



TRABAJAMOS

Boletín Informativo

Abril 2026



CSO

CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

DIEZ AÑOS CONSTRUYENDO EL BIENESTAR PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA



CSO
CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

ABRIL 2026
AÑO XVI

Ingrese a:





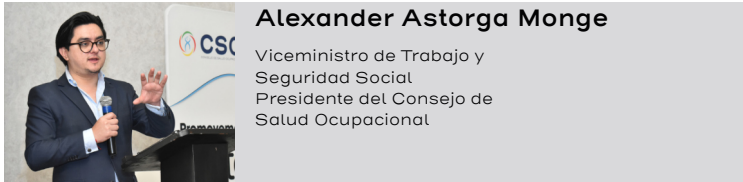
ÍNDICE

Ingrese a:  **EVA** ENTORNO VIRTUAL DE APRENDIZAJE

- **Los factores psicosociales en el trabajo y su influencia en la salud, seguridad y bienestar laboral.** página 3
- **El acoso laboral: un riesgo psicosocial que potencia la intervención preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo en Costa Rica.** página 5
- **Comisión de Factores Psicosociales en el Trabajo: dedicación, trabajo tripartito y compromiso con la salud mental laboral.** página 6
- **Un esfuerzo fortalecido por la experiencia y la cooperación internacional.** página 7
- **Diez años de entrega: una necesidad país en la gestión de factores psicosociales.** página 9
- **El camino está trazado: logros de la Comisión de Factores Psicosociales y del Comité Psicosocial de INTECO.** página 10
- **Numerosas empresas e instituciones se han unido a las a las iniciativas de promoción del bienestar laboral.** página 12
- **Los desafíos del Consejo de Salud Ocupacional en Factores psicosociales.** página 13
- **El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reconoce las buenas prácticas para crear entornos de trabajo, seguros, saludables y psicosocialmente comprometidos.** página 15



LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL



Alexander Astorga Monge

Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
Presidente del Consejo de Salud Ocupacional

La salud mental de la población, y en especial la de las personas en edad productiva, se ha vuelto una preocupación cada vez mayor. La pandemia de COVID-19 puso en evidencia la vulnerabilidad de quienes trabajan y, al mismo tiempo, abrió un espacio para reconocer y expresar el malestar. En distintos ámbitos de la vida —incluido el laboral—, se hicieron más visibles experiencias como la soledad, la insatisfacción y emocionales, de los cuales podría no haberse terminado de dimensionar sus impactos en la salud mental de las personas trabajadoras. Por lo cual, se nos hace necesario evaluar las condiciones actuales por medio de métodos científicos y confiables como el Método para Evaluar Factores Psicosociales en el Trabajo.

Estas dinámicas siguen influyendo en el ámbito laboral, donde se observa expresión de malestar emocional en los servicios de gestión preventiva y salud

ocupacional. Paralelamente, aumentan las incapacidades por salud mental en personas en edad productiva. Según la Caja Costarricense de Seguridad Social, las incapacidades por salud mental pasaron de 58,138 en 2022 a 76,689 en 2023, con una duración media de 8 días y aproximadamente 630,000 días perdidos en ese periodo.

El Instituto Nacional de Seguros (INS) reporta un incremento de enfermedades mentales y trastornos del comportamiento asociados al trabajo en los últimos cinco años, evidenciando un aumento de problemas como estrés postraumático, ansiedad, estrés, depresión e incluso casos de ideación e intentos de suicidio en el ámbito laboral.

Trastornos mentales y del comportamiento a consecuencia del trabajo

Año	Personas afectadas
2020	23
2021	167
2022	234
2023	205
2024	286

Fuente: SUGESE datos estadísticos riesgos laborales.



Causas laborales identificadas para estas afecciones de salud tienen relación con fallas en el diseño de las tareas y la organización del trabajo que incluyen: sobrecarga y altas exigencias, falta de capacitación o recursos, debilitamiento de funciones y violencia laboral en sus diversas manifestaciones (malos tratos, acoso, discriminación y violencia externa por usuarios o en el lugar de trabajo).

Cabe señalar que los datos pueden subestimar la realidad por subregistro y estigma, ya que algunas personas ocultan su condición por miedo a perder el empleo.

La salud y seguridad en el trabajo han evolucionado para que los entornos laborales actúen como factor protector de la salud física y mental. Esto exige condiciones dignas, seguras, saludables, libres de violencia y acoso. Costa Rica ha ratificado instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud.

