarios de la Universidad Nacional (ASOUNA) y La Asociación Horizonte Positivo	70
10.5 Convenio de Cooperación IPM Empresarial	82
10.6 Contrato de tratamiento de datos Programa IPME Empresarial	97
Anexo 1 Declaración Jurada tratamiento de datos	111
Anexo 2. Cuestionario Hogar ENAHO	114
Anexo 2. Cuestionario Individual Hogar ENAHO	123
11. Referencias Bibliográficas	135

Índice de Figuras

Figura: 1 Organigrama del Programa de Servicios Generales.....	21
Figura: 2: Dimensiones del IPM.....	27
Figura: 3 Dimensiones e indicadores.....	28
Figura: 4 Medidas del IPM.....	28
Figura: 5 Etapas Plan de implementación.....	61
Figura: 6. Plan de implementación en meses.....	62

Índice de Tablas

Tabla 1: Descripción de actividades.....	23
Tabla 3: Recursos Humanos.....	31
Tabla 4: Presupuesto de consultoría.....	32
Tabla 5: Etapas.....	34
Tabla 6: Presupuesto de Plan Integral.....	35

Índice de Cuadros

Cuadro: 1 Universidad Nacional-Sección de Seguridad: Características sociodemográficas de las personas de los hogares entrevistados. Noviembre-Diciembre, 2020.....	39
Cuadro: 2 Universidad Nacional-Sección de Seguridad: Caracterización general de hogares en relación con el endeudamiento. Noviembre-Diciembre, 2020.....	51

1. Descripción del proyecto de consultoría empresarial

La presente consultoría se realizará en el Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional, la cual es una de las tres secciones que integran el Programa de Servicios Generales, y está constituida por dos unidades: Unidad de vigilancia y Unidad de prevención y atención de delitos. Esta Sección tiene como misión proporcionar seguridad, protección e información al estudiantado, personal de la universidad y personas que visitan el Campus, así como a todos los bienes, materiales y activos institucionales que se encuentren dentro de esta área. En la actualidad esta sección se compone por un total de 127 personas funcionarias.

En este proceso, la firma de consultores se concentrará en el estudio de las condiciones socioeconómicas de esta población de personas funcionarias y su núcleo familiar, mediante la aplicación de un instrumento que permita obtener el Índice de Pobreza Multidimensional, abarcando las dimensiones de educación, vivienda, salud, trabajo y protección social, para desarrollar propuestas de atención participativa, en donde se involucren las organizaciones sociales de la Universidad Nacional.

Aspectos como el endeudamiento y la cantidad de personas dependientes económicamente de la jefatura del hogar coloca a muchos hogares costarricenses en una condición de pobreza. El endeudamiento o estrés financiero se convierte en un problema, que suele ser un mal silencioso y poco abordado por las organizaciones, al considerarse un aspecto que escapa del ámbito laboral, ubicándolo en el espacio privado, lo cual repercute en la productividad de las organizaciones. Mejía Córdova (2017), menciona que:

El estrés es un tema que ha sido ampliamente estudiado en México y el mundo desde el punto de vista del estrés personal, estrés familiar, estrés laboral, el síndrome de burnout, entre otros tipos de estrés. En la industria petrolera de México y Latinoamérica, se han hecho estudios sobre el estrés laboral y el síndrome de burnout de los trabajadores. Sin embargo, existe poca evidencia de literatura que haya estudiado exclusivamente el estrés causado por problemas financieros y su relación con el bienestar de los empleados. En los Estados Unidos, Canadá y algunos países de Europa, es un tema que ha sido estudiado en las últimas

tres décadas. No obstante, esas investigaciones han sido realizadas con la participación de clientes de instituciones de crédito y bancos, compañías de seguros, empresas de cuello blanco, estudiantes y familias en general. (sección de conclusiones, párr.1)

Por otra parte, Cox, Hooker, Markwick y Reilly (2009) indican en su investigación que, cerca del 10% de las personas trabajadoras perciben que la situación financiera tiene un efecto perjudicial sobre su desempeño laboral, además que aquellas personas que reportaron un bienestar financiero tienen 1,54 veces más probabilidad de percibir que su productividad ha aumentado en comparación al año anterior.

En Costa Rica los resultados de diversos estudios han evidenciado los altos niveles de endeudamiento de las personas. En el año 2017, mediante la Encuesta de Actualidades de la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica, se encontró que el 60,5% de los consumidores poseen al menos una deuda, además 16,0% de los consumidores endeudados se encuentra en una condición de morosidad, un 44,2% perciben encontrarse entre moderadamente o demasiado endeudados, y finalmente un 20,3% reporta dedicar un 50% o más de su ingreso al pago de estas deudas.

Previamente este equipo consultor realizó un proceso de auditoría durante el II trimestre del año 2020, en la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional, en el cual se indagó acerca de la presencia de ciertos estresores, se hallaron datos sumamente valiosos. Si bien, la encuesta fue respondida por 48 personas de 127, lo que representa un 37,8% del total personas colaboradoras, es importante resaltar que, de estas personas 41 reportaron contar con alguna deuda económica (85,4%), 20 indicaron haber sufrido alguna situación de estrés por causas financieras (42%), en los últimos ocho meses anteriores a la aplicación del estudio y 22 personas indicaron sentirse preocupados por su situación financiera.

Complementando lo anterior, se halló que, de estas personas endeudadas 1,7% (13 personas) perciben un salario neto inferior al salario mínimo intangible e inembargable, (199.760.73 colones al 31 julio 2020). Esto atenta contra lo estipulado en el artículo 172 del Código de trabajo, el cual indica que, son inembargables los salarios mínimos, salvo por pensión alimenticia y el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica, sobre el derecho a un salario mínimo.

Ahora bien, esta información es aún más alarmante al consultar la cantidad de personas dependientes económicamente de la persona entrevistada. A esta interrogante se encontró que cinco personas asumen a una económicamente dependiente, cuatro asumen a dos personas dependientes, una persona entrevistada a tres más y dos personas entrevistadas asumen a cinco personas económicamente dependientes. Lo que posiciona, en el mejor de los escenarios, a cinco familias de las personas entrevistas endeudadas y que reciben salario neto inferior al salario mínimo intangible e inembargable, con un monto per cápita mensual de ¢99.880,36 colones y a dos familias con un monto per cápita mensual de ¢33.293,45 colones, el cual representa el peor de los escenarios.

Esta información se complementa con la entrevista realizada a la jefatura de la Sección de Seguridad, M.Sc. Bryan Baldi Jiménez, quien responde de manera afirmativa cuando se le consulta si conoce de la existencia de personas funcionarias de la Sección de Seguridad que tienen problemas con situaciones de endeudamiento. Así mismo, responde de manera afirmativa cuando se le pregunta si este estresor interfiere negativamente con el trabajo que realizan dichas personas funcionarias. Sin embargo, manifiesta que de parte de la sección de Seguridad Institucional no se han realizado gestiones para colaborar con quienes se encuentran en esta problemática. El señor Baldi Jiménez indica que este tema le genera preocupación, y que ha tratado de indagar y buscar colaboración, sin embargo, dicha situación trasciende la jefatura. Comenta que, por sus funciones los oficiales deben estar concentrados y en estado de alerta; pero cuando se está ante situaciones que generen estrés es común que las personas padezcan de insomnio, depresión, entre otras, que ocasionan que la persona no actúe como normalmente lo haría. (comunicación personal, 29 de julio, 2020).

La situación de endeudamiento en nuestro país parece afectar mayormente a quienes trabajan en la función pública; esto quizás se deba a las mejores y mayores condiciones que tienen los acreedores con esta población, como el contar con rebajos automáticos de planilla por parte de los Departamentos de Recursos Humanos. Lo cual en muchas ocasiones genera un sobreendeudamiento, que repercute directa y negativamente en el salario neto mensual que reciben estas personas, que deben destinar para cubrir las necesidades básicas familiares.

La privación en aspectos como educación, vivienda, salud, trabajo y protección social, ubica a los hogares o personas en un posición de vulnerabilidad social, la cual es entendida como “la combinación de: a) eventos, procesos o rasgos que entrañan adversidades potenciales para el ejercicio de los derechos ciudadanos o el logro de los proyectos de las comunidades, los hogares y las personas; b) la incapacidad de respuesta frente a la materialización de tales riesgos; c) la inhabilidad para adaptarse a las consecuencias de su materialización” (CEPAL, 2002, p.21)

Considerando lo anterior, surge la necesidad de realizar un estudio que abarque cada una de las dimensiones ya mencionadas, con la finalidad de contar con un panorama amplio y claro acerca de la realidad de las condiciones de vida de los hogares de estas personas. Es importante mencionar que, hasta la actualidad en la Universidad Nacional no se ha realizado algún estudio de dicha índole, no obstante, en el ámbito privado destacan programas desarrollados por empresas como Holcim Costa Rica, Florida Ice and Farm Company (FIFCO), los cuales buscan conocer la condición socioeconómica del personal y ofrecerles soluciones. De igual manera se han implementado este tipo programas en otras empresas como Durman Esquivel, Baxter y Grupo Taca.

De manera que, dentro del proceso investigativo, este equipo consultor realizó una serie de reuniones con organizaciones que han aplicado la metodología de medición del índice de Pobreza Multidimensional empresarial, con la finalidad de observar y conocer las diversas experiencias en la aplicabilidad de este tipo de programas de responsabilidad social.

La primera reunión fue realizada con el señor David Villalta Esquivel, quien colabora con el programa de erradicación de pobreza de la Florida Ice & Farm Co. (FIFCO), denominado programa “FIFCO Oportunidades”, dicho programa se propuso en el año 2014 y forma parte de las siete metas a cumplir para el año 2020, en este caso la meta es sacar de la pobreza al personal que sufre esta condición. Del estudio realizado se identificó que el 3,6% de las personas empleadas se encontraban en condición de pobreza, debido a las deudas y a la cantidad de personas dependientes en el hogar. El planteamiento de esta meta pretende ser llamativa para las personas trabajadoras, motivar y consolidar a las personas trabajadoras de FIFCO.

El señor Villalta Esquivel indica que dicho proyecto se enfoca en cuatro pilares, salud y nutrición, educación, finanzas y vivienda, los cuales buscan brindar oportunidades a sus trabajadores mediante el abordaje de cada uno de ellos y que el objetivo de este programa consiste en mejorar la calidad de vida de las personas colaboradoras y sus familias, esto mediante alianzas público-privadas que permitieran el acceso a cuatro áreas fundamentales: vivienda, educación, vida saludable y servicios financieros.

Dentro de los beneficios y aportes que hace esta empresa a través de planes integrales, se encuentran apoyos como:

- Colocación de bonos de vivienda
- Programas de Bachillerato para las personas colaboradoras y sus familias
- Refundición de deudas y saneamiento financiero
- Ayudas asistenciales
- Estudios sociológicos
- Atención de salud
- Subsidios para el trabajador y su familia
- Ayuda para alquiler
- Apoyo en gestión de bonos de vivienda o remodelación de vivienda
- Fomento en la continuidad de estudios primarios, secundarios y útiles educativos
- Asesoría financiera, capacitación, refundición de deudas en convenio con el grupo Mutual y programas de mentores financieros. Con lo cual se busca no solo ofrecer apoyos

que permitan cubrir necesidades básicas, sino también crear mecanismos para mejorar las condiciones de su núcleo familiar.

- Padrinos financieros (FIFCO, 2018, p.124)

Es importante mencionar que, como herramienta esencial para este proceso, FIFCO aplicó el Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial en coordinación con la organización “Horizonte Positivo”, el cual es una adaptación del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Esta herramienta es utilizada para complementar el análisis de pobreza, el cual se basa en la información recopilada mediante la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) en cinco dimensiones: educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social. Lo que permite abarcar un espacio más amplio y el análisis de factores que podrían estar incidiendo en la pobreza del país.

Para continuar con la recopilación de conocimiento empírico se concretó una reunión con la señora Amparo Chacón Delgado, del Instituto Holcim para el Desarrollo Sostenible, empresa que al igual que la FIFCO, ha tenido la experiencia de implementar este tipo de programas, el cual vinculan con el cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que se propone acabar con (el cual incluye el dar fin a) la pobreza.

En este caso, el programa se fundamenta en 4 ejes, Vivienda, Salud, Economía Familiar y Educación, los cuales consideran alianzas estratégicas con organizaciones como el IMAS, el INA y proyectos de solución de vivienda, en coordinación con otras asociaciones solidaristas.

En el año 2003, la empresa Holcim Costa Rica, a través del Instituto Holcim, inició un programa denominado “Construyendo Juntos”, con la finalidad de erradicar la pobreza entre su personal. De manera conjunta con la Asociación Solidarista, AseGrupoHolcim, entre el 2007 y 2009, realizaron un estudio entre 1.500 personas de su planilla en donde se detectaron familias en condición de vulnerabilidad social, sin vivienda digna, caracterizándose por un alto nivel de endeudamiento, donde en la mayoría de los casos el único ingreso familiar era el de la persona colaboradora, las cuales tenían como dependientes personas discapacitadas, niños o adultos mayores. Por lo que, implementaron este programa para la atención de al menos 80 familias, de

las cuales al menos 30 vivían en asentamientos informales o precarios. De modo que se crearon soluciones mediante alianzas, con el fin de cubrir el alquiler de las familias mediante aportes tripartitos, 35% del costo lo asume la empresa, 35% la persona funcional y un equipo de voluntariado donaba el otro 30%.

De igual manera, se implementaron talleres de finanzas domésticas en donde las familias debían demostrar que tendrían la capacidad de cubrir sus gastos al menos por tres años en su hogar y además alcanzar un ahorro con sus ingresos. Así mismo, la compañía con la finalidad de ayudar a sus afiliados a refinanciar sus deudas mantenía un fondo solidario de donaciones, también crearon ahorros especiales para lograr la prima de bonos de vivienda juntamente con la Asociación Solidarista, así como refinanciamientos y seguimiento de planes de reducción del endeudamiento.

Una tercera reunión se realizó con la señora Meribeth Campos Montero de Asoabobott, la cual comentó que durante el 2019 iniciaron a través del programa de responsabilidad social un estudio para reducción de la pobreza, realizaron la encuesta IPM Empresarial a 370 personas funcionarias bajo el slogan “pongámosle corazón, .en cooperación con la Organización Horizonte Positivo

En el 2020 iniciaron con la ejecución de estrategias sobre las privaciones encontradas, brindando las siguientes soluciones: colaboración a 120 hogares mediante la entrega de una canasta de víveres, asesoría financiera a las familias, pago de alquileres atrasados.

A partir de estas experiencias, esta firma consultora plantea la necesidad de abordar la problemática del alto endeudamiento y posibles condiciones de pobreza presente en personas trabajadoras de la Universidad Nacional, mediante la aplicación del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM). Por lo que, se coordinó con la organización Horizonte Positivo una reunión en donde la Directora de Operaciones Mariola Montero Castro y la Coordinadora Técnica IPMe Rebeca Gamboa en donde se dio a conocer la utilización de este Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) y el Método Alkire Foster.

De acuerdo con el sitio web IPM Empresarial (S.F), el IPM fue creado en 2007 por James Foster y Sabina Alkire, expertos de la Iniciativa de Pobreza y Desarrollo Humano de la

Universidad de Oxford (OPHI), Inglaterra. Este realiza un recuento de las privaciones que tienen los hogares en las dimensiones antes mencionadas. Se considera un índice simétrico, ya que se asigna un peso idéntico de 20% para cada dimensión, además de esto posee las siguientes características:

Permite obtener la incidencia de pobreza, entendiéndose como la cantidad de hogares o personas pobres respecto al total y la intensidad de pobreza, que es el porcentaje de privaciones promedio, que tienen los hogares o las personas pobres respecto al máximo posible de privaciones que podría tener el total de hogares o personas. Es decir, es producto de la incidencia por la intensidad. Además, este método se caracteriza por ser robusto, debido a que se adapta al contexto y características de cada país, ya que permite escoger las dimensiones e indicadores que influyen para que una persona sea catalogada como pobre multidimensional.

El IPM es la medida de pobreza oficial usada por organismos multinacionales, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Y en nuestro país esta herramienta es utilizada la agrupación de empresas Alianza de Empresas sin pobreza extrema (AED), la cual es:

Una mesa de capacitación de la Asociación Empresarial para el Desarrollo. Su objetivo principal es proveer capacitación y herramientas a las empresas para que puedan implementar programas de mejoramiento de la calidad de vida de su público interno. De esta forma, se mejora la productividad, se baja la rotación y se atrae talento de interés. Este espacio propicia el intercambio de experiencias entre las empresas y reduce la curva de los procesos de aprendizaje. Promueve, asimismo, [sic] las alianzas y el aprovechamiento de la oferta institucional dirigida a las personas dentro de la empresa que más lo necesitan. (Alianza de Empresas sin pobreza extrema, s.f., quienes somos).

Considerando lo anterior, es preciso indicar que aspectos como el endeudamiento y la cantidad de personas dependientes económicamente de la persona o personas que laboran en un hogar, que cuenten con limitaciones en su desarrollo educacional, deficientes condiciones de

vivienda, problemas de acceso a internet o precariedad de trabajo, coloca a las personas costarricenses en una condición de pobreza. Si bien el endeudamiento o estrés financiero se convierte en un problema, el cual suele ser un mal silencioso y poco abordado por las organizaciones, al considerarse un aspecto que escapa del ámbito laboral, ubicándolo en el espacio privado, si repercute de forma significativa en la productividad de las organizaciones. Mejía Córdova (2017), menciona que:

El estrés es un tema que ha sido ampliamente estudiado en México y el mundo desde el punto de vista del estrés personal, estrés familiar, estrés laboral, el síndrome de burnout, entre otros tipos de estrés. En la industria petrolera de México y Latinoamérica, se han hecho estudios sobre el estrés laboral y el síndrome de burnout de los trabajadores. Sin embargo, existe poca evidencia de literatura que haya estudiado exclusivamente el estrés causado por problemas financieros y su relación con el bienestar de los empleados. En los Estados Unidos, Canadá y algunos países de Europa, es un tema que ha sido estudiado en las últimas tres décadas. No obstante, esas investigaciones han sido realizadas con la participación de clientes de instituciones de crédito y bancos, compañías de seguros, empresas de cuello blanco, estudiantes y familias en general. (sección de conclusiones, párr.1)

En Costa Rica los resultados de diversos estudios han evidenciado los altos niveles de endeudamiento de las personas, así como un importante nivel de desconocimiento financiero. En el año 2017, mediante la Encuesta de Actualidades de la Escuela de Estadística de la Universidad de Costa Rica, se encontró que el 60,5% de las personas consumidoras poseen al menos una deuda, además 16,0% de estas personas endeudadas se encuentra en una condición de morosidad, un 44,2% perciben encontrarse entre moderadamente o demasiado endeudadas, y finalmente un 20,3% reporta dedicar un 50% o más de su ingreso al pago de estas deudas. Igualmente, el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2019) en uno de sus comunicados revela que las deudas del pueblo costarricense alcanzaron 1.2 billones de colones, lo que representa un aumento del 101%.

2. Justificación del proyecto de consultoría empresarial

Como se indicó anteriormente, la consultoría se realizará en la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional, la cual tiene como propósito la protección de toda la Comunidad Universitaria mediante la utilización de equipo humano y tecnológico. Lo cual constituye la garantía, protección y prevención de situaciones que conllevan a asegurar la integridad física de instalaciones y la seguridad del personal académico, administrativo, estudiantado y visitantes. Por lo anterior, la salud integral de este grupo ocupacional se convierte en un aspecto sensible a considerar por parte de la institución, ya que las funciones demandan un estado de alerta y máxima concentración acorde con la responsabilidad del puesto.

De lo anterior se deriva la necesidad de desarrollar una propuesta que tenga un abordaje integral y multidimensional, que permita mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de este grupo ocupacional, en vulnerabilidad social, que considere las dimensiones educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social. Dicho abordaje abarca las áreas de recursos humanos: relaciones laborales, proceso de capacitación y desarrollo y salud ocupacional.

En cuanto al tema de las relaciones laborales enfocado en este grupo ocupacional, dicha consultoría considera un aspecto de gran relevancia, la interacción entre factores y organizaciones de tipo laboral y social que participan en el ecosistema de interrelaciones colectivas entre los siguientes actores: la Asociación Solidarista de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional (ASOUNA), el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional (UNA-SITUN), el Fondo de Beneficio Social, (FOBESO) y la Cooperativa Universitaria de Ahorro y Crédito R. L. (COOPEUNA). De modo que es preciso involucrar en esta propuesta dichos actores para abordar soluciones integrales.

Trebilcock (1998) menciona que “El término relaciones laborales (también se utiliza relaciones industriales), hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo” (p.21.2).

De lo anterior, se concluye que, en el campo de las relaciones laborales de los recursos humanos, se busca el establecimiento de vínculos positivos entre los diferentes actores que favorezcan la motivación, la productividad, el bienestar de la salud, entre otros. De manera que se desea encontrar un punto de equilibrio entre el bienestar de la institución y de la fuerza laboral.

En cuanto al tema de capacitación y desarrollo, la finalidad de la consultoría es desarrollar una propuesta con un abordaje integral y multidimensional, cuyo objetivo es impactar de manera positiva en la educación financiera de este grupo ocupacional mediante talleres sobre este tema.

Esta segunda área constituye una constante en la búsqueda de mejoramiento continuo, a esto, Chiavenato (2009) señala que “la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos” (p. 377).

Lo anterior, parte de la premisa de que las personas que se encuentran motivadas trabajan y aprenden de una mejor manera, lo que les impulsa a progresar y tener un mejor desarrollo profesional. En este sentido, Mitchell citado por Bermúdez Carrillo (2015), destaca los siguientes beneficios que tiene la capacitación para el personal:

- Ayuda al individuo en la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forjas líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual. (p. 6)

Finalmente, en cuanto al área de salud ocupacional, se busca velar por mantener un personal que goce de salud física, mental y social; procurando el bienestar tanto de la organización como de las personas que laboran en ella. En este sentido es fundamental que los centros de trabajo se preocupen por la salud ocupacional, que les permita mejorar la productividad, tener personal motivado y comprometido, reducir el ausentismo, disminuir la rotación de personal y las incapacidades, entre otras. A esto, Chichilla (2019) menciona que “es necesario que las empresas se comprometan a promover la salud ocupacional por convencimiento propio, porque representa una ventaja competitiva o porque reconocen la importancia del recurso humano dentro de los procesos productivos y de servicio” (p.343).

Para las organizaciones es de suma importancia realizar acciones que permitan mejorar la salud psicosocial de sus trabajadores y así disminuir los niveles de estrés laboral. A esto, De Molina (2020) menciona que:

Diversos estudios han comprobado que las personas tienen riesgo de padecer problemas de salud física y mental como consecuencia del estrés laboral. Según la OMS, cuando el empleado está sometido a este problema, puede tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfruta menos de su trabajo y se siente menos comprometido, presenta cansancio e intranquilidad, dificultades para dormir o incluso, puede sufrir problemas físicos graves como trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial, cardiopatías, entre otros. (párr. 2)

Tomando en cuenta lo anterior, para que una organización sea productiva, debe ofrecer ambientes de trabajo saludables. La Organización Mundial de la Salud (2010) define entorno de trabajo saludable de la siguiente, manera:

Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a las [sic] siguientes indicadores: La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización de este y la cultura del espacio de trabajo. Los recursos de salud personales

en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad. (p.5).

Con la globalización y los cambios constantes, las organizaciones deben cuidar de su activo más importante “el recurso humano”, para ello deben considerar que existen variables fuera del lugar de trabajo que generan estrés y afectan la salud de dicho recurso. Chinchilla (2019) concluye que:

1. La salud es un estado de bienestar positivo y no sólo la ausencia de enfermedad.
2. Cuando se hace referencia a la salud, no solamente hay que atender los aspectos físicos sino también los psíquicos y sociales.
3. La salud está relacionada con las condiciones y el medio ambiente de trabajo.
4. La salud del ser humano debe integrar también otras variables que están presentes fuera de los lugares de trabajo, tales como condiciones de vivienda, alimentación, agua potable, servicios de alcantarillado, vías de acceso, y centros de salud, entre otros. (p.41)

Como se ha mencionado, una de las variables que afectan el estrés laboral son los problemas financieros, a esto, Vosloo, Fouche y Barnard citado en Mejía (2016), afirman que “el estrés financiero se presenta más en la sociedad de hoy en día, debido a factores como altos niveles de endeudamiento de las personas, bajos ahorros y la recesión económica. Basados en sus investigaciones, consideran que las empresas deben mejorar el bienestar financiero de los empleados debido a que el estrés financiero afecta negativamente el desempeño de los empleados en el trabajo” (p.25).

De lo anterior, se puede decir que en la actualidad el endeudamiento afecta en gran manera a nuestra población, esto se visualiza en diversos estudios realizados tanto por el gobierno de Costa Rica, como por entidades privadas. A lo anterior, según estudios de la SUGEF, mencionados en un comunicado oficial de casa presidencial (2019) se indica que:

Los niveles de endeudamiento de las familias están en cifras históricas. De junio de 2011 a junio de 2018, el promedio de deudas de una familia costarricense se ha duplicado,

pasando de unos ¢4 millones 400 mil a ¢8 millones 500 mil. De cerca de 126 mil funcionarios públicos del Gobierno Central, más de 35 mil reciben menos de ¢190 mil al mes debido a las deudas que tienen. Paralelamente, de acuerdo con un estudio de la Universidad Nacional indica que el consumo privado real de los hogares se viene desacelerando desde el tercer trimestre de 2015. En ese trimestre crecía, de forma interanual, un 5,42%. En el segundo trimestre de 2019 creció un 1,43%. Según esa institución académica, los descensos en el Índice de Confianza del Consumidor están relacionados con el alto endeudamiento de los hogares que reduce la capacidad de consumo. (párr.9).

Aunado a lo anterior, la crisis económica actual que enfrenta el país debido a la pandemia por la Covid-19, ha acrecentado los problemas financieros que enfrentan los hogares costarricenses. Flores y Pimentel (2020) indican que “el país vivirá la peor recesión en 38 años, sobre todo por la caída de las exportaciones y del consumo de los hogares, señalando que el producto interno bruto (PIB) nacional, es decir, la riqueza total que se produce en un año disminuirá en un 3,6%” (párr.1). De igual manera, Arias (2020) señala que “el nivel de desempleo y pobreza en Costa Rica se ampliarían como resultado de los efectos de la pandemia por la Covid-19 que afecta al mundo y que provocó un freno a la actividad económica del país” (párr.1).

Por lo cual, es importante tener claridad que, para conocer el bienestar óptimo de las personas, no basta con medir la situación financiera, ya que la vulnerabilidad social abarca también el acceso que puedan tener las personas a diferentes bienes y servicios considerados esenciales para mantener una vida digna.

Así mismo, es importante considerar que la pobreza es el resultado de múltiples factores, por lo cual se deben tomar en cuenta diversas dimensiones, a esto, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2015) señala que para definir un hogar en situación de pobreza es necesario considerar diversos ámbitos de la vida humana, como “la salud, la educación o el empleo, lo que convierte a la “pobreza” un fenómeno, sin duda alguna, multidimensional” (p.3).

En Costa Rica, a partir del año 2015, se realiza la medición de la pobreza utilizando una herramienta multidimensional, la cual posteriormente es adaptada por la Fundación Horizonte

Positivo, con el objetivo de describir la situación socioeconómica de las personas trabajadoras a partir de una herramienta confiable que considera las dimensiones educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social.

Como primera dimensión, la educación es considerada una de las principales herramientas con las que cuenta la población para acceder a mejores condiciones de vida y con ello obtener un mejor nivel de bienestar social, razón por la cual es importante estudiar si existen privaciones, como la no asistencia a la educación formal, rezago educativo, no contar con bachillerato, y bajo desarrollo del capital humano por parte de las personas miembros de los hogares.

En cuanto a la segunda dimensión de vivienda y uso de internet, se consideran los siguientes indicadores: el estado del techo, piso, paredes exteriores, hacinamiento y uso de internet, los cuales identifican el nivel de calidad de la vivienda, y van más allá de analizar la infraestructura, considerando también la estructura y configuración de los hogares. Lo cual permite identificar si las personas cuentan con una vivienda digna, lo que permite lograr mayores posibilidades de seguridad y sana convivencia en los hogares.

Sobre la tercera dimensión, “salud”, es importante mencionar que, a pesar de la existencia de una amplia cobertura del seguro público de salud y a que el país se caracteriza por tener agua potable en la mayoría de sus hogares, así como servicios de eliminación de excretas, existen aún hogares donde se da la privación de estos servicios, razón por la cual en esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: sin seguro de salud, servicio de agua, eliminación de excretas y eliminación de basura.

En cuanto a la cuarta dimensión, “trabajo”, se pretende identificar tres aspectos principales como indicadores de medición: el desempleo de larga duración o personas desalentadas, incumplimiento de otros derechos laborales, subdividido en incumplimiento de salario mínimo e incumplimiento de derechos laborales y el empleo independiente informal, lo cual considera el derecho a un empleo digno.

Finalmente la quinta dimensión de “Protección Social”, responde a la detección de poblaciones vulnerables, concepto para el cual no existe una única definición, al referirse a las

labores que realizan los diferentes sectores de la sociedad, fundamentalmente el Estado, el cual tiene la obligación de establecer estrategias para proteger a aquellas poblaciones que se encuentran en esta condición y con ello, aminorar dicha problemática, a través de los siguientes indicadores: primer infancia sin cuidado, personas adultas mayores sin pensión, personas con discapacidad sin transferencias y fuera de la fuerza de trabajo por obligaciones familiares.

El abordaje de estas dimensiones ha sido utilizado para identificar condiciones de vulnerabilidad social, lo cual influye negativamente en la salud de las personas trabajadoras y su núcleo familiar, afectando el desempeño y la productividad. Actualmente varias empresas en Costa Rica entre ellas: Holcim, Florida Bebidas, Purdy Motor, trabajan en proyectos para combatir la pobreza entre sus colaboradores, en conjunto con Organizaciones Sociales que aportan herramientas para el diagnóstico y atención de personas trabajadoras. Tal y como se indicó anteriormente, estas organizaciones han trabajado en conjunto con la iniciativa “Alianza de Empresas sin Pobreza Extrema”. Montero (2019) indica que dicha iniciativa “pretende que la empresa desarrolle las capacidades básicas para erradicar la pobreza extrema entre las y los colaboradores y sus familias, mediante un enfoque integral y multidimensional del fenómeno pobreza” (párr 4).

Así mismo, Montero (2019) señala que de acuerdo con la Organización Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED), el proyecto “Alianza de Empresas sin Pobreza Extrema” permite a nivel de Recursos Humanos “disminuir los factores de riesgo de rotación de personal, estrés laboral y otros por razones de sobreendeudamiento e incorporar programas de desarrollo integral, bienestar y apoyo a familiares para apoyar a los hogares a mejorar en forma integral su situación de pobreza” (párrs. 15-16).

Tal y como se mencionó anteriormente, en los resultados de la auditoría realizada por esta firma consultora, cuyo objetivo fue “evaluar la inclusión, cumplimiento y seguimiento de las políticas, normas y procedimientos relacionados con los estresores de endeudamiento, vida familiar, relaciones interpersonales y apoyo social en los Oficiales de Seguridad de la Universidad Nacional, considerando la participación del área de Salud Laboral del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y las autoridades de la Sección de Seguridad Institucional, de mayo a agosto

de 2020”, se detectó una importante cantidad de personas endeudadas y con estrés laboral a causa de dicho endeudamiento, asimismo, no existen propuestas elaboradas para prevención, evaluación y atención de los factores de riesgo psicosocial, ya que estas se encuentran en la etapa de desarrollo por parte del área de Salud Laboral.

Finalmente, esta firma de consultores recomendó la necesidad de que la Rectoría y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional, realice esta consultoría, la cual contempla el abordaje de una propuesta que permita erradicar la condición de pobreza y vulnerabilidad, con enfoque integral y multidimensional, considerando diversas dimensiones, para brindar soluciones al personal de la Sección de Seguridad y sus familias; y de esta manera lograr mejorar la motivación, el desempeño y la productividad.

3. Objetivos del proyecto de consultoría empresarial

3.1 Objetivo General

Desarrollar un plan de atención integral para el mejoramiento del bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social, de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional, considerando la aplicabilidad del Índice de Pobreza Multidimensional, basado en las variables de educación, salud, vivienda y uso de internet, trabajo y protección social, durante el tercer trimestre del 2020, como insumo base para su aplicación a todos los trabajadores Universitarios.

3.2 Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de vulnerabilidad social de los hogares de las personas trabajadoras de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional, mediante el abordaje de las dimensiones de educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social.
2. Realizar un plan de atención integral y un portafolio de soluciones que permitan mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social de la Universidad

Nacional, tomando como base los resultados obtenidos del personal de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional.

3. Proponer dos formatos de convenios de cooperación y un contrato de tratamiento de datos, para conformar una alianza estratégica multi organizacional entre la Rectoría de la Universidad Nacional, las organizaciones sociales, el Fondo de Beneficio Social, (FOBESO), La Asociación Solidarista de Trabajadores (ASOUNA) y la organización Horizonte Positivo.

