



ACTA SESIÓN EXTRAORDINARIA CSO N°010-2025 Acta número 010 de la sesión extraordinaria celebrada de forma virtual por el Consejo de Salud Ocupacional a las diecisiete y veintiocho minutos del lunes 28 de julio del año dos mil veinticinco, presidida por el Sr. Alexander Astorga Monge, Viceministro Área Laboral, con la asistencia de los siguientes miembros: Sra. Laura Rivera Castrillo y el Sr. Olman Chinchilla Hernández representantes de los trabajadores, Sr. Walter Castro Mora y Sr. Sergio Alvarado Tobar, representantes del sector patronal, Sra. Tatiana Herrera Arroyo, del Ministerio de Salud, Sra. Mariela Córdoba Gómez, representante de la Caja Costarricense del Seguro Social, Sr. Sidney Viales Fallas, representante del Instituto Nacional de Seguros, y la Sra. Alejandra Chaves Fernández, Directora Ejecutiva y Secretaría Técnica del Consejo. -----

Ausencia justificada: -----

Participante(s) invitado(s): Dra. Jacky Solano Psicóloga -----

CAPÍTULO I. Lectura y discusión del Orden del Día. -----

ARTÍCULO 1: Lectura y discusión del Orden del Día de la sesión Ordinaria N° 0010-2025 correspondiente al miércoles 23 de julio 2025-----

ACUERDO N°001-2025: Se aprueba el Orden del Día de la sesión ordinaria N° 010-2025 correspondiente al miércoles 28 de julio 2025. 8 votos a favor. Por unanimidad. -----

ARTÍCULO ÚNICO: Presentación de propuesta técnica en materia de salud mental, conforme a Ley 10412". Dra. Jacky Solano Psicóloga, Autora del modelo DES: Entornos Sanos. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Ya se incorporó la doctora. -----

Dra. Jacky Solano: Muy buenas tardes. Primero que todo, gracias por el espacio que me están brindando para presentarles el proyecto. Al final de la presentación, les voy a comentar la razón por la que estoy solicitando este espacio. Podemos comenzar compartiendo la pantalla. Me confirman, por favor, si ya se puede observar, perfecto, ya lo podemos ver. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Quizás nada más, doña Jacky, para que pueda conocer a los miembros del Consejo, muy rápidamente nos vamos a presentar. En mi caso, Alexander Astorga Monge, viceministro de Trabajo y presidente del Consejo de Salud Ocupacional. —Perfecto, mucho gusto. -----

Sra. Mariela Córdoba: Mi nombre es Mariela Córdoba Gómez y yo represento a la Caja Costarricense de Seguro Social en esta junta. -----

Sr. Olman Chinchilla Hernández: Este, mi nombre es Olman Chinchilla Hernández Yo soy de representante en esta junta directiva del sector trabajador. -----

Sra. Laura Rivera Castrillo Rivera: Laura Rivera Castrillo Rivera yo represento al sector de los trabajadores. -----

Sr. Walter Antonio Castro Mora: Yo represento a la empresa privada a través de UCADEP. -----

Sra. Tatiana Herrera: Mi nombre es Tatiana Herrera yo represento al Ministerio de Salud. -----

Sr. Sidney Viales Fallas: Muy buenas tardes, mi nombre es Sidney Viales Fallas, represento al Instituto Nacional de Seguros en esta junta directiva. -----

Dra. Jacky Solano: Muchísimas gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Sí, doña Jacky, para explicarle un poco la dinámica: usualmente, en las audiencias damos entre 10 y 15 minutos para que puedan hacer su presentación. Asimismo, al final, se atienden las dudas que puedan tener los representantes del Consejo. Una vez atendidas las consultas, se daría por finalizada la audiencia. Posteriormente, el órgano continuará conversando internamente para valorar si es necesario o no tomar algún tipo de acuerdo. Inicialmente, esa es la forma en la que procedemos. Entonces, a partir de este momento, tiene usted el espacio para hacer su presentación. -----

Dra. Jacky Solano: La idea de hoy es presentarles el modelo DES, que significa Desarrollar, Evaluar y Sostener entornos sanos. Se trata de una metodología integral orientada a promover el bienestar en diferentes contextos. Permítanme presentarme: Soy la Dra. Jacky Solano, psicóloga graduada de la Universidad Iberoamericana (UNIBE). Tengo 53 años, cuento además con un bachillerato en Publicidad, y mi especialidad es la psicología clínica y laboral. Actualmente me desempeño como asesora en Recursos Humanos. Como un breve preámbulo, en el año 2006 presenté un proyecto al Ministerio de Educación Pública, con el objetivo de impartir charlas gratuitas en centros educativos. En un período de dos años, logramos ofrecer 400 charlas, desarrollamos el programa Escuela para Padres y también distribuimos gratuitamente una revista educativa. También me he dedicado al desarrollo de material editorial, incluyendo libros y juegos de mesa tanto para niños como para adultos. En el año 2019, nace en mí la inquietud —o como digo, “la espinita”— de querer trabajar en la creación de entornos sanos, comenzando específicamente desde el ámbito educativo. Sin embargo, justo cuando inicio el proyecto, llega la pandemia, lo que me obliga a detenerme y redirigir mi enfoque hacia el área de recursos humanos. Entre 2021 y 2022, intento

nuevamente desarrollar el modelo en centros educativos. No obstante, encuentro una reacción negativa por parte de las instituciones. Aunque inicialmente me dicen cosas como: "Sí, vengan, me encantaría que nos diagnostiquen para demostrar que lo que estamos ofreciendo es realmente cierto", una vez que les presento el diagnóstico, la respuesta cambia a: "No, muchas gracias". Esto ocurre porque, en realidad, no están cumpliendo con los requisitos mínimos necesarios para prevenir y promover la salud mental en sus entornos. A partir de 2023 y hasta 2024, decido ampliar el alcance del modelo, enfocándome no solo en el entorno educativo, sino también en los ámbitos laboral, familiar, social, comunitario, sanitario, entre otros. Cuando intento registrar este modelo, me indican: "No, usted no puede hacer eso, necesita el aval del ECA." "Voy al ECA y me responden: "No podemos otorgarlo, ya que debe tener el aval de INTECO." Entonces me dirijo a INTECO, y allí me dicen: "Solo si presenta al menos diez centros educativos trabajando con el modelo, estaríamos interesados en promover una normativa. En este momento no existe una, así que no nos interesa. "Es hasta el año 2024 que se publica la Ley Nacional de Salud Mental, y yo pienso: "Bueno, al menos ya existe una normativa; ya tengo de qué agarrarme. " Ese mismo año se plantea el reglamento de la ley, y se publica la Política Nacional de Salud Mental, la cual me encantó porque uno de sus ejes precisamente promueve los entornos protectores y saludables. Entonces pensé: "Perfecto, ya hay un camino normativo que respalda lo que estoy haciendo." Sin embargo, más allá del respaldo normativo, quiero compartir con ustedes algunos de los estudios que he desarrollado, enfocados en analizar cuál es el comportamiento proyectado a futuro. Por ejemplo, los datos más recientes que tengo del Ministerio de Educación Pública (MEP) muestran cómo están aumentando los índices de violencia, depresión y ansiedad en menores de edad. En el año 2023, se publica una estadística del Consejo que confirma el aumento de esta problemática. Sin embargo, señala que solo el 5.3% de los casos registrados como enfermedades laborales están relacionados con factores de riesgo psicosocial, lo cual me parece un porcentaje demasiado bajo si lo comparamos con las estadísticas generales y la realidad que estamos observando. Ese porcentaje me parece muy bajo, sobre todo si lo comparamos con las estadísticas generales y, aún más, con lo que señala la Política Nacional de Salud Mental, donde se expone con claridad el notorio aumento de este tipo de enfermedades en la población. Si proyectamos esto hacia el futuro, yo diría lo siguiente: los riesgos que actualmente están afectando a los niños y adolescentes en los centros educativos, quienes ya llegan con cargas emocionales importantes, se trasladarán inevitablemente al ámbito laboral cuando estos jóvenes ingresen al mercado de