A nivel nacional, la Constitución Política (arts. 50, 56, 66, 70, 74) y el Código de Trabajo (arts. 273, 274, 282, 284, 288 y 404) reconocen el derecho a

un entorno sano, respetuoso y libre de conductas hostiles, que proteja la dignidad y garanticen salud y bienestar.

Un entorno laboral seguro y saludable implica eliminar riesgos o adoptar medidas razonables y factibles para mitigarlos, integrando la prevención en la cultura organizacional. En el marco estadístico y legal, se sostiene que el trabajo puede contribuir a la salud y al bienestar, y es una fuente de ingresos que favorece la utilidad y la productividad social.

Recientemente, Costa Rica promulgó la Ley Nacional de Salud Mental N° 10.412 (29 de noviembre de 2023) y la Política Nacional de Salud Mental 2024-2034, que subrayan la importancia de la acción intersectorial para promover la salud mental en el entorno laboral.

Finalmente reafirmamos el compromiso nacional para que las empresas e instituciones cuenten con instrumentos válidos y adaptados a la realidad costarricense para controlar y mitigar los riesgos psicosociales. Su medición y control se vuelven imprescindibles para salvaguardar la salud mental en el trabajo.





EL ACOSO LABORAL UN RIESGO PSICOSOCIAL QUE POTENCIÓ LA INTERVENCIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN COSTA RICA



Ingrid Naranjo Ugarte

Especialista en Mobbing
Salud mental en el trabajo y
Prevención del conflicto laboral
Funcionaria del TEC

En mayo de 2015, la máster Ingrid Naranjo Ugarte solicitó, en sesión de la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional, declarar de interés público el “III Congreso Internacional de mobbing y bullying. Por una América libre de acoso, retos y aportaciones desde la interdisciplinaridad”. Este momento fue decisivo para discutir sobre los riesgos psicosociales y reflexionar sobre la necesidad de abordar estos temas en el país y específicamente definir el rol del Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el abordaje de esta temática.

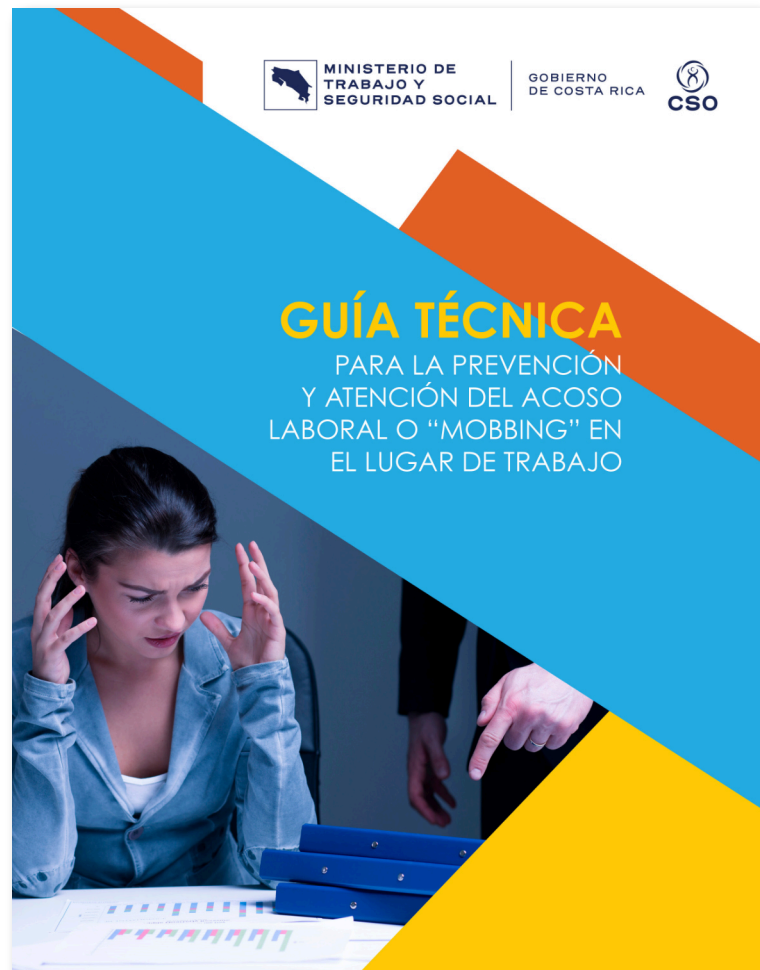
A partir de esta situación se adoptaron decisiones políticas relevantes: el Consejo de Salud Ocupacional debía incorporar los riesgos psicosociales a la agenda habitual de intervención de riesgos laborales. Además de declarar de interés público el III Congreso Internacional de Mobbing y Bullying, se acordó la creación de una Comisión Técnica Tripartita para abordar de forma estructurada los aspectos psicosociales del trabajo, con el propósito de integrarlos como una acción sustantiva de la salud ocupacional.