4. Productos específicos esperados del proyecto de consultoría empresarial

Dentro de los productos esperados de la presente Consultoría se espera obtener:

1. Un informe sobre los principales hallazgos de la encuesta aplicada a las personas trabajadoras de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional, que contempla las variables de las dimensiones de educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social.
2. Un plan de atención integral el cual contempla la formalización de la alianza y los aspectos metodológicos, la preparación y comunicación, la aplicación de la encuesta en línea IPM empresarial, el análisis de resultados, el diagnóstico y la ejecución de estrategias diseñadas.
3. Un presupuesto de costos proyectado a tres años, para la implementación del plan de atención integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional en vulnerabilidad social.
4. Un portafolio de soluciones que aborde las diferentes dimensiones estudiadas en cuanto a estudios primarios, secundarios y universitarios, talleres de educación financiera y readecuación de pago, programas de ahorro, plan de apoyo psicológico y emocional, programas de salud integral, soluciones de vivienda o remodelación y accesibilidad de internet, acciones de asistencia social, programa de mentoría financiera, equipo de voluntariado con las personas trabajadoras que sí cuentan con adecuadas condiciones socioeconómicas.
5. Un convenio específico de cooperación entre la Universidad Nacional y el Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN, la Asociación Solidarista de Funcionarios de la Universidad Nacional (ASOUNA) y la Asociación Horizonte Positivo.

6. Un convenio de Cooperación IPM Empresarial considerando el formato establecido por la Asociación Horizonte Positivo.
7. Un contrato de tratamiento de datos, cuyo objetivo es el cumplimiento de la Ley N° 8968, de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.

5. Referencia empresarial o sectorial

La presente consultoría se realiza en la Universidad Nacional de Costa Rica, la cual es una de las cinco instituciones de educación superior pública de Costa Rica, el estatuto orgánico (2015) enuncia que su misión histórica es “crear y transmitir conocimiento en favor del bienestar humano, mediante acciones que propicien la transformación de la sociedad para llevarla a estadios superiores de convivencia. Honra la libertad, la diversidad, la búsqueda de la verdad y la sustentabilidad natural y cultural, en beneficio del conocimiento, la equidad, la justicia y la dignificación de la condición humana”. (p.17)

El sitio web UNA Transparente (2021) presenta la siguiente reseña histórica de la institución:

La creación de la Universidad Nacional (UNA) es uno de esos proyectos sobre los que se ha logrado el consenso en la Asamblea Legislativa, dado el interés que existía por dotar al país de instituciones que contribuyeran con la formación de su gente; de ahí que el trámite de aprobación se diera en forma expedita. Tras su remisión, en setiembre de 1972, por parte del Poder Ejecutivo, los 50 diputados presentes aprobaron, el 7 de febrero de 1973, y por unanimidad, la Ley No. 5182, con la que se daba origen a una de las instituciones más representativas de la Educación Superior costarricense de los últimos 50 años. El 15 de febrero de 1973 el presidente de la República, José Figueres Ferrer y el ministro de Educación, Uladislao Gámez Solano, sancionaban la ley; y solo un mes después, el 14 de marzo, la UNA inauguraba su primer curso lectivo, con un acto especial, en el parque central de Heredia, encomendado a su primer rector, Benjamín Núñez.

La UNA es precedida por la Escuela Normal de Costa Rica (1914), dedicada a la formación de maestros y la Escuela Normal Superior (1968), cuyo compromiso fue la formación de profesores de enseñanza media. De ambas instituciones heredó no solo la infraestructura sino una cultura pedagógica que repercutirá luego en su vocación educativo-docente y humanística. Al crearse la UNA, las Escuelas Normales de Pérez Zeledón y de Liberia pasaron a ser secciones regionales de la nueva universidad estatal. (párr. 1-2)

5.1 Principios de la Universidad Nacional

El Estatuto Orgánico define los principios de la Universidad Nacional que promueven la justicia, el bien común, el respeto irrestricto a la dignidad humana.

- **Conocimiento transformador:** Mediante una acción sustantiva y creativa, procura formar personas analíticas, críticas y propositivas que conduzcan al desarrollo de las mejores condiciones humanas, individuales y sociales.
- **Humanismo:** Promueve la justicia y el bien común, el respeto a la dignidad humana y a los derechos de las personas y la naturaleza.
- **Inclusión:** De los sectores menos favorecidos por zonas económicas, culturales o por discapacidad.
- **Probidad:** Actuar con honestidad y rectitud en el ejercicio de los derechos y deberes de la institución y la tutela de los recursos públicos bajo su responsabilidad.
- **Responsabilidad ambiental:** Promueve la protección de los ecosistemas, a fin de asegurar su conservación.
- **Transparencia:** Mediante la rendición de cuentas, garantiza a la sociedad que cumple con su misión, uso eficiente de los recursos asignados y su gestión responsable. (p.19).

5.2 Sección de Seguridad Institucional

La Sección de Seguridad Institucional pertenece al Programa de Servicios Generales de la Universidad Nacional, y su creación fue aprobada mediante el acuerdo SCU-1975-2013, del 15 de octubre de 2013, al igual dicho Programa de Servicios Generales se encuentra conformado por la Sección de Transportes y de Archivo y Documentación.

El sitio web del programa de Servicios Generales (2016) definen la siguiente misión y visión de la Sección de Seguridad Institucional:

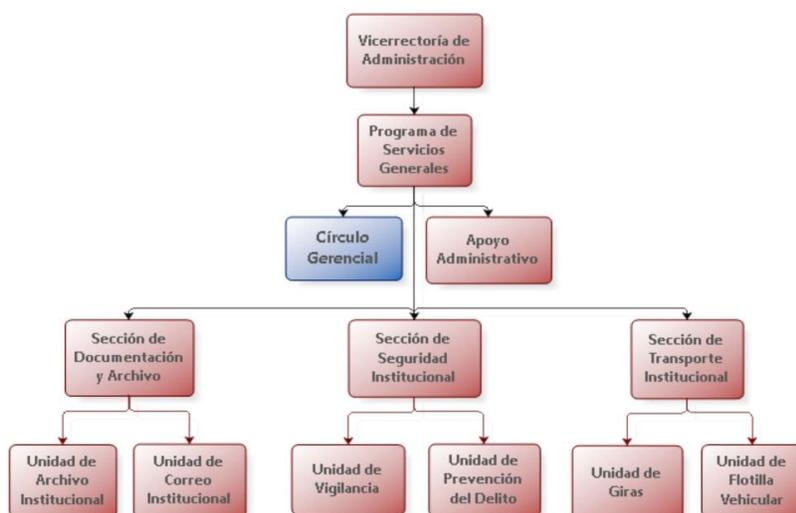
Misión

La Sección de Seguridad Institucional, deberá proporcionar seguridad, protección e información a los estudiantes, funcionarios y personas que visitan el Campus, así como a todos los bienes, materiales y activos institucionales que se encuentren dentro de esta área.

Visión

Mantener un Campus seguro, ordenado, controlado por oficiales de seguridad bien informados atentos y disciplinados, apoyados con tecnología de punta y capacitados para reaccionar correctamente ante la presentación de una emergencia u otro tipo de incidente.

Figura: 1 Organigrama del Programa de Servicios Generales



Fuente: <http://www.psg.una.ac.cr/index.php/informacion-general-psg/organigrama>

6. Descripción de las actividades y tareas realizadas, y de los métodos y técnicas utilizadas en el proyecto de consultoría y asesoría empresarial

Como se ha comentado, esta consultoría se da en respuesta a los resultados obtenidos del proceso de auditoría realizado en el período de mayo a agosto de 2020 cuyo objetivo fue “Evaluar la inclusión, cumplimiento y seguimiento de las políticas, normas y procedimientos relacionados con los estresores de endeudamiento, vida familiar, relaciones interpersonales y apoyo social en

los Oficiales de Seguridad de la Universidad Nacional, considerando la participación del área de Salud Laboral del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y las autoridades de la Sección de Seguridad Institucional”.

En dicha auditoría se encontraron situaciones que responden a problemas de vulnerabilidad social en el personal de vigilancia de la Sección de Seguridad Institucional, por lo que este grupo elaboró una propuesta de una consultoría ad honorem que permita “Desarrollar un plan de atención integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social, de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional, considerando la aplicabilidad del Índice de Pobreza Multidimensional, basado en las variables de educación, salud, vivienda y uso de internet, trabajo y protección social, durante el tercer trimestre del 2020, como insumo base para la su aplicación a todos los trabajadores Universitarios”.

La propuesta anterior, fue presentada en una sesión de trabajo realizada con el M.Sc. Brayan Baldí Jiménez, jefe de la Sección de Seguridad y M.Sc. William Páez Ramírez, director del Programa de Servicios Generales.

A lo anterior, tanto el jefe de la Sección de Seguridad Institucional como el director del Programa de Servicios Generales se encuentran anuentes e interesados en la realización de esta consultoría, la cual consideran será de gran valor para la Universidad Nacional, ya que permitirá evidenciar las situaciones de vulnerabilidad social que están presente dentro de la Institución y un plan de atención a dichas situaciones.

Asimismo, este grupo consultor ha venido investigando esta problemática y cómo algunas empresas en Costa Rica han trabajado en el bienestar de las personas trabajadoras que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad social, es a partir de estas investigaciones que este grupo ha realizado sesiones de trabajo donde se desarrolló la descripción, justificación, objetivos y los productos específicos esperados del proyecto de consultoría.

Tabla 1: Descripción de actividades

Objetivo	Producto	Actividades	Tareas	Técnicas
<p>1. Determinar el nivel de vulnerabilidad social de los hogares de las personas trabajadoras de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional, mediante el abordaje de las dimensiones de educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social.</p>	<p>1.1 Un informe sobre los principales hallazgos de la encuesta aplicada a las personas trabajadoras de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional, que contempla las variables de la dimensión de educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social.</p>	<p>1.1.1 Elaboración de una encuesta, a partir de la réplica de los cuestionarios que componen la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), y preguntas adicionales sobre endeudamiento familiar y posibles afectaciones económicas ante la covid19.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los cuestionarios que componen la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) para determinar las preguntas que serán replicadas. -Elaboración de preguntas para evaluar situaciones de endeudamiento familiar y afectación económicas ante la covid19. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones de trabajo del equipo consultor para revisión y análisis de los cuestionarios.
		<p>1.1.2 Recolectar los datos de las personas trabajadoras de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional de los Campus Omar Dengo y Benjamín Núñez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de una sesión de trabajo con el jefe de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional para coordinar la visita de la aplicación de la encuesta a las personas trabajadoras de dicha unidad. - Sesión de trabajo con los representantes de la Seccional de la Sección de Seguridad para presentar la propuesta de consultoría, con el fin de que estos repliquen el objetivo a las personas trabajadoras de dicha unidad, de la entrevista que se les va a aplicar. - Elaboración y comunicación de una infografía que contempla información relevante sobre datos de vulnerabilidad social de acuerdo con el índice de pobreza multidimensional, objetivo de la consultoría, fechas de aplicación de la entrevista e información que se requiere. - Visita a las personas trabajadoras de la Sección de Seguridad para la realización de las entrevistas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recolección de datos mediante una encuesta.

		1.1.3 Análisis de datos.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una entrada de datos en Excel. - Proceso de crítica y codificación de la información obtenida. - Se digita la información obtenida de las entrevistas aplicadas. - Se exporta la información al programa estadístico SPSS. - Se obtienen las frecuencias y estadísticas descriptivas de las principales variables. - Imputación de algunas variables tomando como variables exógenas la Encuesta Nacional de Hogares 2019. - Creación de variables como: condición de actividad, sector laboral, rezago escolar, hacinamiento, dependencia económica. - Construcción de los 19 indicadores que componen el Índice de Pobreza Multidimensional de los hogares de las personas colaboradoras, siguiendo la metodología descrita en el Índice de Pobreza Multidimensional. - Cálculo de la incidencia, intensidad y el índice de pobreza multidimensional. - Análisis de la información y elaboración de un informe de los principales hallazgos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la entrada de datos en Excel. - Análisis de datos en SPSS.
2. Realizar un plan de atención integral y un portafolio de soluciones que permitan mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social de la Universidad Nacional, tomando como base los resultados obtenidos del personal de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional.	2.1 Un plan de atención integral que contemple la propuesta de implementación del programa del Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial (IPMe).	2.1.1 Desarrollo de un plan de atención que contemple las etapas de formalización de la alianza y los aspectos metodológicos, la preparación y comunicación, la aplicación de la encuesta en línea IPM empresarial, el análisis de resultados, el diagnóstico y la ejecución de estrategias diseñadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones de trabajo con las organizaciones: FIFCO oportunidades, ASOABBOTT y Holcim) que permitan conocer las experiencias del proceso de implementación del IPMe. - Sesión de trabajo con la Organización Horizonte Positivo para conocer la propuesta de implementación del programa del Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial (IPMe) y costos para su implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sesión de trabajo de los y consultores con cada una de las organizaciones. - Sesiones de trabajo del equipo consultor para el análisis de la información y la formulación del plan.

	2.2 Un presupuesto que contemple los recursos materiales y financieros para la implementación del plan de atención integral.	2.2.1 Desarrollo del presupuesto de costos a tres años para la implementación del plan de atención integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional en vulnerabilidad social.	- Investigación cantidad de personas funcionarias de la Universidad Nacional por sede. - Revisión y análisis de la información facilitada por Horizonte positivo. - Análisis de costos asociados al plan de implementación.	- Investigación y análisis de datos.
	2.3 Un portafolio de soluciones que aborde las variables de las dimensiones de educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo y protección social .	2.3.1 Elaboración de un portafolio de soluciones integrales para las personas trabajadoras de la Universidad Nacional y sus familias, que se encuentren en vulnerabilidad social.	- Revisión de la información facilitada por las organizaciones consultadas. - Investigación de posibles soluciones a las situaciones de vulnerabilidad social encontradas. - Elaboración del portafolio de soluciones integrales.	- Investigación y análisis de datos.
3. Proponer dos formatos de convenios de cooperación y un contrato de tratamiento de datos, para conformar una alianza estratégica multi organizacional entre la Rectoría de la Universidad Nacional, las organizaciones sociales, el Fondo de Beneficio Social, (FOBESO), La Asociación Solidarista de Trabajadores (ASOUNA) y la organización Horizonte Positivo.	3.1 Un convenio específico de cooperación entre la Universidad Nacional, el Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN, la Asociación Solidarista de Funcionarios de la Universidad Nacional (ASOUNA) y la Asociación Horizonte Positivo.	3.1.1 Elaboración de un convenio específico entre la Rectoría de la Universidad Nacional, la Asociación de trabajadores de la Universidad Nacional, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, el Fondo de Beneficio Social, la Cooperativa de la Universidad Nacional y la Organización Horizonte Positivo.	- Sesión de trabajo con la oficina de Cooperación Internacional para conocer las especificaciones de los convenios de la Universidad Nacional. -Elaboración de un convenio.	- Sesiones de trabajo de los consultores con la Organización Horizonte Positivo y la Oficina de Cooperación Internacional.
	3.2 Un convenio de Cooperación IPM Empresarial considerando el formato establecido por la Asociación Horizonte Positivo.	3.2.1 Elaboración de un convenio de Cooperación IPM Empresarial considerando el formato establecido por la Asociación Horizonte Positivo.	-Revisión de los contratos que se deben tramitar con la Organización Horizonte Positivo para la implementación del IPMe. -Elaboración de un convenio.	- Sesiones de trabajo de los consultores con la Organización Horizonte Positivo y la Oficina de Cooperación Internacional.
	3.3 Un contrato de tratamiento de datos, cuyo objetivo es el cumplimiento de la Ley N° 8968	3.3.1 Elaboración de un contrato de tratamiento de datos en cumplimiento de la Ley N°8068, de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.	- Revisión y análisis de la Ley 8968 de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales. - Elaboración de contrato.	- Investigación y análisis.

Metodología utilizada

La presente consultoría utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta, la cual replicó parte de los cuestionarios que componen la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

En esta ocasión se recolectó información entrevistando a un miembro del hogar, en este caso, la persona funcionaria de la Sección de Seguridad. Esta información se recopiló mediante los siguientes instrumentos:

- **Cuestionario Hogar:** se indaga acerca de ciertas características de la vivienda, el número de hogares dentro de ella y características sociodemográficas de las personas que conforman cada hogar. Además, se le añadió un módulo que consulta acerca de la situación financiera del núcleo familiar y posibles afectaciones debido a la actual pandemia que atraviesa el mundo.
- **Cuestionario Individual:** se consulta sobre la participación dentro de los procesos productivos del país de la población de 12 años y más que residen de forma habitual en el hogar.

Lo anterior se consultó con el propósito de crear un Índice de Pobreza Multidimensional de los hogares de las personas colaboradoras, siguiendo la metodología descrita en el Índice de Pobreza Multidimensional-Resultados Generales y el Manual Creación de Variables ENAH 2019 del INEC.

Este índice se caracteriza por realizar un recuento de las privaciones que tienen los hogares en diferentes campos de su vida, permitiendo calcular tanto la incidencia como su intensidad. Para el cálculo del índice se siguieron los siguientes pasos:

1. Determinación de las dimensiones que conforman el índice. En este caso, como se sigue la metodología del INEC, éste establece las siguientes cinco dimensiones, a las cuales se les asigna un peso idéntico de 20% para cada una.

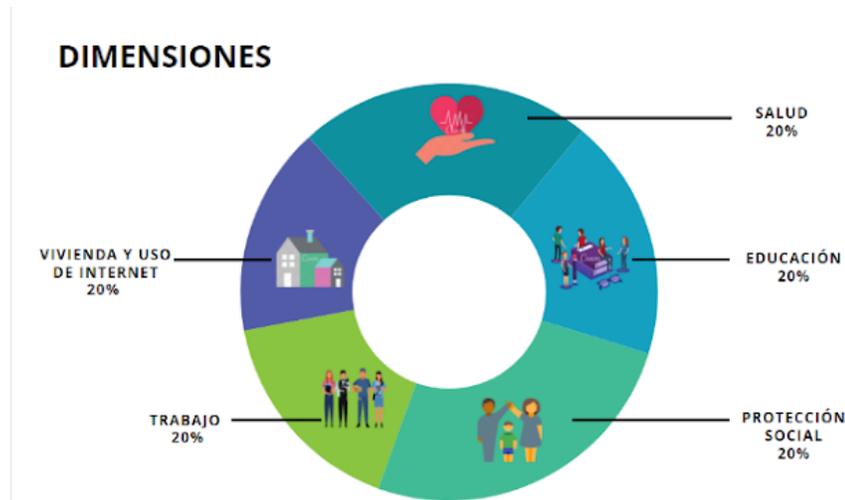


Figura: 2: Dimensiones del IPM

Fuente: Elaborado con información del INEC.

2. Definición de indicadores y sus respectivos umbrales: Tal como se observa en la imagen siguiente, en total el índice se compone de 19 indicadores, cada uno con un peso de 5%, exceptuando la dimensión de trabajo, en la cual el desempleo de larga duración o personas desalentadas y el empleo independiente informal tienen un peso de 6,67% cada uno y el incumplimiento de derechos laborales como salario mínimo e incumplimiento de otros derechos laborales tienen un peso de 3,33% cada uno.

3. Asignación del umbral de pobreza: Se establece como umbral 20%, lo que equivale a tener una privación en una dimensión (educación, vivienda y uso de internet, salud, trabajo o protección social), o bien, presentar privación en cuatro o más indicadores en forma simultánea. Lo que quiere decir que si un hogar tiene un porcentaje mayor al 20% se considera pobre multidimensional.

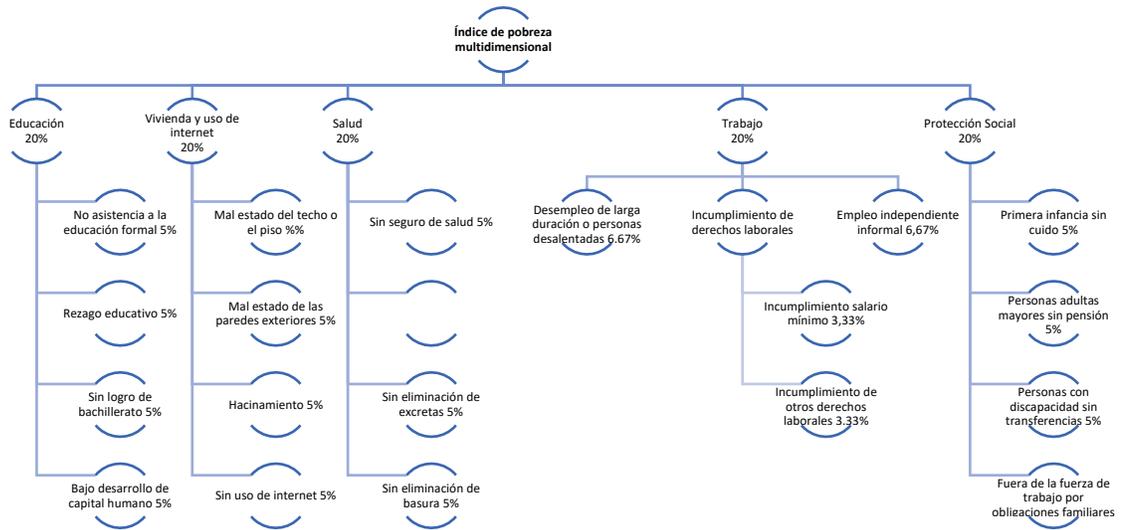


Figura: 3 Dimensiones e indicadores

Fuente: Elaborado con información del INEC.

4. Cálculo de la incidencia la intensidad y el IMP: estas medidas se calculan de la siguiente manera.

Medidas del IPM

Incidencia: Cantidad de hogares o personas pobres, respecto al total de hogares o personas

Intensidad: Porcentaje de privaciones promedio que tienen los hogares o las personas pobres.

Índice de Pobreza Multidimensional: Porcentaje de privaciones ponderadas que presentan los hogares o personas pobres, respecto al máximo posible de privaciones que podrían tener el total de hogares o personas del país. Es el producto de la incidencia por la intensidad.

Figura: 4 Medidas del IPM

Fuente: Elaborado con información del INEC.

7. Calendario de actividades o cronograma

N°	Actividad/semana	Proceso de auditoria				Proceso de consultoría															
		Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Sesión de trabajo con FIFCO soluciones	■																			
2	Sesión de trabajo con la Empresa Holcim			■																	
3	Entrevista jefatura Sección de Vigilancia					■															
4	Elaboración de informe de auditoria					■	■	■	■												
5	Elaboración de propuesta de consultoría									■	■	■	■								
6	Elaboración de anteproyecto													■	■	■	■				
7	Sesión de trabajo con la organización Horizonte Positivo.																	■			
8	Elaboración de instrumento																			■	
9	Sesión de trabajo con ASOABBOUTT																			■	■
10	Reunión con el cliente M.Sc. Brayan Baldi Jiménez y M.Sc. William Páez Ramírez																				■

N°	Actividad/semana	Proceso de consultoría																			
		Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1			
11	Aplicación de instrumentos	■	■	■	■	■															
12	Síntesis de la información recolectada					■	■	■	■												
13	Reunión M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, Secretario General SITUN-UNA									■											
14	Reunión Dr. Jorge Salas Cabrera, presidente de la Junta Directiva del Fondo de Beneficio Social									■											
15	Análisis de datos									■	■	■	■	■							
16	Reunión con Licda. Giselle Carballo, Asesora Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación externa													■	■	■	■				
17	Elaboración de los convenios específicos de cooperación y contrato de tratamiento de datos													■	■	■	■				
18	Reunión Junta Directiva Fondo de Beneficio Social															■	■				
19	Elaboración del Portafolio de soluciones															■	■				
29	Reunión con la Dra. Marianella Rojas Garbanzo, Rectora Adjunta de la Universidad Nacional																	■	■	■	■
20	Presentación de la consultoría																				■

Fuente: Elaboración propia.

8. Beneficiarios previstos

Dentro de los beneficiarios de esa propuesta se encuentran:

Las personas trabajadoras de la Sección de Seguridad Institucional de la Universidad Nacional podrán ver una mejora en sus condiciones de salud integral.

Esta propuesta permitirá incidir en el bienestar de las familias que componen el núcleo de los trabajadores.

Además de esto, se verá beneficiada la Universidad Nacional, quién en calidad de empresa, podrá obtener una serie de beneficios derivados de la mejora en la motivación y por ende en el desempeño de este grupo ocupacional, cuya labor es sensible y esencial, considerando que tienen la responsabilidad de resguardar los activos institucionales y la seguridad del personal administrativo, académico y la población estudiantil.

Por otra parte, las organizaciones sociales que puedan vincularse con la ejecución de esta propuesta se verán beneficiadas, ya que la naturaleza misma de la economía social y solidaria tiene como principios y propósitos coadyuvar a sus afiliados o trabajadores del mismo patrono en las diferentes áreas temáticas que se proponen.

8.1 Recursos humanos

Para la elaboración de la consultoría se contó con un grupo interdisciplinario conformado por tres personas, las cuales realizaron sus labores de forma voluntaria, ya que desean entregar a la Universidad Nacional un proyecto que permita mejorar de forma integral el bienestar de los trabajadores y sus familias.

La toma de decisiones se realizó en conjunto mediante sesiones de trabajo en las cuales se analizó la forma de trabajo, la asignación de actividades y la generación de insumos, considerando las competencias blandas y duras y aprovechando las fortalezas y oportunidades de las personas que la conforman.

Se contó con la contratación de dos personas encuestadoras, mediante la modalidad de contratación de servicios profesionales, a quienes se les brindó una pequeña capacitación para explicar el objetivo de la investigación, el manejo de la confiabilidad de los datos, horarios, entre otros detalles.

Debido a la naturaleza del proyecto de consultoría empresarial fue necesario que la Profesional en Estadística Stephanie Cordero Cordero capacitará al equipo de entrevistadores en la aplicación del instrumento.

Tabla 2: Recursos Humanos

Calidad	Datos	Responsabilidad
Consultora Externa	Melissa Arguedas Zumbado 35 años. Licenciada en Ingeniería Industrial con 15 años de experiencia en Servicio al Cliente, Financiero Contable y Asistencia Secretarial.	Redacción de informe, aplicación de encuesta, digitación de datos, análisis de datos, elaboración del plan de trabajo.
Consultora Externa	Stephanie Cordero Cordero 32 años. Bachiller en Estadística cuenta con 5 años de experiencia profesional en Estadística.	Redacción de informe aplicación de encuesta, digitación de los datos, creación de variables y análisis de datos.
Consultor Externo	Adrián Zamora Ugalde 38 años. Licenciado en Administración con énfasis en Recursos Humanos con 20 años de experiencia profesional en Servicio al cliente, Recursos Humanos, Dirección Administrativa y Dirección Ejecutiva.	Redacción de informe aplicación de encuesta, coordinación de sesiones de trabajo, elaboración del plan de trabajo y creación del portafolio de soluciones.
Contratación Profesionales Servicios	Mónica Fuentes Barrantes Licenciada en Psicología, experiencia en supervisión de campo en Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) Eleana Brenes Tortós Licenciada en Orientación y Administración Educativa, experiencia en supervisión de campo en Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)	Aplicación de encuestas
Asesoría académica	Irma Sandoval Carvajal Maestría en Política Económica con una amplia experiencia en estudios poblacionales y de género	Lectora de consultoría

Asesoría académica	David Venegas Quesada , Máster en Administración experiencia como profesor universitario.	Tutor de consultoría
--------------------	--	----------------------

Fuente: Elaboración propia.

9. Recursos materiales, técnicos y financieros.

Recursos para la consultoría

En cuanto a los recursos necesarios para la realización de esta consultoría, se consignaron una serie de costos, técnicos y materiales, destacando que los recursos laborales asociados al equipo consultor se brindaron de forma ad honorem.

Por su alto componente exploratorio y considerando los productos planteados, el componente humano, horas de trabajo de campo, entrevistas, reuniones de coordinación, análisis y procesamiento de datos concentra la mayor importancia en materia de costos.

Además de esto se necesitaron materiales para la aplicación de instrumentos, contratación de encuestadoras con experiencia en toma de datos en donde se utiliza el enfoque de Pobreza Multidimensional, equipo de cómputo, recursos energéticos y transporte.

Tabla 3: Presupuesto de consultoría

PRESUPUESTO DE CONSULTORÍA				
Actividades principales	Detalle	Costo unitario	Cantidad Horas/materiales	Costo Total
Planificación de Consultoría	Sesiones de preparación del equipo consultor, servicios profesionales	€12 500	24	€300 000
Trabajo exploratorio, soluciones similares en otras empresas	Trabajo de investigación sobre la temática planteada, según los resultados de auditoría realizada durante el II trimestre de 2020	€12 500	32	€400 000

Reuniones con empresas, FIFCO, Holcim, ASOABBUTT y Horizonte Positivo	Sesiones de benchmarking, para recopilar otras experiencias en la implementación de proyectos enfocados en estudios de Pobreza Multidimensional, aplicados a colaboradores de empresas	€12 500	10	€125 000
Reuniones con Jefatura de la sección de seguridad de la UNA y Programa de servicios generales	Continuidad de estudio de la temática seleccionada aplicada en el grupo ocupacional de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional	€12 500	4	€50 000
Selección y ajuste de herramienta para diagnóstico e implementación	Trabajos de revisión de herramienta, revisión de la metodología, indicadores y variables	€12 500	16	€200 000
Material impreso para aplicación de instrumentos	Instrumentos impresos para aplicación de encuesta	€30	2500	€75 000
Trabajo de campo aplicación instrumentos	Labores de campo por parte del equipo consultor	€12 500	50	€625 000
Servicios técnicos contratación de encuestadoras	Servicios técnicos para la aplicación	€2 700	50	€135 000
Trasporte para aplicación de instrumentos	Traslados de encuestadoras a los campus Omar Dengo, Benjamín Núñez y otras dependencias fuera del campus central	€2 000	12	€24 000
Reuniones con Directivos de organizaciones	Reuniones de socialización Rectoría, Presidentes y Juntas Directivas	€12 500	12	€150 000
Equipo de computo	Equipo necesario para procesamiento y almacenamiento de datos y elaboración del informe	€1 000	62	€62 000
Servicios energéticos	Electricidad, agua, internet (4 meses)	€500	60	€30 000
Análisis de la información, construcción del informe y productos planteados	Servicios profesionales equipo consultor	€12 500	50	€625 000
Total				€2 801 000

Fuente: Elaboración propia

**Presupuesto de Plan de Atención Integral
UNA, FOBESO, ASOUNA y Horizonte Positivo**

Además de la etapa de desarrollo de la consultoría se estimaron costos asociados a la implementación del Plan de atención integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social de la Universidad Nacional, el cual incluye aportes participativos, considerados en los convenios de cooperación, en donde la UNA, FOBESO, ASOUNA y Horizonte Positivo, asumen compromisos económicos según sean las etapas para desarrollar.

Este Plan se subdivide en seis etapas y con una duración para su implementación en tres años, dichas etapas son:

Tabla 4: Etapas

Plazo de ejecución	Etapas
Año 1	1-Formalización de la alianza, 2-Preparación y comunicación, 3-Aplicación de encuesta en línea IPM Empresarial
Año 2	4-Análisis de resultados, 5-Diseño de estrategias
Año 3	6-Ejecución de estrategias

Cómo producto clave de la consultoría esta propuesta presenta la ruta a seguir para la realización de un estudio con enfoque multidimensional que determine las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan los colaboradores y sus familias en la Universidad Nacional, (ver anexo 1).