trabajo. Esto representará un gran desafío, no solo por lo que ya está ocurriendo con la generación que hoy está activa laboralmente, sino porque esta nueva generación llegará con problemáticas adicionales, y es allí donde considero que las empresas deben prepararse mejor el exceso en funciones en presión de trabajo, multitarea. Estos factores, que hoy algunas organizaciones logran manejar, serán aún más difíciles de gestionar con una generación distinta, que viene con expectativas diferentes, con mayor conciencia de su salud mental, pero también con más vulnerabilidades emocionales. Cuando estos jóvenes se inserten en el ámbito laboral, muchos de los factores que hoy consideramos manejables dejarán de serlo, porque se trata de una generación diferente, con ideas, necesidades y expectativas distintas. Y, créanme, ellos vienen a exigir cambios reales en el entorno laboral. Esto representa, para los empleadores, un riesgo potencial, así como un costo adicional debido a la alta movilidad laboral. Estos jóvenes, al llegar con nuevas formas de pensar y cuestionar, podrían generar tensiones si las organizaciones no están preparadas para recibirlos ni adaptarse a sus necesidades. Lo digo con conocimiento de causa, ya que actualmente trabajo en el área de riesgos laborales y lo estoy observando de forma directa. Es por eso que considero que lo que propongo — una metodología estructurada y preventiva— se vuelve cada vez más necesario y está hoy más fortalecido que nunca. Esta es una metodología que me permite llegar a las empresas para diagnosticar el estado actual de su entorno laboral. No se trata, como alguna vez me comentó una persona, de llegar a "crear ideas" en los empleados. No vengo a intervenir en el contenido emocional de las personas, vengo a diagnosticar de manera objetiva. El proceso incluye la aplicación de encuestas dirigidas a los colaboradores, a los líderes, al personal de salud ocupacional y al equipo de recursos humanos. Además, realizo una valoración de la documentación existente, para verificar si realmente se están implementando las acciones que se comunican. También realizo una observación directa del entorno de trabajo. A partir de todo esto, construyo una ruta de intervención personalizada, que es la base del modelo. He realizado una amplia revisión bibliográfica. He leído toda la normativa vigente a nivel nacional relacionada con salud mental y condiciones laborales, así como las normas de INTECO, con el fin de asegurarme de que mi propuesta esté alineada con lo que esta institución recomienda. Además, he analizado las estadísticas disponibles y he ido más allá: también he revisado la información y tendencias a nivel internacional. Si bien en otros países se promueven entornos sanos o escuelas protectoras de la salud mental, la mayoría de estas propuestas son aún muy generales. Hasta el momento, no he encontrado ninguna metodología que unifique todos estos elementos de forma

integral y operativa, y que indique claramente: "Así es como se debe trabajar para lograr un entorno sano." Este modelo no es un diagnóstico de clima organizacional, es algo totalmente diferente. Por eso insisto en que, hasta el momento, no he encontrado una propuesta similar a nivel internacional. En mi revisión de la normativa, he visto que existe un esfuerzo importante por parte de las instituciones por establecer rutas o patrones a seguir. Sin embargo, la mayoría de estas propuestas son generales y dispersas. Algunas normas mencionan, de forma aislada, la necesidad de integrar módulos o marcos normativos, pero no explican cómo hacerlo de manera práctica. Yo he querido aterrizar esto de forma más concreta. Por ejemplo, dentro del modelo he desarrollado lo que llamo un bloque estructural, donde agrupo todos los factores de riesgo psicosociales que actualmente están identificados y documentados. Desde la psicología laboral, conocemos cuáles son estos riesgos. Lo que he hecho es organizarlos en 11 estándares o criterios de evaluación, los cuales a su vez están agrupados en bloques temáticos, para facilitar su análisis y medición. Cuando realizo la evaluación en una empresa, me baso en el cumplimiento de estos criterios, pero siempre tomando en cuenta que no todas las organizaciones son iguales. Existen empresas agrícolas, de turismo, de comercio, call centers, administrativas, entre otras, y cada una tiene características, dinámicas y necesidades distintas. Hay empresas que cuentan con plantillas de 30, 50 o incluso más de 200.000 personas a su cargo. Asimismo, existen organizaciones con culturas distintas, algunas de carácter nacional y otras con influencia extranjera. Por eso, debo tener en cuenta todas estas variables para poder diseñar resultados adecuados, lo que yo llamo el "entorno ideal", que funciona como un perfil organizacional, de forma similar a cuando creamos el perfil de una persona. Por ejemplo, podría decir: "En el sector comercial, una empresa de tamaño mediano — según el parámetro ya definido— y de capital extranjero, debería cumplir con ciertos requisitos específicos para considerarse un entorno laboral sano." A partir de esos resultados, aplico distintas matrices que me permiten identificar qué factores están impactando realmente a la organización y determinar el nivel de urgencia de intervención, siempre con base en los principios del modelo DES. Luego, desarrollo una ruta de acción personalizada y le presento a la empresa un diagnóstico claro. Por ejemplo: "Vea, en cuanto al ambiente físico y la seguridad ocupacional, están trabajando excelentemente; sus indicadores están muy altos. Sin embargo, en el área de promoción de factores psicosociales, existe una brecha considerable que debería ser atendida. Esta es la hoja de ruta recomendada a corto, mediano y largo plazo." Esta es la ruta a seguir a corto, mediano y largo plazo, y a partir de ella se generan una serie de recomendaciones