Ingrid Naranjo Ugarte considera que “los factores psicosociales en el trabajo configuran un marco organizacional que puede potenciar la salud mental y el rendimiento cuando se gestionan adecuadamente.

El acoso laboral es uno de los riesgos laborales más destructivos por las serias implicaciones a la salud mental, por tanto, es loable la importancia que el Consejo de Salud Ocupacional le dio inicialmente a este tema y posteriormente a los riesgos psicosociales en general.”

Guía técnica para la prevención del acoso laboral

Consulte la guía técnica aquí:





COMISIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: DEDICACIÓN, TRABAJO TRIPARTITO Y COMPROMISO CON LA SALUD MENTAL LABORAL

A solicitud del Consejo de Salud Ocupacional, en septiembre de 2015 se constituyó la Comisión de Factores Psicosociales en el Trabajo. Su composición fue tripartita, interdisciplinaria y vinculada a los servicios de salud ocupacional de empresas e instituciones.

Los objetivos de la comisión fueron:

1. Redactar el Marco de Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo, como referencia normativa en la materia.
2. Establecer lineamientos técnicos generales para la evaluación de los riesgos laborales en los servicios de salud ocupacional (métodos e instrumentos).
3. Definir prioridades de investigación e intervención en el ámbito psicosocial laboral. Con notable disposición y el respaldo de las autoridades de las empresas e instituciones, este grupo inició un proceso voluntario de aprendizaje y trabajo orientado a incorporar los riesgos psicosociales en la gestión de la salud ocupacional de Costa Rica.





UN ESFUERZO FORTALECIDO POR LA EXPERIENCIA Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

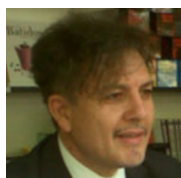
La experiencia se reconoce y se respeta. En Costa Rica, se ha valorado la colaboración de países amigos que han compartido sus instrumentos, procesos, aciertos y errores. En particular, la asesoría técnica sobre los factores de riesgo psicosocial, su medición y gestión ha sido proporcionada por España, Colombia y Chile.



Angel Lara Ruiz

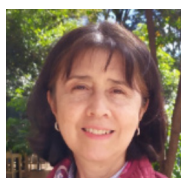
Especialista en la evaluación y medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La asistencia técnica fue generada por la Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Ministerio de Empleo y seguridad Social de España.

[Ver video](#)



Manuel Fidalgo Vega

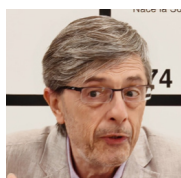
Especialista en factores psicosociales, estrés laboral y mobbing. Jefe de la Unidad Técnica de Ergonomía y Psicología del Trabajo Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona - España).



Gloria Villalobos Fajardo

Investigadora y docente responsable de coordinar la creación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales de Colombia. Brinda asistencia técnica al país a través de la Unidad de Cooperación Internacional de la Universidad Javeriana de Colombia a través de la Cooperación Técnica de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

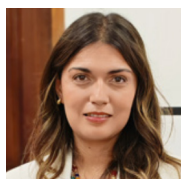
[Ver video](#)



Juan Manuel Pérez Franco

Médico psiquiatra responsable de la creación del CEAL-SM/SUSESO, instrumento para identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de Chile. Cooperación técnica brindada por la SUSESO y Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile.

[Ver video](#)



Karla Ceas Araya

Ingeniera en salud ocupacional, responsable de implementar el CEAL-SM/SUSESO de Chile. Cooperación técnica recibida de la SUSESO y Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile.



A lo largo de la asesoría técnica, varios expertos han colaborado compartiendo su experiencia y perspectivas sobre la gestión de los factores de riesgo psicosocial en los entornos laborales. En la página anterior se puede acceder a los videos donde cada experto relata brevemente su participación y aprendizaje.

Estos materiales audiovisuales permiten conocer una visión directa de la cooperación técnica y la relevancia de trabajar los factores psicosociales en los espacios laborales, interrelacionando la experiencia de países con trayectoria en la gestión del riesgo psicosocial y la expectativa nacional de gestionar este tema.