Tabla 5: Presupuesto de Plan Integral

PRESUPUESTO DE CONSULTORÍA							
Plan de Atención Integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional en vulnerabilidad social UNA, FOBESO, ASOUNA y Horizonte Positivo							
Plazo	Etapas	Actividades	Recursos	Costo	Cantidad	Detalle de unidad de medida	Costo Total
AÑO 1	1-Formalización de la alianza	Dos sesiones virtuales entre las organizaciones participantes. Recursos Laborales, al menos dos personas por organización. Conformación de equipo operativo	Participantes en representación de la Rectoría de la UNA	€37 500	2	Personas	€75 000
			Participantes FOBESO	€37 500	2	Personas	€75 000
			Participantes ASOUNA	€37 500	2	Personas	€75 000
			Participantes Horizonte Positivo	€37 500	3	Personas	€112 500
			Juntas directivas FOBESO y ASOUNA	€525 000	2	Personas	€1 050 000
			Equipo técnico para revisión de convenio	€80 000	2	Sesiones de equipo de personas	€160 000
	2-Preparación y comunicación	4 sesiones del equipo operativo Equipo de al menos 8 personas Diseño de estrategia de comunicación, 4 sesiones, para diseño de comunicados, diseño de imagen de infografías, video marketing, preparación de personalización de encuesta y sesión con empresa mentora	Equipo operativo	€100 000	4	Sesiones	€400 000
			Equipo operativo	€100 000	4	Sesiones	€400 000

	Elaboración de material informativo, profesionales en diseño gráfico	Labores de diseño	€100 000	2	Servicios técnicos	€200 000	
	Elaboración de material impreso	Impresión de material	€1 000	200	Materiales	€200 000	
	Creación de videomarketing	Edición y producción	€250 000	1	Servicios técnicos	€250 000	
	Capacitaciones, dos sesiones, revisión de aspectos técnicos, encuesta, plataforma de reportes y gestión de riesgo	Personal Horizonte Positivo y equipo operativo	€100 000	2		€200 000	
	3-Aplicación de encuesta en línea IPM Empresarial:	Insumos e información requerida para la personalización de la plataforma tecnológica	Equipo operativo	€100 000	3	Sesiones	€300 000
		Soporte técnico para uso de plataforma	Seguimiento técnico	€200 000	3	Servicios técnicos	€600 000
		Equipo para aplicación presencial de encuesta en línea	Equipo de cómputo y espacio físico	€400 000	6	Computadoras y espacios	€2 400 000
		Material impreso para aplicación de encuesta toma física	Material impreso	€50 000	2	Papel y servicio de impresión	€100 000
		Uso de plataforma, acompañamiento y asesoría Horizonte positivo, primer pago al inicio del proceso, se estiman 3 años	Derechos de uso de plataforma y asistencia	€3 678 000	3	Uso de software y Servicios técnicos	€11 034 000
AÑO 2	4-Análisis de resultados	Uso de plataforma de reportes, sesiones de análisis de la información, diagnóstico	Equipo operativo	€100 000	5	Sesiones	€500 000

	5-Diseño de estrategias	Taller de ideación de alta gerencia con Horizonte Positivo, Sesiones de seguimiento con equipo ejecutor para operativización de soluciones, Priorización de casos, creación de planes familiares, intercambio de experiencias con la comunidad IPMe	Equipo operativo y Comunidad IPMe	€100 000	5	Sesiones	€500 000
AÑO 3	6-Ejecución de estrategias	Ejecutan las soluciones a la problemática descubierta y a los resultados obtenidos	Equipo operativo	€100 000	5	Sesiones	€500 000
		Se reserva el costo de las diferentes soluciones ya que se desconoce la cantidad y tipología de estas, para lo cual dependerá del diagnóstico y diseño de estrategias según la cantidad de casos y las soluciones a aplicar, lo cual implica aportes de la UNA, FOBESO y ASOUNA, según las reservas presupuestarias de cada organización para soluciones de apoyo solidario	Soluciones para las dimensiones de Vivienda y uso de Internet, Salud, Educación, Trabajo y Protección Social.	€0	0	0	€0
Imprevistos 5%							€956 575

Totales

€6 134 000

€20 088 075

Fuente: Elaboración propia

10. Presentación de la propuesta de mejora

10.1 Informe de hallazgos encuesta sobre Pobreza Multidimensional

Si bien no existe una única definición de pobreza debido a la amplia gama de facetas que esta presenta, la conceptualización tiende a converger en la interseccionalidad de situaciones por las cuales los hogares no logran un adecuado nivel de vida. Debido a esto, surgen distintas mediciones las cuales dependen del punto de vista adoptado por las personas encargadas del estudio de dicha situación, así como de los elementos que interesen resaltar.

Un primer paso para el análisis de dicha situación consiste en lograr una identificación y caracterización de los hogares, tales como acceso a servicios básicos, el estado de la vivienda, acceso al mercado laboral, nivel de endeudamiento, entre otros aspectos.

Este apartado se iniciará con una caracterización general de los hogares y sus miembros, seguido por una descripción acerca de los hallazgos del Índice de Pobreza Multidimensional, posteriormente un análisis de la situación de endeudamiento y finalmente, las principales conclusiones del estudio.

En esta ocasión, el estudio se centró en la población de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional, entrevistando a un total de 79 funcionarios que brindaron información de su núcleo familiar, lo que corresponde a un total de 246 personas. Las entrevistas se llevaron a cabo en noviembre y diciembre de 2020, y tuvieron una duración promedio de 50 minutos.

Se halló que el tamaño promedio del hogar es de tres personas, con un máximo de siete miembros. Por otra parte, el 49,4% de las personas entrevistadas reportó que la jefatura del hogar es compartida con otra persona, en su mayoría con la pareja.

Tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro, de las 246 personas que conforman estos hogares el 50,4% son hombres, y un 30,9% pertenece al grupo etario de 19 a 39 años, el cual consideramos es una edad en la que las personas podrían lograr un mayor desarrollo.

Cuadro 1:
Universidad Nacional-Sección de Seguridad: Características sociodemográficas de las personas de los hogares entrevistados. Noviembre-Diciembre, 2020.

Características sociodemográficas	Personas	Porcentaje
Total	246	100,0
Sexo		
Hombre	124	50,4
Mujer	122	49,6
Grupo de edad		
De 0 a 5 años	8	3,3
De 6 a 12 años	17	6,9
De 13 a 18 años	23	9,3
De 19 a 39 años	76	30,9
De 40 a 64 años	114	46,3
65 años y más	8	3,3
Nivel educativo		
Primaria o menos	56	22,8
Secundaria	133	54,1
Universitaria	57	23,2
Condición de aseguramiento		
Asegurado	238	96,7
Sin seguro ^{1/}	8	3,3

^{1/}Las personas sin seguro social corresponden a familiares de la persona funcionaria entrevistada.

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró que de las 213 personas de 15 años y más, el 62% realizan algún tipo de actividad generadora de ingresos, de los cuales el 94,7% reportó realizar un solo trabajo durante la semana de referencia del estudio.

Por otra parte, tal como se ha mencionado a lo largo del documento, el IMP es un indicador que proporciona información complementaria para entender el fenómeno de la pobreza multidimensional, mediante el estudio de 19 indicadores (distribuidos en cinco dimensiones), a los cuales se les asigna un peso y umbrales para determinar la condición de pobreza multidimensional de los hogares o personas, y de esta manera categorizarlos en una condición de pobre o no multidimensional. La situación que deben presentar los hogares o personas para ser clasificados en la primera condición (pobreza multidimensional), es la presencia de privaciones en una

dimensión, o bien, en aproximadamente cuatro o más indicadores del total, lo que representa un umbral del 20%.

En este caso, en la población estudiada no se identifican hogares o personas en condición de vulnerabilidad social por situaciones de pobreza multidimensional, ya que ningún hogar supera el umbral establecido del 20%, y el máximo de privaciones encontradas fue de un total de tres. De esta manera, una vez clasificados los hogares según su condición, se procede al cálculo de medidas como la incidencia e intensidad y el Índice de Pobreza Multidimensional.

Como se ha indicado, la incidencia de pobreza multidimensional corresponde al total de hogares o personas en condición de pobreza multidimensional, respecto al total de hogares o personas estudiadas. En esta oportunidad, al no detectar o clasificar ningún hogar de los 79 analizados en una condición de pobreza multidimensional, debido a que el umbral y el total de privaciones es inferior al mínimo establecido, se concluye que el porcentaje de incidencia de la pobreza multidimensional es del 0%.

En cuanto a la intensidad, se halló que el porcentaje de privaciones promedio que sufren los hogares es de 3%, lo que representa en promedio 1 privación. Sin embargo, es importante resaltar que de manera individual se encontraron tres hogares con un total de 3 privaciones lo que representa un 15% en la intensidad de pobreza y cinco hogares con un total de 2 privaciones representando 3,6% en dicha estadística (intensidad de la pobreza), en los casos anteriores, el tamaño de hogar promedio es de tres y dos personas, respectivamente.

Por otra parte, el IPM representa el porcentaje de privaciones ponderadas que representan a los hogares o personas en pobreza multidimensional, y es el producto de la incidencia por la intensidad. En este caso, este cálculo es nulo, debido al porcentaje de incidencia el cual es de cero por ciento.

Si bien, no se encuentran casos de hogares en condición de vulnerabilidad social, debido a la pobreza multidimensional, es sumamente importante colocar nuestra atención en cada uno de esos indicadores donde existen privaciones. Como se mencionará más adelante; el 89,9% de los

funcionarios entrevistados, reportó tener al menos una deuda financiera con alguna entidad, aspecto que en la actualidad genera aún más incertidumbre y miedo al personal, debido a la situación económica que aqueja al país, y en este caso a las Universidades Públicas.

Una situación muy particular e importante de mencionar, es que a lo largo de las entrevistas muchas de las personas consultadas mencionaron como preocupación común la reducción de actividades organizadas por la Universidad Nacional como graduaciones, seminarios y congresos, a casusa de la pandemia por La Covid-19, lo que incidió en una reducción en la posibilidad de realizar horas extras. Si bien, el ingreso por este concepto no forma parte de salario mensual de las personas funcionarias de la Universidad Nacional, este grupo ocupacional lo hizo parte de su ingreso mensual, por lo que esta reducción ha tenido afectaciones para hacer frente a los gastos familiares.

En este mismo contexto, el proyecto de Ley de Empleo Público amenaza con la reestructuración de los componentes salariales, en donde los diferentes pluses establecidos pueden verse afectados, en el caso concreto de los oficiales de Seguridad, la IV Convención Colectiva de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional establece en el artículo 33 un sobresueldo como contrapartida a la ampliación de jornada en 32 horas mensuales, las que excedan esta cantidad de horas en los días feriados establecidos o días declarados asuetos por la Universidad son canceladas como horas extraordinarias y su pago se hace de forma específica mensualmente.

Por otra parte, dentro de las propuestas de este proyecto de Ley se encuentra la estratificación de salarios por familias y escalas, que pretenden unificar las remuneraciones en todo aparato estatal lo cual implica el eventual congelamiento de manera indefinida de los salarios de algunos de los colaboradores cuyos ingresos sobrepasen los topes que se definirán, afectando en primer instancia la expectativa de derecho sobre los pluses existentes y por otra parte la disminución en el poder adquisitivo, situación que puede complicar aún más aquellos casos que se encuentran con alto endeudamiento. Además de lo anterior, otra posible consecuencia es debilitamiento de las organización sociales laborales, ya que al disminuirse o estancarse los ingresos parte de las acciones que las personas trabajadoras pueden optar es a desafiliarse de estas, con el propósito de aumentar su liquidez, sacrificando las posibilidades de ahorro y fortalecimiento

del patrimonio, con lo cual podría darse el debilitamiento de la conformación del Sindicato de Trabajadores, lo que a su vez deja en riesgo la existencia de las Convenciones Colectivas y en organizaciones como el Fondo de Beneficio Social y la Asociación Solidarista podría enfrentar afectaciones en los ingresos por concepto de afiliación, así como disminuciones sensibles en la colocación de crédito, lo que se traduce en una desaceleración de la rentabilidad y por tanto en la retribución hacia los asociados con respecto a excedentes, inversión en proyectos sociales, apoyos solidarios y rentabilidad de las tasas pasivas y aumento de las tasas activas, encareciendo con esto el acceso al crédito.

Además, considerando las afectaciones producto de la pandemia se consultó acerca de situaciones como: pérdida del empleo, suspensión del contrato de trabajo, reducción de la jornada de trabajo, baja en ventas u otra afectación, encontrando que en siete hogares algún miembro del núcleo familiar tuvo pérdida de empleo, en dos se dieron situaciones de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada laboral y en 11 hogares donde alguno de sus miembros posee una actividad comercial independiente se indicó presentar una baja en las ventas, lo anterior, tiene un impacto directo en la economía del hogar, acceso a la seguridad social, entre otras.

Al analizar de manera individual cada uno de los diecinueve indicadores se encontró lo siguiente:

1. Dimensión educación:

1.1 No asistencia a la educación formal: este indicador considera a un hogar en situación de privación cuando al menos una persona con edad entre los cinco y 17 años no asiste a la educación formal, o bien, cuando una persona en este mismo rango de edad asiste a educación abierta. Para este indicador se halló que los 79 hogares se encuentran en una situación de no privación, lo cual es positivo, de manera que se respeta el derecho y obligación de que este grupo de personas pueda acceder a la educación formal, facilitándoles la posibilidad de aprender y desarrollar habilidades, siendo en este sentido la educación el principal motor para forjar personas con conocimiento en diversas áreas, influyendo en el avance y progreso de las sociedades.

1.2 Rezago educativo: se considera en situación de privación aquellos hogares en los cuales al menos un miembro del hogar, cuya edad se encuentre entre los 7 y 19 años, que asisten a la educación formal tengan dos años o más de rezago escolar. Al igual que el indicador anterior no se encontraron hogares con privación en esta área. Este resultado refleja el interés que existe en estos hogares para proveer de conocimiento a los miembros en edad escolar, enriqueciendo con ello los valores y cultura de dicho grupo y con ello su bienestar social.

1.3 Sin logro de bachillerato: para considerar un hogar con privación, se debe presentar que al menos una persona entre los 18 y 24 años no cuente con un título de bachiller de secundaria académica o técnica, o que no estén asistiendo a la educación formal. En esta ocasión se encontraron cinco hogares en situación de privación. Por lo anterior, es importante que estos hogares puedan acceder al logro de bachillerato, considerando que la educación media superior proporciona oportunidades para la continuación de una preparación profesional, mejora las oportunidades laborales, mejora las remuneraciones, brinda herramientas para la toma de decisiones, aumenta las capacidades de productividad e innovación, entre otras ventajas que proporciona tener el título de bachiller de secundaria académica o técnica.

1.4 Bajo desarrollo de capital humano: se consideran con privación aquellos hogares en los que se dan las siguientes condiciones:

- Ninguna persona entre los 25 y 40 años cuente con título de bachillerato de secundaria académica o técnica, o alguna certificación de educación no formal.
- Ninguna persona entre los 41 y 62 años cuente con noveno año o alguna certificación de educación no formal.
- Ninguna persona entre los 63 y 64 años cuente con primaria completa o alguna certificación de educación no formal.

En este caso se logra identificar un hogar en condición de privación debido a esta condición. Este resultado es positivo, ya que visualiza que existe desarrollo de capital

humano, lo que brinda la oportunidad de continuar potenciando habilidades, desarrollando conocimientos, enriqueciendo la cultura y valores, de manera que se continúe forjando el área del saber y generar oportunidades laborales para estos hogares.

2 Vivienda y uso de internet:

2.1 Mal estado del techo o el piso: se consideran en privación aquellos hogares que residan en viviendas con techo o piso en mal estado. De los 79 hogares se logra identificar cuatro hogares en dicha condición de privación. Lamentablemente no todos los hogares tienen la posibilidad de invertir en su vivienda, ya que se tienen otras prioridades como lo son la salud, la alimentación, vestido, entre otras; sin embargo, el contar con un techo y piso en mal estado puede ocasionar problemas de salud debido a filtración de agua, humedad, plagas o accidentes debido al estado de la vivienda.

2.2 Mal estado de las paredes exteriores: se consideran con privación aquellos hogares que residan en viviendas con paredes exteriores en mal estado. En cuanto a este indicador se detectan tres hogares en condición de privación. El estado estructural de una vivienda debe brindar seguridad a quienes habitan en ella, es por esto tan importante que dicha vivienda se encuentre en buen estado.

2.3 Hacinamiento: se consideran en privación aquellos hogares que residan en viviendas que cumplan alguna de las siguientes condiciones:

- Viviendas con menos de 30 m² de construcción con dos residentes
- Viviendas con menos de 40 m² de construcción en la que resida de 3 a 6 personas
- Viviendas con menos de 60 m² de construcción en la que residan 7 personas o más.

Se identifican dos hogares en condición de hacinamiento, colocándolos en una situación de privación. Tomando en cuenta que el hacinamiento en los hogares causa conflictos en la privacidad, tiempos de concentración, bienestar emocional, estrés, aumento del riesgo a la exposición de enfermedades

infecciosas y problemas de saneamiento; es que esta situación se convierte en una necesidad imprescindible, aunado a que en tiempos de pandemia muchas personas estudiantes y trabajadoras se encuentran en sus hogares y requieren de un espacio apropiado para realizar sus quehaceres, y a que, en caso de un contagio se requiere mantener el distanciamiento social con los miembros del hogar, por lo que en estos tiempos se refleja aún más la problemática del hacinamiento.

2.4 Sin uso de internet: se considera en privación un hogar donde ninguna persona se encuentra utilizando internet en los últimos tres meses. En cuanto a este indicador no se encuentran hogares donde sus miembros no cuenten con el uso de internet. Lo anterior, es muy positivo ya que el internet es una herramienta indispensable para el desarrollo de actividades, considerando que estamos en la era digital, donde la educación virtual, el teletrabajo, la comunicación mediante redes sociales, entre otras, se han convertido en lo común, aunado a esto, la situación de pandemia que ha venido a acelerar el uso de la tecnología, siendo esta una necesidad para los hogares.

3 Salud:

3.1 Sin seguro de salud: se considera un hogar en situación de privación cuando al menos una persona no cuente con un seguro de salud, sea este público o privado. En cuanto a este indicador se identificaron ocho hogares en los cuales al menos uno de sus miembros no se encuentra asegurado, siendo estas personas principalmente hijos o hijas mayores de edad de la persona funcionaria entrevistada. La salud y bienestar de las personas miembros de un hogar se convierte en un estado de tranquilidad, ya que el tener acceso a la asistencia médica, hospitalaria e inclusive a un subsidio diario; se convierte en un respaldo en situaciones no deseadas de una enfermedad o accidente, es por lo que el contar con el seguro de salud es una necesidad ya que la exposición a sufrir un accidente o enfermedad es inesperada y se debe estar preparado para ello.

- 3.2 Sin servicio de agua: se consideran en privación aquellos hogares que residan en viviendas sin tuberías de agua dentro de la misma o con agua proveniente de pozo, río, quebrada o naciente, lluvia u otra fuente que no sea acueducto. En cuanto a este indicador se encuentra un único hogar, en el cual se reporta no contar con tuberías de agua dentro de vivienda, este hogar se caracteriza por estar ubicado en una zona rural, siendo este el único indicador activado en este hogar. El agua potable es un recurso indispensable y necesario para la subsistencia del ser humano, ya que su acceso es requerido para consumo, preparación de alimentos, saneamiento e higiene, siendo un recurso esencial para el bienestar de los hogares, por lo que se debe buscar una manera de lograr suplir de dicho recurso a todos los hogares.
- 3.3 Sin eliminación de excretas: se consideran en privación aquellos hogares que residen en viviendas que no tienen servicio exclusivo para el hogar o con sistemas de eliminación de excretas de hueco, pozo negro, letrina u otro sistema diferente al alcantarillado o tanque séptico. En este caso ninguno de los 79 hogares se encuentra en condición de privacidad debido a dicho indicador. El resultado obtenido es excelente, ya que el contar con procesos adecuados de eliminación de excretas permite una mejor calidad de vida de los hogares al ser estos espacios sanos e higiénicos.
- 3.4 Sin eliminación de basura: Se considera en condición de privación los hogares de zonas urbanas del país que residan en viviendas donde se elimina la basura: botándola o enterrándola, quemándola, tirándola a un lote baldío, al río, quebrada, al mar u otro lugar, o aquellos hogares de zonas rurales que entierren la basura. Al igual que el indicador anterior, no se encuentran hogares en cuanto a este servicio. Tomando en cuenta las condiciones de salud pública y ambientales este resultado es excelente, ya que denota un adecuado manejo de residuos permitiendo así mitigar los efectos negativos sobre el ambiente y salud.

4 Trabajo

4.1 Desempleo de larga duración y personas desalentadas: se consideran hogares en una condición de privación cuando al menos una persona de 15 años o más que ha estado desempleado durante más de 12 meses buscó trabajo la semana anterior a entrevista, o personas desalentadas. En cuanto a este indicador no se encontraron hogares en dicha condición de privación, si bien se encontraron hogares donde habitaban personas que al día de la entrevista no contaban con algún tipo de empleo remunerado, estas personas tenían menos de un año de estar haciendo algo para conseguir trabajo o iniciar el negocio o actividad. Es importante mencionar que en muchos casos esta situación fue a consecuencia de la pandemia. Por otra parte, aquellas personas que indicaron que en caso de haber encontrado un trabajo o conseguidos clientes la semana anterior al estudio, reportaron que no habían buscado trabajo en la últimas cuatros semanas debido principalmente a obligaciones familiares, y en un caso una persona que estaba a la espera del reinicio de operaciones o reapertura del negocio. El resultado obtenido es positivo considerando que el país tiene un porcentaje de desempleo alto, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para el trimestre de junio a agosto 2020 la tasa de desempleo fue del 23,2%, por lo que es importante reconocer que el país debe realizar esfuerzos para generar fuentes de empleo que permitan a los hogares tener ingresos y mejorar la calidad de vida, ya que nadie se encuentra exento a formar parte de esta problemática.

4.2 Incumplimiento de salario mínimo: se consideran en privación aquellos hogares en los cuales al menos una persona asalariada, del sector privado, reciba un salario menor al salario mínimo por hora laborada. En cuanto a este indicador no se hallaron hogares en los cuales alguno de sus miembros perciba un salario menor al estipulado por ley. El recibir una remuneración apropiada permite garantizar el bienestar social de los hogares, es por esto tan importante que las personas trabajadoras hagan valer su derecho de recibir un salario justo, siendo este resultado positivo para el grupo en estudio.

4.3 Incumplimiento de otros derechos laborales: se consideran en privación aquellos hogares en los cuales al menos una persona asalariada, del sector privado, a la que se incumplan

dos o más garantías laborales como: aguinaldo, vacaciones pagadas, seguro de riesgo de trabajo, aporte patronal a la pensión o pago de horas extras. Se localizó un total de cuatro hogares en los que al menos uno de sus miembros se encuentra en esta situación. Lamentablemente se dan situaciones donde las organizaciones no respetan los derechos laborales, y las personas empleadas debido a la necesidad de un empleo lo permiten, lo que afecta no solo el ingreso sino también la salud mental y física; es por esto importante, que se haga valer la legislación laboral y que el país logre un nivel alto de competitividad laboral para no dar pie a situaciones como estas.

4.4 Empleo independiente informal: se considera en privación aquellos hogares con al menos una persona ocupada, que declare mantener económicamente al hogar y que realice una actividad informal. Este indicador es positivo ya que la mayoría de las jefaturas de hogar son asumidas por personas funcionarias de la Universidad Nacional.

5 Protección Social

5.1 Primera infancia sin cuidado: se consideran con privación aquellos hogares con al menos una persona de 0 a 4 años que no asista al CEN CINAI, Red de Cuido, materno, interactivo, guardería; y donde no hay alguna persona mayor de edad fuera de la fuerza de trabajo que no asista a la educación formal, excepto si asiste a educación abierta.

En este indicador no se ubican hogares en condición de privación, a pesar de que se identifican cinco hogares en los que hay personas de 4 años o menos, el cuidado en dos de ellos es atendido en un centro cuidado (materno interactivo, guardería), y en los otros tres casos es asumido por algún miembro del hogar, mayor de edad, que no realiza ningún tipo de actividad que le genere ingresos, y en la mayoría de los casos debido a obligaciones familiares, lo que constituye una limitante para mejorar el ingreso familiar. Sin embargo, es importante mencionar que el cuidado de la primera infancia es un derecho que permite el desarrollo emocional, físico y social del niño y la niña; permitiendo brindarle seguridad, protección y educación, dentro del hogar.

5.2 Personas adultas mayores sin pensión: se considera en privación aquellos hogares donde ninguna persona adulta mayor reciba pensión (contributiva nacional, extranjera, del RNC o alimenticia). Al igual que el indicador anterior no se hallan hogares considerados en situación de privación. Se encontraron siete hogares en los cuales hay al menos una persona de este grupo etario, los cuales reportan recibir ayuda del Régimen No Contributivo (RNC). Los resultados obtenidos son positivos debido que el recibir una pensión permite brindar seguridad económica y acceso a una mejor calidad de vida.

5.3 Personas con discapacidad sin transferencias: se considera en privación aquellos hogares donde al menos una persona con discapacidad, que no esté ocupada y que no reciba ningún tipo de transferencia monetaria, ya sea del Estado o pensión alimenticia. En caso de las personas menores de 12 años se tomarán las transferencias monetarias que recibe el hogar. En este apartado no se identifican hogares en dicha situación, sin embargo, es importante mencionar que en el momento de la entrevista se mencionaron la existencia de casos en los cuales las personas presentaban dificultades visuales o para caminar o subir gradas, pero ninguno de ellos se traducían en una limitación permanente.

5.4 Fuera de la fuerza de trabajo por obligaciones familiares: en este caso se considera en privación aquellos hogares con al menos una persona fuera de la fuerza de trabajo debido a obligaciones familiares y donde hayan más de dos personas dependientes por cada persona en la fuerza de trabajo. Finalmente, se logra identificar trece hogares con privación en dicho indicador. Las personas en esta condición son todas mujeres, con una edad promedio de 30 años, en su mayoría todas cuentan con secundaria completa o menos y el principal motivo por el que están fuera de trabajo se debe a obligaciones familiares. Las obligaciones familiares como el cuidado de la primera infancia, el cuidado de una persona adulta mayor o los quehaceres del hogar, entre otras obligaciones familiares, en ocasiones imposibilitan a que la persona miembro pueda tener un trabajo remunerado que le proporcione un ingreso y así mejorar las condiciones del hogar.

Finalmente, en cuanto a la condición de endeudamiento se halló que, del total de personas entrevistadas, 71 personas reportaron tener al menos una deuda con alguna entidad bancaria,

alguna organización social, entidades financieras no bancarias, tarjetas de crédito, almacén o tienda u otra entidad. Por otra parte, cinco personas indicaron no poseer ningún tipo de responsabilidad con dichas entidades y tres decidieron no responder a dichas preguntas. Asimismo, es importante aclarar que, pese a que se consultó por las deudas del núcleo familiar no todas las personas entrevistadas, conocían este detalle.

En la siguiente tabla se puede resaltar que un hogar alcanza el número máximo de deudas con un total de cinco, con un monto de ₡ 74 350 000.00 colones, y una cuota mensual de ₡600 000.00, sin embargo, es importante señalar que este monto comprende únicamente el pago de una de las cinco deudas, ya que la persona prefirió no indicar los otros montos. Este mismo hogar se compone por un total de 4 personas, de las cuales 3 perciben algún tipo de ingreso mensual.

De modo general se aprecia que 15 personas reportan un salario neto inferior a ₡199 760,73, y se caracterizan por poseer al menos una deuda y ser hogares conformados por dos o más personas, lo que podría representar una situación de riesgo, ya que deben enfrentar estos compromisos y otros gastos para satisfacer sus necesidades básicas, tales como; alquiler de vivienda, alimentación, servicios públicos, entre otros.

También es importante señalar que 14 personas indicaron que en algún momento algún miembro del núcleo familiar dejó de pagar alguna deuda, en donde uno de ellos está enfrentando un cobro judicial.

Cuadro: 1
Universidad Nacional-Sección de Seguridad: Caracterización general de hogares en
relación con el endeudamiento. Noviembre-Diciembre, 2020.

Total deudas	Total de hogares	Promedio del tamaño del hogar	Promedio de perceptores de ingresos en el hogar	Promedio de personas de 12 años o menos	Promedio de personas de 65 años o más	Promedio de la suma de la deuda	Promedio de la cuota mensual	Recibe salario neto superior al mínimo ^{1/}	
								Sí	No
0	5	3	1,4	1	0	--	--	5	
1	33	3	1,7	0	0,2	¢14 120 424,35	¢496 926,00	27	6
2	26	3	1,7	0	0,1	¢35 552 307,69	¢606 884,62	21	5
3	11	3	1,4	1	0	¢40 649 000,00	¢559 181,82	8	3
5	1	4	3	0	0	¢74 350 000,00	¢600 000,00	0	1

^{1/}El salario mínimo para dicho periodo era de ¢199 760.73 colones, según la tabla de salarios del Ministerio de Trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

1. Del informe anterior, se concluye que los 79 hogares se clasifican en una condición de no pobreza multidimensional, de manera que el porcentaje de incidencia de la pobreza multidimensional es del 0%.
2. Al estudiar de manera individual los indicadores, se encontraron privaciones en nueve de ellos, en donde el indicador con mayor número de hogares en privación es el de “fuera de la fuerza de trabajo por obligaciones familiares” asociado a la dimensión de trabajo. Es importante resaltar que la personas que se encuentran en esta situación son todas mujeres, con una edad promedio de 30 años y un nivel educativo de secundaria completa o menos.
3. Se detectan tres hogares con un total de tres privaciones, cinco hogares con dos privaciones y 23 con una privación, para un total de 31 hogares con al menos una privación.
4. De modo general, el porcentaje de intensidad de la pobreza multidimensional es un 3% lo que representa en promedio una privación por hogar.
5. De manera específica el máximo de privaciones encontradas fue de tres, en tres de los hogares.

6. En cuanto al nivel de endeudamiento cerca del 90% de los casos reportó al menos tener una deuda, en donde el máximo de deudas adquiridas fue de cinco, con un monto que supera los ¢70.000.000. Además, en 14 de esos hogares se ha dejado de pagar alguna deuda y en uno de estos un miembro está enfrentando un proceso de cobro judicial.
7. Se encontró que de las 79 personas trabajadoras 15 de ellas deben hacer frente a las necesidades básicas familiares y demás compromisos económicos con un salario neto, inferior a ¢199 760,73.
8. Resultado de la pandemia se encontró que en siete hogares algún miembro del núcleo familiar tuvo pérdida de empleo, en dos se dieron situaciones de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada laboral y en 11 hogares donde alguno de sus miembros posee una actividad comercial independiente se indicó presentar una baja en las ventas, afectando la economía del hogar, acceso a la seguridad social, entre otras.
9. En cuanto al proyecto de Ley de Empleo Público se denota una serie de riesgos asociados a la posibilidad del congelamiento salarial y modificaciones a los componentes salariales definidos en la convención colectiva, así como, posibles afectaciones indirectas en las organizaciones sociales laborales, lo cual repercute en el patrimonio personal de las personas funcionarias y sus familias.

10.2 Plan de Atención Integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional en vulnerabilidad social

A continuación, se presenta un Plan subdividido en seis etapas y con una duración para su implementación en tres años, el cual presenta la ruta a seguir para la realización de un estudio con enfoque multidimensional que determine las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan los colaboradores y sus familias en la Universidad Nacional, con la finalidad de construir soluciones que permitan mejorar su calidad de vida. Para esto es necesario que el proyecto sea liderado por el patrono representado por la Rectoría y en cooperación con las organizaciones sociales laborales de la Universidad Nacional, el Fondo de Beneficio Social, (en adelante FOBESO) y La Asociación Solidarista de Trabajadores, (en adelante ASOUNA) y con el apoyo y la experiencia externa de la asociación Horizonte Positivo.

Es importante conocer las realidades sociales a la que se enfrentan cada uno de los colaboradores, así como saber si las condiciones en las que vive alguno de ellos inciden en su productividad y vida profesional, analizando las carencias en las dimensiones de salud, vivienda, educación, protección social y trabajo.

La participación de la empresa Horizonte Positivo es determinante, considerando que dicha organización tiene la autorización exclusiva de la Universidad de Oxford para aplicar el Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial que permite generar perfiles de la situación socioeconómica de los colaboradores y sus hogares. Entendiendo por “Hogar” la persona sola (hogar unipersonal) o grupo de personas, con o sin vínculos familiares, que son residentes habituales de la vivienda, que comparten y participan entre sí de la formación y/o utilización de un mismo presupuesto, que llevan una vida en común, que elaboran y consumen en común sus alimentos.

Etapa 1: Formalización de la alianza y aspectos metodológicos

Organizaciones participantes: Rectoría de la Universidad Nacional, ASOUNA, FOBESO, y Horizonte Positivo.

En la etapa de consultoría el equipo a cargo de la propuesta realizó un primer acercamiento con las instancias participantes para dar a conocer los aspectos más relevantes de este tipo de proyectos, a través de audiencias virtuales, tanto con la Rectoría, la Rectoría Adjunta, las diferentes Presidencias, como con las Juntas Directivas de FOBESO y ASOUNA y la Dirección Ejecutiva de Horizonte Positivo.

A pesar de esto se recomienda como parte del proceso de aceptación de las partes, realizar dos revisiones y presentaciones ante las Juntas Directivas y la Rectoría con la participación de la Dirección Ejecutiva de Horizonte Positivo, una vez que los anexos de este proyecto hayan sido evaluados por el Equipo Operativo, con la representación de las organizaciones involucradas.

Una primera presentación para dar a conocer los detalles del Plan y anexos, tanto en el formato institucional de la Universidad Nacional como en el formato de la Asociación de

Horizonte Positivo. Estos documentos consisten en un convenio específico de cooperación entre las instancias participantes UNA, FOBESO, ASOUNA y Horizonte Positivo, un convenio cooperación IPM Empresarial y un contrato de tratamiento de datos del programa IPMe empresarial, el cual procura, de acuerdo con las exigencias de la Ley N. ° 8968, de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.

Es fundamental que dichos documentos sean remitidos a las diferentes organizaciones para su respectiva revisión tanto de aspectos de contenido como de aspectos jurídicos, por parte de las instancias técnicas, para realizar los ajustes necesarios, de modo que en una segunda sesión se proceda con la aprobación respectiva y firma por parte de los representantes legales de cada organización.

Conformación del equipo Operativo

Para un adecuado seguimiento y ejecución del proyecto es preciso designar a las personas que conformarán, junto con el personal designado por Horizonte Positivo, lo que se denominará, el “Equipo Operativo” que implementará las Actividades, según corresponda, en seguimiento de las orientaciones y lineamientos que para su efecto dicte Horizonte Positivo. Es recomendable que esta designación sea de al menos dos personas para la representación patronal, y dos personas por cada organización social, así como las personas que la organización Horizonte Positivo considere necesarias para las diferentes etapas. Una vez conformado el Equipo, se deberá designar de sus miembros un líder del proyecto.