personalizadas. Por ejemplo, la empresa debería implementar protocolos específicos, realizar charlas formativas, y aplicar otras acciones de acuerdo con las necesidades detectadas en el diagnóstico. Todo esto lo estructuro dentro de una ruta de acompañamiento. Lo que hacemos es evaluar periódicamente si la empresa realmente está cumpliendo con los parámetros establecidos, lo cual nos permite verificar si el modelo es sostenible en el tiempo. Hoy en día, muchas organizaciones ofrecen charlas aisladas, sobre bienestar, salud mental, entre otros temas. Sin embargo, al no hacer seguimiento ni medir su impacto real en la organización, esas acciones se convierten en un gasto y no en una inversión. Mientras no haya una cultura organizacional sólida y sostenida, no se puede hablar de un entorno verdaderamente sano. En este punto, surge la preocupación sobre la rotación laboral. Me podrían decir: "Bueno, Jacky, pero ¿qué pasa si una persona participa en una charla y luego se va a otra empresa?" Y tienen razón. Pero ahí es donde entran en juego los protocolos y las políticas internas, que deben establecer con claridad cómo se va a trabajar de manera continua, independientemente de si el personal cambia. De esta forma, las personas que se quedan también se sentirán acogidas, respaldadas y parte de una cultura protectora. Ahora bien, ¿cómo podemos medir si los resultados del modelo tienen un impacto real? ¿Cómo saber si ayudan a reducir la siniestralidad en los seguros y a mejorar el bienestar de las personas? Nosotros tomamos la información cualitativa — porque realmente es información cualitativa— y la transformamos en datos cuantitativos. A partir de ahí, creamos índices, como un índice de protección percibida por el trabajador y un índice de riesgo percibido por los líderes, para evaluar si estos están conscientes de lo que vive el personal. Con base en esto, desarrollamos matrices para medir el impacto y la urgencia, y determinar si lo que se ha hecho —como las charlas— ha sido un gasto o realmente ha calado en la organización. Un punto muy importante que hemos descubierto es que las empresas a menudo tienen activos —por así decirlo— que benefician a los trabajadores, pero ellos no los perciben ni reconocen el bienestar que les aportan. Por eso, también tomamos esos activos que la empresa ya ofrece y los potenciamos en el personal. Ahora bien, ¿cómo aseguramos que esto se mantenga? Como mencioné antes, partimos de una responsabilidad compartida. No es sencillo llegar a una empresa y simplemente decir: “Ustedes no han hecho esto, esto y esto”, sin considerar la contraparte. Porque las personas traemos a la empresa muchas cosas personales, problemas, “un saco” que cargamos con nosotros, y a veces pequeñas situaciones en el trabajo pueden detonar ese malestar, aunque la causa no sea laboral, sino personal. Por eso, la corresponsabilidad implica que la empresa actúe, pero también que el

empleado se haga cargo de su bienestar. En ese sentido, estamos trabajando en una campaña —punto de partida— que aborda el entorno interno, no solo entornos sanos a nivel laboral, educativo, familiar, social o comunitario. No se trata de exigirles a las empresas que cumplan con ciertos criterios, sino de comenzar por el entorno más importante: el personal, el interno y silencioso, que es la base para que cualquier esfuerzo organizacional sea sostenible. ¿Cómo disminuimos la resistencia? Hemos notado que muchos empleadores tienen miedo de que, al hablar de riesgos psicosociales, los empleados se “quejen” o “exijan” cosas, o que se promueva una visión negativa, como “trabajan horas extras y ya están burnout”. Hay mucha desinformación y falta de psicoeducación, y nuestro modelo no busca eso. Nos enfocamos primero en el entorno interno, en hacernos responsables y ayudar a la empresa a identificar los activos que ya tiene para potenciar la protección de la salud mental, y también las áreas donde hay oportunidad de mejora para que el trabajador se sienta realmente protegido. En lugar de que los riesgos psicosociales generen divisiones, proponemos que se madure el entorno y se construya una corresponsabilidad. Para ir cerrando, ¿cuál es el objetivo de esta presentación? He tratado de ser lo más concreta posible. Primero, quiero ofrecer el apoyo y la experiencia que tengo para fortalecer las iniciativas que ustedes ya están desarrollando. Sé que están trabajando en una encuesta nacional para medir los baremos de riesgos psicosociales. Yo ya tengo algo avanzado con una herramienta diagnóstica, no para medir esos riesgos a nivel nacional, sino para aplicarlos en cada empresa y generar rutas de trabajo personalizadas. Me gustaría conocer los programas que ustedes tienen para poder decir: “Desde lo que he hecho, este programa puede complementar este otro o encajar en este proyecto.” También me encantaría establecer algún enlace con el Ministerio de Salud. He enviado cartas a la Secretaría Técnica de Salud Mental para presentarles el proyecto, pero no he logrado concretar una reunión. Si pudiera contar con su apoyo para ese enlace, sería genial. Este modelo lo presenté este año al INS, en el departamento de promoción de salud mental, y les gustó bastante. Sin embargo, me dijeron que no podían avanzar hasta que el Consejo de Salud Ocupacional lo revise y valide. Por eso, la reunión de hoy también es importante en ese sentido. Hace un mes lo presenté al MEP, a la viceministra académica, quien mostró interés. Estoy esperando contacto de otros departamentos que creen que este modelo puede encajar en sus proyectos. Me encantaría contar con un espacio más amplio para presentar el modelo en detalle, porque hoy he tenido poco tiempo, aunque lo agradezco profundamente. Me gustaría crear alianzas, ya sea con el Consejo, las cámaras empresariales o quien corresponda, para promover la campaña que lidero:

El entorno silencioso. Esta campaña consta de cinco cápsulas de audio, de cinco minutos cada una, dirigidas a las personas para que tomen conciencia de ese entorno interno silencioso. Explico cómo funciona a nivel neurológico, qué respaldo científico tiene, y por qué, si no se maneja bien, puede afectar no solo la salud personal, sino también el desempeño laboral. Lo que pido es que se puedan difundir estas cápsulas informativas al personal. Solo eso. Con esto concluyo mi presentación y quedo a disposición para responder cualquier pregunta que quieran hacerme. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Muchísimas gracias, doña Jacky. Abro el uso de la palabra por si alguna de las personas miembros del Consejo desea realizar una consulta en este momento. Don Sergio. -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: Doctora, muchas gracias por su presentación y por su tiempo. Me pareció entender, en su alocución, que usted ya ha tenido contacto con algunas instituciones, incluyendo el Consejo de Salud Mental y con nosotros en el Consejo. ¿Se ha acercado alguno de nuestros funcionarios a la Secretaría Técnica? ¿Qué respuesta le dieron? Ya vimos lo que le mencionó INTECO, y no es un tema ajeno. Es usual que ellos trabajen en normativa cuando ven una oportunidad para desarrollar una norma que posteriormente pueda ser comercializada. Pero, ¿cuál ha sido su experiencia general con las instituciones? ¿Y cómo considera usted que este modelo podría integrarse con lo que el Consejo ha venido desarrollando hasta la fecha? -----