DIEZ AÑOS DE ENTREGA: UNA NECESIDAD PAÍS EN LA GESTIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

La Comisión de Factores Psicosociales está integrada por un equipo interdisciplinario de profesionales de instituciones públicas, organizaciones empresariales y sindicales, con el respaldo de la academia. A lo largo de una década, ha desempeñado un papel central en la construcción y aplicación del Método para evaluar y abordar los factores de riesgo psicosocial, mediante la reflexión técnica, consenso interinstitucional y la definición de conceptos, criterios e instrumentos adaptados al contexto costarricense.

En los últimos diez años, su labor ha sido ininterrumpida. Aunque algunas personas se retiraron o se jubilaron, otras se unieron al grupo, que ha mantenido un tamaño estable de aproximadamente 15 integrantes. Desde sus inicios, ha contado con el apoyo de la academia, en particular de la Universidad Nacional, lo que ha contribuido a consolidar la base técnica y metodológica del enfoque.





EL CAMINO ESTÁ TRAZADO: LOGROS DE LA COMISIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES Y DEL COMITÉ PSICOSOCIAL DE INSTITUTO DE NORMAS TÉCNICAS DE COSTA RICA (INTECO)

Desde su creación, la Comisión de Factores Psicosociales ha consolidado un marco de actuación que articula la reflexión técnica, el consenso interinstitucional y la definición de conceptos, criterios e instrumentos adaptados al contexto nacional.

En paralelo, el Comité Psicosocial de INTECO ha contribuido a fortalecer la gestión de riesgos psicosocial desde una perspectiva colaborativa entre instituciones públicas, empresas y actores sociales, al construir normas técnicas psicosociales que orienten a los diversos actores involucrados con la seguridad y salud laboral, sobre su actuar en esta temática.

Como resultado de este proceso, durante los últimos años se han desarrollado diversas investigaciones, guías y normas técnicas que han contribuido a consolidar un marco de referencia para la gestión del bienestar psicosocial en los centros de trabajo. A continuación, se destacan algunos de los principales hitos alcanzados:

2017

Elaboración del Proyecto de Investigación para validar y baremar instrumentos de la guía.

2018

Elaboración de “Lineamiento para minimizar y controlar la violencia externa en la ejecución del trabajo” aprobado mediante acuerdo N° 2965-2018 del Consejo de Salud Ocupacional, en sesión ordinaria 1983-2018 celebrada el 21 de marzo del 2018. Validado en talleres participativos con la participación de 400 personas (2017).



2019

Normas INTECO Marco conceptual para abordar los factores psicosociales en el trabajo actualizado en el 2024. Prevención, detección y atención del acoso laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo.





2020

Guía de salud ocupacional y apoyo psicosocial en el ámbito laboral consecuencia de los efectos de la pandemia por COVID-19



2021

Norma INTECO
Gestión de la edad en el ámbito laboral.

2021

Guía técnica para la prevención y atención del acoso laboral o mobbing en el lugar de trabajo. Actualizada en el 2023.



2023

Guía para la gestión del comportamiento suicida en los lugares de trabajo.

2024 - 2025

Método para evaluar los factores psicosociales en el trabajo.





NUMEROSAS EMPRESAS E INSTITUCIONES SE HAN UNIDO A LAS INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL



Construcción del bienestar emocional en el trabajo

Anualmente se realiza una campaña nacional para promover el Bienestar, incluido el bienestar laboral y los hábitos de vida saludables. Estas acciones se realizan de forma intersectorial e interdisciplinaria, amparados en el Decreto Ejecutivo N° 41345 S-MTSS-MCJ-MEP-MIDEPOR Desarrollo de intervenciones intersectoriales comunitarias y laborales de promoción del bienestar, y la Directriz N° 027-S-MTSS Directriz Promoción del bienestar en las instituciones públicas, mediante la adopción de hábitos saludables en la alimentación, salud física y mental, actividad física y recreación laboral y, espacios libres de humo de trabajo.

Se desarrollan actividades grupales presenciales y pautas informativas en medios de comunicación. Así como acciones dirigidas a formadores de opinión a través de medios tradicionales, alternativos y digitales, orientadas a promover la salud integral en el trabajo.





LOS DESAFÍOS DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL EN FACTORES PSICOSOCIALES



Alejandra Chaves Fernández

Directora Ejecutiva del
Consejo de Salud Ocupacional

MEPS-CSO: la evaluación nacional de factores psicosociales en el trabajo en Costa Rica.