Esta conformación deberá hacerse antes de la Etapa de Preparación y Comunicación, una vez hecho esto, las organizaciones notificarán a Horizonte Positivo una lista con la información de contacto de las personas designadas.

Se procederá a elaborar un plan de trabajo una vez suscritos los convenios, que hará referencia al plan específico a seguir, el cual incluirá las metas específicas y medibles y sus fechas de ejecución, así como cualquier otro detalle necesario para llevar a cabo el Programa de forma específica a las necesidades de las organizaciones suscritas en los convenios; y el cual deberá ser

preparado por el equipo operativo siempre bajo la orientación de Horizonte Positivo, y el cual debe elaborarse, una vez designado dicho equipo operativo.

Sesión introductoria

Durante la primera semana, la cual dará inicio en el momento en que ambas Partes lo decidan, se agendará una sesión de asistencia obligatoria para el líder del proyecto y su equipo ejecutor que a su efecto serán determinados por la Rectoría. En dicha sesión se hará referencia a la metodología de trabajo a seguir, aspectos administrativos, fechas de ejecución, próximos pasos a seguir, así como cualquier otro detalle necesario para llevar a cabo el Programa de forma específica a las necesidades de la Universidad Nacional.

Es importante que el equipo operativo asista a las sesiones y eventos de la Comunidad IPMe organizadas por Horizonte Positivo para cada etapa del programa, según el cronograma establecido.

Se debe mantener comunicación abierta y constante entre las organizaciones participantes y Horizonte Positivo y cooperar en todo momento con lo que le sea requerido para cumplir con la finalidad del proyecto, así como cumplir de forma efectiva y oportuna con los plazos acordados y en caso de requerir algún cambio, deberá notificarse por escrito a las partes con al menos quince (15) días naturales de antelación.

Los compromisos de parte de Horizonte Positivo, así consignados en los convenios anexos consiste en:

1. Designar al personal que formará parte del Equipo Operativo.
2. Brindar la asesoría razonable y necesaria para la Preparación del Plan de Trabajo, según su criterio.
3. Coordinar con el equipo operativo las sesiones para las capacitaciones necesarias y proveer el material necesario para llevar a cabo las capacitaciones; capacitar al Equipo Operativo que llevará a cabo el Proceso de Implementación del Programa IPM Empresarial.

4. Brindar la información y el acompañamiento necesario para que las personas interesadas en llevar a cabo la encuesta puedan tener acceso a la misma; así como el apoyo razonable para que la Implementación se lleve a cabo.
5. Mantener estricta confidencialidad de conformidad con lo que se establece en la legislación aplicable y cualquier otro acuerdo que para el efecto hayan suscrito la Partes.
6. Mantener comunicación abierta y constante con las organizaciones y cooperar en todo momento.
7. Facilitar la información que requiera el equipo operativo para diseñar su Plan Estratégico de Atención para la reducción de la pobreza multidimensional.
8. Brindar el enlace necesario con organizaciones aliadas para la búsqueda de soluciones que puedan beneficiar al proyecto.
9. Proveer el apoyo técnico necesario durante la aplicación de la encuesta y la revisión de los resultados.
10. Brindar asesoría y acompañamiento durante la ejecución de las estrategias de solución diseñadas por la Empresa.

Etapa 2: Preparación y comunicación

En esta etapa se propone diseñar una estrategia de comunicación que preparará a la UNA, para comunicar a los trabajadores y/o colaboradores sobre la aplicación de la encuesta y del proceso que está por iniciar. La campaña de comunicación interna deberá ser enviada previamente a Horizonte Positivo para su revisión.

Para esta estrategia se podrán considerar aspectos como:

- Definir un slogan e imagen gráfica del proyecto
- Diseñar afiches y banners informativos en formato físico y digital.
- Circulares informativas mediante correo electrónico institucional
- Comunicados de refuerzo por parte de FOBESO y ASOUNA dirigido a sus asociados.
- Infografías publicables mediante el uso de redes sociales de la UNA, FOBESO y ASOUNA.

- Sesiones virtuales informativas a través del canal de la plataforma YouTube, UNA comunica.
- Vídeo marketing con una duración máxima de 2 minutos.
- Habilitar un correo institucional y un espacio en las páginas web para consultas, preguntas frecuentes y acceso a la información de manera transparente.
- Mensajes Clave: son enunciados que tienen la intención de comunicar específicamente (una idea, un concepto, un hecho, una indicación, etc.). Horizonte Positivo se encargará, a su total discreción, de facilitar razonablemente a la Empresa los mensajes clave del IPM Empresarial, los cuales deben ser usados para el diseño de la estrategia de comunicación. La Empresa debe compartir y consultar a Horizonte Positivo antes de hacer publicaciones referidas al IPM Empresarial, todo lo cual quedará sujeto a la aprobación previa de Horizonte Positivo.

En acatamiento a Ley n.º 8968, de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales y su reglamento, que los colaboradores firmen un Consentimiento Informado en línea y/o físico desde la encuesta, de manera que quede manifiesto el interés de participar en el Programa.

Se debe procurar que las personas colaboradoras tengan disponibilidad de tiempo y espacio físico, así como la información, herramientas y equipos necesarios para que completen la encuesta y participen en todas las Actividades aplicables. Una vez hayan firmado el Consentimiento Informado antes dicho previo a participar.

Capacitaciones (Asesoría de Horizonte positivo)

Se agendará al menos dos sesiones durante la segunda y tercera semana, dirigidas al líder del proyecto y el equipo operativo encargado del proyecto. En dichas sesiones se revisarán aspectos técnicos, la encuesta, la plataforma de reportes, la gestión de riesgo, entre otros temas relevantes.

Además de esto se agendará una sesión con una empresa mentora, con experiencia en la aplicación de este tipo de proyectos.

Cronograma de aspectos logísticos preparatorios a la aplicación de la encuesta

Semana 1:

Sesiones introductorias, metodología de trabajo

Semanas 2 y 3:

Capacitaciones por parte de Horizonte Positivo y empresa mentora

Semanas 4 y 5:

Sesión entre las Partes para revisión del plan de trabajo y otros detalles de logística y comunicación.

Semana 6:

Entrega de insumos para personalización de encuesta y estrategia de comunicación por parte de la Empresa a Horizonte Positivo.

Semana 7:

Sesión con las organizaciones y una empresa mentora (optativo y previo requerimiento y coordinación con Horizonte Positivo).

Semana 8:

Entrega de links personalizados de encuesta y de reportes por parte de Horizonte Positivo
Entrega y revisión de la campaña de comunicación.

Semana 9:

Sesión de las Partes de avance previo a aplicación de la encuesta.

Envío de e-mail con visto bueno de links del Centro de Gestión Informática a la Empresa a Horizonte Positivo.

Etapa 3: Aplicación de encuesta en línea IPM Empresarial:

De manera conjunta con el equipo operativo se definirá el periodo para la aplicación de la encuesta en línea el cual se recomienda que sea de al menos seis meses. Se deberá entregar a Horizonte Positivo, los insumos e información requerida para la personalización de la plataforma tecnológica al menos en los siguientes diez (10) días hábiles desde la fecha de inicio de aplicación de la encuesta en la Empresa.

Se debe determinar el apoyo logístico para que la totalidad de las personas tengan acceso a la plataforma, sea por dispositivos electrónicos (de preferencia) equipos de cómputo o acceso por móvil, hasta aplicación física si fuese necesario. Además, se considerará la habilitación de Quioscos en las diferentes sedes regionales de la Universidad Nacional, con el apoyo de personal capacitado para dicha asesoría y aplicación. Debe considerarse una comunicación continua durante todo el proceso de la aplicación de la encuesta, con base en la estrategia de comunicación.

Horizonte Positivo brindará toda la asesoría y acompañamiento al equipo operativo. Sin embargo, si la aplicación de la encuesta requiere de entrevistas directas a los colaboradores, la realización de estas será responsabilidad de las organizaciones UNA, FOBESO y ASOUNA, así como los costos asociados, los cuales no se incluyen como parte del pago costos que se hace a Horizonte Positivo por la aplicación del Programa IPMe.

Etapa 4: Análisis de resultados y diagnóstico

Para el análisis de la información se utilizará Plataforma en línea, donde se puede revisar y analizar todos los datos recabados en las encuestas, visualizar gráficos, hacer cruces de información y descargar reportes personalizados. Dicha aplicación se divide en varias secciones, de las cuales están las de carácter administrativo, como el registro de colaboradores y administradores, otra sección de reportes de datos demográficos, descriptivos de manera gráfica e intuitiva, resultados de los indicadores del IPM, rangos por ingreso, dimensiones analizadas, incidencia y severidad de la pobreza multidimensional y cruce de más de 30 variables, con posibilidad de descarga desde la plataforma de reportes, para la toma de decisiones basado en evidencia empírica, para la designación de recursos y aplicación de soluciones. ("Reportes y estadísticas del IPM Empresarial - IPM Empresarial", 2021)

Diagnóstico:

En esta fase se realiza el estudio de la información que la Implementación arroje con el fin de obtener un diagnóstico de la situación de las personas trabajadoras que participen. Estos resultados se podrán visualizar en la Plataforma de Reportes habilitada por Horizonte Positivo

únicamente para las personas autorizadas, de forma escrita vía correo electrónico. Se realizará una sesión con el equipo operativo para presentar los resultados a la UNA, FOBESO y ASOUNA, dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la finalización de la aplicación de la encuesta.

Etapa 5: Diseño de estrategias

Una vez analizados los resultados con el cruce de variables necesarias, se debe elaborar la estrategia de atención, la cual consiste en el planeamiento y diseño de recomendaciones según las particularidades que arroje el IPM Empresarial realizado a la UNA, y las cuales están orientadas a atacar los problemas descritos en el diagnóstico para la reducción de la pobreza multidimensional. Dicho planeamiento se realizará a través de:

- Un Taller de ideación de alta gerencia con Horizonte Positivo (fecha a por definir).
- Sesiones de seguimiento con equipo ejecutor para operativización de soluciones (será realizado posterior al taller de ideación con alta gerencia). Las Partes definirán la cantidad de sesiones necesarias para llevar a cabo la orientación en:
 1. Revisión de directorio de soluciones de Horizonte Positivo
 2. Priorización de casos
 3. Perfilamiento de casos
 4. Creación de planes familiares

Para esta fase, Horizonte Positivo brindará toda la asesoría y acompañamiento para el perfilamiento del caso a caso de los colaboradores de ésta. Sin embargo, la realización de las entrevistas de los colaboradores será responsabilidad del equipo operativo, así como los costos asociados, los cuales no se incluyen como parte del pago de costos consignados en los convenios.

Con esta estrategia se pretende obtener los siguientes logros:

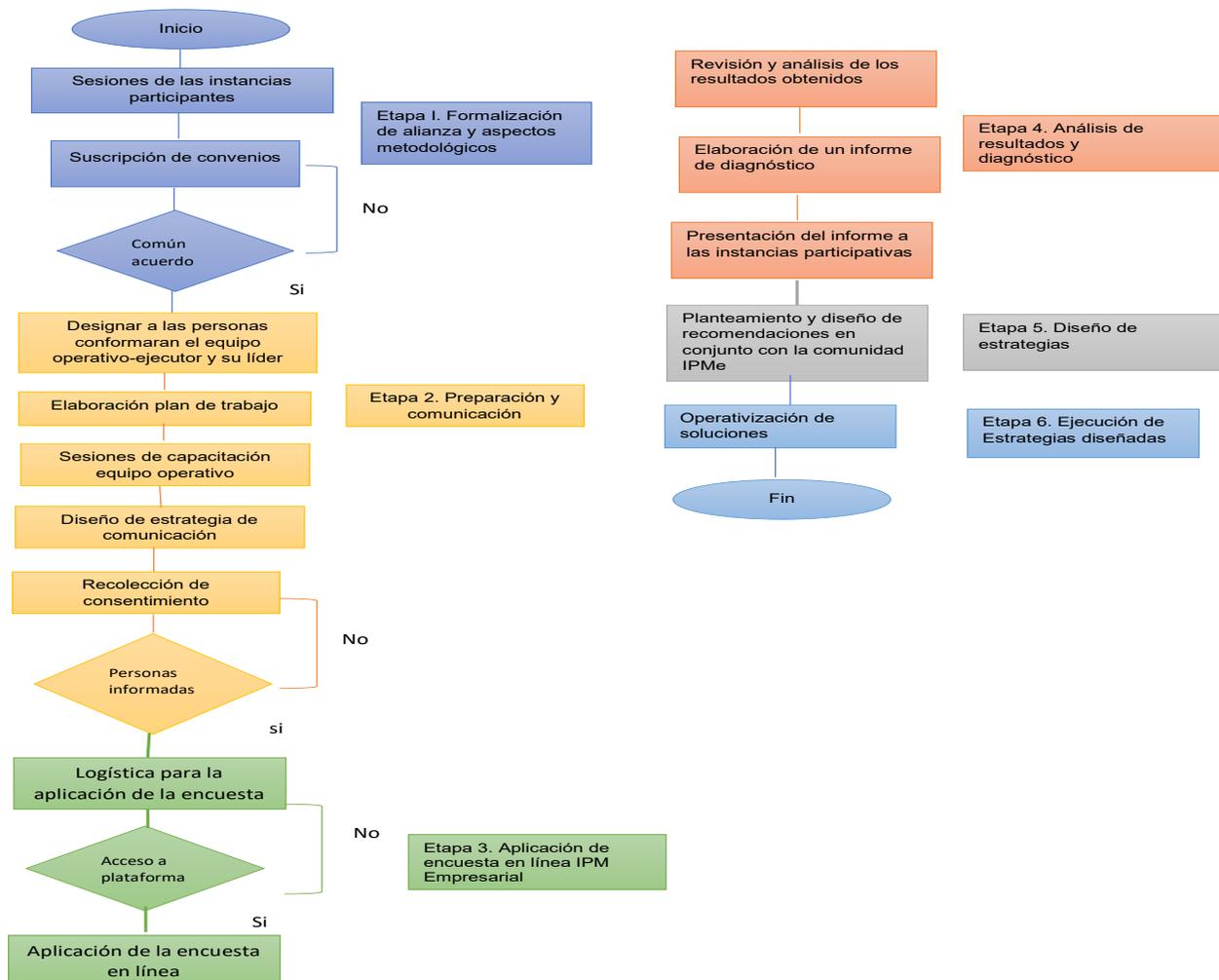
- Reducción de pobreza multidimensional
- Intercambio de buenas prácticas entre empresas
- Soluciones desde lo interno de la UNA

- Alianzas estratégicas con la Comunidad IPMe

Etapa 6: Ejecución de Estrategias diseñadas

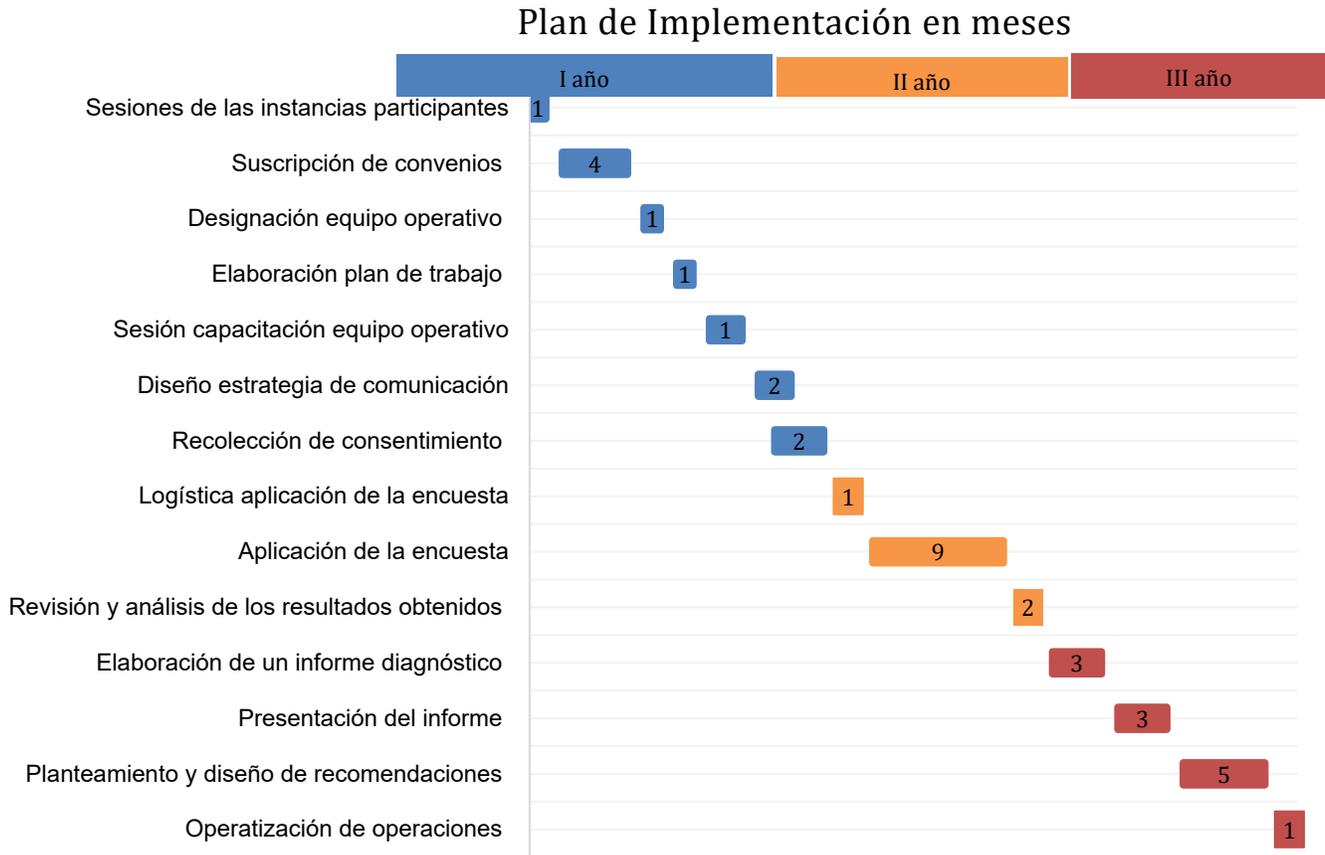
Al igual que en las fases anteriores se deben definir plazos para la ejecución de la estrategia de atención, siendo este el momento en donde se ejecutan las soluciones a la problemática descubierta y a los resultados obtenidos. Es importante que esta etapa debe iniciar a más tardar en un plazo de seis meses posteriores a la fecha de aprobación del plan estratégico de atención. Para ejemplificar las posibles soluciones se describe a continuación un portafolio de soluciones posibles.

Figura: 5 Etapas Plan de implementación



Fuente: Elaboración propia.

Figura: 6. Plan de implementación en meses



Fuente: Elaboración propia.

10.3 Portafolio de soluciones

Como se ha indicado en las fases anteriores el resultado de las dimensiones analizadas, determinan aspectos como la incidencia y severidad de la pobreza multidimensional, con lo cual se pueden tomar decisiones, para la designación de recursos de manera planificada y enfocada en casos particulares y prioritarios.

Considerando que las organizaciones FOBESO y ASOUNA, dentro de su operativa normal y sustentado en su naturaleza jurídica, son organizaciones de economía social-solidaria, por lo cual destinan una parte de sus recursos a la consecución del bienestar socioeconómico tanto de los trabajadores de la Universidad Nacional afiliados a ellas como de sus familias para la atención de sus necesidades y su desarrollo integral. De modo que los resultados de este proyecto permitirán que las estrategias dirigidas a la atención de estas necesidades sean aplicadas con niveles de enfoque y priorización según sea la vulnerabilidad de las personas de conformidad con las áreas críticas detectadas con la aplicación del IPM. Con lo cual la gestión de apoyo social puede pasar de acciones reactivas a acciones proactivas, anticipándose a la solicitud de atención por parte de las personas trabajadoras, al conocer de previo dichas situaciones. Las soluciones de atención se proponen según sean los indicadores de la dimensión que se activen.

Dimensión Educación

Esta dimensión considera aquellos casos en donde el funcionario o un miembro de su familia por múltiples razones no tiene asistencia a la educación regular o posee un rezago educativo.

Esta situación no excluye a los mismos funcionarios universitarios, ya que en los diversos estratos existen personas que no logran mejorar su desarrollo integral por un rezago educativo, para lo cual es importante detectar la situación actual, para realizar una intervención consentida que permita alentar la continuidad de los estudios con el propósito de mejorar sus condiciones laborales, económicas, de realización personal y profesional. De igual modo se deben considerar la situación de los miembros del núcleo familiar.

Aparicio. C, 2014, indica al respecto que la progresiva expansión de la informalidad y de la precariedad laboral se condice con la pobreza, la vulnerabilidad y la fragmentación de las oportunidades sociales, lo que obliga a repensar la orientación y el apoyo de las transiciones educativas, de modo que la educación índice en mejores oportunidades laborales, de ahí la importancia de promover este factor en el núcleo familiar, ya que a mejores condiciones laborales, mayor es el desarrollo personal y económico, lo que conduce a mejores condiciones sociales.

En este punto es fundamental la cooperación de FOBESO y ASOUNA, ya que sus fines permiten invertir recursos en el bienestar de las familias de los trabajadores a través de programas de educación o alianzas estratégicas con otras instituciones públicas como el Ministerio de Educación Pública (MEP) o en Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Para el caso de funcionarios que requieren continuidad o iniciar estudios superiores, es preciso, incentivar la necesidad de continuar la formación profesional, utilizando los mecanismos existentes en la UNA, como becas y permisos de estudio.

Dimensión Salud

En el tema de accesibilidad a los servicios de atención médica, o mejoras en los accesos de servicios básicos en adecuadas condiciones, se puede valorar de manera excepcional la cobertura y acceso en condiciones más favorables para funcionarios y familiares, mediante los servicios médicos que ofrecen FOBESO y ASOUNA, para extender estas facilidades incluso de manera subvencionada a personas que son trabajadoras de la Universidad Nacional y que no son asociados a dichas organizaciones, considerando las diversas especialidades médicas que ambas ofrecen. Si bien es cierto en la buena teoría los funcionarios tienen acceso a la salud pública y aseguramiento de familiares, menores de edad o hasta los 25 años en etapa de estudio, existen necesidades de atención más oportuna. O familiares que son mayores de edad desempleados o con empleo informal que no tienen acceso a los servicios de salud.

Además de esto es importante canalizar los servicios que ofrecen los diversos proyectos en materia de salud que ofrece la UNA, considerando lo indicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en donde, “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental

y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100). De modo que se canalicen las múltiples oportunidades que brindan las tres instituciones de forma canalizada hacia las personas con mayor vulnerabilidad social, como centro de especialidades médicas, en centro odontológico sonrisas, proyectos como Calidad de Vida para Personas Adultas Mayores en Centros Diurnos (CAVIPAM).

Dimensión vivienda y uso de internet

Según Camargo, A. (2011) la pobreza es un fenómeno multidimensional y dinámico, y cualquier esfuerzo para disminuirla en un contexto específico debe tener claro a qué dimensiones le está apuntando y no restringirse a la visión de la pobreza como insuficiencia de ingresos. De modo que aspectos como la vivienda es fundamental para determinar aspectos de vulnerabilidad social familiar.

Lo anterior implica observar elementos de estado y la condición de la vivienda del núcleo familiar, si es propia, si es arrendada, cual es el estado del techo, piso, paredes, posible hacinamiento y si en esta existe acceso a algo que es fundamental en esta época como el internet, ya que la exclusión digital suele darse en mayor medida en condiciones de pobreza.

Ante estas situaciones se deben observar los disparadores de indicadores que arroje el diagnóstico de la aplicación del estudio multidimensional, para determinar las deficiencias concretas encontradas y plantear las estrategias de solución.

Se debe valorar si se requiere brindar apoyo en aspectos de mantenimiento y reparación de techos, pisos y paredes. Dichas ayudas pueden ser atendidas de varias formas a través de las organizaciones de economía social, FOBESO y ASOUNA, utilizando los mecanismos disponibles y creando condiciones especiales para la atención de casos excepcionales en el marco del convenio propuesto, algunos ejemplos de soluciones para esta dimensión pueden ser:

1. Financiamiento para remodelación o mantenimiento bajo las líneas de crédito existente.
2. Financiamiento mediante la creación de líneas de crédito especiales con bajas tasas de interés, considerando el fin del proyecto, lo cual es mejorar las condiciones de vulnerabilidad.
3. Flexibilidad de requisitos para acceso a financiamiento.
4. Ayudas solidarias para atender asuntos de atención prioritaria relacionadas con reparaciones del hogar, en caso de que no exista posibilidad de ser sujeto de crédito.
5. Crear un fondo tripartito para atención de vivienda social, el cual consiste en crear un fondo compuesto de tres fuentes: Un aporte del presupuesto de las organizaciones de economía social, un aporte voluntario de los asociados como contribución e identificación al proyecto, el cual puede generarse de un % de los excedentes generados de la administración de fondos de cesantía, aportes voluntarios o un % de los ahorros provenientes de los aportes institucionales, con lo cual se podrá atender el costo de alquiler o costos de remodelaciones y mejoras en la infraestructura.
6. Apoyo logístico y coordinación con instituciones estatales para acceso a bonos de vivienda.
7. Que las organizaciones sociales de la UNA suman en casos específicos el costo del acceso a internet con ancho de banda necesario, sobre todo considerando las necesidades educativas de los miembros de familia que etapas iniciales de formación.
8. Coordinar convenios especiales con los proveedores de internet, según sea la zona, para disminuir el costo del servicio.

Dimensión Trabajo

Esta dimensión considera el desempleo de larga duración y personas desalentadas, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) para el trimestre de junio a agosto 2020 la tasa de desempleo fue del 23,2%. Además de esto se consideran las familias cuya dependencia económica provenga del empleo informal, así como el incumplimiento de salario

mínimo y otros derechos laborales, lo cual puede manifestarse en miembros de las familias que laboren en el sector privado.

Dentro de las soluciones se pueden considerar:

1. Potenciar convenios con el INA, para brindar formación técnica que permita crear mejores oportunidades de empleo.
2. Canalizar estos casos mediante la reactivación de proyectos como UNA incuba, o proyectos aplicados en casos de empresa como el proyecto Emprendamos, de la Comunidad IPM empresarial en coordinación con la Universidad Técnica Nacional, dirigido al desarrollo de competencias de los miembros de la familia que puedan emprender actividades que generen recursos adicionales a la familia.

Dimensión Protección social

En este apartado se consideran aspectos de Primera infancia sin cuidado de (0 a 4 años): que no asista al CEN CINAI, Red de Cuido, materno, interactivo, guardería; y donde no hay alguna persona mayor de edad fuera de la fuerza de trabajo que no asista a la educación formal. Además de esto se contemplan personas adultas mayores sin pensión, (contributiva nacional, extranjera, del RNC o alimenticia), personas con discapacidad sin transferencias monetaria, ya sea del Estado o pensión alimenticia.

Para atender estas limitantes se plantea:

1. Creación de apoyos económicos para costear redes de cuidado en caso de que en un núcleo familiar se cuente con personas en edad dentro de la fuerza de trabajo, pero no pueden ejercer actividades laborales debido a la responsabilidad del cuidado infantil.
2. Coordinación con Secretaría Técnica de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI), para desarrollar convenios con centros de cuidado adecuados según la ubicación de casos como parte del desarrollo de las estrategias.

3. Establecer alianzas con la Red de Atención Progresiva para el Cuido Integral de las Personas Adultas Mayores, a cargo del Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayo (CONAPAM).

4. Coordinar asesorías y capacitación ante el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, (CONAPDIS) para desarrollar conocimientos, estrategias y recomendaciones sobre la incorporación de la perspectiva de los derechos de las personas con discapacidad en políticas públicas, programas y servicios.

Endeudamiento

Según Mejía Córdova (2017), el endeudamiento o estrés financiero se convierte en un problema, que suele ser un mal silencioso y poco abordado por las organizaciones, al considerarse un aspecto que escapa del ámbito laboral, ubicándolo en el espacio privado, lo cual repercute en la productividad de las organizaciones.

Sobre este aspecto en febrero 2021, la Oficina del Consumidor Financiero (OCF) presentó los resultados de la encuesta sobre nivel de endeudamiento en la población costarricense con edades entre los 18 y los 65 años. Dentro de los principales hallazgos se encuentra que el 20% de los encuestados dedican 62,5% o más de sus ingresos para el pago de deuda. Y que, en promedio, las personas tienen entre dos y tres deudas, principalmente créditos personales o de consumo, préstamos con familiares o amigos y deudas con empresas de electrodomésticos y otros comercios. Además de esto se destaca que el endeudarse trae consigo la sensación de agobio de las personas ya que, de los consultados, el 29% considera que durante el 2020 se sintió agobiado por las deudas.

Debido a lo anterior este factor requiere acciones como:

1. Soluciones de refundición de deudas y saneamiento financiero, en este aspecto es posible que se presenten casos en donde a pesar de que las organizaciones sociales cuentan con líneas especiales de rescate financiero a tasas favorables, el tema de la posibilidad de ofrecer garantías reales se convierte en una limitación, por lo cual

es importante definir una política excepcional que implique algún grado de tolerancia el riesgo para ampliar el margen de aplicación de las soluciones.

2. En los casos en donde no exista la posibilidad de readecuación financiera debido al alto endeudamiento y carencia de garantías, debe considerarse ayudas asistenciales, que permitan sostener al menos condiciones mínimas de calidad de vida, así como subsidios para el trabajador y su familia.

3. Las acciones anteriores deben ir acompañadas de programas de capacitación de asesoría financiera, en coordinación con los programas existentes en la UNA, FOBESO y ASOUNA, considerando alianzas con otras instituciones con experiencia en el tema. Debido a que es necesario no solo ofrecer apoyos que permitan cubrir necesidades básicas, sino también crear mecanismos para mejorar las condiciones de su núcleo familiar.

4. Crear un programa de “Padrinos financieros” el cual consiste en recabar las experiencias y mejores prácticas de personas que cuenten con finanzas sanas, solvencia económica y bajo endeudamiento con la finalidad de asignar mentorías que permitan dar seguimiento al proceso de saneamiento de las finanzas para las personas que puedan entrar al programa.

10.4 Convenio Específico de Cooperación entre la Universidad Nacional y el Fondo de Beneficio Social UNA-SITUN, la Asociación Solidarista de Funcionarios de la Universidad Nacional (ASOUNA) y La Asociación Horizonte Positivo

(Formato Universidad Nacional, sujeto a revisión por parte de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa)

Nosotros, **FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ ALVARADO**, mayor, casado, vecino de Alajuela, El Brasil, Residencial Los Adobes, casa veintidós G., con cédula de identidad número Dos-cero cuatrocientos cincuenta y uno- cero cuatrocientos ochenta y siete, actuando en calidad de **RECTOR** de la UNIVERSIDAD NACIONAL, denominada en lo sucesivo como “UNA”, cédula de personería jurídica número cuatro-cero cero cero-cero cuarenta y dos mil ciento cincuenta-catorce, juramentado por el Consejo Universitario el siete de julio de dos mil veinte, según consta en oficio UNA-SCU-OFIC-ciento noventa y cinco-dos mil veinte de fecha siete de julio dos mil veinte, quien ejerce la representación judicial y extrajudicial de la UNA, según las funciones dispuestas en los artículos 14 de la Ley N° 5182, Ley de Creación de la UNA y 43 del Estatuto Orgánico de la UNA, y **JORGE ENRIQUE LÓPEZ MORA**, mayor de edad, divorciado, master en administración de empresas, portador de cédula de identidad número uno-cero setecientos treinta y tres-cero quinientos sesenta y nueve y vecino de la ciudad de Rohrmoser, San José, Residencial Roma, en mi condición de DIRECTOR EJECUTIVO, con facultades de APODERADO GENERALÍSIMO SIN LÍMITE DE SUMA del FONDO DE BENEFICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, en adelante “**FOBESO**” y **LUIS FERNANDO SALAS MADRIGAL**, cédula Cuatro- cero ciento veintidós-cero setecientos setenta, mayor, casado, vecino de Cartago, con poder generalísimo de la ASOCIACIÓN SOLIDARISTA DE FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, con cédula jurídica 3-002-468426, en adelante y para los efectos de este convenio conocida como “**ASOUNA**” y **JOSÉ MARÍA ROSSI UMAÑA**, mayor de edad, empresario, casado, vecino de San José, portador de la cédula de identidad número 1-0552-0440, en su condición de Presidente con facultades de apoderado generalísimo de la **ASOCIACIÓN HORIZONTE POSITIVO**, asociación debidamente constituida y existente de conformidad con las leyes de la República de Costa Rica, con cédula de persona jurídica número 3-002-674691, en adelante referida como “Horizonte Positivo”, en adelante acordamos suscribir el presente convenio.