Dra. Jacky Solano: Muchísimas gracias. Hace unos meses, cuando la Secretaría Técnica de Salud Mental presentó los avances del trabajo que había venido realizando, yo estuve presente en ese foro. Conocí la presentación de doña Nury, donde comentó que iban a comenzar, a partir de junio, una medición en las empresas para obtener baremos propios, sin necesidad de tropicalizarlos los existentes. Dijo que el proceso comenzaría de forma voluntaria en las empresas; no mencionó en qué mes finalizaría. Me pareció fabuloso escuchar eso, porque vi que estaba muy alineado con lo que yo ya venía desarrollando. Le envié un correo a doña Nury, presentándome y comentándole brevemente el proyecto —no con la profundidad de esta presentación, por supuesto—, pero sí solicitándole una reunión. Ella me respondió que estaba interesada y que me iba a dar una audiencia. Sin embargo, después de eso le escribí dos veces más y no recibí respuesta en ninguno de los mensajes. También envié la carta a la Secretaría Técnica de Salud Mental y pude ver que la reenviaron al director de la secretaría en ese momento. Tampoco recibí respuesta. Ante esa situación, acudí a una diputada para ver si podía intervenir y ayudarme a obtener el espacio. Gracias a eso, logré

presentar el proyecto ante el INS, donde me dieron dos audiencias. En el INS, aunque les pareció interesante, alineado con lo que están trabajando en bienestar psicosocial, me dijeron claramente que no podían avanzar si el Consejo de Salud Ocupacional no conocía ni escuchaba primero el proyecto. Con respecto al MEP, como parte del modelo también aborda el entorno educativo, consideraron que el proyecto era muy pertinente. Sin embargo, están esperando terminar algunos proyectos en curso para poder valorar de qué forma se podría integrar mi propuesta, o cómo podría colaborar con ellos. -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: Gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Doña Mariana. -----

Sr. Mariela Córdoba: Gracias, doctora. Me parece muy interesante su propuesta; realmente la considero muy visionaria, especialmente en este cambio generacional tan convulso que estamos viviendo. Comprendo muy bien toda la propuesta y el enfoque que usted plantea, sin embargo, aún tengo un poco de duda en cuanto a la expectativa específica que usted tiene o a las solicitudes que le han hecho respecto a presentar esta propuesta ante este Consejo. Es decir, ya nos la ha presentado —nos parece muy interesante, sumamente enriquecedora y valiosa—, pero ¿cuál es el objetivo concreto? ¿Qué es lo que le han dicho estas otras organizaciones en relación con la necesidad de presentarla ante este órgano colegiado? En resumen, ¿cuál sería el resultado que usted o esas instituciones esperan obtener de nosotros? Tal vez si pudiera aclarar un poco más ese punto, se lo agradecería mucho. -----

Sra. Dra. Jacky Solano: Gracias, doctora. Claro que sí, por supuesto. Me parece que, siendo ustedes el ente a nivel nacional encargado de regular lo que se debe o no se debe hacer en cuanto a la salud mental de las personas trabajadoras, era fundamental presentarles esta propuesta. Cuando he expuesto el proyecto a otras instituciones, muchas veces me han respondido: “Pero el Consejo no ha emitido una directriz que diga: ‘Debe hacerse un diagnóstico’”. Y cuando les señalo que la Ley de Salud Mental, en su artículo tal, hace un llamado claro a las empresas, me dicen: “Sí, pero es que no hay sanciones... y como no hay sanciones, entonces no me interesa”. Me dirigí al INS con la expectativa de que pudieran ver el valor de esta herramienta. Actualmente, las pólizas de riesgo están fuertemente centradas en el aspecto físico, y por eso también la gestión de la salud ocupacional se enfoca principalmente en prevenir accidentes físicos. Desde mi experiencia, percibo que los riesgos psicosociales son todo un mundo aparte, que no se está abordando con la profundidad necesaria. Por ejemplo, una empresa puede tener buena iluminación, paredes limpias y

colores adecuados según la normativa, pero ese tipo de iluminación podría afectar determinadas hormonas, y el color de una pared, incluso, puede detonar reacciones emocionales o psicológicas en algunas personas. Yo he desarrollado una lista específica con los factores de riesgo psicosocial y sus posibles consecuencias en la empresa, incluyendo el costo que podrían representar. Mi intención no es replicar iniciativas como el sello SIRESOL del Ministerio de Trabajo o Preventivo del INS, que —aunque valiosas— se enfocan más en la revisión documental: verificar si se cumple con una lista de requisitos. Lo que propongo es diferente: es una herramienta de diagnóstico personalizado, empresa por empresa. Por ejemplo, revisé una empresa donde el personal indicó que no se sentía protegido. El índice de protección percibida era alto. Sin embargo, cuando analizamos la percepción de los líderes, ellos consideraban que no había problema alguno, que “todo estaba bien”. Ahí hay una falla de percepción que debe trabajarse. Le comento otro caso real: Una trabajadora expresó que no se sentía cómoda trabajando con hombres, sin dar mayores explicaciones. Tiempo después, un compañero le tocó el hombro, de manera completamente neutral —no fue acoso—, y la reacción fue inmediata: tuvo una crisis emocional severa, se encerró en el baño, y duraron cuatro horas en lograr calmarla. ¿Qué ocurrió? Esa trabajadora había sido víctima de abuso sexual en su infancia. Ahora bien, ¿cómo actúa el Consejo de Salud Ocupacional en un caso así? ¿Está preparado el personal para afrontar crisis psicoemocionales de ese tipo? La trabajadora, en este caso, renunció. El patrono se salvó de una posible denuncia. Pero, ¿qué hubiera pasado si ella hubiese interpuesto una demanda? ¿La empresa cuenta con documentación que demuestre que hizo todo lo posible por prevenir este tipo de situaciones? Es allí donde entra la responsabilidad de anticiparse, de identificar los riesgos psicosociales latentes, y brindar herramientas tanto para prevenir como para manejar adecuadamente estas situaciones. No basta con decir “no hay sanciones”, si la Constitución Política protege el derecho a la salud de las personas trabajadoras —tanto física como mental—, y establece que se debe velar por no empeorar sus condiciones de salud. En resumen, lo que yo esperaba del INS era que comprendieran que, si bien no hay una norma coercitiva hoy en día, sí hay un riesgo real, creciente y costoso, que las empresas deben empezar a gestionar. Lamentablemente, el departamento con el que me reuní no era el más adecuado, pues su enfoque estaba más en el bienestar psicosocial en términos generales, y no en la perspectiva de riesgo financiero, legal o de salud ocupacional que yo intentaba mostrarles. -----