Por primera vez en la historia y evolución de la salud ocupacional en Costa Rica, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Consejo de Salud Ocupacional, diseñó el Método para Evaluar los Factores Psicosociales en el Trabajo (MEPS-CSO), que incorpora un cuestionario validado y baremado para el país y que permitirá identificar las condiciones positivas y negativas que influyen en el desempeño, la productividad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

En este ámbito es de suma importancia destacar que el CSO ha mostrado, desde 2015, un compromiso sostenido para construir y brindar a Costa Rica un MEPS-CSO que sirva de marco de referencia para la gestión de los riesgos psicosociales.

El MEPS-CSO tiene como objetivo principal identificar situaciones que puedan afectar la salud, el desempeño y el bienestar laboral, proporcionando alertas útiles para prevenir enfermedades mentales asociadas al trabajo y los costos derivados de la sustitución de puestos y de la pérdida de productividad por el tiempo de aprendizaje necesario para desarrollar las funciones asignadas a quienes deben cubrir a las personas trabajadoras afectadas.

En este sentido, el elemento fundamental del método es un cuestionario que capta la percepción de las personas sobre los aspectos positivos y negativos del ambiente laboral y la organización del trabajo, elaborado con rigurosidad científica y validado en su contenido y en sus propiedades psicométricas desde 2023, mediante técnicas psicológicas y estadísticas adecuadas.

Cabe resaltar que el proceso de gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales comprende varias etapas: diagnóstico, intervención preventiva y atención de consecuencias; por su parte el Consejo de Salud Ocupacional se centra en capacitación y asesoría técnica para que la mayor parte de las empresas e instituciones del país, apliquen el Método y cuenten con un diagnóstico que les permita iniciar la gestión de la prevención del riesgo psicosocial y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por ende de la salud integral de la persona trabajadora.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del CSO, invita a las empresas e instituciones con comisión y departamento de salud ocupacional inscritas en el Portal de Centros de Trabajo a comunicarse con el Consejo de Salud Ocupacional, para orientarles sobre este proceso, que es gratuito en línea y con resultados inmediatos a través de un informe, una vez concluida la aplicación del cuestionario.

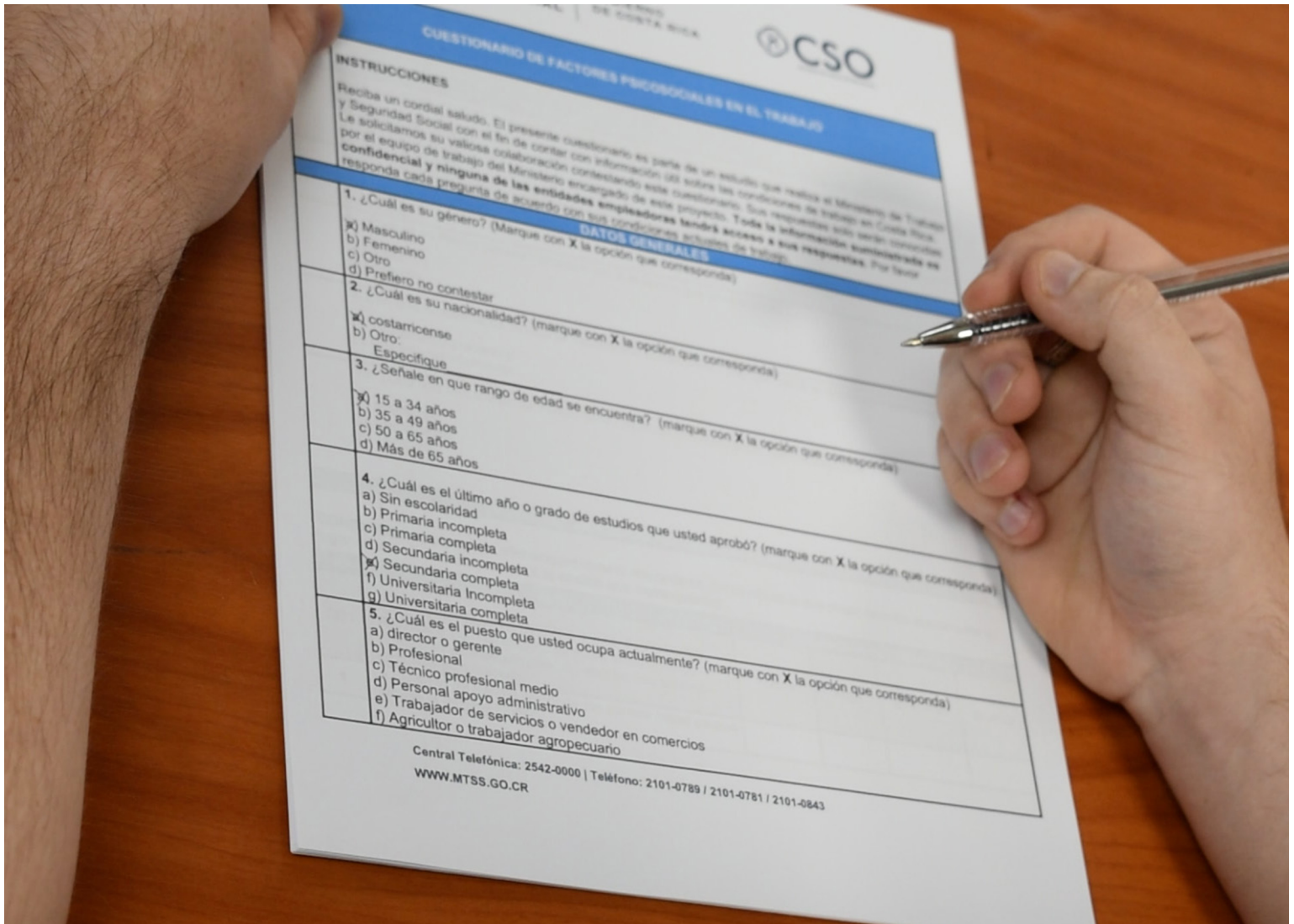
En suma, toda empresa o institución con comisión y departamento de salud ocupacional registrada en el Portal de Centros de Trabajo será invitada a participar en la evaluación, con el fin de