CONSIDERANDO QUE:

1. La UNA es una institución estatal de educación superior, creada mediante la Ley N° 5182 del 15 de febrero de 1973, que goza de autonomía plena en materia de gobierno, administración y organización y procura buscar y proponer soluciones a los problemas sociales fundamentales a través de la investigación, la extensión y la formación de profesionales conscientes de las necesidades de la población.
2. La UNA se ha propuesto elevar el nivel de vinculación con las diversas instituciones nacionales e internacionales, a fin de dinamizar y mejorar el quehacer institucional.

3. Son fines de la **UNA** promover y generar propuestas de transformación social, docentes e investigativas que contribuyan al desarrollo integral para el logro de una sociedad más prospera, justa y libre, así como contribuir al perfeccionamiento de la democracia para que sea plenamente participativa.
4. La **UNA** se interrelaciona con la sociedad de forma crítica y creadora proyectando su quehacer por medio de las áreas de la docencia, la investigación, la extensión, la producción y la transferencia tecnológica, acorde con las necesidades de nuestra sociedad.
5. Que es necesario el establecimiento de alianzas estratégicas que permitan alcanzar los objetivos comunes a base de compartir los esfuerzos y recursos.
6. **FOBESO**, mediante ley N° 7673, reformada por ley N° 9138 se constituye como una organización social sin fines de lucro subjetivo, orientada a la consecución del bienestar socioeconómico de los trabajadores afiliados de la **UNA** y de sus familias. De acuerdo con los artículos 3 y 4 pueden adquirir derechos y contraer obligaciones para el cumplimiento de sus fines, actividades y proyectos.
7. En el artículo 152 de la IV Convención Colectiva de Trabajo se establece que “ la Universidad podrá, conjuntamente **SITUN** y el Fondo de Beneficio Social, desarrollar proyectos de interés social, académico e institucional”
8. **FOBESO**, tiene como misión la gestión responsable de las necesidades integrales de la población trabajadora de la **UNA**, en un marco de solidaridad y bienestar social.
9. La **ASOUNA** cuenta con un convenio específico de cooperación entre la Universidad Nacional y la Asociación Solidarista de Funcionarios de la Universidad Nacional.
10. Que, el artículo 1 de la ley N°6970, establece que, las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica.
11. Que el artículo 2 de la misma ley indica que los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados.
12. Que además en su artículo 4 señala que las asociaciones solidaristas, podrán adquirir toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida.
13. Que el estatuto de la **ASOUNA** contempla dentro de sus fines; Fomentar la armonía, los vínculos de unión y la cooperación solidaria de los funcionarios entre sí y de estos con la

Universidad Nacional. Contribuir en el mejoramiento de la calidad integral de vida de sus asociados. Formular, realizar y difundir todo tipo de programas de interés para sus asociados, que contribuyan a fomentar la solidaridad entre éstos y sus familias. Defender los intereses socio económicos del asociado, a fin de procurar un nivel de vida digno y decoroso, y que sea partícipe de los servicios y beneficios que brinda la asociación.

14. Horizonte Positivo es una asociación privada, sin fines de lucro, dedicada a cerrar la brecha entre el potencial y la realidad socioeconómica de Costa Rica, mediante la ejecución de acciones concretas que contribuyan a restablecer la confianza entre los diferentes sectores de la sociedad; destrabar los procesos de decisión del conjunto de la sociedad, mejorar la gestión del Estado y sus instituciones, enfrentar las causas del rezago del país; cambiar la actitud de los ciudadanos, impulsándolos a convertirse en actores positivos, honestos y patriotas ante el proceso de desarrollo del país; así como ayudar a crear, a mediano y largo plazo, las condiciones políticas, institucionales y productivas en que esta visión de nación se haga posible.
15. En el marco de sus actividades, Horizonte Positivo ha suscrito convenios de cooperación con ciertas entidades públicas y privadas que también trabajan para disminuir la pobreza y la desigualdad en Costa Rica.
16. Que parte de las acciones que Horizonte Positivo realiza para lograr cerrar dicha brecha es la aplicación del “Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial” o “IPM Empresarial” en las empresas que deseen participar

POR TANTO

Las Partes han decidido iniciar negociaciones conjuntas de buena fe para conformar una alianza de cooperación sin fines de lucro en virtud del contexto anteriormente indicado, razón por la cual han convenido en suscribir el presente Convenio de Cooperación (en adelante el “Convenio”, que se regirá de conformidad con la buena fe, legislación costarricense aplicable y con las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA: OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL

Implementar un Plan de atención integral para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social, de la Universidad Nacional y sus familias, considerando la aplicación del Índice de Pobreza Multidimensional y el Programa IPM Empresarial, con el objetivo de apoyar y fortalecer este modelo, orientado a reducir la pobreza multidimensional del país, a través de la promoción del desarrollo humano de las personas en Costa Rica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Definir un “Equipo Operativo” con representantes de la UNA, FOBESO, ASOUNA y Horizonte positivo, así como un líder de proyecto para definir la metodología de trabajo a seguir, aspectos administrativos y fechas de ejecución.

2. Implementar el IPM Empresarial por medio de una encuesta en línea que los trabajadores y colaboradores de la Universidad Nacional deben completar de forma voluntaria y consentida, y la cual es facilitada por Horizonte Positivo.

3. Diseñar un portafolio de soluciones, basado en los resultados del diagnóstico, para el planeamiento y diseño de recomendaciones según las particularidades que arroje el IPM Empresarial realizado a la UNA y las cuales están orientadas a atacar los problemas descritos para la reducción de la pobreza multidimensional.

CLÁUSULA SEGUNDA: DE LAS OBLIGACIONES DE LA UNA, FOBESO Y ASOUNA.

En la ejecución del presente Convenio Específico la UNA, por medio del Equipo Operativo las partes, se comprometen a:

1. Designar a las personas que conformarán, junto con el personal designado por Horizonte Positivo, el “Equipo Operativo” que implementará las Actividades, según corresponda, en seguimiento de las orientaciones y lineamientos necesarios. Esta designación deberá hacerse antes de la Etapa de Preparación y Comunicación, y una vez hecho esto, las organizaciones notificarán a Horizonte Positivo una lista con la información de contacto de las personas designadas, las cuales deberán aceptar dicha designación y obligarse igualmente en representación de las organizaciones.
2. Proporcionar a los colaboradores y asociados que hayan manifestado su interés de participar en el Programa y que hayan firmado el Consentimiento Informado en línea y/o físico desde la encuesta, la disponibilidad de tiempo y espacio físico, así como de la información, herramientas y equipos necesarios para que completen la encuesta y participen en todas las Actividades aplicables. Así mismo, la UNA se compromete a que todos sus colaboradores hayan firmado el Consentimiento Informado antes dicho previo a participar.
3. Asistir a las sesiones y eventos de la Comunidad IPMe organizadas por Horizonte Positivo para cada etapa del programa, según el cronograma establecido.
4. Entregar a Horizonte Positivo, los insumos e información requerida para la personalización de la plataforma tecnológica al menos en los siguientes diez (10) días hábiles desde la fecha de inicio de aplicación de la encuesta en la UNA.
5. Mantener su estricta confidencialidad y la de sus colaboradores de conformidad con lo que se establece en la legislación aplicable, el presente Convenio y cualquier otro acuerdo que para el efecto hayan suscrito las Partes.
6. Mantener comunicación abierta y constante con Horizonte Positivo y cooperar en todo momento con lo que le sea requerido para cumplir con la finalidad del presente documento.
7. Cumplir de forma efectiva y oportuna con los plazos acordados en este documento, en caso de requerir algún cambio, deberá notificarse por escrito a Horizonte Positivo con al menos quince (15) días naturales de antelación.
8. Cumplir con todo lo indicado en el Convenio.

CLÁUSULA TERCERA: DE LAS OBLIGACIONES DE LA CONTRAPARTE

En la ejecución del presente Convenio Específico Horizonte Positivo se compromete a:

1. Designar al personal que formará parte del Equipo Operativo.
2. Brindar la asesoría razonable y necesaria para la Preparación del Plan de Trabajo, según su criterio.
3. Coordinar con la UNA, FOBESO y ASOUNA las sesiones para las capacitaciones necesarias, proveer a las organizaciones con el material necesario para llevar a cabo las capacitaciones; y capacitar al Equipo Operativo que llevará a cabo el Proceso de Implementación del Programa IPM Empresarial.
4. Brindar a la UNA, FOBESO y ASOUNA la información y el acompañamiento necesarios para que las personas interesadas en llevar a cabo la encuesta puedan tener acceso a la misma; así como el apoyo razonable para que la Implementación se lleve a cabo.
5. Mantener estricta confidencialidad de conformidad con lo que se establece en la legislación aplicable, el presente Convenio y cualquier otro acuerdo que para el efecto hayan suscrito la Partes.
6. Mantener comunicación abierta y constante con la UNA, FOBESO y ASOUNA a y cooperar en todo momento.
7. Facilitar la información que requieran las organizaciones a través del Equipo Operativo para diseñar su Plan Estratégico de Atención para la reducción de la pobreza multidimensional.
8. Brindar el enlace necesario con organizaciones aliadas para la búsqueda de soluciones que puedan beneficiar a la Empresa.
9. Proveer el apoyo técnico necesario durante la aplicación de la encuesta y la revisión de los resultados
10. Brindar asesoría y acompañamiento durante la ejecución de las estrategias de solución diseñadas por la UNA, FOBESO y ASOUNA.

CLÁUSULA CUARTA: RESULTADOS DEL CONVENIO

1. Lograr la conformación de un “Equipo Operativo” con representantes de la UNA, FOBESO, ASOUNA y Horizonte positivo, el cual definirá un Plan de Atención Integral, para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras en vulnerabilidad social, de la Universidad Nacional y sus familias.
2. Un diagnóstico por medio de una encuesta en línea que los trabajadores y colaboradores de la Universidad Nacional deben completar de forma voluntaria y consentida, con la implementación del IPM Empresarial, o cual permitirá develar el estado de los colaboradores y sus familias, en cinco dimensiones a saber: Vivienda y uso de Internet, Salud, Educación, Trabajo y Protección Social.
3. Un portafolio de soluciones, basado en los resultados del diagnóstico, para el planeamiento y diseño de recomendaciones según las particularidades que arroje el IPM Empresarial

realizado a la UNA y las cuales están orientadas a atacar los problemas descritos para la reducción de la pobreza multidimensional, con la cooperación de FOBESO y ASOUNA.

Entre otros resultados se tendrá:

4. Acceso a tener intercambio con el grupo de empresas mentoras de la Comunidad IPMe.
5. Acceso al sitio para el intercambio de buenas prácticas con otros gerentes y que las organizaciones sociales puedan compartir sus buenas prácticas en el sitio.
6. Oportunidad de convertirse en empresa estatal mentora del IPMe para nuevas empresas.
7. Participación en foros y seminarios de intercambio de la comunidad IPMe.

CLÁUSULA QUINTA: COORDINACIÓN Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

La Coordinación y ejecución del Convenio por parte de la UNA, FOBESO y ASOUNA estará a cargo de los miembros del Equipo Operativo nombrados según lo dispuesto en la cláusula segunda y por parte de la CONTRAPARTE, coordinarán los representantes designados por parte de la organización Horizonte Positivo, según la cláusula tercera.

Sus funciones principales serán: brindar el adecuado seguimiento al cumplimiento de las cláusulas del presente Convenio y resolver en primera instancia las diferencias que se presenten en la ejecución de este.

Ambas instituciones se comprometen a elaborar un cronograma de trabajo dentro del mes siguiente a la firma de este convenio, con el objetivo de dar seguimiento a las acciones planteadas.

CLÁUSULA SEXTA: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las partes deberán dar seguimiento y evaluación periódica a las actividades que se desarrollen en el marco de este Convenio, junto con los representantes de las entidades participantes. Se espera conocer los avances, reorientar procesos e incorporar los ajustes necesarios que aseguren la efectividad y avance de los objetivos planteados.

Anualmente y al término de la ejecución del presente convenio, el líder de proyecto en calidad de responsable por parte de la **UNA, FOBESO, ASOUNA y Horizonte Positivo**, según la cláusulas segunda y tercera deberá presentar un informe de ejecución con los avales de la Rectoría y cada Junta Directiva según corresponda y remitir copia a la Oficina de Cooperación Técnica Internacional (OCTI).

CLÁUSULA SÉPTIMA: INCUMPLIMIENTO

En caso de incumplimiento injustificado de lo estipulado en el presente convenio por alguna de las partes, la parte afectada prevendrá a la otra de sus obligaciones y responsabilidades, otorgando el plazo de un de 30 días para que corrija lo que corresponda. En caso contrario podrá dar por terminado el acuerdo, sin responsabilidad de su parte, previa comprobación del incumplimiento, con plena garantía del debido proceso para la otra parte.

CLÁUSULA OCTAVA: RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Todas las controversias o diferencias que se deriven de la interpretación o ejecución del presente convenio se procurarán resolver de mutuo acuerdo entre las instancias responsables de la coordinación de la ejecución de este convenio. En el caso de diferencias patrimoniales de naturaleza disponible, que no hayan podido ser resueltas por el mecanismo indicado en el párrafo anterior, las partes podrán acordar -como alternativa a la vía judicial- someter el asunto a un arbitraje de derecho, de conformidad con lo indicado en la Ley N° 7727 Sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social y según el artículo 27 inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública. No podrá ser objeto de arbitraje lo relativo al ejercicio de las potestades públicas de la UNA (o de las partes si es entre entidades públicas)

CLÁUSULA NOVENA: ESTIMACIÓN

La cuantía del presente convenio se considera valorada en un monto total de ¢15.780.000 colones anuales (Quince millones, setecientos ochenta mil colones exactos) los cuales se desglosan de la siguiente manera, ¢10.290.000 colones anuales por parte de la UNA, FOBESO y ASOUNA (para ¢3.430.000 c/u) y ¢5.490.000 colones anuales por parte de Horizonte Positivo.

PRESUPUESTO ANUAL			
UNA		CONTRAPARTE	
CONCEPTO	MONTO	CONCEPTO	MONTO
Dos 1/8 de tiempo representantes de equipo Operativo (uno académico y uno administrativo de estrato profesional)	¢3.000.000	Dos 1/8 de tiempo representantes de equipo Operativo (uno académico y uno administrativo de estrato profesional)	¢1.800.000
Acceso y uso de aplicación del IPMe	¢630.000	Costos operativos de mantenimiento de herramienta	¢1.890.000
Asesoría y capacitación para hacer entrevistas	¢225.000	Costo de instructores	¢675.000
Capacitación y asesoramiento en el proceso de aplicación del IPMe	¢225.000	Asesoría aplicación IPMe	¢675.000
Acceso a panel de resultados en línea	¢150.000	Programación, funcionalidad de la herramienta	¢450.000
FOBESO			
Dos 1/8 de tiempo representantes de equipo Operativo	¢1.800.000		
Acceso y uso de aplicación del IPMe	¢630.000		
Asesoría y capacitación para hacer entrevistas	¢225.000		
Capacitación y asesoramiento en el proceso de aplicación del IPMe	¢225.000		
Acceso a panel de resultados en línea	¢150.000		
ASOUNA			
Dos 1/8 de tiempo representantes de equipo Operativo	¢1.800.000		
Acceso y uso de aplicación del IPMe	¢630.000		
Asesoría y capacitación para hacer entrevistas	¢225.000		
Capacitación y asesoramiento en el proceso de aplicación del IPMe	¢225.000		
Acceso a panel de resultados en línea	¢150.000		
Total, UNA, FOBESO, ASOUNA	¢10.290.000	Total, Horizonte positivo	¢5.490.000

En el caso de la UNA, los recursos para hacer frente a los compromisos del presente convenio se tomarán de fondos de gasto corriente.

CLÁUSULA DÉCIMA: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS

Cada institución administrará y ejecutará los recursos económicos dispuestos en el presente Convenio conforme a sus procedimientos y normativa aplicable. No habrá traslado de recursos financieros entre las partes, a excepción del pago a la organización Horizonte Positivo por concepto de uso de la plataforma informática para implementación del IPM y asesorías incluidas en los compromisos de este convenio.

En el caso de la UNA, la unidad responsable será **el Programa de Gestión Financiera o FUNDAUNA.**

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: TRANSFORMACIÓN DE FONDOS O MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS

La **UNA, FOBESO ASOUNA**, estarán en capacidad de hacer transformación de fondos, o modificaciones presupuestarias que considere necesarias, para el logro de los objetivos del presente Convenio Específico.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: PROPIEDAD INTELECTUAL

La titularidad de los derechos de propiedad intelectual que surjan al amparo del presente convenio, se regulará de conformidad con lo establecido en la Ley N° 8039 de Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual, la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, la Ley de Patentes de Invención, dibujos y modelos industriales y modelos de utilidad N° 6867, la Ley de Marcas y signos distintivos N° 7978, la Ley de Información no divulgada N° 7975, según corresponda, así como en la normativa internacional e institucional vigente sobre la materia, respetando la jerarquía de las normas.

Queda entendido que en toda publicación que se haga al amparo del presente acuerdo, se dejará constancia de que los documentos o materiales que se publican o divulgan, han sido producidos dentro del marco del presente instrumento y deberán darse también los créditos correspondientes a los autores de las publicaciones que se hagan.

Si a lo interno de las partes contratantes existieran procedimientos o manuales para el manejo de imagen de cada organización, en las publicaciones o divulgaciones que se hagan, deberá tenerse presente lo indicado en esos documentos o regulaciones.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: PROPIEDAD DE BIENES

Todos los bienes que se adquirieran al amparo de este convenio con fondos propiedad de la **UNA** o de la **CONTRAPARTE**, le pertenecerán a la institución que los adquiriera. Se deberá respetar esta disposición, sin perjuicio de las regulaciones particulares que se establezcan por escrito, de acuerdo con el origen de los fondos y de la actividad.

CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD CIVIL

Las partes no podrán responsabilizarse por ningún gasto relacionado con actividades no contempladas en este acuerdo. Con el fin de atender cualquier responsabilidad civil relacionada con lesiones o muerte que puedan ocurrir a terceros durante la ejecución de este instrumento, cada una de las instituciones o partes suscribientes debe contar con las respectivas pólizas aplicables tanto a funcionarios, estudiantes como a terceros para hacer frente a cualquier responsabilidad derivada.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: CONFIDENCIALIDAD:

Ambas Partes, cuya obligación asumida en este acto es de carácter vinculante, mantendrán en todo momento confidenciales los términos y condiciones del presente Convenio. Asimismo, las Partes se obligan y comprometen a guardar con absoluta confidencialidad y secreto toda la documentación e información que reciban de la otra Parte en virtud de este Convenio, con exclusión de: i) lo expresamente permitido por medio del presente Convenio; ii) la metodología de Análisis de resultados Generales o Diagnóstico y de Diseño de estrategia de soluciones.

Las Partes se comprometen a cumplir los términos legales en materia de confidencialidad y protección de datos, incluyendo lo establecido respectivamente en la Ley de Información no Divulgada y en la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: COMUNICACIÓN Y NOTIFICACIONES

Cualquier notificación, solicitud, informe u otra comunicación presentada por cualquiera de las Partes bajo este Convenio, se hará de forma escrita al siguiente domicilio legal:

UNIVERSIDAD NACIONAL	CONTRAPARTE
<p>FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ ALVARADO Rector Apdo. Postal: 86-3000 Heredia Teléfono: 2277-3902 / 2277-3100 Fax: 2237-7593 Correo electrónico: rectoria@una.cr</p>	<p>JOSÉ MARÍA ROSSI UMAÑA Apoderado Generalísimo Apdo. Postal: Teléfono: 71257446 Fax: Correo electrónico: informacion@horizontepositivo.org</p>
<p>JORGE ENRIQUE LÓPEZ MORA Director Ejecutivo FOBESO Apdo. Postal: Teléfono: 2261 0055 Fax: Correo electrónico: info@fobeso.com</p>	
<p>LUIS FERNANDO SALAS MADRIGAL Presidente ASOUNA Apdo. Postal: Teléfono: 4032-2880 Fax: 4030-2883 Correo electrónico: asouna@una.cr</p>	
CON COPIA A	
<p>Oficina de Cooperación Técnica Internacional Heredia Apdo. Postal: 86-3000 Heredia Tel. 2277-3061 Fax:2277-3056 Correo electrónico: octi@una.cr</p>	<p>Mariola Montero Castro Cargo: Directora de Operaciones Apdo. Postal: Teléfono: 83421134 Fax: Correo electrónico: mariola.montero@horizontepositivo.org</p>

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: VIGENCIA

El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, contados a partir de su firma y se podrá prorrogar por un plazo adicional, si ninguna de las partes comunica a la otra por escrito su decisión de darlo por terminado o modificarlo -con al menos tres meses de antelación a su vencimiento- por medio del intercambio de notas.

En caso de que el presente convenio sea modificado, así como en el caso de finalización del convenio por vencimiento del plazo, los proyectos y actividades que se estén ejecutando podrán continuar hasta su normal finalización, si las partes por mutuo acuerdo por escrito no disponen lo contrario.

En cualquier momento el presente convenio podrá ser modificado por mutuo acuerdo de las partes mediante la suscripción de adendum.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: NORMAS SUPLETORIAS

En lo no previsto expresamente en el presente CONVENIO, regirá supletoriamente la normativa interna de cada institución, las leyes aplicables y los principios generales que rigen el ordenamiento jurídico administrativo.

En fe de lo anterior que es de nuestra plena satisfacción los representantes firman # ejemplares en **IDIOMA ESPAÑOL** de un mismo tenor y efecto a los ____ días del mes de _____ de 2021.

CONTRAPARTE	UNIVERSIDAD NACIONAL
<p style="text-align: center;">JOSÉ MARÍA ROSSI UMAÑA Presidente Horizonte Positivo</p>	<p style="text-align: center;">FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ ALVARADO Rector, UNA</p>
	<p style="text-align: center;">JORGE ENRIQUE LÓPEZ MORA Director Ejecutivo, FOBESO</p>
	<p style="text-align: center;">LUIS FERNANDO SALAS MADRIGAL Presidente, ASOUNA</p>

10.5 Convenio de Cooperación IPM Empresarial (Formato para Horizonte Positivo)

Entre nosotros:

- i) Nosotros, **FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ ALVARADO**, mayor, casado, vecino de Alajuela, El Brasil, Residencial Los Adobes, casa veintidós G., con cédula de identidad número Dos-cero cuatrocientos cincuenta y uno- cero cuatrocientos ochenta y siete, actuando en calidad de **RECTOR** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL**, denominada en lo sucesivo como “UNA”, cédula de personería jurídica número cuatro-cero cero cero-cero cuarenta y dos mil ciento cincuenta-catorce, juramentado por el Consejo Universitario el siete de julio de dos mil veinte, según consta en oficio UNA-SCU-OFFIC-ciento noventa y cinco-dos mil veinte de fecha siete de julio dos mil veinte, quien ejerce la representación judicial y extrajudicial de la UNA, según las funciones dispuestas en los artículos 14 de la Ley N° 5182, Ley de Creación de la UNA y 43 del Estatuto Orgánico de la UNA, y **JORGE ENRIQUE LÓPEZ MORA**, mayor de edad, divorciado, master en administración de empresas, portador de cédula de identidad número uno-cero setecientos treinta y tres-cero quinientos sesenta y nueve y vecino de la ciudad de Rohrmoser, San José, Residencial Roma, en mi condición de **DIRECTOR EJECUTIVO**, con facultades de **APODERADO GENERALÍSIMO SIN LÍMITE DE SUMA** del **FONDO DE BENEFICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, en adelante “**FOBESO** y **LUIS FERNANDO SALAS MADRIGAL**, cédula cuatro cero ciento veintidós cero setecientos setenta, mayor, casado, vecino de Cartago, con poder generalísimo de la **ASOCIACIÓN SOLIDARISTA DE FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, con cédula jurídica 3-002-468426, en adelante y para los efectos de este convenio conocida como “**ASOUNA**.”
- ii) **JOSÉ MARÍA ROSSI UMAÑA**, mayor de edad, empresario, casado, vecino de San José, portador de la cédula de identidad número uno cero quinientos cincuenta y dos cero cuatrocientos cuarenta, en su condición de Presidente con facultades de apoderado generalísimo de la **ASOCIACIÓN HORIZONTE POSITIVO**, asociación debidamente constituida y existente de conformidad con las leyes de la República de Costa Rica, con cédula de persona jurídica número 3-002-674691, en adelante referida como “Horizonte Positivo”. La Empresa y Horizonte Positivo en adelante serán referidas conjuntamente como las “Partes” e individualmente como la “Parte”:

CONSIDERANDOS:

- **POR CUANTO:** Horizonte Positivo es una asociación privada, sin fines de lucro, dedicada a cerrar la brecha entre el potencial y la realidad socioeconómica de Costa Rica, mediante la ejecución de acciones concretas que contribuyan a restablecer la confianza entre los diferentes sectores de la sociedad; destrabar los procesos de decisión del conjunto de la sociedad, mejorar la gestión del Estado y sus instituciones, enfrentar las causas del rezago del país; cambiar la actitud de los ciudadanos, impulsándolos a convertirse en actores positivos, honestos y patriotas ante el

proceso de desarrollo del país; así como ayudar a crear, a mediano y largo plazo, las condiciones políticas, institucionales y productivas en que esta visión de nación se haga posible.

POR CUANTO: en el marco de sus actividades, Horizonte Positivo ha suscrito convenios de cooperación con ciertas entidades públicas y privadas que también trabajan para disminuir la pobreza y la desigualdad en Costa Rica.

- **POR CUANTO:** parte de las acciones que Horizonte Positivo realiza para lograr cerrar dicha brecha es la aplicación del “Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial” o “IPM Empresarial” en las empresas que deseen participar.
- **POR CUANTO:** la Empresa tiene interés de colaborar con Horizonte Positivo para que Horizonte Positivo pueda aplicar el IPM Empresarial (de la forma como se describe *infra*) y las actividades relacionadas a todos aquellos de sus empleados y colaboradores que tengan interés de participar.
- **POR CUANTO:** La **UNA** es una institución estatal de educación superior, creada mediante la Ley N° 5182 del 15 de febrero de 1973, que goza de autonomía plena en materia de gobierno, administración y organización y procura buscar y proponer soluciones a los problemas sociales fundamentales a través de la investigación, la extensión y la formación de profesionales conscientes de las necesidades de la población.
- **POR CUANTO:** Son fines de la **UNA** promover y generar propuestas de transformación social, docentes e investigativas que contribuyan al desarrollo integral para el logro de una sociedad más próspera, justa y libre, así como contribuir al perfeccionamiento de la democracia para que sea plenamente participativa.
- **POR CUANTO:** Es necesario el establecimiento de alianzas estratégicas que permitan alcanzar los objetivos comunes a base de compartir los esfuerzos y recursos.
- **POR CUANTO:** **FOBESO**, mediante ley N° 7673, reformada por ley N° 9138 se constituye como una organización social sin fines de lucro subjetivo, orientada a la consecución del bienestar socioeconómico de los trabajadores afiliados de la UNA y de sus familias. De acuerdo con los artículos 3 y 4 pueden adquirir derechos y contraer obligaciones para el cumplimiento de sus fines, actividades y proyectos.
- **POR CUANTO:** En el artículo 152 de la IV Convención Colectiva de Trabajo se establece que “ la Universidad podrá, conjuntamente SITUN y el Fondo de Beneficio Social, desarrollar proyectos de interés social, académico e institucional”
- **POR CUANTO:** Que, el artículo 1 de la ley N°6970, establece que, las asociaciones solidaristas son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica.

POR CUANTO: El artículo 2 de la misma ley indica que los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados, Que además en su artículo 4 señala que las asociaciones solidaristas, podrán adquirir toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida.

POR CUANTO: El estatuto de la **ASOUNA** contempla dentro de sus fines; Fomentar la armonía, los vínculos de unión y la cooperación solidaria de los funcionarios entre sí y de estos con la Universidad Nacional. Contribuir en el mejoramiento de la calidad integral de vida de sus asociados. Formular, realizar y difundir todo tipo de programas de interés para sus asociados, que

contribuyan a fomentar la solidaridad entre éstos y sus familias. Defender los intereses socio económicos del asociado, a fin de procurar un nivel de vida digno y decoroso, y que sea partícipe de los servicios y beneficios que brinda la asociación.

POR TANTO: las Partes han decidido iniciar negociaciones conjuntas de buena fe para conformar una alianza de cooperación sin fines de lucro en virtud del contexto anteriormente indicado, razón por la cual han convenido en suscribir el presente Convenio de Cooperación (en adelante el “Convenio”), que se regirá de conformidad con la buena fe, legislación costarricense aplicable y con las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO: El objeto del presente Convenio es el de establecer las condiciones bajo las cuales se regirá la presente cooperación sin fines de lucro entre Horizonte Positivo y la UNA, FOBESO y ASOUNA, la cual nace por el interés que las Partes tienen de implementar el IPM Empresarial (tal y como se define infra) y de desarrollar el Programa IPM Empresarial (tal y como se define infra), con el objetivo de apoyar y fortalecer este modelo que lidera e impulsa Horizonte Positivo, orientado a reducir la pobreza multidimensional del país, a través de la promoción del desarrollo humano de las personas en Costa Rica.

De tal forma, el objeto del Convenio es acordar entre las Partes de buena fe, los términos y condiciones generales que regirán los puntos que más adelante se indican.

CLÁUSULA SEGUNDA: DEFINICIONES:

1) “IPM Empresarial”: se define como un mecanismo que permite conocer de forma detallada la situación de vida de los colaboradores de la Empresa y de sus hogares, en donde “IPM” hace referencia al índice de pobreza multidimensional, desarrollado por la Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPHI con sus siglas en inglés). El “IPM Empresarial” creado por Horizonte Positivo en Costa Rica, ha sido acoplado a las necesidades particulares del país en colaboración con OPHI.

Este índice se encuentra dirigido a las empresas que estén comprometidas a reducir la pobreza multidimensional y con el bienestar de sus colaboradores, así como de sus familias, ya que el IPM Empresarial identifica cómo promover el desarrollo humano, a través de un sistema estadístico robusto que mide dimensiones del IPM en salud, educación, vivienda, protección social y empleo, así como la condición financiera del empleado de la Empresa. El IPM Empresarial se ejecuta por medio de una encuesta que debe ser completada de forma voluntaria y consentida por parte de los colaboradores y/o trabajadores propios de la Empresa, dicha encuesta se encuentra en la plataforma interna y/o en versión impresa que al efecto provea Horizonte Positivo.

2) Implementación del IPM Empresarial o “Implementación”: se realiza por medio de una encuesta en línea que los trabajadores y colaboradores de la Empresa deben completar de forma voluntaria y consentida, y la cual es facilitada por Horizonte Positivo por los medios internos que ésta designe.

3) Programa IPM Empresarial o “Programa”: se refiere a las diferentes actividades que, junto a la Implementación, las Partes desarrollarán de forma individual o separada según corresponda, a raíz del interés de ambas de introducir y aplicar el IPM Empresarial en la organización de la

Empresa, y de esta forma obtener resultados cuantificables que le permitan a la Empresa preparar un diagnóstico y diseñar una estrategia de soluciones para el abordaje de la pobreza multidimensional. Las actividades (en adelante “las Actividades”) que conforman el Programa incluye:

- i) **Sesión introductoria:** durante la primera semana, la cual dará inicio en el momento en que ambas Partes lo decidan, se agendará una (1) sesión de asistencia obligatoria para el líder del proyecto y su equipo ejecutor que a su efecto serán determinados por la Empresa. En dicha sesión se hará referencia a la metodología de trabajo a seguir, aspectos administrativos, fechas de ejecución, próximos pasos a seguir, así como cualquier otro detalle necesario para llevar a cabo el Programa de forma específica a las necesidades de la Empresa.
- ii) **Sesiones de capacitación:** serán dos (2) sesiones agendadas por las Partes durante la segunda y tercera semana, dirigidas al líder del proyecto y el equipo ejecutor encargado del proyecto mencionados anteriormente. En dichas sesiones se revisarán aspectos técnicos, la encuesta, la plataforma de reportes, la gestión de riesgo, entre otros temas relevantes.
- iii) **Etapa de preparación y comunicación:** la cual consiste en elaborar un plan de trabajo una vez suscrito el Convenio, que hará referencia al plan específico a seguir, el cual incluirá las metas específicas y medibles y sus fechas de ejecución, así como cualquier otro detalle necesario para llevar a cabo el Programa de forma específica a las necesidades de la Empresa; y el cual deberá ser preparado por la Empresa siempre bajo la orientación de Horizonte Positivo, por medio del equipo operativo que se describe en la cláusula cuarta de este Convenio, y el cual debe elaborarse, una vez designado dicho equipo operativo. En esta etapa se propone diseñar una estrategia de comunicación que preparará la Empresa, para comunicar a los trabajadores y/o colaboradores de ésta sobre la aplicación de la encuesta y del proceso que está por iniciar. La campaña de comunicación interna preparada por la Empresa deberá ser enviada previamente a Horizonte Positivo para revisión.

Los plazos para dichas actividades son los siguientes:

- Semanas 4 y 5: Sesión de ambas Partes para revisión del plan de trabajo y otros detalles de logística y comunicación.
- Semana 6: Entrega de insumos para personalización de encuesta y estrategia de comunicación por parte de la Empresa a Horizonte Positivo.
- Semana 6: Sesión de la Empresa con empresa mentora (optativo y previo requerimiento y coordinación con Horizonte Positivo).
- Semana 7: Entrega de links personalizados de encuesta y de reportes por parte de Horizonte Positivo a la Empresa. Entrega y revisión de la campaña de comunicación elaborada por la Empresa.
- Semana 8: Sesión de ambas Partes de avance previo a aplicación de la encuesta. Envío de e-mail con visto bueno de links del departamento de TI de la Empresa a Horizonte Positivo.