-

Sr. Alexander Astorga Monge: don Walter, adelante. -----

Sr. Walter Antonio Castro Mora: Doctora, muchas gracias por su excelente presentación. A título personal, reconozco que esta actividad, como bien lo menciona la Ley y el Reglamento, requiere de mucha participación. Usted nos está hablando de casos muy específicos, de situaciones puntuales dentro de ciertas empresas, donde cada una tiene su propio entorno. Sin embargo, desde nuestra perspectiva como Consejo, el entorno que debemos abarcar es muchísimo más amplio, ya que la salud ocupacional contempla a todo el país. Y en ese sentido, sí debo ser honesto: tengo algunas dudas. Desde nuestra posición enfrentamos varias limitaciones, comenzando por las presupuestarias —tenemos topes establecidos—, y también por la limitación de personal. No sé en detalle cómo funciona el modelo que usted está planteando, pero por lo que entiendo, parece requerir una gran cantidad de personas para implementarlo adecuadamente. Y si no se cuenta con ese equipo de trabajo, no sería viable llevarlo a cabo a gran escala. Y vea, ahí sí le discuto y le digo que no. Lo que usted está haciendo, claro, poco a poco en el tiempo puede hacer un cráter definitivamente, pero sí se requiere gran participación, porque si usted se va justo a la Ley, ahí es donde involucra a todos los ministerios. Y hasta a nosotros nos involucra la Ley, pero eso tiene que gestionarse de esa forma. Hay cosas, como usted bien dice, por ejemplo, los adolescentes que van a ser futuros trabajadores. Estamos totalmente de acuerdo en que las condiciones actuales condicionan una serie de aspectos, como por ejemplo la inseguridad que hay en este momento en el país. Esos adolescentes, cuando lleguen a ser adultos, serán trabajadores que, para poder caminar, van a tener que estar viendo hacia atrás para ver quién los sigue, algo que no sucedía en mi caso; ya con las canas, yo solo volteaba para ver a quién saludaba. Las cosas van cambiando y yo comprendo eso, y le felicito por ese empuje y toda esa serie de acciones. Pero sí, esto requiere una articulación muy grande, muy grande para poder llevar a cabo con éxito lo que usted pretende. Gracias. -----

Dra. Jacky Solano: Y vea, ahí sí le discuto. Muchísimas gracias, don Walter. Tiene usted toda la razón en lo que está mencionando. Hay varios factores que uno tiene que considerar: la parte de la violencia, la parte del entorno, ni siquiera interno de la empresa, sino el externo, como usted bien lo menciona, que tiene que ver con la inseguridad. Ahora bien, este modelo ya lo he replicado en algunas organizaciones, y me han hecho preguntas que tal vez van en función de lo que usted me está diciendo: ¿Cuánto dura aplicar este modelo? ¿En cuánto tiempo podemos tener resultados? Bueno, la aplicación dura una semana, sí, siempre

y cuando la empresa se comprometa a que los resultados se van a dar. Porque yo aplico cinco herramientas, como les mencionaba al principio: un cuestionario para el personal, un cuestionario para los líderes, una entrevista o cuestionario para Salud Ocupacional y Recursos Humanos. Yo esperarí que en una semana ya pueda tener esas respuestas. Luego se hace observación directa y revisión documental, que se puede hacer dentro de la misma semana, mientras se está gestando esa recolección de datos. Después se toma una semana adicional para hacer los análisis, porque ya tengo montadas todas las matrices y patrones que se trabajan. A partir de ahí se hace el diagnóstico. Supongamos que a la tercera semana ya se le da el diagnóstico a la empresa, y ahora sí es responsabilidad de la empresa aplicarlo o no aplicarlo, pero ya se le dio un diagnóstico. Si tratáramos de verlo a nivel nacional, pues sí, obviamente, esto requiere una articulación muy grande, pero no es tanto lo que yo estoy pretendiendo en este momento, porque hacerlo a nivel nacional va a crear muchos contras, y si trabajo en contras, mi profesión no es para eso. Mi profesión es para trabajar la seguridad y el bienestar psicosocial de las empresas y de las personas, y por eso creé este modelo, para trabajar poquito a poquito. ¿Qué es lo que yo estoy haciendo? Creando psicoeducación en las personas sobre qué es un entorno sano, cómo las personas, desde su interior, pueden trabajar ese entorno interno y voltear los ojos hacia adentro para decir: “Uy, yo tengo factores de riesgo. No me he dado cuenta que estoy haciendo esto en mi estilo de vida, o que cuando llego a la empresa tengo problemas con mi compañera de trabajo porque estoy proyectando a mi mamá, por ejemplo.” Pobrecitas nosotras las mamás, pero a veces proyecto a mi mamá y tengo problemas con ella, entonces voy a tener problemas con las personas. Incluso desde la parte de reclutamiento, cuando he trabajado con las empresas, puedo detectar algunos riesgos psicosociales en la misma entrevista. No es lo mismo que las pruebas psicométricas, que se aplican para medir temperamento, habilidades blandas o competencias. Eso no tiene nada que ver con los riesgos psicosociales, sino más bien con la capacidad para hacer un trabajo, que se complementa con todo lo demás; también aplicamos pruebas de aprendizaje. Sin embargo, la parte de riesgos psicosociales es diferente, y es donde yo veo que tal vez en salud ocupacional, aunque sí tienen claro qué son los riesgos psicosociales y cómo hacer algunas pruebas, no pruebas específicas, sino cómo poder identificarlos bien, cómo trabajarlos y cómo llevarlos a cabo. Para eso se requiere una ruta y profesionales en salud mental que trabajen en esto. Yo tengo un equipo de personas que trabajan conmigo: psicólogas y personal de salud ocupacional que están apoyando el proyecto y lo están retroalimentando. O sea, yo sí vengo trabajando con todo esto, pero me he

hecho de un equipo que me está fortaleciendo y que me está diciendo “Jacky sí”, “no”, “por aquí”, “por allá”, para poder fortalecerlo desde el conocimiento y la experiencia que tienen. Me encantaría que esto fuera un boom, pero soy muy consciente, don Walder, que eso no va a ser así, pero sí puedo empezar a dar los pasos. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Gracias, Alejandra. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Doctora, consulta: no sé si fue que no me quedó muy claro, pero ¿cómo sería el método para ofrecerles estos servicios a las empresas? ¿Cómo optarían ellas por este servicio o método que usted ofrece? -----