avanzar hacia una gestión de la salud ocupacional más robusta, basada en evidencia y orientada a la prevención y el bienestar de las personas trabajadoras.

El reto fundamental es que las empresas e instituciones diagnostiquen sus riesgos laborales y empiecen a gestionar los factores de riesgo psicosocial, para disminuir los casos de enfermedades laborales de naturaleza mental y los ambientes de trabajo sean dignos, saludables y respetuosos.

Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo





EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RECONOCE LAS BUENAS PRÁCTICAS PARA CREAR ENTORNOS DE TRABAJO, SEGUROS, SALUDABLES Y PSICOSOCIALMENTE COMPROMETIDOS



Eduardo Gamboa Valverde
Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS
Coordinador del programa SIRESOL

El Diario Oficial “La Gaceta”, en su Alcance Número 208 a la Gaceta Número 185, del 29 de septiembre del año 2022, publicó el Decreto Ejecutivo Número 43714-MTSS-H, que contiene la Creación del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL).

Consiste en un sistema que facilita los reconocimientos sociolaborales, tomando en cuenta varios enfoques: conducta empresarial responsable, comportamiento ético, debida diligencia en derechos humanos, enfoque de género, responsabilidad social, igualdad y no discriminación, transparencia y rendición de cuentas, entre otros más, de todas aquellas instituciones públicas y empresas privadas que voluntariamente deseen realizar el trámite y formar parte del sistema.

Dentro de las categorías a reconocer una de ellas se relaciona directamente con las buenas prácticas que previenen el riesgo laboral en general y fundamentalmente el psicosocial: Promoción de la Salud, la seguridad y el bienestar de la persona trabajadora. Las buenas prácticas sociolaborales en materia de seguridad y salud en el trabajo son el conjunto de normas, acciones y proyectos que buscan mejorar la salud, calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras y para efectos del reconocimiento SIRESOL corresponden a aquellas que vayan más allá del cumplimiento de la legislación laboral vigente.

El Sistema de reconocimiento Sociolaboral (SIRESOL) ha tenido aceptación en el ámbito laboral, tanto de empresas e instituciones del sector público como privado.

La Categoría de Promoción de la salud, la seguridad y el bienestar de la persona trabajadora, contiene importantes reconocimientos a las buenas prácticas laborales que fomenta el bienestar psicoemocional de la persona trabajadora.

Esta categoría ha sido una de las que ha presentado mayor demanda, lo que evidencia la preocupación de las empresas por mejorar las condiciones de trabajo y fomentar entornos laborales seguros psicosocialmente.

En el año 2025 se postularon en la Categoría de Promoción de la Seguridad Salud y Bienestar de la persona trabajadora gran cantidad de empresas de las cuales 9 recibieron el galardón.