- iv) **Implementación de la encuesta IPM Empresarial:** aplicación de la encuesta, la cual se realizará durante el período de [21 semanas] semanas que iniciará en el mes [Mayo] y finalizará en el mes de [Diciembre]. [del 7 de mayo al 10 de diciembre de 2021]

() Horizonte Positivo brindará toda la asesoría y acompañamiento a la Empresa. Sin embargo, si la aplicación de la encuesta requiere de entrevistas directas a los colaboradores, la realización de las mismas será responsabilidad de la UNA, FOBESO y ASOUNA, así como los costos asociados, los cuales no se incluyen como parte del pago costos que se hace a Horizonte Positivo por la aplicación del Programa IPMe.*

- v) **Análisis de resultados o “Diagnóstico”:** consiste en el estudio de la información que la Implementación arroje con el fin de obtener un diagnóstico de la situación de los trabajadores y/o colaboradores de la UNA que participen. Estos resultados se podrán visualizar en la Plataforma de Reportes habilitada por Horizonte Positivo únicamente para las personas autorizadas por la Empresa de forma escrita vía correo electrónico. Se realizará una sesión con la Rectoría y directivos de las organizaciones sociales y el líder del proyecto para presentar los resultados, dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la finalización de la aplicación de la encuesta.

- vi) **Diseño de estrategia de atención:** consiste en el planeamiento y diseño de recomendaciones según las particularidades que arroje el IPM Empresarial realizado a la Empresa, y las cuales están orientadas a atacar los problemas descritos en el diagnóstico para la reducción de la pobreza multidimensional. Dicho planeamiento se realizará a través de:

- a. Taller de ideación de alta gerencia con Horizonte Positivo (fecha a definir con la Empresa)
- b. Sesiones de seguimiento con equipo ejecutor para operativización de soluciones (será realizado posterior al taller de ideación con alta gerencia). Ambas Partes definirán la cantidad de sesiones necesarias para llevar a cabo la orientación en:
 - I. Revisión de directorio de soluciones de Horizonte Positivo
 - II. Priorización de casos
 - III. Perfilamiento de casos (*)
 - IV. Creación de planes familiares

() Horizonte Positivo brindará toda la asesoría y acompañamiento a la Empresa para el perfilamiento del caso a caso de los colaboradores de ésta. Sin embargo, la realización de las entrevistas de los colaboradores será responsabilidad de la Empresa, así como los costos asociados, los cuales no se incluyen como parte del pago de costos que se le dará a Horizonte Positivo para aplicar el Programa IPMe.*

- vii) **Ejecución de la estrategia de atención:** es el proceso de ejecución en el cual la Empresa ejecuta las soluciones a la problemática descubierta y a los resultados obtenidos. Las Partes

entienden y aceptan que esta etapa debe iniciar a más tardar en un plazo de seis (6) meses posteriores a la fecha de aprobación del plan estratégico de atención (*).

() Horizonte Positivo brinda toda la asesoría y acompañamiento a la Empresa. Sin embargo, el diseño final del plan de acción y los recursos que se asocien a su ejecución será responsabilidad de la empresa, los mismos no se incluyen como parte del pago de costos que se le dará a Horizonte Positivo por la aplicación del Programa IPMe.*

4) “Mensajes Clave”: son enunciados que tienen la intención de comunicar específicamente (una idea, un concepto, un hecho, una indicación, etc.). Horizonte Positivo se encargará, a su total discreción, de facilitar razonablemente a la Empresa los mensajes clave del IPM Empresarial, los cuales deben ser usados para el diseño de la estrategia de comunicación. La Empresa debe compartir y consultar a Horizonte Positivo antes de hacer publicaciones referidas al IPM Empresarial, todo lo cual quedará sujeto a la aprobación previa de Horizonte Positivo.

CLÁUSULA TERCERA: NATURALEZA DE LA RELACIÓN: La relación que se crea entre Horizonte Positivo y la Empresa a raíz del Convenio y de la suscripción de otros documentos necesarios, es una alianza de cooperación, la Empresa reconoce y entiende que Horizonte Positivo es una asociación sin fines de lucro. En razón de lo anterior, no se crea por medio del presente Convenio una relación laboral de ningún tipo, ni tampoco se comprometen las Partes a otorgarse mutuamente ningún tipo de exclusividad o contraprestación económica, salvo los costos establecidos en la cláusula decimosegunda de este Convenio.

CLÁUSULA CUARTA: COMPROMISOS DE LAS PARTES: En este acto, las Partes se comprometen a ejecutar las siguientes tareas:

A. Compromisos de la Empresa:

- i) Designar a las personas que conformarán, junto con el personal designado por Horizonte Positivo, el “Equipo Operativo” que implementará las Actividades, según corresponda, en seguimiento de las orientaciones y lineamientos que para su efecto dicte Horizonte Positivo. Esta designación deberá hacerse antes de la Etapa de Preparación y Comunicación mencionada anteriormente, y una vez hecho esto, la Empresa notificará a Horizonte Positivo una lista con la información de contacto de las personas designadas, las cuales deberán aceptar dicha designación y obligarse igualmente en representación de la Empresa.
- ii) Proporcionar a sus empleados y/o colaboradores que hayan manifestado su interés de participar en el Programa y que hayan firmado el Consentimiento Informado en línea y/o físico desde la encuesta, la disponibilidad de tiempo y espacio físico, así como de la información, herramientas y equipos necesarios para que completen la encuesta y participen en todas las Actividades aplicables. Así mismo, la Empresa se compromete a que todos sus colaboradores hayan firmado el Consentimiento Informado antes dicho previo a participar.

- iii) Asistir a las sesiones y eventos de la Comunidad IPMe organizadas por Horizonte Positivo para cada etapa del programa, según el cronograma establecido.
- iv) Entregar a Horizonte Positivo, los insumos e información requerida para la personalización de la plataforma tecnológica al menos en los siguientes diez (10) días hábiles desde la fecha de inicio de aplicación de la encuesta en la Empresa
- v) Mantener su estricta confidencialidad y la de sus colaboradores de conformidad con lo que se establece en la legislación aplicable, el presente Convenio y cualquier otro acuerdo que para el efecto hayan suscrito las Partes.
- vi) Mantener comunicación abierta y constante con Horizonte Positivo y cooperar en todo momento con lo que le sea requerido para cumplir con la finalidad del presente documento.
- vii) Cumplir de forma efectiva y oportuna con los plazos acordados en este documento, en caso de requerir algún cambio, deberá notificarse por escrito a Horizonte Positivo con al menos quince (15) días naturales de antelación.
- viii) Cumplir con todo lo indicado en el Convenio.

B. Compromisos de Horizonte Positivo:

- i) Designar al personal que formará parte del Equipo Operativo.
- ii) Brindar la asesoría razonable y necesaria para la Preparación del Plan de Trabajo, según su criterio.
- iii) Coordinar con la Empresa las sesiones para las capacitaciones necesarias, proveer a la Empresa con el material necesario para llevar a cabo las capacitaciones; y capacitar al Equipo Operativo que llevará a cabo el Proceso de Implementación del Programa IPM Empresarial.
- iv) Brindar a la Empresa la información y el acompañamiento necesarios para que las personas interesadas en llevar a cabo la encuesta puedan tener acceso a la misma; así como el apoyo razonable para que la Implementación se lleve a cabo.
- v) Mantener estricta confidencialidad de conformidad con lo que se establece en la legislación aplicable, el presente Convenio y cualquier otro acuerdo que para el efecto hayan suscrito la Partes.
- vi) Mantener comunicación abierta y constante con la Empresa y cooperar en todo momento.
- vii) Facilitar la información que requiera la Empresa para diseñar su Plan Estratégico de Atención para la reducción de la pobreza multidimensional.
- viii) Brindar el enlace necesario con organizaciones aliadas para la búsqueda de soluciones que puedan beneficiar a la Empresa.
- ix) Proveer el apoyo técnico necesario durante la aplicación de la encuesta y la revisión de los resultados
- x) Brindar asesoría y acompañamiento durante la ejecución de las estrategias de solución diseñadas por la Empresa

Las Partes entienden y aceptan que Horizonte Positivo no será responsable de dar a los trabajadores y/o colaboradores de la Empresa el equipo o herramientas tales como, pero sin limitarse a: computadoras, software, suministros de oficina, etc. para que los trabajadores y/o colaboradores de la Empresa lleven a cabo la Implementación del IPM Empresarial. Horizonte Positivo solamente proporcionará acceso al sitio web en donde se puede realizar la encuesta, además de los demás compromisos establecidos en este Convenio.

Las partes expresamente reconocen que horizonte positivo únicamente brinda recomendaciones y no se obliga a alcanzar que dichas recomendaciones solucionen efectivamente de forma parcial o total la problemática analizada, puesto que las partes entienden que la ejecución de recomendaciones y solución efectiva de cualquier problemática no dependen exclusivamente de horizonte positivo, puesto que esto es un tema que va más allá de las facultades o competencias de horizonte positivo. horizonte positivo, además de los compromisos que se detallan en el presente convenio, tiene un rol únicamente de asesoría para el área que se indica en el presente convenio.

CLÁUSULA QUINTA: PROPIEDAD INTELECTUAL DE HORIZONTE POSITIVO:

5.1. De la Propiedad Intelectual en General: En virtud que Horizonte Positivo es propietario de, y/o cuenta con las autorizaciones y/o licencias necesarias para utilizar el **IPM Empresarial**, y además es propietario exclusivo de todos los derechos de propiedad intelectual contenida en y/o relacionada con el **Programa**, tales como, pero sin limitarse a los derechos de autor y derechos de propiedad industrial, en adelante “la Propiedad Intelectual de Horizonte Positivo”, la Empresa en este acto manifiesta su entendimiento que dicha Propiedad Intelectual de Horizonte Positivo le pertenece única y exclusivamente a Horizonte Positivo; no está siendo transmitida o cedida de ninguna forma por parte de Horizonte Positivo y que por ende, la Empresa no está autorizada a utilizar la Propiedad Intelectual de Horizonte Positivo de manera distinta a los fines establecidos en el presente Convenio y que, en caso de usarse en cualquier forma, requerirá de la autorización expresa, previa y por escrito de Horizonte Positivo. Es así que la Empresa reconoce que no tiene el derecho por medio del presente Convenio o de cualquier otro documento que suscriban las Partes, de usar, cambiar o modificar el nombre, marca y/o signo distintivo de **IPM Empresarial** a la hora de implementarlo en la Empresa o a la hora de referirse a éste, ya sea para efectos internos de la Empresa o para comunicar externamente. Cualquier publicación o comunicado externo realizado al público en general fuera de la organización de la Empresa (por ejemplo pero sin limitarse a: redes sociales, sitio web de la Empresa, periódicos, o cualquier otro medio de comunicación) realizado por la Empresa en donde se desee mencionar la implementación del IPM Empresarial, así como el logo del mismo, deberá ser autorizado de previo y por escrito por parte de Horizonte Positivo, cuya participación o colaboración debe ser indicada siempre en dichas publicaciones y/o comunicados según las disposiciones que establezca Horizonte Positivo. Adicionalmente, por solicitud de cualquiera de las Partes, se podrá otorgar permiso a la otra Parte para que dicha Parte use su nombre marca y logo en la página web o redes sociales o cualquier otro medio de comunicación masiva con el fin de dar a conocer de la alianza que por este medio se establece, según las disposiciones que establezca cada Parte, sin embargo, dicha autorización debe ser previa y por escrito. En ninguna circunstancia las Partes podrán alterar, modificar o usar ninguna marca, nombre comercial u otro derecho intelectual de la otra Parte.

Por lo que, el presente documento no podrá ser considerado por las Partes como un convenio de licencia de uso de las marcas y/o signo distintivo del **IPM Empresarial** o del **Programa** propiedad

de Horizonte Positivo, ni constituirá permiso, concesión o autorización alguna para tales efectos. Las Partes reconocen y acuerdan que: (i) cada una de ellas es la titular exclusiva de cada una de sus marcas; (ii) no realizarán ni intentarán realizar cualesquiera actos que pudieran afectar o invalidar las marcas de la otra o la propiedad de las mismas; y, (iii) durante la vigencia de este documento, e inclusive posteriormente, no obtendrán ni intentarán obtener el registro de las marcas de la otra Parte o alguna combinación derivada de las mismas igual o similar.

5.2. De la Cesión de Derechos de Autor: Por este medio, la Empresa cede desde ya a Horizonte Positivo todos los derechos patrimoniales de los derechos de autor y propiedad intelectual en general que pudiesen llegar a existir o surgir en virtud de la Implementación del IPM Empresarial y de la ejecución del Programa, sin ningún costo para Horizonte Positivo. Es de esta forma que la Empresa cede y traspassa de forma gratuita, exclusiva y sin limitación alguna todos los derechos patrimoniales de los derechos de autor y propiedad intelectual mencionados, por todo el plazo de protección de este mientras se encuentren en el dominio privado y para que sea utilizado a través de cualquier

medio tangible o intangible conocido o por conocerse y en cualquier país del mundo sin limitación alguna por parte de Horizonte Positivo. Los derechos patrimoniales incluyen, sin limitarse: la inscripción como titular de la obra ante el Registro de Derechos de Autor y Derechos Conexos de Costa Rica, la modificación, edición, reproducción, publicación, distribución y el derecho de persecución, la edición gráfica, la traducción a cualquier idioma o dialecto cuando aplique, comunicación al público, directa o indirectamente por cualquier proceso; así como cualquier otra forma de utilización, mantenimiento, proceso o sistema conocido por conocerse en cualquier medio tangible o intangible en cualquier parte del mundo, sin perjuicio del derecho moral que le corresponde. La Empresa colaborará con Horizonte Positivo en el momento que Horizonte Positivo lo requiera, con la firma y entrega de cualquier documento adicional que requiera con el fin de lograr la inscripción correspondiente o la protección de los derechos de autor mencionados a favor de Horizonte Positivo, sin que lo anterior genere ninguna responsabilidad de Horizonte Positivo con la Empresa.

Es entendido por las Partes que las obligaciones aquí asumidas por la Empresa y Horizonte Positivo, incluyendo los temas de confidencialidad antes descritos, son de carácter legal, vinculante y mandatorio.

CLÁUSULA SEXTA: RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS: En el caso de cualquier discrepancia o controversia que surja por la interpretación y ejecución de este Convenio, las Partes se comprometen a hacer los mayores esfuerzos para llegar a un arreglo de manera amigable, tomando en consideración el interés colectivo, la buena fe y la finalidad que se persigue con la suscripción de la misma.

CLÁUSULA SÉTIMA: VIGENCIA: El presente Convenio entrará en vigencia a partir la fecha de su suscripción y tendrá una duración de tres (3) años, prorrogable únicamente por acuerdo escrito entre las Partes, el cual deberá darse con mínimo quince (15) días previo a su finalización. Las obligaciones legales vinculantes asumidas por las Partes se mantendrán vigentes en todo momento.

Cualquiera de las Partes podrá dar por terminado este Convenio mediante comunicación escrita formal a la otra con al menos un (1) mes calendario de anticipación, sin ningún tipo de responsabilidad por dicha terminación. Sin embargo, para que la Empresa pueda terminar anticipadamente el Convenio deberá haber cancelado el monto mencionado en la cláusula décima segunda de éste relacionada con los costos.

CLÁUSULA OCTAVA: MODIFICACIONES: El presente Convenio no podrá ser modificado, prorrogado, reformado, cedido ni enmendado, si no es mediante el acuerdo escrito de las Partes.

CLÁUSULA NOVENA: CONFIDENCIALIDAD: Ambas Partes, cuya obligación asumida en este acto es de carácter vinculante, mantendrán en todo momento confidenciales los términos y condiciones del presente Convenio. Asimismo, las Partes se obligan y comprometen a guardar con absoluta confidencialidad y secreto toda la documentación e información que reciban de la otra Parte en virtud de este Convenio, con exclusión de: i) lo expresamente permitido por medio del presente Convenio; ii) la metodología de Análisis de resultados Generales o Diagnóstico y de Diseño de estrategia de soluciones, las cuales por tratarse de Propiedad Intelectual de Horizonte Positivo, podrán ser utilizadas exclusivamente por Horizonte Positivo, a menos de que medie autorización escrita de Horizonte Positivo.

Las Partes se comprometen a cumplir los términos legales en materia de confidencialidad y protección de datos, incluyendo lo establecido respectivamente en la Ley de Información no Divulgada y en la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.

CLÁUSULA DÉCIMA: NO CESIÓN: Los términos, condiciones, y contenido en general del presente Convenio, no podrá ser cedidos por ninguna de las Partes sin el consentimiento previo por escrito de la otra Parte.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: ACEPTACIÓN: Las Partes suscriptoras aceptan todas y cada una de las cláusulas estipuladas en este convenio y asumen el compromiso de buena fe de cumplirlas fielmente. Asimismo, ambas Partes dejan claramente establecido que aceptan haber leído este Convenio, haberlo entendido y que quedan obligados por sus términos y condiciones, además naturalmente, de la legislación vigente en la materia. Igualmente convienen en que este Convenio es la expresión completa y exclusiva del acuerdo celebrado entre ellas, y que sustituye todas las propuestas o acuerdos previos, orales y escritos, y todas las demás comunicaciones entre las Partes, relacionadas con el objeto de este Convenio.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: COSTOS: Por acuerdo expreso entre las Partes, la Empresa reconocerá a favor de Horizonte Positivo los costos administrativos y operativos necesarios para la implementación del Programa IPM Empresarial, lo cual estiman las Partes en el **monto anual de [6.000] dólares, moneda de curso legal de los Estados Unidos de América.**

Dicho pago se hará por la Empresa en un solo tracto, y a más tardar dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la entrega de la factura de Horizonte Positivo a la Empresa.

Dicho monto contempla además los siguientes beneficios para la Empresa, de forma no exclusiva y durante la vigencia del Convenio y del Programa IPM Empresarial:

1. Incorporación como parte del grupo de empresas que conforman la Comunidad IPMe.
2. Capacitación y asesoramiento en el proceso de aplicación del IPMe:
 - Índice de Pobreza Multidimensional.
 - Uso de la encuesta en línea.
 - Capacitación para hacer entrevistas, en caso de requerir.
 - Análisis de resultados.
 - Diseño de la estrategia de solución.
3. Utilización limitada de la herramienta IPMe para su implementación.
4. Asesoramiento para la comunicación interna del Programa a lo interno de la Empresa.
5. Personalización de encuesta con mensaje y logo de la Empresa.
6. Acceso a panel de resultados en línea (generados en tiempo real).
7. Apoyo de Horizonte Positivo, a través de un ejecutivo de cuentas, durante todo el proceso de implementación del Programa IPMe.
7. Acceso a tener intercambio con el grupo de empresas mentoras de la Comunidad IPMe.
8. Acceso al Sitio de ayuda del IPM en donde podrán consultar cualquier duda sobre el proceso.
9. Acceso al sitio para el intercambio de buenas prácticas con otros gerentes y la Empresa pueda compartir sus buenas prácticas en el sitio
10. Intercambio con otros gerentes, para la búsqueda de soluciones.
11. Oportunidad de convertirse en empresa mentora del IPMe para nuevas empresas.
12. Facilitación del contacto con instituciones del Estado y organizaciones privadas para aprovechar la oferta institucional en la búsqueda de soluciones.
13. Participación en foros y seminarios de intercambio de la comunidad IPMe.

Las Partes conocen y aceptan que la propiedad intelectual del Programa y de la herramienta IPM Empresarial pertenece única y exclusivamente a Horizonte Positivo.

En fe de lo anterior, las Partes suscribimos el presente Convenio en San José, el día _____ de 2021.

José María Rossi Umaña
Apoderado Generalísimo
ASOCIACIÓN HORIZONTE POSITIVO

Francisco José González Alvarado
Rector UNA

Jorge Enrique López Mora
Director Ejecutivo, FOBESO

Luis Fernando Salas Madrigal
Presidente, ASOUNA

10.6 Contrato de tratamiento de datos Programa IPME Empresarial

Entre nosotros:

JOSÉ MARÍA ROSSI UMAÑA, mayor de edad, empresario, casado, vecino de San José, portador de la cédula de identidad número uno-cero quinientos cincuenta y dos- cero cuatrocientos cuarenta, en su condición de Presidente con facultades de apoderado generalísimo de la **ASOCIACIÓN HORIZONTE POSITIVO**, asociación debidamente constituida y existente de conformidad con las leyes de la República de Costa Rica, con cédula de persona jurídica número 3-002-674691, en adelante identificada como “Horizonte Positivo”; y

FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ ALVARADO, mayor, casado, vecino de Alajuela, El Brasil, Residencial Los Adobes, casa veintidós G., con cédula de identidad número Dos-cero cuatrocientos cincuenta y uno- cero cuatrocientos ochenta y siete, actuando en calidad de RECTOR de la UNIVERSIDAD NACIONAL, denominada en lo sucesivo como “UNA”, cédula de personería jurídica número cuatro-cero cero cero-cero cuarenta y dos mil ciento cincuenta-trece, juramentado por el Consejo Universitario el siete de julio de dos mil veinte, según consta en oficio UNA-SCU-OFIC-ciento noventa y cinco-dos mil veinte de fecha siete de julio dos mil veinte, quien ejerce la representación judicial y extrajudicial de la UNA, según las funciones dispuestas en los artículos 14 de la Ley N° 5182, Ley de Creación de la UNA y 43 del Estatuto Orgánico de la UNA, y **JORGE ENRIQUE LÓPEZ MORA**, mayor de edad, divorciado, master en administración de empresas, portador de cédula de identidad número uno-cero setecientos treinta y tres-cero quinientos sesenta y nueve y vecino de la ciudad de Rohrmoser, San José, Residencial Roma, en mi condición de DIRECTOR EJECUTIVO, con facultades de APODERADO GENERALÍSIMO SIN LÍMITE DE SUMA del FONDO DE BENEFICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, en adelante “FOBESO” y **LUIS FERNANDO SALAS MADRIGAL**, cédula cuatro-cero ciento veintidós-cero setecientos setenta, mayor, casado, vecino de Cartago, con poder generalísimo de la ASOCIACIÓN SOLIDARISTA DE FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, con cédula jurídica 3-002-468426, en adelante y para los efectos de este convenio conocida como “ASOUNA”.

CONSIDERANDOS:

- A. POR CUANTO:** Que las organizaciones Titulares, UNA, FOBESO y ASOUNA son organizaciones debidamente constituidas de conformidad con la legislación vigente y aplicable en la República de Costa Rica.
- B. POR CUANTO:** Que dentro del giro comercial de las Titulares se encuentra el desarrollo de actividades tales como: Para el caso de la UNA, es una institución de educación superior pública con plena autonomía garantizada constitucionalmente. Tiene como misión histórica crear y transmitir conocimiento en favor del bienestar humano, mediante acciones

que propicien la transformación de la sociedad para llevarla a estadios superiores de convivencia, cumple su misión mediante la docencia, la investigación, la extensión social y la producción intelectual. En cuanto a FOBESO, es una organización social sin fines de lucro subjetivo, orientada a la consecución del bienestar socioeconómico tanto de los trabajadores de la Universidad Nacional afiliados a él, como de sus familias, mediante operaciones de ahorro y crédito, manejo del fondo de cesantía y proyectos de bien social para sus asociados. La ASOUNA, es una Asociación Solidarista, que se rige bajo el principio de solidaridad como medio de desarrollo integral de los asociados, así como en la atención de sus necesidades, para el desarrollo integral de los funcionarios y sus familias, mediante servicios de operaciones de ahorro y crédito, desarrollo de unidades de negocio, proyectos y ayudas solidarias y generación de excedentes distribuidos al final de periodo.

- C. POR CUANTO:** Que las Titulares han desarrollado una base de datos (en adelante la “Base de Datos”) con fines de calcular el Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial (En adelante identificado como “IPM Empresarial”) para obtener resultados sobre la situación financiera de sus colaboradores y sus hogares, obtener resultados de la condición socioeconómica de sus colaboradores y sus hogares y cualquier otro fin autorizado por las Titulares de la base, y en la cual se almacenan datos tales como, pero sin limitarse a: nombre, edad, domicilio, ocupación, nivel educativo, ingresos salariales y no salariales, deudas con entidades financieras, tarjetas de crédito y/o almacenes o tiendas.
- D. POR CUANTO:** Que las Titulares cuentan con el consentimiento informado debidamente otorgado y autorizado por cada uno de los Titulares de los datos almacenados y tratados en la Base de Datos.
- E. POR CUANTO:** Que Horizonte Positivo a la fecha de firma del presente contrato tiene la autorización exclusiva de la Universidad de Oxford para aplicar el Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial que permite generar perfiles de la situación socioeconómica de los colaboradores y sus hogares. Por “Hogar” y para efectos del presente documento se entenderá que es la persona sola (hogar unipersonal) o grupo de personas, con o sin vínculos familiares, que son residentes habituales de la vivienda, que comparten y participan entre sí de la formación y/o utilización de un mismo presupuesto, que llevan una vida en común, que elaboran y consumen en común sus alimentos.
- F. POR CUANTO:** las Titulares se encuentran interesadas en que el índice desarrollado por la Universidad de Oxford mencionado anteriormente sea aplicado e implementado en el tratamiento de datos de la Base de Datos desarrollada por las Titulares.
- G. POR CUANTO:** Horizonte Positivo se encuentra interesado en aplicar e implementar índice desarrollado por la Universidad de Oxford en la base de datos de las Titulares.
- H. POR CUANTO:** en virtud de lo indicado en los puntos anteriores las Partes han suscrito un Convenio de Cooperación (en adelante el “Convenio”), con la finalidad de aplicar e implementar índice desarrollado por la Universidad de Oxford.
- I. POR CUANTO:** Que las Partes poseen todos los permisos, licencias, autorizaciones y demás requerimientos necesarios para desarrollar el objeto de este contrato. En caso de

cualquier reclamo realizado por parte de un tercero, cada una de las Partes mantendrá indemne a la otra Parte.

POR LO TANTO: las Partes hemos acordado firmar el presente Contrato de Tratamiento de Datos (en adelante identificado como el “Contrato”), de conformidad con la normativa vigente y aplicable en la República de Costa Rica en cuanto a tratamiento interno de datos y de conformidad con la buena fe y las siguientes cláusulas:

CLÁUSULAS:

PRIMERA: DEL OBJETO.

- 1.1. El Contrato tiene como objeto regular la relación entre las Partes para el tratamiento de datos personales por parte de Horizonte Positivo a favor de las Titulares. Se deja constancia de que no existirá contraprestación en el cumplimiento del objeto del presente Contrato.
- 1.2. Es acordado y aceptado por las Partes que el tratamiento de datos personales por parte de Horizonte Positivo será realizado única y exclusivamente para el cumplimiento de los siguientes fines internos y domésticos de Horizonte Positivo:
 - a) Calcular el índice de pobreza multidimensional empresarial dentro de la organización de las Titulares.
 - b) Obtener resultados de la situación financiera de los colaboradores de las Titulares y sus familias.
 - c) Obtener resultados sobre la condición socioeconómica de los colaboradores de las Titulares y sus familias.
- 1.3. El tratamiento de datos personales por parte de Horizonte Positivo se realizará de conformidad con el índice desarrollado por la Universidad de Oxford, por lo cual, con la firma del presente Contrato, las Titulares darán acceso a Horizonte Positivo a la Base de Datos para que esta última proceda con la aplicación de dicho índice en la Base de Datos, como beneficiario exclusivo de la licencia para proveer este servicio en el país por parte de la Universidad de Oxford. El tratamiento de los datos personales se realizará únicamente dentro de la misma Base de Datos de las Titulares, y ningún dato será transmitido o comercializado de forma alguna por cualquiera de las Partes.
- 1.4. Como se indicaba anteriormente, las Titulares han desarrollado una Base de Datos de carácter interno la cual se compone de información personal de sus colaboradores y el objeto del tratamiento de dichos datos es generar perfiles de situación socioeconómica por parte de Horizonte Positivo a favor de las Titulares.

1.5. Horizonte Positivo para el cumplimiento de sus labores de tratamiento de datos tendrá acceso por parte de las Titulares a los siguientes datos almacenados en la Base de Datos, según los términos de este Contrato:

- a) Nombre del colaborador y de los miembros de su hogar
- b) Domicilio
- c) Lugar de nacimiento
- d) Edad del colaborador y de los miembros de su hogar
- e) Ocupación del colaborador
- f) Cargo dentro de la institución de las Titulares
- g) Condición de actividad de los miembros del hogar
- h) Jornada laboral de los colaboradores y los miembros de su hogar
- i) Nivel académico del colaborador y los miembros de su hogar
- j) Salario del colaborador y los miembros del hogar
- k) Deudas con entidades financieras, prestamistas, almacenes o tiendas del colaborador y los miembros del hogar.
- l) Ingresos no salariales (transferencias del estado, pensiones alimenticias, pensiones contributivas, pagos en especie).

Durante todo el proceso de tratamiento de datos personales, Horizonte Positivo establecerá y documentará procedimientos para la inclusión, conservación, modificación, rectificación, bloqueo y supresión de datos ya sea en el sitio o en la nube. Todo lo anterior será realizado de conformidad con los protocolos mínimos de actuación y las medidas de seguridad implementadas para el tratamiento de los datos personales que exige la normativa vigente y que tenga las Titulares.

1.6. En el mismo acto de firma del presente Contrato, las Titulares hace entrega a Horizonte Positivo de una copia de sus políticas, protocolos y manuales internos en cuanto al tratamiento y seguridad de los datos personales correspondientes a la Base de Datos, asimismo, Horizonte Positivo se compromete a cumplir con los mismos.

1.7. Las Titulares con la firma del presente Contrato hace constar a Horizonte Positivo que a la presente fecha ha cumplido con la normativa pertinente a la Protección de Datos en la República de Costa Rica y cuenta con el consentimiento informado y expreso de cada uno de los Titulares de los datos personales almacenados en su Base de Datos para poder almacenarlos y trasladarlos a Horizonte Positivo, con la finalidad de realizar el tratamiento de datos antes mencionado por parte de Horizonte Positivo.

1.8. El procedimiento interno para el tratamiento de los datos por parte de Horizonte Positivo será de la siguiente forma:

- a) Procedimiento de Recolección de Datos (fase de entrada): los colaboradores que lo deseen llenarán una encuesta con sus datos y los de los miembros de su hogar a través de una sesión en línea, a la que podrán ingresar por medio de un sitio web que Horizonte Positivo proveerá al Titulares.
- b) Los colaboradores deberán registrarse estableciendo un correo electrónico como usuario y una contraseña y accediendo a los términos y condiciones.
- c) Tratamiento de Datos (fase de proceso): Se ha desarrollado un software que realiza los cálculos del Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial sobre los datos de cada hogar en tiempo real. Una vez que se finaliza la encuesta, el software calcula cada uno de los indicadores del IPM Empresarial utilizando el método Alkire-Foster desarrollado por la Universidad de Oxford para obtener los resultados de cada hogar. Adicionalmente, se efectúan cálculos para obtener niveles de endeudamiento sobre el salario con los datos declarados por los encuestados. Tales resultados se agregan a los que ya se obtuvieron anteriormente de las encuestas previamente finalizadas, para reflejar los resultados del IPM Empresarial y los niveles de endeudamiento para toda la muestra en distintas desagregaciones.
- d) Utilización o Devolución de Datos (fase de salida): el algoritmo se aplica a los datos directamente al momento de finalizar cada encuesta y se reflejan directamente en una plataforma de reportes que le pertenece al Titulares.

SEGUNDA: DE LA TITULARIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DE LA BASE DE DATOS.

- 1.1. Durante las diferentes fases del tratamiento de datos por parte de Horizonte Positivo, es aceptado por las Partes que la titularidad de la base de datos será completa y absolutamente de las Titulares, siendo que Horizonte Positivo únicamente tendrá acceso a la misma, en carácter de encargado de tratamiento, para efectos exclusivos de llevar a cabo el tratamiento interno y doméstico de conformidad con las disposiciones y condiciones indicadas en el presente Contrato.
- 1.2. Es aceptado por las Titulares de la Base de Datos que, pese a la firma del presente Contrato, la responsabilidad y Titularidad de la base de datos se mantendrá bajo su cargo y que Horizonte Positivo será responsable única y exclusivamente con relación al tratamiento interno que se den a los datos almacenados en la Base de Datos de las Titulares.
- 1.3. Horizonte Positivo se compromete a eliminar de sus registros todos los datos que hubiese recibido una vez que los mismos hayan sido desasociados y que ya no sea necesario continuar almacenando la información que permita identificar a las personas que la aportaron.

TERCERA: DEL PLAZO.

3.1. El plazo del presente Contrato será de cinco (3) años contados a partir de la fecha de firma del presente Contrato. En adelante identificado como el “Plazo”.