Dra. Jacky Solano: Imagínese que yo estaba ofreciendo el diagnóstico de forma gratuita. Todo ese trabajo que le comentaba don Walter lo estaba realizando de forma gratuita en las empresas, para que al menos tuvieran conocimiento sobre cómo se manejan los riesgos psicosociales y pudieran evaluar qué estaban haciendo a nivel de salud ocupacional. Con algunas empresas lo he logrado; con otras, lo que me han dicho es, como le comentaba, que primero debo darles ideas a las personas sobre lo que son los riesgos psicosociales, y que más bien ellos, como empresarios, están en riesgo, o sea, no están viendo que es algo totalmente diferente. Yo no estoy creando un problema, sino más bien protegiendo y haciendo corresponsable al personal de su comportamiento, de su vida, de su salud mental y de sus estilos de vida. Además, les proporciono a las empresas un medio para que puedan protegerse, no solo si la producción está bajando por problemas psicosociales, sino también si hay alta rotación laboral o si, en el futuro, pueden recibir una demanda por no haber seguido el debido proceso para documentar y capacitar al personal en este tema. Otra persona me dijo: "Esto es muy similar a lo que ya estamos haciendo; hay plataformas para eso", porque están confundiendo esto con el clima laboral. Pero clima laboral y lo que yo estoy haciendo no es lo mismo; son primos hermanos muy lejanos. La forma en que lo he estado ofreciendo es gratuita para hacer el diagnóstico. Si en algún momento quieren charlas o capacitaciones, también las hemos estado ofreciendo. Hemos realizado charlas para salud ocupacional y recursos humanos, para dar a conocer cómo reconocer los riesgos, cuáles son los protocolos que deberían implementarse, cómo actuar ante los primeros riesgos y cómo aplicar los protocolos de primeros auxilios psicológicos. Ahora, con la campaña, lo que nos interesa es empezar a crear conciencia en las personas para que cuiden su propio entorno interno. Muchas gracias.

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Nada más para tener claro, doña Jacky: entiendo que ahorita lo está haciendo de forma gratuita, pero cuando ya se tenga todo el método finalizado, ¿cuál sería el objetivo de uso? ¿Seguirá siendo gratuito para las personas trabajadoras y para las empresas? ¿Estará disponible en alguna plataforma donde puedan ingresar y seguir aplicando el método? Esto también es importante para nosotros, como institución pública, para conocer cuál será el uso final que se le dará al proceso. Entonces, tal vez, solo para saber si el objetivo es que continúe siendo gratuito en el tiempo o si en algún momento tendrá alguna necesidad de lucro la aplicación del método. -----

Dra. Jacky Solano: Ve, le voy a comentar: cuando empecé en 2006, el MEP me dio el aval para hacer charlas gratuitas en centros educativos. Para eso, tuve que desarrollar una revista para poder pedir patrocinios, incluir publicidad y, además, hablar de valores, prevención de riesgos psicosociales y conductas de riesgo. Solo así pude desarrollar más de 400 charlas a lo largo de dos años, de forma gratuita. Eso no era sostenible para mí, porque tenía que hacer la revista, editarla, buscar patrocinios y además contratar personal para las charlas. Para mí fue una gran experiencia, porque me di cuenta de que, por más altruista que sea, no voy a lograr nada si no lo hago sostenible. Entonces, respondiendo a su pregunta: en este momento, las empresas y las personas no están siendo conscientes de cómo podemos trabajar los riesgos psicosociales, qué son y cómo crear entornos sanos. Por eso, ahí sí se me sale la parte altruista, y le puedo decir que lo estoy ofreciendo de forma gratuita. Pero en algún momento no podré seguir dándolo gratis. Por ejemplo, para las charlas dirigidas a profesionales, si quiero capacitar a personas que vayan a las empresas y puedan desarrollar este modelo, tendré que cobrar por las charlas de alguna forma. Si las empresas quieren que la ruta se implemente con éxito, no están obligadas a contratarme; obviamente, pueden contratar a otra persona. Me encantaría que me contrataran a mí, pero en algún momento, como les digo, esto tiene que ser sostenible, y la única forma será cobrar. ¿Cuánto? No lo sé, y eso no lo sé. A mí lo que me interesa es que se desarrolle un programa como este. Muchas gracias, doña Jacky. -----

Sra. Tatiana Herrera: Gracias, doña Jacky. Bueno, muchas gracias por exponernos el modelo. Mi pregunta es sobre el modelo y los instrumentos que utiliza: ¿cuál ha sido el proceso de validación de estos instrumentos que usted ha llevado a cabo para garantizar que los resultados que se están obteniendo cumplan con todos los requisitos estadísticos necesarios para asegurar su fiabilidad? -----

Dra. Jacky Solano: Vea, es muy simple, porque yo no estoy creando un modelo que persiga crear baremos. Lo que estoy sacando es un diagnóstico; son cosas diferentes. Por ejemplo, en un cuestionario utilizo la escala de Diker, que es mucho más amplia, donde puedo darles a las personas opciones como: “estoy de acuerdo”, “no estoy de acuerdo”, “más o menos”, “lo conozco”, “no lo conozco”. A partir de esas respuestas, que son totalmente subjetivas y no cuantificables, las transformo en datos cuantificables. Esos datos los paso a matrices, y esas matrices me arrojan índices de protección percibida, índices de riesgo percibido, me indican qué es lo más impactante y urgente, y por dónde debo enfocarme, con base en mi experiencia. He trabajado muchos años en la parte clínica y en recursos humanos, por lo que tengo criterio para determinar qué porcentaje es válido o no. Además, considero, como mencioné al inicio, que todas las empresas son diferentes. Por ejemplo, cuando hablo del bloque “CARE”, lo hago desde la experiencia con las personas y midiendo riesgos psicosociales. He creado 11 criterios basados en normas INTEC y otras referencias, que agrupé en cuatro bloques: Condiciones físicas y seguras (con un porcentaje máximo asignado). Armonía trabajo-vida (también con un porcentaje asignado). Estos criterios responden a varias preguntas dirigidas a las personas para medir cómo estamos o no estamos en esos aspectos. Cuando ya tengo estos resultados, los analizo de acuerdo con la industria que evalué. Por ejemplo, si es un call center grande o pequeño, nacional o internacional, empresa de ventas nacional o internacional, aplico un porcentaje ideal para un entorno sano. Por ejemplo, debería valer un 88 % y si la empresa tiene un 70 %, entonces le falta un 18 %. Ahí se detalla cuál criterio no está fortaleciéndose. Si la empresa tiene activos, como les decía, si realmente están haciendo algo, pero las personas no lo validan, entonces se potencia. Si el resultado está arriba de lo esperado, no hay ruta a seguir, sino sostener lo que ya hacen. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Muchas gracias. ¿Alguien más tiene alguna consulta? Veo que no. Sí, nada más, doña Jacky, para comentarle. En algún momento se mencionó, en la presentación y luego en las preguntas, la falta de una determinación expresa de factores psicosociales, la cual debe ser revisada por nuestro Ministerio de Trabajo u otras autoridades. Actualmente estamos en un proceso para avanzar en la definición de dichos factores psicosociales. No es un tema fácil. Usted ha analizado bastante el tema; de hecho, en muchos países aún no están determinados de manera expresa. Uno de los países que sí lo ha hecho en Latinoamérica es Chile, y el gobierno chileno nos ha acompañado mucho en este proceso. En virtud de ese esfuerzo, actualmente estamos aplicando una encuesta sobre factores psicosociales dentro del marco de

este proyecto. Nuestra idea, como consejo, es lograr determinar esos factores psicosociales para que los patronos puedan guiarse, aplicarlos en sus centros de trabajo y así autogestionar cómo están con respecto a posibles brechas o necesidades, y establecer medidas de control adecuadas. En general, se busca que puedan hacer un autodiagnóstico. Dicho esto, su modelo y metodología se asemejan a lo que el consejo ya está trabajando. Cuando esos factores psicosociales estén oficialmente determinados mediante una guía o instrumento didáctico, los patronos podrán usarlos de forma autónoma, y también las personas trabajadoras podrán conocerlos de primera mano. Esto guiará mucho las discusiones y servirá como herramienta para el INS u otras aseguradoras que cubren salud mental. Entonces, desde ese punto de vista, a fin de cuentas, una vez que exista una definición clara, podrán aplicarse diversos estudios y metodologías para realizar un diagnóstico más adecuado en relación con los factores psicosociales. En esa misma lógica, al menos en la normativa que manejamos actualmente, no contamos con algún tipo de valoración, visto bueno, aval o certificación —como se le quiera llamar— respecto de los distintos mecanismos que podrían existir, o que incluso ya existen hoy en día, para llevar a cabo un diagnóstico o valoración de los factores psicosociales en el entorno laboral. Hemos trabajado en campañas, publicaciones en redes sociales, sitios web, entre otros medios, con el objetivo de obtener retroalimentación de los actores involucrados mediante encuestas. Respecto a si el Ministerio puede avalar metodologías o estudios como los que usted realiza, actualmente no es de nuestra competencia definir ni certificar este tipo de trabajos. Sin embargo, sí podemos colaborar en la determinación oficial de factores, a través de encuestas, que podrían servir como referencia para quienes apliquen dichas metodologías. Me queda la duda de si su propuesta incluye algún proyecto específico que contemple la aplicación práctica de la metodología. Eso sí sería competencia nuestra, a través de esquemas de contratación o financiamiento por parte del Consejo. En cuanto al INS, lo que usted mencionó es correcto: los proyectos financiados por esta institución deben pasar primero por el Consejo, que aprueba la transferencia de fondos. Sin embargo, el INS también desarrolla iniciativas propias —como entidad autónoma— y define sus propios proyectos. Sydney, quien nos acompaña, puede ampliar esa información. Respecto al aval de charlas o cursos, el Consejo sí puede aprobar ciertos contenidos mínimos para la capacitación dirigida a las comisiones de salud ocupacional. No obstante, actualmente no existe una norma que permita avalar metodologías de carácter privado o técnico, como es este caso. Con esto, entiendo

mejor sus expectativas. El Consejo revisará su presentación y, de considerarse pertinente, podría valorarse una segunda sesión de carácter más técnico o un taller para profundizar en el tema, tal como usted propuso.

Dra. Jacky Solano: Conozco perfectamente el caso de Chile y me encanta la metodología que tienen implementada a nivel nacional. Es prácticamente una ley: las empresas deben presentar anualmente los resultados de una encuesta, lo que les permite identificar si cumplen o no con el perfil de un entorno laboral sano. En caso de no cumplirlo, se empiezan a implementar recomendaciones para alcanzar ese estándar. Eso, sinceramente, me fascina. Como usted bien dice, Chile lleva la delantera en este tema, y sería excelente que Costa Rica, al menos a nivel sectorial, pudiera implementar algo similar. ¿Qué es lo que a mí me interesa? Bueno, en primer lugar, también me gustaría presentar el proyecto a la Secretaría Técnica de Salud Mental, ya que, tal como lo establece la ley, son ellos quienes lideran esta área. Y no me refiero únicamente a los entornos laborales, sino a al menos seis tipos de entornos sanos diferentes, en los que puede aplicarse la medición de riesgos psicosociales. Con respecto al Consejo, me queda claro lo que mencionan sobre el INS. Sin embargo, algo que me hubiera gustado es que desde el área de INS existiera una herramienta más concreta, que permita identificar claramente cuáles son los riesgos que enfrenta actualmente una empresa. Muchas veces no se dan cuenta de lo que realmente está ocurriendo; creen que es una cosa, pero están midiendo otra, o no lo están haciendo correctamente. Esa falta de claridad puede dificultar la acción preventiva o incluso la atención ante una eventualidad, ya sea como parte de la póliza de riesgos o en el marco de una demanda laboral. Por otro lado, quiero compartir que estoy trabajando en una campaña con cápsulas informativas, como parte de una estrategia de concientización. La idea es promover el mensaje de que el trabajo en salud mental empieza desde lo interno, evitando caer en la costumbre de culpar a los entornos, a los patronos o a otros por lo que nos sucede. No se trata de un 50 y 50 como en un matrimonio, pero sí de asumir la responsabilidad por nuestro 50%. Aclaro que no estoy solicitando ningún tipo de apoyo económico. Mi intención es establecer una alianza para poder trabajar con ustedes, ya sea presentándoles más a fondo mi modelo o colaborando en la difusión de estas cápsulas informativas. No sé si ustedes podrían dar algún tipo de aval en el ámbito laboral, pero más allá de eso, me interesa saber qué redes o medios tienen disponibles para distribuir este contenido, que busca ofrecer psicoeducación sobre lo que significa tener un entorno sano a nivel interno. -----

Alexander Astorga Monge: Sí, ahora me queda un poco más claro. Lo que sucede es que, si bien el Consejo tiene entre sus funciones la elaboración de normativa, el desarrollo de proyectos para fomentar la salud ocupacional, la realización de campañas educativas, entre otras acciones, en realidad no tenemos la facultad para avalar iniciativas de carácter privado. En cuanto a algunos cursos de capacitación, sí contamos con un reglamento que permite otorgar ciertos avales en temas específicos. Sin embargo, ese es un tema aparte. En este caso particular, no existe una norma que nos faculte para avalar metodologías específicas de carácter técnico y privado. Es importante señalar que pueden existir múltiples modelos, metodologías o enfoques, pero nosotros no los avalamos como tal. Lo que sí estamos desarrollando actualmente es una encuesta nacional sobre factores psicosociales, en una línea similar a lo que ha hecho Chile. Ese proceso sí está siendo liderado técnicamente por el Consejo y eventualmente podría generar factores o indicadores oficialmente respaldados. Esto lo menciono en relación con su observación sobre por qué no es posible otorgar avales, incluso en el ámbito laboral. La respuesta es que las competencias del Consejo están más relacionadas con la rectoría, la formulación de políticas y el establecimiento de lineamientos generales. Cuando se trata de iniciativas o metodologías privadas, estas ya no están dentro de nuestro ámbito de acción. Como ejemplo concreto, mencioné que, en algunos cursos dirigidos a comisiones de salud ocupacional, sí otorgamos avales. Esto ocurre porque los contenidos están dirigidos a esas comisiones y se rigen por una directriz formal que establece contenidos mínimos reconocidos por el Consejo. No obstante, actualmente no existe una norma equivalente para avalar estudios o metodologías privadas. En todo caso, en cuanto a las expectativas que usted traía hoy, me queda todo mucho más claro. No sé si hay alguna otra pregunta por parte de ustedes. En este caso, doña Jacky, creo que hemos logrado una mayor comprensión del tema. Como Consejo, vamos a revisar su presentación internamente, y conversaremos al respecto. De ser necesario, podríamos valorar la posibilidad de realizar una segunda sesión más técnica, o incluso un taller, para profundizar en los temas que usted planteó. -----