3.2. Las Partes aceptan que el Plazo podrá ser prorrogado por mutuo acuerdo bastando el simple intercambio de cartas con al menos sesenta (60) días antes de la fecha de finalización del Plazo. En caso de no existir tal intercambio de cartas se entenderá que no existe intención de las Partes en prorrogar el Plazo.

3.3. El presente Contrato podrá darse por terminado anticipadamente sin responsabilidad de las Partes en caso de que:

- a) Se dé el vencimiento del Plazo del Contrato.
- b) Se determine por parte de Horizonte Positivo que no es viable operativamente continuar brindando el apoyo en el tratamiento de datos personales según los fines del presente Contrato.
- c) Cualquiera de las Partes manifieste a la otra su deseo de finalizarlo en cualquier momento y sin necesidad de justificación con al menos sesenta (60) días naturales de anticipación.
- d) Por mutuo acuerdo de las Partes.

CUARTA: DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.

41. Ambas Partes se obligan a mantener un programa integral y documentado de seguridad de los Datos Personales, de acuerdo con las exigencias de la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales, para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los Datos Personales y para protegerlos contra la pérdida, uso, acceso, modificación, divulgación o destrucción no autorizados. Dicho programa de seguridad deberá necesariamente incluir medidas técnicas y organizacionales apropiadas diseñadas para proteger los Datos Personales, incluyendo, pero no limitado a:

- a) Definición de roles y obligaciones del personal. Se deberá nombrar un responsable de la seguridad de la Base de Datos.
- b) Procesos razonables para asegurar la confiabilidad e integridad del personal, o sus agentes o subcontratistas autorizados, que tendrán acceso a los Datos Personales y medidas adecuadas para asegurar que dichas personas están informadas de la naturaleza confidencial de los Datos Personales y cumplirán con las obligaciones dispuestas en esta Sección.
- c) Controles de seguridad física apropiados en los ambientes donde se procesan o almacenan Datos Personales, de conformidad con los estándares de la industria y/o ley aplicable.

- d) Descripción de las Bases de Datos y sistemas que procesan los Datos Personales.
- e) Rutinas de control de los sistemas de ingreso de Datos Personales y las acciones a seguir ante los errores detectados a efectos de su corrección.
- f) Registros de incidentes de seguridad, que deben incluir, entre otros, el nombre de la persona/as que restauraron y/o modificaron los Datos Personales según lo autorizado por el responsable de seguridad.
- g) Procedimientos para evitar, informar y gestionar los Incidentes de Seguridad.
- h) Procedimientos para efectuar regularmente copias de respaldo (“*back up*”), su almacenamiento por separado y de forma segura, y de recuperación completa de Datos Personales.
- i) Relación actualizada entre sistemas de información y usuarios de Datos Personales con autorización para su uso (incluyendo gestión de privilegios).
- j) Controles de auditoría.
- k) Procedimiento para la eliminación o destrucción de información, incluyendo la destrucción de medios de almacenamiento extraíbles que dejen de ser utilizados.
- l) Medidas de prevención tales como antivirus y otros controles de seguridad para los e-mails y/o sitios web.
- m) Procedimientos para la adecuada gestión de los dispositivos en los que pueden estar disponibles los Datos Personales, como por ejemplo identificación del tipo de información que almacenan, almacenamiento de estos en lugares de acceso físico restringido, autorización especial para cambiar la ubicación de los dispositivos o transportarlos.
- n) Prueba de los sistemas de información, sin utilizar Datos Personales reales y antes de que comiencen a procesar los Datos Personales, de modo de garantizar que cumplen con las medidas de seguridad aplicables.
- o) Las soluciones de comunicación utilizadas deberán ser adecuadas para evitar el acceso no autorizado; y los Datos Personales transferidos a través de Internet deberán estar protegidos por cifrado.
- p) En caso de reparaciones o mantenimiento de equipos informáticos realizados por subcontratistas: (i) Se deberá suscribir un contrato escrito con el proveedor de mantenimiento en el que se dispongan condiciones no menos restrictivas a las aquí previstas; y, (ii) los soportes de almacenamiento de Datos Personales deberán ser retirados o, si esto no es posible, el mantenimiento deberá realizarse bajo la supervisión de la persona responsable. El proveedor de mantenimiento no podrá tener acceso a los sistemas cuando no esté realizando tareas efectivas de mantenimiento
- q) En caso de haber alguna vulneración de los sistemas, se deberá informar en un plazo no mayor a dos (2) días naturales a la otra Parte cuando tengan indicios de cualquier infracción relativa a la protección de datos o a la seguridad de la información. Este reporte debe incluir al menos (i) la naturaleza del incidente, (ii) los datos personales comprometidos; y, (iii) las acciones correctivas que sugieren realizar y/o realizaron.

- r) Deberán mantener actualizado el medio al cual los Titulares de los datos personales tengan acceso directo para evacuar dudas, solicitar modificaciones y/o supresión de los datos guardados, mencionado en la cláusula 8.2. de este Contrato.

4.2. Como parte de las medidas de seguridad que se implementarán tanto por las Titulares como por Horizonte Positivo para resguardar el contenido y la calidad de la información serán:

- a) Control de acceso a datos mediante bitácoras
- b) Control de ingreso de información a la base de datos
- c) Control de cancelación o eliminación de datos

QUINTA: DEL ACCESO A DATOS POR PARTE DE TERCERAS PERSONAS.

5.1. Para la realización del tratamiento de datos personales, Horizonte Positivo tendrá acceso a la Base de Datos de las Titulares, según los términos de este Contrato.

5.2. No obstante, al acceso que Horizonte Positivo tenga a la Base de Datos, este acceso será validado única y exclusivamente para los usuarios indicados en el Anexo A del presente Contrato, el cual forma parte integral del mismo. Por lo anterior, Horizonte Positivo generará sesiones de acceso conforme a las personas autorizadas en el Anexo A antes indicado, a partir de un correo electrónico y clave definidas por las personas autorizadas en dicho anexo.

5.3. Si fuese necesario dar acceso a terceras personas ajenas a Horizonte Positivo, dicho acceso a la Base de Datos deberá ser previamente autorizado por parte del Titulares. Dicha autorización deberá constar por escrito y deberá dejarse constancia de esta en las bitácoras que se manejen en el tratamiento de la Base de Datos. Lo anterior no aplica para servicios externos de soporte técnico y mantenimiento normal de la Base de Datos.

5.5. El acceso por parte de terceros a la Base de Datos deberá ser dentro de las mismas instalaciones físicas de las Titulares o de Horizonte Positivo y los accesos no podrán realizarse desde servidores o procesadores distintos a los autorizados y administrados ni por las Titulares ni por Horizonte Positivo. No obstante, acuerdan las Partes que podrá realizarse o implementarse acceso a la Base de Datos desde la nube siempre y cuando dicho acceso sea realizado desde servidores o procesadores previamente identificados y conocidos ya sea por las Titulares o por Horizonte Positivo.

SEXTA: DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

6.1. Es aceptado por las Partes que, a la fecha de firma del presente Contrato, las Titulares cuenta con el consentimiento informado y expreso de cada uno de los Titulares de los datos personales almacenados en su Base de Datos para poder almacenarlos y trasladarlos a Horizonte Positivo,

con la finalidad de realizar el tratamiento de datos antes mencionado por parte de Horizonte Positivo

6.2. Horizonte Positivo no realizará ningún tipo de tratamiento a aquellos datos que no se encuentren respaldados con el consentimiento informado mencionado en el inciso 6.1. anterior.

SÉPTIMA: DEL DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.

7.1. Por la naturaleza de la información, todo dato o toda información a la cual Horizonte Positivo reciba o tenga acceso, será considerada como información confidencial y por ende deberá ser resguardada y protegida por Horizonte Positivo.

7.2. El responsable de la Base de Datos de las Titulares al igual que el encargado del tratamiento de los datos personales de la Base de Datos de las Titulares estarán obligados a cumplir el deber de confidencialidad por un término de hasta diez (10) años. Esto de conformidad con las disposiciones de la Ley de Información no Divulgada de la República de Costa Rica.

7.3. Durante el tratamiento de los datos personales de conformidad con las disposiciones del presente Contrato, Horizonte Positivo se compromete a realizar dicho tratamiento de datos con principios y estándares de confidencialidad. Por lo cual, toda persona que tenga acceso a los datos personales tratados por Horizonte Positivo deberá firmar previamente un acuerdo de confidencialidad.

7.4. Aceptan las Partes que para la firma del presente Contrato han suscrito y firmado un Convenio de Cooperación en la cual se hace mención del deber de confidencialidad. Por lo cual, aceptan que dicho Convenio se anexa al presente Contrato y será parte integral del mismo, prevaleciendo para todos los efectos los términos del presente Contrato.

OCTAVA: DE SOLICITUDES POR PARTE DE LOS TITULARES DE LOS DATOS PERSONALES.

8.1. De conformidad con la normativa vigente en la República de Costa Rica sobre protección de Datos Personales, tanto las Titulares como Horizonte Positivo deberán garantizar al dueño y Titulares de los datos personales el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

8.2. Los Titulares de los datos personales que conforman la base de datos de las Titulares y los cuales serán tratados por Horizonte Positivo, para tener acceso a sus datos y/o solicitar alguna rectificación o cancelación de datos deberán comunicarse tanto con las Titulares como con Horizonte Positivo por medio de los siguientes mecanismos:

a) Correo Electrónico: informacion@horizontepositivo.org

b) Telf.: 506 7125 7446

c) Dirección física: Complejo Attica Comercial, de la rotonda de Multiplaza Escazú un kilómetro al noroeste, Escazú, Costa Rica.

8.3. Internamente tanto las Titulares como Horizonte Positivo se comprometen a desarrollar procedimientos para garantizar a las Titulares de los datos personales su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

8.4. Los procedimientos para el ejercicio de los derechos enunciados en la presente cláusula no podrán tener costo alguno para los Titulares de los datos personales.

NOVENA: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

9.1. Este Contrato y cualquier otro documento anexo serán interpretados y ejecutados de conformidad con, y regulados por, las leyes de la República de Costa Rica.

9.2. Si cualquier disputa o controversia surgiere de este Contrato, su ejecución, liquidación, interpretación o validez, las Partes acuerdan que sus representantes legales, o apoderados con facultades suficientes para tal efecto, se reunirán en San José, República de Costa Rica, para intentar resolver la disputa mediante una conciliación administrada por el Centro Internacional de Conciliación y Arbitraje de la Cámara Costarricense-Norteamericana de Comercio ("CICA"), a cuyas normas las Partes se someten en forma voluntaria e incondicional.

9.3. Si en el plazo perentorio de diez (10) días naturales, contados a partir de la fecha en que una de las Partes advierte a la otra de la existencia de una disputa o controversia en relación con este Contrato y solicita proceder a la negociación o conciliación, la misma no ha sido resuelta por esos medios, se procederá a un arbitraje de derecho de conformidad con los reglamentos del Centro Internacional de Conciliación y Arbitraje de la Cámara Costarricense-Norteamericana de Comercio ("CICA"), a cuyas normas las Partes se someten en forma voluntaria e incondicional.

9.4. Los costos y gastos razonables relacionados con la conciliación o el procedimiento arbitral serán cubiertos conjuntamente y por partes iguales por las Partes de la disputa y en este acto aceptan que los costos, gastos y honorarios del tribunal arbitral serán sufragados por cada Parte en los momentos en que dichos pagos sean requeridos por el CICA y cada Parte cubrirá el costo de sus propios abogados y expertos, excepto que las Partes acuerden otra cosa por escrito o se determine otra cosa en el laudo respectivo.

DÉCIMA: MISCELÁNEOS.

10.1. **Protocolización:** Cualquiera de las Partes podrá comparecer ante Notario Público a poner razón de fecha cierta a este documento o a autenticar sus firmas, sin que para ello requiera notificar a la otra. Los costos totales de dicho otorgamiento serán cubiertos por la Parte interesada.

10.2. **Cesión:** Este Contrato no podrá ser cedido o traspasado total o parcialmente a terceras Personas, salvo exista acuerdo previo y por escrito entre ambas Partes.

10.3. **Acuerdo completo:** Las Partes reconocen que este Contrato constituye y expresa el único acuerdo entre ellas en relación con los asuntos aquí referidos. Cualesquiera discusiones,

promesas, representaciones y entendimientos previos han sido sustituidos en su totalidad por este Contrato y por lo tanto son inaplicables a partir de la Fecha Efectiva.

10.4. Modificaciones: Cualquier acuerdo de modificación, cambio, prórroga o terminación que acuerden las Partes a este Contrato, sea total o parcial, será válido en el tanto sea documentado por escrito y suscrito por todas ellas.

10.5. Divisibilidad: Si alguna disposición de este Contrato resultare inválida o ilegal se tendrá por no puesta, pero la legalidad y validez del resto del Contrato no se verá afectada o limitada por dicha omisión.

10.6. Estimación: El presente Contrato por su objeto y naturaleza no puede ser estimado. Por lo cual las Partes manifiestan que será de carácter inestimable.

10.7. Notificaciones: Toda notificación y cualesquiera otras comunicaciones que puedan o deban realizarse de conformidad con este Contrato, deberán hacerse por escrito en los medios abajo indicados, entregadas personalmente o bien enviadas por correo certificado abierto y se tendrá por entregada en el momento en que sea recibida, salvo disposición en contrario, a las siguientes direcciones:

- (a) Universidad Nacional:
Heredia, Avenida 1, Calle 9 Heredia 86 Heredia
Atención: María Víquez Ramírez, con copia al email:
maria.viquez.ramirez@una.cr
- (b) Fondo de Beneficio Social de la Universidad Nacional UNA
Heredia, Calle 7
Atención: Jorge Enrique López Mora, con copia al email: asouna@una.cr
- (c) Asociación Solidarista de Trabajadores de la Universidad Nacional
Heredia, calle 9, avenidas 0 y 2.
Atención: , Jose Álvarez Cervantes, con copia al email: asouna@una.cr
- (b) A Horizonte Positivo
San José, Escazú, Complejo Attica Comercial, de la rotonda de Multiplaza
Escazú un kilómetro al noroeste.
Atención: Mariola Montero, con copia al email:
mariola.montero@horizontepositivo.org

10.8. Plazos: En caso de que el día en que se deba cumplir cualquier obligación o carga que impone este Contrato, no cayere en un día hábil, el plazo se entenderá prorrogado hasta el Día Hábil siguiente.

10.9. Cooperación: Las Partes aceptan y manifiestan que, durante la vigencia del presente Contrato, existirá un deber mutuo de cooperación para implementar y garantizar la protección de los datos tratados y garantizar al Titulares de los datos personales el principio de calidad de

la información, velando por ello en la actualidad, veracidad, exactitud y adecuación al fin en todo momento.

En constancia de lo anterior, las Partes firmamos dos tantos idénticos en la ciudad de San José, el día [] del mes [] del año dos mil veintiuno.

POR LOS TITULARES:

Francisco José González Alvarado

IDENTIFICACIÓN #: ____204510487____.

FIRMA: _____.

Jorge Enrique López Mora: _____.

IDENTIFICACIÓN #: ____107330569____.

FIRMA: _____.

Luis Fernando Salas Madrigal: _____.

IDENTIFICACIÓN #: ____401220770____.

FIRMA: _____.

POR HORIZONTE POSITIVO:

José María Rossi Umaña: _____.

IDENTIFICACIÓN #: ____105520440____.

FIRMA: _____.

ANEXO

Personas autorizadas

Por Horizonte Positivo:

1. Mariola Montero Castro
cédula: 186200081216
correo: mariola.montero@horizontepositivo.org

2. Rebeca Gamboa

cédula: 304700672

correo: rebeca.gamboa@horizontepositivo.org

4. Natalia Monge

cédula: 1-1106-0826

correo: natalia.monge@horizontepositivo.org

5. Andrey Solís Vargas

Cédula: 1-1291-0145

Correo: andrey.vargas@horizontepositivo.org

6. Valentina Castro

Cédula: 1- 1560- 0862

Correo: valentina.castro@horizontepositivo.org

POR LOS TITULARES:

Quien podrá incluir y excluir personas autorizadas para el ingreso a la plataforma de reportes y a la información confidencial de la encuesta, así como para autorizar cualquier cambio, ingreso o egreso de colaboradores en la encuesta del IPMe, será:

Por la UNA

[INDICAR NOMBRE, APELLIDO, CÉDULA Y CARGO DE LA (s) PERSONA (s) ENCARGADA (s)]

[INDICAR NOMBRE, APELLIDO, CÉDULA Y CARGO DE LA (s) PERSONA (s) ENCARGADA (s)]

Por FOBESO

[INDICAR NOMBRE, APELLIDO, CÉDULA Y CARGO DE LA (s) PERSONA (s) ENCARGADA (s)]

[INDICAR NOMBRE, APELLIDO, CÉDULA Y CARGO DE LA (s) PERSONA (s) ENCARGADA (s)]

Por ASOUNA

[INDICAR NOMBRE, APELLIDO, CÉDULA Y CARGO DE LA (s) PERSONA (s) ENCARGADA (s)]

[INDICAR NOMBRE, APELLIDO, CÉDULA Y CARGO DE LA (s) PERSONA (s) ENCARGADA (s)]

1. ANEXOS

Anexo 1 Declaración Jurada tratamiento de datos
Proyecto Académico
Maestría en Recursos Humanos
Escuela de Administración
Universidad Nacional

Los suscritos Adrián Zamora Ugalde, cédula: 401790004, con residencia en Heredia, Barva, Santa Lucía, Urbanización don Álvaro, Melissa Arguedas Zumbado, cédula: 401880899, con residencia en Heredia, Flores, del condómino Montecristo 100 oeste y Stephanie Cordero Cordero, cédula: 113690193, con residencia Heredia, avenida Joaquín González, diagonal a la Estación Delta Pirro.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO

Que, somos estudiantes de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional. Como parte del último nivel, en el curso de consultoría del III trimestre de 2020, realizamos una encuesta sobre la situación socioeconómica de los funcionarios de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional y sus familias, con el objetivo de evaluar mediante un estudio multidimensional, las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan los colaboradores y su núcleo familiar con el propósito de realizar un diagnóstico piloto que permita construir soluciones para mejorar su calidad de vida, no solo para los colaboradores de esta sección si no que para desarrollar un propuesta para aplicar a todos los trabajadores y trabajadores de la Universidad Nacional.

Lo anterior en concordancia con la Ley n.º 8968, de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales y su reglamento, se comunicó de previo a la aplicación de los instrumentos, mediante medios electrónicos e infografía escrita, con información de los alcances y objetivos del proyecto, el enfoque del índice de Pobreza Multidimensional, plazos, personas entrevistadoras y la siguiente leyenda:

1 de 3

“Toda la información será para fines estrictamente académicos y con carácter confidencial. Esta consultoría pretende brindar una panorámica de la condición de

vulnerabilidad de esta sección de la UNA , como insumo para motivar su implementación en toda la Universidad Nacional, para ofrecer soluciones conjuntamente con las organizaciones sociales de la UNA.”

Adicionalmente en el momento de la aplicación se consignó y dio lectura al encabezado de instrumento, el cual indica que:

“Como parte del curso de consultoría de la Maestría de Administración en Recursos Humanos, estamos haciendo una encuesta sobre la situación socioeconómica de las familias de los funcionarios de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional, con el objetivo de evaluar mediante un estudio multidimensional, las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan los colaboradores y sus familias con el compromiso de construir soluciones que permitan mejorar su calidad de vida y quisiéramos que Usted nos ayude dándonos alguna información. La entrevista es confidencial y su participación es voluntaria. ¿Puedo empezar?”

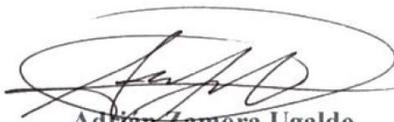
Debido a lo anterior la información obtenida ha sido con el consentimiento expreso de las personas entrevistadas, para lo cual se construyó una base temporal con datos personales, cuyo tratamiento es de uso estrictamente para fines académicos en donde solo han tenido acceso los abajo firmantes, respetando el derecho a la autodeterminación informativa y cuya exactitud de los datos queda a criterio de las personas consultadas.

Para la toma y almacenamiento temporal de la información se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta, la cual replicó parte de los cuestionarios que componen la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) e ingresados al programa estadístico SPSS (versión 24), con el propósito de crear un Índice de Pobreza Multidimensional de los hogares de las personas colaboradoras, siguiendo la metodología descrita en el Índice de Pobreza Multidimensional-Resultados Generales y el Manual Creación de Variables ENAH 2019 del INEC.

La temporalidad de la información está supeditada al análisis de la información y presentación de los resultados, mediante un informe, los cuales se emitirán de manera general, sin enunciar ninguna información de tipo personal o individual, con fechas del 16 de noviembre de 2020 al 5 de febrero 2021.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 11 de la Ley n.º 8968, los firmantes se comprometen al deber de confidencialidad en calidad de responsables sin intervención en cualquier fase del tratamiento de datos personales de terceras personas. Estando obligadas al secreto profesional o funcional, aun después de finalizada su relación con la base de datos.

Y para que así conste a los efectos oportunos, firmamos la presente declaración en Heredia, Universidad Nacional, Biblioteca Joaquín García Monge, el 15 de noviembre de 2020.



Adrian Zamora Ugalde
Cédula: 401790004



Melissa Arguedas Zumbado
Cédula: 401880899



Stephanie Cordero Cordero
Cédula: 113690193

Anexo 2. Cuestionario Hogar ENAHO

Mi nombre es _____. Como parte del curso de consultoría de la Maestría de Administración en Recursos Humanos, estamos haciendo una encuesta sobre la situación socioeconómica de las familias de los funcionarios de la Sección de Seguridad de la Universidad Nacional, con el objetivo de Evaluar mediante un estudio multidimensional, las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan los colaboradores y sus familias con el compromiso de construir soluciones que permitan mejorar su calidad de vida y quisiéramos que Usted nos ayude dándonos alguna información. La entrevista es confidencial y su participación es voluntaria. ¿Puedo empezar? Julio 2019

Provincia: _____	
Cantón: _____	
Distrito: _____	Teléfono: _____
PARA LA VIVIENDA	
VIV1. ¿Cuántas personas viven en esta vivienda? <input type="text"/>	VIV3. Todas las personas del hogar ¿viven aquí hace más de seis meses? Sí <input type="radio"/> 01 No <input type="radio"/> 00 (pase VIV5a)
VIV2a. Todas las personas que viven aquí, ¿comparten un mismo presupuesto y elaboran en común los alimentos? Sí <input type="radio"/> 01 No <input type="radio"/> 00 → Indague cuántos hogares hay en la vivienda <input type="text"/>	
PARA CADA HOGAR	VIVIENDA Y SERVICIOS
VIV4. Esa o esas personas ¿tienen otro lugar donde vivir? Sí <input type="radio"/> 01 ¿cuántas? <input type="text"/> (No las incluya como miembro(s) del hogar) No <input type="radio"/> 00 (Incluya como miembro(s) del hogar)	V2a. ¿Esta vivienda... ...es propia totalmente pagada? <input type="radio"/> 01 ...es propia pagando a plazos? <input type="radio"/> 02 } ...es alquilada? <input type="radio"/> 03 } Mensualidad ...está en precario? <input type="radio"/> 04 ...otra(cedida, prestada)? <input type="radio"/> 05 Sólo códigos 1, 2 y 5 en pregunta V2a
VIV5a. Alguna persona del hogar que no haya mencionado ¿está viviendo en otra parte? Sí <input type="radio"/> 01 No <input type="radio"/> 00 ↓	V2b. Si tuviera que pagar un alquiler mensual por esta vivienda, ¿cuánto pagaría? <input type="text"/>
VIV5b. Esa o esas personas ¿estarán ausentes por un periodo que en total será menos de seis meses? Sí <input type="radio"/> 01 → ¿cuántas? <input type="text"/> (Incluya como miembro(s) del hogar) No <input type="radio"/> 00 (No las incluya como miembro(s) del hogar)	V7. ¿Cuál es el estado de... MALO REGULAR BUENO ...las paredes exteriores? <input type="radio"/> 01 <input type="radio"/> 02 <input type="radio"/> 03 ...el techo? <input type="radio"/> 01 <input type="radio"/> 02 <input type="radio"/> 03 ...el piso? <input type="radio"/> 01 <input type="radio"/> 02 <input type="radio"/> 03
VIV6. ¿En este hogar hay... Sí ¿cuántas? No ...servicio doméstico que duerme en la vivienda? <input type="radio"/> 01 <input type="text"/> <input type="radio"/> 00 ↓ ...personas a las que se les alquila un cuarto con o sin comida? <input type="radio"/> 01 <input type="text"/> <input type="radio"/> 00 (Inclúyalas en el listado del hogar)	V8. ¿Cuántos cuartos exclusivos para dormir tiene esta vivienda? Nº cuartos <input type="text"/>

V10. Aproximadamente, ¿cuántos metros cuadrados de construcción tiene esta vivienda?

- Menos de 30m² O1
- De 30 a 40 m² O2
- De 41 a 60 m² O3
- De 61 a 100m² O4
- De 101 a 150m² O5
- De 151 a 200m² O6
- Más de 200m² O7

V11. ¿Esta vivienda se abastece de agua por...

- ...tubería dentro de la vivienda? O1
- ...tubería fuera de la vivienda, pero dentro del lote o edificio? O2
- ...tubería fuera del lote o edificio? O3
- No tiene por tubería O0

V13a. ¿Esta vivienda tiene servicio sanitario...

- ...conectado a alcantarilla o cloaca? ... O1
- ...conectado a tanque séptico? O2
- ...conectado a tanque séptico con tratamiento (fosa biológica)? O3
- ...de hueco, pozo negro o letrina? O4
- ...con otro sistema? _____ O5
(especifique)
- No tiene O0 → pase V14a

V13b. ¿El servicio sanitario es...

- ...sólo para esta vivienda? O1
- ...para esta y otras viviendas? ... O2

V12. ¿El agua que consumen proviene de...

- ...un acueducto del A y A? O1
- ...un acueducto rural? O2
- ...un acueducto municipal? O3
- ...una empresa o cooperativa? O4
- ...un pozo? O5
- ...un río, quebrada o naciente? O6
- ...lluvia u otro? _____ O7
(especifique)

V17a. ¿La basura la eliminan principalmente...

- ...por camión recolector? O1
- ...la botan en hueco o entierran? . O2
- ...la botan en lote baldío? O3
- ...la botan en río, quebrada o mar? O4
- ...otro? _____ O5
(especifique)

V17b. ¿Separan la basura...

- | | Sí | No |
|--|--------------------------|-----------------------------|
| ...orgánica (restos de comida, cáscaras, huesos)? <input type="radio"/> O1 | <input type="radio"/> O2 | |
| ...plástica? <input type="radio"/> O3 | <input type="radio"/> O4 | |
| ...de vidrio? <input type="radio"/> O5 | <input type="radio"/> O6 | ...de |
| aluminio? <input type="radio"/> O7 | <input type="radio"/> O8 | ...de |
| papel o cartón? <input type="radio"/> O1 | <input type="radio"/> O2 | ...otro? |
| <input type="radio"/> O3 | <input type="radio"/> O4 | _____ <input type="radio"/> |
| | | (especifique) |

LÍNEA ANTERIOR	Línea N° Encierre en un círculo el número de línea de la persona informante.	¿Cómo se llama la persona que considera jefa o jefe de hogar? <i>(Anótela en la línea 01)</i> Luego anote el nombre del resto de miembros del hogar, según la relación de parentesco y edad.	¿(Nombre) vive aquí hace más de 6 meses?	¿Piensa quedarse viviendo aquí?	¿Tiene otro lugar fijo donde vivir?	Relación de parentesco
			Residente Habitual	Residente Habitual	Residente No Habitual	¿Cuál es el parentesco de (nombre) con la persona jefe del hogar?
		Entrevistador (a): R4a ¿Se indicó que en el hogar la jefatura es compartida? Sí <input type="radio"/> 1 → <input type="text"/> <input type="text"/> No <input type="radio"/> 0	Sí ... 1	Sí ... 1	Sí ... 1	Jefa o jefe 01 Espos(a) o compañero(a) 02 Hijo(a) 03 Hijastro(a) 04 Yerno o nuera 05 Nieto(a) 06 Padre, madre 07 Suegro(a) 08 Hermano(a) 09 Cuñado(a) 10 Otro familiar 11 Otro no familiar 12 Servicio doméstico o su familiar 13 Pensionista o su familiar (inquilino) 14
		R4b N° de línea de la otra jefatura <input type="text"/> <input type="text"/>	No ... 0	No ... 0	No ... 0	
			(Anote el código)	(Anote el código)	(Anote el código)	(Anote el código)
(Línea panel)	(Línea)	Nombre(s)	(R1a)	(R1b)	(R1c)	(A3)
	01					
	02					
	03					
	04					
	05					
	06					
	07					
	08					
	09					
	10					

Línea Nº	Sexo	Edad	
	¿Es hombre o mujer?	¿Cuántos años cumplidos tiene (nombre)?	
	Hombre . 1	Para menos de 1 año. . . .00	
	Mujer. . . 2	Edad ignorada, menor de 12 años. . . .98	
		Edad ignorada, 12 años y más . . .99	
	(Anote el código)	(Anote el número de años cumplidos)	
	↓	↓	
	(A4)	(A5)	
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			

Línea N°	Discapacidad (limitación permanente)	IMAS	CEN - CINAI	Condición de aseguramiento	
G U Í A P A R A L A E N T R E V I S T A	¿(Nombre) presenta alguna limitación que le dificulte o impida permanentemente...	a. ¿Durante este año algún miembro del hogar ha recibido ayuda del IMAS como...	¿Durante este año algún miembro del hogar ha recibido servicios del CEN-CINAI como...	¿Qué tipo de Seguro Social, tiene (nombre)?	
	...ver aún con los anteojos o lentes puestos? 1	...Avancemos? 1	...atención en el centro infantil durante todo el día? 1	Asalariado 01	
	...oír? 2	...Creemos? 5	...comidas servidas? 2	Mediante convenio, (asociaciones, sindicatos cooperativas, etc) 02	
	...hablar? 3	...ayudas en dinero? ... 2	...paquete alimentario? 3	Voluntario 13	
	...caminar o subir gradas? 4	...Red de Cuido (CECUDI u Hogar Comunitario)? ... 3	...leche? 4	Trabajador independiente ... 14	
	...utilizar brazos y manos? 5	...otras ayudas? 4	No ha recibido?... 0	Por el Estado (Incluye al familiar de asegurado por el Estado)..... 04	
	...de tipo intelectual? (Síndrome de Down, otros) ... 6	(pase A10)		Familiar de asegurado directo (asalariado, mediante convenio, voluntario) 05	
	...de tipo mental? (bipolar, esquizofrenia, otros) 7	No ha recibido 0	(Anote un código en cada casilla, puede anotar un máximo de 3 servicios. Todas las casillas deben tener un código válido de 0 a 4)	Pensionado del régimen no contributivo monto básico. 06	
	No tiene ninguna. . 0	b. ¿Cuánto recibe/recibió?	(Anote el código)	Pensionado del régimen no contributivo de Gracia o Guerra..... 07	
	(Anote un código en cada casilla, puede registrar un máximo de 2 limitaciones. Todas las casillas deben tener un código válido de 0 a 7)	c. ¿Cada cuánto lo recibe?	(Anote el código)	Pensionado del régimen de IVM de la CCSS 08	
		(Anote el código, monto y periodo respectivo)		Pensionado del régimen del Magisterio, Poder Judicial, Hacienda, otro. 09	
				Familiar de pensionado 10	
				Otras formas (seguro de estudiante, de refugiado y otros) 11	
				Seguro privado o del extranjero 12	
				No asegurado 00	
				(Anote el código)	
	(A8a) (A8b)	a. Recibe b. Monto c. Periodo	a (A10) b c	(A11)	
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					

Línea N°	Incentivos para la educación			Cuido de niñas y niños		Educación no formal						
G U Í A P A R A L A E N T R E V I S T A	Sólo si asiste a algún centro educativo público	Becas			De 0 a 4 años (Sólo cuando: A9a<>3 y A10<>1 y A13=0)		Para personas de 10 años o más					
	¿Durante este año algún miembro del hogar ha recibido o asistido... ...regularmente al comedor estudiantil? .. 1 ... ha recibido transporte gratuito del MEP? 2 ... textos educativos gratuitos del MEP? 3 No ha recibido ningún incentivo.... 0	a. ¿Alguna de las personas que están estudiando recibe beca en dinero de... ...FONABE? 1 ...INA?..... 2 ...Municipalidad?..... 3 ...Universidad pública? 4 ...Universidad privada? 5 ...Empresa privada? 6 ...Empleate? 7 Otro _____ 8 (especifique)			a. En el mes de junio, ¿quién cuidó a (nombre) la mayor parte del día? Un miembro de este hogar 1 ↳ Anote # de línea Un miembro de otro hogar ↳ Mayor de edad ..2 ↳ Menor de edad ..3 Nadie lo cuida/ se cuida solo 0 Otro _____ 8 (especifique) No sabe/no responde 9		a. Aparte de la educación formal, ¿(nombre) ha recibido algún curso u otro tipo de formación del que tenga título o certificación? Sí 1 b. ¿Cuál es el nombre del curso? (Si menciona varios cursos anote el más importante y para el cual haya recibido certificado o título. Ej: computación, mecánica de autos, etc.) No ha recibido ninguno 0 (pase A24)			¿Cuál es la institución que impartió el curso? INA..... 01 Instituto privado (Jiménez, Boston etc.) . 02 Colegio universitario (CUNA, CUC).. 03 Universidad Pública 04 Universidad Privada 05 Institución Pública 06 Empresa privada 07 Extranjero .. 08 Otro..... 09 (Anote el código)		
		(Anote un código en cada casilla. Todas las casillas deben tener un código válido de 0 a 3) (Anote código)	b. ¿Cuánto recibe / recibió? (Anote el monto en colones) c. ¿Cada cuánto lo recibe? (Anote el código, monto y periodo respectivo)			(Anote el código y número de línea)						
	a. Recibe	b. Monto	c. Periodo	Código	Número de línea	Código	Nombre del curso o formación					
	[A18] a b c	[A19a]	[A19b]	[A19c]	[A26a]	[A26b]	[A20a]	[A20b]	[A21]			
01												
02												
03												
04												
05												
06												
07												
08												
09												
10												

Uso de tecnologías		Principal sostén	
Personas de 5 años o más		Personas de 10 años o más	
<p>¿(Nombre) ha utilizado en los últimos 3</p> <p>...Internet?..... 5</p> <p>...ninguna..... 0</p> <p>(Anote código(s))</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">(A24)</p> <p style="text-align: center;">a b c d e</p>		<p>¿Tiene acceso a Internet móvil a través de...</p> <p>... celular? (Internet celular) 1</p> <p>... data card?... 2</p> <p>Otro _____ . 3 (especifique)</p> <p>No tiene acceso a Internet móvil 4</p> <p>¿Cuál(es) persona(s) mantiene(n) económicamente al hogar? (Recuerde que el aporte debe ser indispensable)</p> <p>Anote código 1 en la línea o las líneas que corresponda.</p> <p>Otra institución o persona fuera del hogar que vive en el país 7</p> <p>Otra persona fuera del hogar que vive en el extranjero..... 8</p> <p>(Si es código 7 ó 8 anótelos solo en la línea 01)</p> <p>(Anote código)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">(A23)</p>	
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			

Anexo 2. Cuestionario Individual Hogar ENAHO

SECCIÓN B. CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

Sólo para personas de 12 años o más

Nº de línea 	Nombre _____	Edad 	Sexo Hombre .. O1 Mujer ... O2	Autoinformante O1 Otro informante del hogar O2 → Informante otro hogar misma vivienda O3 Informante otra vivienda O4	Nº de línea
-----------------	--------------	----------	--------------------------------------	---	-----------------

Tomando en cuenta que la semana pasada es la que va del domingo al sábado _____

B1. ¿(Nombre) trabajó la semana pasada, aunque fuera una hora, en la semana, pero sin contar los oficios domésticos de su hogar?

Sí O1 → **pase Sección C** No O2 ↘

B2. La semana pasada, ¿(nombre) realizó al menos por una hora alguna de las siguientes actividades, recibiendo pago en dinero o en especie... (Si alguna respuesta es afirmativa, refuerce "una hora o más")

- ...participó en labores agropecuarias? O1
- ...hizo algo para vender (costuras, manualidades, comida)? O2
- ...vendió algún producto (alimentos, joyas, rifas, ventas por catálogo)? O3
- ...cuidó personas (niños(as), adultos mayores) de otro hogar recibiendo pago en dinero o en especie? ... O4
- ...realizó algún servicio doméstico para personas de otro hogar recibiendo pago en dinero o en especie (limpiar, planchar, etc.)? O5
- ...realizó algún otro servicio (como pintar uñas, corte de pelo, cuidar carros etc.) recibiendo pago en dinero o en especie? O6
- ...realizó trabajos variados, "camarones", "chambas"? .. O7
- ...hizo algún otro trabajo recibiendo pago en dinero o en especie? _____ O8
- (especifique)
- No realizó ninguna O0

pase Sección C

B3. La semana pasada, ¿ayudó en el negocio o finca de un familiar o conocido, aunque fuera una hora, sin recibir pago en dinero ni en especie?

Sí O1 → **pase Sección C** No O2

(No incluya servicio doméstico no remunerado)

B4. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene un trabajo o un negocio del que se ausentó temporalmente?

Sí O1 No O2 → **pase B6**

B5. ¿Por cuál motivo no trabajó la semana pasada?

- Por vacaciones, incapacidad, huelga, permiso o suspensión de actividades, recibiendo sueldo o ingresos del negocio O1
- Porque no llegaron clientes al local u oficina O2
- Pidió permiso sin goce de sueldo por un mes o menos .. O3
- Por enfermedad o vacaciones sin recibir sueldo o ingresos por un mes o menos pero con seguridad de regreso al trabajo O4
- Suspensión temporal del negocio o actividad, sin percibir ingresos por un mes o menos pero con seguridad de regreso al trabajo (avería de equipo, mal tiempo, falta materia prima) O5
- Permiso, vacaciones o enfermedad sin recibir ingresos por más de un mes o no sabe cuánto estará sin trabajar O6
- Suspensión de actividades, cierre del negocio sin recibir ingresos por más de un mes (incluye periodo de veda si es más de un mes) O7
- Porque nadie le contrató (y no tiene negocio establecido) o sólo hace trabajos cuando se lo piden .. O8

pase Sección C

pase B6

B6. Si la semana pasada (nombre) hubiera encontrado un trabajo, o conseguido clientes, ¿podría comenzar a trabajar en ese momento, o a más tardar en dos semanas?

No ¿por qué?

- Porque no desea trabajar O1
- Porque es una persona muy anciana O2
- Por discapacidad permanente O3
- Por enfermedad O4
- Por obligaciones familiares (atender casa o niños u otras personas) O5
- Por razones personales (estudio, viaje programado) O6
- Podría pero en otro momento o época O7
- Sí
- Sin ninguna restricción O8
- Con ciertas condiciones laborales (horarios, lugar u otro) O9

pase Sección H

B7. En las últimas cuatro semanas ¿(nombre) realizó alguna de las siguientes gestiones para encontrar trabajo o iniciar un negocio propio... (Puede marcar varias opciones)

- ...consultó con amigos o parientes? O01
- ...preguntó en lugares de trabajo? O02
- ...ofreció sus servicios a domicilio? O03
- ...puso o contestó anuncios? O04
- ...llenó solicitudes? O05
- ...entregó curriculum en ferias o bolsas de empleo? .. O06
- ...envió curriculum por correo, personalmente, o por internet? O07
- ...asistió a entrevistas? O08
- ...buscó clientes o realizó trámites para establecer su propio negocio? O09
- ...acondicionó local u oficina para iniciar o continuar un negocio? O10
- ...realizó otra gestión? _____ O11
- (especifique)
- No realizó ninguna O00

pase Sección G

B8. ¿Por qué no buscó trabajo en las últimas cuatro semanas?

- Ya encontró trabajo O01
- Espera reinicio de operaciones o reapertura del negocio O02
- Espera respuesta de gestiones anteriores O03
- No tiene dinero para buscar O04
- Se cansó de buscar O05
- No le dan trabajo por edad, sexo, etnia, otro O06
- No hay trabajo en la zona O07
- Sabe que en esta época del año no hay trabajo ... O08
- Sólo trabaja cuando se lo piden O09
- Enfermedad, accidente o discapacidad permanente .. O10
- Asiste a centro de enseñanza O11
- Tiene obligaciones familiares O12
- Tiene obligaciones personales O13
- No desea trabajar O14
- Otras razones _____ O15
- (especifique)

pase Sección G

pase Sección H

C1. ¿Cuántos trabajos tuvo la semana pasada (nombre)?*(Si estuvo ausente del empleo pregunte ¿cuántos trabajos tiene (nombre)?)*

Uno O1 Dos o más O2

↓

Sólo llene C2a

↓

Llene C2a y C2b

C6a. Si a (nombre) le ofrecieran otro trabajo, negocio o actividad, ¿podría empezar en las próximas cuatro semanas?Sí O1 No O2**C6b. ¿Ha estado buscando trabajo en las últimas cuatro semanas?**

Sí {

- Porque no tenía trabajo en ese momento . . . O1
- Porque se termina el trabajo que tiene . . . O2
- Para cambiar el trabajo que tiene O3
- Para tener un trabajo adicional O4

No O5

	C2a. Empleo Principal	C2b. Empleo Secundario
¿Cuántas horas trabaja (nombre) normalmente por semana?	_ _ _ _	_ _ _ _
¿Cuántas horas más de lo normal trabajó la semana pasada? (incluir horas extras pagadas o no)	_ _ _ _	_ _ _ _
¿Cuántas horas menos de lo normal trabajó la semana pasada (por incapacidad, vacaciones, paro, feriados, etc)?	_ _ _ _	_ _ _ _
¿Cuántas horas trabajó (nombre) efectivamente la semana pasada?	_ _ _ _	_ _ _ _

C3. ¿La semana pasada (nombre) hubiera querido trabajar más horas?*(Si estuvo ausente del empleo, aclare si "hubiera trabajado")*Sí O1 OMITIR**C4a. Si (nombre) hubiera conseguido más horas, ¿las habría trabajado...**

...la semana pasada? O1

...esta o la próxima semana? O2

...no podría de manera inmediata? O3

C4b. ¿Ha buscado trabajar más horas...

Sí {

- ...en su(s) empleo(s) actual(es)? O1
- ...en un empleo adicional? O2
- ...cambiando a otro(s) empleo(s)? O3

No O4

C5a. ¿(Nombre) desea cambiar de trabajo, negocio o actividad?

Sí O1

No O2 → pase C6a

C5b. ¿Por qué desea cambiar este trabajo o actividad?

Estaba sin trabajo (lo hizo única vez) O01

Hace actividades o trabajos esporádicos. O02

Se termina el contrato actual O03

No tiene trabajo estable. O04

No le gusta, no le conviene este trabajo O05

Malas condiciones de trabajo / malas relaciones laborales O06

Gana poco dinero / le pagan mal O07

No aprovecha el conocimiento o estudios que tiene O08

Por jornada laboral excesiva O09

No puede adquirir o aumentar experiencia en lo que quiere O10

Otra _____ O11

(especifique)

<p>D13b. ¿Cuánto fue su salario el mes pasado sin ningún tipo de rebajo (salario bruto)?</p> <p>.....</p>	<p>Sólo para actividad agropecuaria (agricultura, ganadería, pesca y afines)</p>
<p>D13c. ¿Recibió aguinaldo en los últimos doce meses?</p> <p>Sí <input type="radio"/> 1 → ¿Cuánto recibió por ese periodo?</p> <p>No <input type="radio"/> 2</p>	<p>D15a. ¿Cuánto fue en total la ganancia de (nombre) por la venta de la producción de la finca/actividad pesquera, en el último periodo?</p> <p>..... Periodo de venta _____</p>
<p>D13d. ¿Cuál es el monto mensual de gastos personales o del hogar cubiertos por la empresa tales como alimentación, transporte, combustible, vivienda, servicios?</p> <p>.....</p> <p>La empresa no pagó gastos <input type="radio"/> 0</p>	<p>D15b. ¿En cuánto vendió toda esa producción del último periodo?</p> <p>..... Periodo de venta _____</p>
<p>D13e. ¿Cuánto recibió (nombre) en los últimos doce meses por distribución de dividendos o utilidades?</p> <p>..... } pase a P1</p> <p>No recibió dividendos. <input type="radio"/> 0</p>	<p>D15c. ¿Cuánto gastó en esa producción que vendió en el último periodo?</p> <p>..... Periodo de venta _____</p>
<p>Sólo para actividad no agropecuaria (Industria, comercio, servicios (incluye los servicios agrícolas))</p>	<p>D15d. De lo que produce (nombre) ¿retiró algo para consumo propio o de su hogar el último periodo?</p> <p>Sí.. <input type="radio"/> 1 → D15e. ¿En cuánto estima el valor de lo que se dejó en el último periodo, si lo hubiera vendido?</p> <p>..... por _____ Periodo de venta _____</p> <p>No.. <input type="radio"/> 2</p>
<p>D14a. ¿Cuánto fue en total la ganancia de (nombre) por la venta de sus productos o servicios el mes pasado?</p> <p>..... Monto mensual</p>	<p>D16. Del gasto del hogar, ¿cuánto se cubre mensualmente con el ingreso por esta actividad?</p> <p>..... pase a P1</p> <p style="text-align: center;">Monto en dinero por mes</p>
<p>D14b. ¿En cuánto vendió o cobró esos productos o servicios el mes pasado?</p> <p>..... Monto mensual</p>	<p>Sólo para códigos 1 ó 2 en pregunta D3</p>
<p>D14c. ¿Cuánto gastó por hacer esas ventas o prestar esos servicios el mes pasado?</p> <p>..... Monto mensual</p>	<p>D17. ¿Cuánto se ganó o se ganará por ese trabajo/actividad?</p> <p>..... por días</p> <p style="text-align: center;">Monto</p>
<p>Entrevistador(a):</p>	<p>P1. ¿Cuál es la dirección exacta de ese negocio o actividad? <i>(Indague por todas las señas necesarias para obtener una dirección lo más completa posible)</i></p> <p>Distrito: _____</p> <p>Dirección exacta: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>D14d. ¿Es una actividad para fabricar, o vender alimentos o productos?</p> <p>Sí..... <input type="radio"/> 1 No..... <input type="radio"/> 2 → pase D16</p>	<p>P1a. ¿Cuál es el número de teléfono (celular o fijo) de ese negocio o persona?</p> <p>Teléfono: _____</p>
<p>D14e. De lo que produce o vende, ¿(nombre) retiró algo para consumo propio o de su hogar el mes pasado?</p> <p>No <input type="radio"/> 2 Sí <input type="radio"/> 1</p> <p>D14f. ¿En cuánto estima el valor de lo que se dejó el mes pasado, si lo hubiera vendido?</p> <p>.....</p> <p>→ pase D16 ←</p>	<p>D19. Además de este, ¿tiene otro trabajo o realizó otra actividad la semana pasada?</p> <p>Sí <input type="radio"/> 1 → verifique horas de C2b y pase Sección F</p> <p>No <input type="radio"/> 2 → pase Sección H</p>

E1. ¿El trabajo de (nombre) es...

- ...por tiempo indefinido o permanente? 1 → pase E3
- ...sólo por esta temporada o la época? 2
- ...sólo por un tiempo determinado? 3
- ...por una sola vez? 4
- ...sólo cuando se lo piden? 5

E2. ¿Cuánto tiempo durará (duró) este trabajo?

- Una semana o menos 1 } pase E7
- Más de una semana a un mes 2 }
- Más de un mes a tres meses 3
- Más de tres meses a seis meses 4
- Más de seis meses a un año 5
- Más de un año 6

E3. ¿Durante cuánto tiempo (nombre) ha trabajado para ese lugar en forma continua o con interrupciones laborales no mayores a 15 días?

(Sólo marque o anote una de las tres opciones)

- Menos de un mes → 00
- Menos de un año, anote N° de meses
- Un año o más, anote sólo N° de años

E4a. ¿Cuál es el horario normal de trabajo de (nombre)?

- Diurno (entre las 5 am y 7pm) 1
- Nocturno (entre 7 pm y 5am) 2
- Mixto (al menos tres horas nocturnas) 3
- Alterno /rotativo/ escalonado 4
- Otro tipo _____ 5
(especifique)
- Horario propio 6
↓
pase E5

E4b. (Nombre) ¿Trabaja normalmente...

- ...siempre los mismos días? 1
- ...con rotación de días? 2

E5. ¿Cuántos días seguidos trabaja y cuántos descansa?

- Días de trabajo
- Días de descanso
- Rotación variable de ambos 88

E6. ¿Para realizar este trabajo es indispensable que (nombre) aporte, sin que la empresa le reconozca...

- | | Sí | No |
|---|-------------------------|-------------------------|
| ...instrumentos o herramientas propias? | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| ...su propia maquinaria o equipo? | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 |
| ...su casa para trabajar? | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 6 |
| ...su propio local? | <input type="radio"/> 7 | <input type="radio"/> 8 |
| ...vehículo propio? | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| ...gastos de trabajo por su cuenta? | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 |

E7. ¿A (nombre) le paga...

- ...una persona o empresa intermediaria que brindan trabajadores temporales a otra empresa? . . 1
- ...otra institución pública en la que no trabaja? 2
- ...el establecimiento/patrón para el que trabaja? 3
- ...otra empresa o persona? 4
- ...asalariado al que ayuda? 5

E7a. ¿El negocio / finca donde trabaja (nombre) está inscrito...

- No aplica (*empleados públicos, de organismos internacionales y servidores domésticos*) 0
- ...en el Registro Nacional como empresa o razón social con cédula jurídica? 1
- ...en otra instancia pública? _____ 2
(especifique)
- No está inscrito en ninguna 3

E8a. ¿La forma de pago...

- ...es sólo en especie? 0 → pase E13
- ...fue por única vez (el pago)? 1 → pase E15b
- ...es sólo por comisión? 2
- ...por comisión y sueldo base? 3
- ...por consultoría u honorarios? 4
- ...por jornal o día trabajado? 5
- ...por pieza o destajo? 6
- ...por hora? 7
- ...es sueldo o salario fijo? 8

E8b. ¿Cuál es el periodo de pago?

- Día 6
- Semanal 1
- Bisemanal 2
- Quincenal 3
- Mensual 4
- Otro _____ 5
(especifique)

E9. ¿En este trabajo (nombre) disfruta de...

- | | Sí | No |
|--|-------------------------|-------------------------|
| ...aguinaldo? | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| ...días pagos por enfermedad? | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 |
| ...vacaciones pagas? | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 6 |
| ...seguro de riesgos de trabajo? | <input type="radio"/> 7 | <input type="radio"/> 8 |
| ...reconocimiento de horas extras? | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |

E10. ¿En este trabajo tiene rebajos en su salario de...

- | | Sí | No |
|--|-------------------------|-------------------------|
| ...seguro social? | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 |
| ...impuesto de renta? | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 |
| ...rebajos personales que no son de ley? | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 6 |

E11a. ¿Recibe propinas?

- Sí 1 No 2

E11b. ¿Cuánto recibió el mes pasado sólo en propinas?

.....

F10. ¿(Nombre) tiene asignado salario por el trabajo en su negocio?

- Sí 01
 No 02 → pase F11a

F10a. ¿Cuánto fue su salario el mes pasado sin ningún tipo de rebajo (salario bruto)?

.....

F10b. ¿Recibió aguinaldo en los últimos doce meses? ¿Cuánto recibió por ese periodo?

- Sí 01 →
 No 02

F10c. ¿Cuál es el monto mensual de gastos personales o del hogar cubiertos por la empresa tales como alimentación, transporte, combustible, vivienda, servicios?

.....
 La empresa no pagó gastos 00

F10d. ¿Cuánto recibió (nombre) en los últimos doce meses por distribución de dividendos o utilidades?

..... } pase P2
 No recibió dividendos 00

F11a. ¿Cuánto fue en total la ganancia del negocio o actividad de (nombre) en el último periodo? (El periodo debe ser mayor o igual a un mes)

..... por Periodo

Entrevistador(a):

¿Es una actividad agropecuaria, fabricación o venta de productos?

- Sí ... 01 No ... 02 → pase P2

F11b. ¿En cuánto estima el valor de lo que se dejó para consumo propio o de su hogar?

..... por Periodo

No se dejó nada para consumo del hogar 00

INGRESO SECUNDARIO ASALARIADO

F12. ¿En este trabajo le rebajan de su salario...

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| | Sí | No |
| ...seguro social? | <input type="radio"/> 01 | <input type="radio"/> 02 |
| ...impuesto de renta? | <input type="radio"/> 03 | <input type="radio"/> 04 |
| ...deducciones personales que no son de ley? | <input type="radio"/> 05 | <input type="radio"/> 06 |

F13a. En este trabajo, ¿cuánto fue su salario el mes pasado, sin ningún tipo de rebajo? (Si tiene varios empleos secundarios, anote la suma de todos los salarios y haga la observación respectiva)

.....

- No recibió el mes pasado pero continuará en este trabajo por más de un mes 00 → pase F15a
 No recibió el mes pasado pero trabajará un mes o menos 01 → pase F15b
 Sólo le pagan en especie 02 → pase F14a

F13b. ¿Ese dato que me dio efectivamente es su salario...

- ...sin ningún tipo de rebajo (bruto)?..... 01 } pase F14a
 ...sólo con rebajos de CCSS, Bco. Popular e impuesto de renta (neto)?..... 02 }
 ...con toda clase de rebajos (líquido)?..... 03 →

F13c. ¿Cuánto le rebajaron en total, el mes pasado, incluidos rebajos de ley y otros rebajos que no son de ley? (CCSS, Bco. Popular, impuesto de renta, préstamos, asociaciones, póliza)

.....

F14a. ¿Recibió el mes pasado por este trabajo algún pago en especie como alimentos, vivienda, transporte u otros?

- Sí 01 No 02

F14b. ¿En cuánto estima el valor de lo recibido el mes pasado?

.....

pase Sección H

F15a. ¿Cuál es el salario bruto que le van a pagar por mes? (no incluya propinas)

..... → pase Sección H
 Monto por mes

F15b. ¿Cuánto le pagaron(án) por el periodo contratado?

..... por días } pase Sección H

Observaciones:

.....

G1. ¿Hace cuánto (nombre) hizo la última gestión para conseguir trabajo o iniciar negocio o actividad?

- Una semana o menos 01
 Más de una semana a un mes 02
 Más de un mes a tres meses 03
 Más de tres meses a seis meses 04
 Más de seis meses a un año 05
 Más un año a tres años 06
 Más de tres años 07

No ha realizado ninguna gestión 00 → **pase G3**

G2. ¿Desde hace cuánto ha estado haciendo algo para conseguir trabajo o iniciar negocio o actividad?

- Un mes o menos 01
 Más de un mes a tres meses 02
 Más de tres meses a seis meses 03
 Más de seis meses a un año 04
 Más de un año a tres años 05
 Más de tres años 06

G3. ¿Cuál es la razón principal por la que cree que no ha conseguido trabajo o no ha podido iniciar actividad propia?

- Ya encontró 001
 Recién empezó a buscar 002
 Por la edad 003
 Por el sexo 004
 Por otra característica específica (etnia, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad) 005
 Falta de trabajo en su especialidad 006
 Está sobrecalificado 007
 Falta de experiencia 008
 Falta de estudios, capacitación u oficio 009
 Le faltan contactos 010
 Falta de financiamiento 011
 Demora en los trámites 012
 No hay trabajo 013
 No ha buscado trabajo 014
 Otras razones 015

(especifique)

No sabe por qué no encuentra trabajo 000

G4a. ¿Qué tipo de tareas u ocupación es la que busca?

..... 00
 La que sea 00

G4b. ¿Cuántas horas por semana está dispuesto a trabajar?

- Menos de 12 horas (hasta un 1/4 de tiempo) 01
 De 12 a 24 horas (hasta un 1/2 tiempo) 02
 Más de 24 a 36 horas (hasta un 3/4 tiempo) 03
 Más de 36 a 48 horas (tiempo completo) 04
 Más de 48 horas (más de tiempo completo) 05
 Las horas que sea 00

G4c. ¿El trabajo que busca es...

- ...estableciendo negocio o actividad propia? 01
 ...como empleado en empresa o institución? 02
 ...de cualquier forma? 00

G5. ¿Cuál es el ingreso mensual más bajo que está dispuesto a aceptar?

- 01
 Salario mínimo de la ocupación 01
 Salario mínimo de todas las ocupaciones 02
 El que sea 00

G6. ¿(Nombre) ha trabajado alguna vez?

Sí 01 No 02 → **pase Sección H**

G7. ¿Cuál es el nombre del establecimiento, negocio, institución o empresa para el que trabajaba en el último empleo? _____

G8. ¿A qué se dedicaba principalmente el establecimiento/ negocio/finca/institución para el que trabajaba?

G9. ¿Cómo se llama la ocupación que tenía (nombre)?

(Anote las tareas principales)

G10. ¿Ese trabajo que realizaba era...

- ...el negocio/actividad propia donde contrataba personal de manera permanente? 01
 ...el negocio/actividad propia, sin contratar personal o contratando ocasionalmente? 02
 ...como empleado(a) para un patrón/empresa/institución? 03
 ...como empleado(a) de una o varias casas particulares? .. 04
 ...como ayuda a un familiar o conocido sin recibir pago ni en dinero ni en especie? 05

G11. ¿Hace cuánto tiempo terminó su último trabajo?

- Un mes o menos 01
 Más de un mes a tres meses 02
 Más de tres meses a seis meses 03
 Más de seis meses a un año 04
 Más de un año a tres años 05
 Más de tres años a cinco años 06
 Más de cinco años 07

G12. ¿Cuál fue la razón principal por la que dejó ese último trabajo?

Cierre de actividad propia por:

- Falta de clientes/ tuvo clientes que no pagaron 001
 Falta de capital/ equipo/maquinaria 002
 La competencia 003
 Tenía gastos muy altos (quiebra) 004
 Cierre momentáneo (por reparación de local, cumplimiento de trámites, veda) 005

Despido por:

- Cierre/quiebra/ venta/traslado de empresa, reestructuración o recorte de personal 006
 Incapacidad prolongada o accidente laboral, embarazo, persecución o acoso sexual 007
 Razones personales 008
 Fin de trabajo ocasional o estacional 009

Renuncia:

- Voluntaria del sector público 010
 Porque pagaban poco o no le pagaban 011
 Por malas relaciones laborales/malas condiciones de trabajo (insalubre, persecución, acoso sexual, etc) .. 012
 Porque no le gustaba o no le convenía 013
 Obligada o pactada 014
 Por razones familiares (matrimonio, embarazo cuidado de hijos o la familia) 015
 Razones personales (estudio, enfermedad, viaje) 016

Otras causas:

- Se pensionó (invalidez o vejez) 017
 Otras causas 018

(especifique)

pase Sección H

OTROS INGRESOS

H9. ¿(Nombre) recibe periódicamente ingresos en dinero por concepto de...

¿Cuánto recibió?
¿Cada cuánto lo recibe?

- ...alquileres de viviendas, tierras, vehículos, etc? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...intereses de depósitos a plazos, préstamos a terceros y otros? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...dividendos de una sociedad en la que no trabaja? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...beneficios de asociaciones solidaristas o cooperativas? ... Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...pensiones del Régimen no Contributivo? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...aguinaldo de pensión del Régimen no Contributivo? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...otras ayudas estatales o subsidios? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...pensión alimenticia? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...aguinaldo por pensión alimenticia? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...salario escolar por pensión alimenticia? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...pensiones o jubilaciones nacionales (incluye incapacidad permanente)? ... Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...aguinaldo por pensión o jubilación nacional? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...pensiones o jubilaciones del extranjero? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...aguinaldo por pensión o jubilación del extranjero? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...dinero del exterior (remesas)? Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...dinero de familiares u otras personas en el país? ... Sí 1 ➔ por _____
No 2
- ...otras transferencias? Sí 1 ➔ por _____
No 2

Especifique _____

APORTES EN ESPECIE AL HOGAR (Sólo para la línea 01)

H10a. ¿Alguna institución o persona ajena al hogar, regularmente compra o da alimentos, paga directamente recibos, paga esta casa o cubre otros gastos de este hogar?

Sí 01 →

No 02

H10b. ¿De quién recibe la ayuda?

- Institución del Estado 01
 Iglesia 02
 Alguna persona en el país 03
 Alguna persona en el extranjero 04
 Otro _____ 05
 (especifique)

H10c. ¿Si tuvieran que cubrir esos gastos cuánto gastarían?

..... por

Monto Periodo

11. Referencias Bibliográficas

- Alianza de Empresas sin pobreza extrema. (s.f.). Quienes somos. http://www.empresassinpobrezaextrema.com/Quienes_somos.
- Arias, J. (2020). PNUD: desempleo y pobreza se ampliarían en Costa Rica tras crisis por COVID-19. El Observador. <https://observador.cr/noticia/pnud-desempleo-y-pobreza-se-ampliarian-en-costa-rica-tras-crisis-por-covid-19/>.
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI (33), 1-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=666/66638602001>.
- Böhrt Pelaez, M. R. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*, (8), 123-131. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&tlng=es.
- Casa Presidencial (11 de octubre 2019). Gobierno plantea solución integral a alto endeudamiento de la población. <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2019/10/gobierno-plantea-solucion-integral-a-alto-endeudamiento-de-la-poblacion/>.
- Castillo, D. (6 de marzo de 2017). Empresa tica se propone erradicar la pobreza entre sus empleados para 2020. *Nuestra Voz*. Amelia Rueda.com. <https://www.ameliarueda.com/nota/fifco-quiere-erradicar-la-pobreza-en-todos-sus-empleados-para-el-2020>.
- Ceciliano, J., Jiménez, R., Quesada, O., Rodríguez C. y Sandí, K. (2017). Encuesta de Actualidades 2017. Endeudamiento de los consumidores en Costa Rica. <http://www.estadistica.ucr.ac.cr/index.php/es/encuestas/actualidades/informes/73-2017-estadistica-ucr-actualidades/file>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Chinchilla, R. (2019). *Salud y seguridad en el trabajo*. Primera edición. EUNED. San José, Costa Rica.
- Cox, A., Hooker, H., Markwick, C. y Reilly, P. (2009). *Financial wellbeing in the workplace*. Institute For Employment Studies, University of Sussex, UK. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/464.pdf>.
- De Molina, A. (2020). Manejo del estrés laboral durante la cuarentena. Universidad Esan. Perú. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>.

- Flores, M y Pimentel, E (2020). Costa Rica decrecerá un 3,6% en el 2020 debido al COVID19, según el Banco Central. Semanario Universidad. <https://semanariouniversidad.com/ultima-hora/economia-de-costa-rica-decrecera-un-36-en-el-2020-debido-al-covid-19-segun-banco-central/>.
- Florida Ice and Farm Company (2018). Dimensión Social Interna Nuestra Gente. <https://static1.squarespace.com/static/57f3c5ddbe65946007f0290f/t/5c0ee43270a6ad3d9bef53f5/1544479799014/Reporte+Integrado+FIFCO-2018-NUUESTRA-GENTE.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). Índice de pobreza multidimensional: metodología. San José, Costa Rica. <https://www.sisca.int/centro-de-documentacion/5-ocades/encuentros-virtuales/intercambio-de-experiencias-en-proteccion-social-e-inclusion-laboral-y-productiva/217-costa-rica-ipm/file>.
- IPM Empresarial (S.F), Horizonte positivo. <https://www.horizontepositivo.org/ipmesitiodeayuda/indice-pobreza-multidimensional-ipm/>
- Kubr, M. (1997). La Consultoría de empresas: guía para la profesión. Tercera edición. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Mejía Córdova, G. (2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionado con el estrés financiero. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2007078017300135?token=225119BC85A67ACCAA56364A871DBF3844ECC690E1E73FF91289272D5E3D5B34455F672773F64A977F1F14BC86856854>.
- Mejía Córdova, G. (2017). Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México. Investigación administrativa, 46 (119). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782017000100003&lng=es&tlng=es.
- Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2020). Gobierno lanza estrategia nacional de educación financiera. <https://www.meic.go.cr/meic/comunicado/935/gobierno-lanza-estrategia-nacional-de-educacion-financiera.php>.
- Ministerio de Economía, Industria y Comercio (abril de 2020). Informe sobre el estudio comparativo de tarjetas de crédito. <http://reventazon.meic.go.cr/informacion/estudios/2020/tarjetas/abril/DAEM-INF-004-20.pdf>.
- Montero, J. (2019). Las empresas se suman al combate de la pobreza entre sus colaboradores. La Nación. San José, Costa Rica. <https://www.nacion.com/economia/negocios/empresas-se-suman-al-combate-de-la-pobreza-entre/IIILSSR4UVASZAMALCOBPIVUGQ/story/>.
- Morales Ramos, R., Salazar Álvarez. G. y Rodríguez Garro, F. (9 de octubre de 2019). ¿Qué está pasando con el consumo privado en Costa Rica?

- <https://www.economia.una.ac.cr/index.php/es/descargas/category/2-observatorio-economico-y-social?download=157:oes-una-informe-empleo-abril-20191>.
- Murillo, L. La gestión del trabajo humano y la salud laboral. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*. ISSN 1409-1259, https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592002000200004.
- Organización Mundial de la salud (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
- Prado, S. (11 de junio de 2011). Holcim se solidariza con empleados. *La Republica.net*. https://www.larepublica.net/noticia/holcim_se_solidariza_con_empleados.
- Programa de Servicios Generales (2016). <http://www.psg.una.ac.cr/index.php/resena-historica-ssi>.
- Reportes y estadísticas del IPM Empresarial - IPM Empresarial. (2021). Retrieved 21 February 2021, from <https://www.horizontepositivo.org/ipmesitiodeayuda/coordinadores/reportes-estadisticas-ipm-empresarial/>
- Trebilcock, A. (1998). Relaciones Laborales y Gestión De Recursos Humanos: Visión General. Maer Stellman, J. (Directora de edición), En *Enciclopedia De Salud Y Seguridad En El Trabajo*. (pp. 21.2). Gestión editorial Chantal Dufresne, BA.
- UNA TRANSPARENTE. (2021). Reseña Histórica. https://www.transparencia.una.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=297:resena&catid=88&Itemid=741