Dra. Jacky Solano: El proyecto mío, como lo mencionó don Walter, es bastante ambicioso. No se puede pretender hacerlo de un solo tiro porque jamás. En eso estoy totalmente consciente, pero también estoy consciente que se tiene que iniciar por algo usted me acaba de mencionar algo que a mí me interesa bastante y es la parte de un aval entonces para poder dar los cursos y empezar por algo, o sea, empezar a generar esa

conciencia de qué son los riesgos, cómo cuida de mí mismo, esos cursos que se pueden dar en las empresas, en la parte de salud ocupacional, que yo siento que a veces esta parte de los riesgos psicosociales no se están preparando a veces como para atender una crisis, no están preparados como para seguir una ruta. ¿Qué debo hacer una vez que ya tengamos los baremos y me doy cuenta de que mi empresa, entre comillas, es "tóxica"? ¿Qué debería hacer para protegerla? ¿Cuál es la ruta? ¿Cuál es el conocimiento que se debe tener en ese caso? Ese tipo de situaciones también las tengo contempladas dentro del modelo que les estoy presentando. Como les mencioné, sí, es un modelo amplio y ambicioso, ya que vengo trabajándolo desde el año 2020. Lo he venido enriqueciendo y adaptando conforme a los avances y necesidades que se han presentado a nivel nacional. En relación con las charlas, sí me interesaría contar con algún tipo de aval, por lo que me gustaría saber —tal vez en otra reunión— cuál sería el procedimiento para solicitarlo y qué requisitos se deben cumplir. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: También quisiera aclarar algo respecto a los módulos de capacitación que ustedes avalan. Tengo entendido que se trata de módulos específicos definidos mediante una directriz formal. Tal vez Alejandra que estaba levantando la mano pueda ampliar al respecto, ya que sería importante entender bien ese proceso. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Gracias. Sí, como lo dice don Alexander, el tema es que la directriz de capacitaciones es para las comisiones y oficinas de salud ocupacional. Entonces, los temas ya están definidos; no incluyen temas específicos sobre factores psicosociales, sino que se enfocan más en la formación general de las personas que conforman las comisiones, como, por ejemplo, la generalidad de la salud ocupacional, cómo deben hacer las inspecciones y cómo llenar algunos registros. Este tipo de capacitaciones ya están definidas. Ahora no las tengo todas a la mano ni las sé de memoria, pero sí existen con nombres específicos dentro de la directriz. Por lo tanto, incluir alguno de estos temas específicos no sería posible, porque están ligadas como le mencionaba al reglamento de comisiones y oficinas, que indica que las comisiones deben ser capacitadas mínimo una vez al año. Y de ahí nace la directriz que establece cuáles son las capacitaciones que deben recibir estas comisiones. -----

Dra. Jacky Solano: O sea ocupamos directriz un decreto. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí, exactamente. En ese caso, el tema es que todo viene unido. Nuestro reglamento de comisiones y oficinas está dado por los artículos 288 y 300 del Código de Trabajo, y es quien

reglamenta esos dos artículos, de los cuales nace la directriz. En este caso, sí quería comentarle que hay un tema que usted mencionó sobre cómo tal vez avalar o respaldar un poco lo que pueden hacer en temas de factores psicosociales, ya que no existe algo que los sancione. -----

Es importante que, en ese mismo reglamento que tenemos de comisiones y oficinas, en el artículo 38 —si no me equivoco— indica que parte de las funciones del encargado de la oficina o departamento de salud ocupacional es gestionar la salud ocupacional de las personas en los centros de trabajo a partir de un abordaje de prevención y promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicosociales. Entonces, sí existe un sustento donde las oficinas deben gestionar los riesgos psicosociales. ¿Cómo lo gestionan? Hasta el momento tienen libertad de hacerlo. ¿Entonces sí hay exigencia de que lo gestionen, pero tienen libertad para elegir cómo medir y gestionar? El trabajo que nosotros estamos haciendo busca brindar una herramienta, un método gratuito, para que las empresas solo tengan que ingresar y hacer su evaluación, y de ahí obtener ciertas recomendaciones para mejorar esos entornos laborales relacionados con factores psicosociales. Solo quería darle esa información, para que sepa que sí existe algo que, al menos, exige que se gestionen los riesgos psicosociales. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: ¿alguna consulta más? -----

Sr. Jacky Solano: No por el momento ninguno. Quedaría más bien a la espera de lo que la comisión decida.

Sr. Alexander Astorga Monge: Perfecto, en ese caso, muchísimas gracias, primeramente, por la iniciativa de querer venir a este espacio y solicitarlo; y, en segundo lugar, también por estar acá, por hacer la presentación, contestar todas nuestras consultas y demás. Le agradezco muchísimo su tiempo. Cualquier cosa, nosotros igualmente nos estaremos comunicando, de acuerdo con lo que vayamos a deliberar. Que pase muy buenas noches. -----

Dra. Jacky Solano: Muchísimas gracias igualmente para todos. -----

Sr. Sergio Miguel Alvarado Tobar: Saludo doctora. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Gracias. -----

Sr. Sidney Viales Fallas: Muchísimas gracias muy amable. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Bueno, ya ustedes escucharon la presentación. Me gustaría saber qué piensan al respecto. ¿Tienen algún comentario adicional? -----

Sr. Walter Antonio Castro Mora En realidad, ya hemos escuchado bastante, pero lo que percibo es que definitivamente ella está buscando un aval por parte de nosotros. El tema está bien interesante, es una necesidad, pero yo considero que, por nuestras limitaciones, ahorita no le podemos ayudar. Ese es mi parecer, nada más. Tal vez, sin ser descortés, sería bueno que ella converse con Nury para ver si en el futuro se puede hacer algo. Esa es mi recomendación. Gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Gracias Walter. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí, don Alexander, a mí lo que me queda puntual de esto es que, en efecto, es un método. Nosotros, como consejo, estamos trabajando en un método país, con baremación país, que busca ser gratuito para que todas las empresas puedan acceder a él, y que, además, en un futuro, esperamos que sea obligatorio, tal como lo tiene Chile. Es un proceso que hemos venido realizando durante mucho tiempo y creo que tiene una fuerza país bastante importante. No sé hasta qué punto mezclarlo con metodologías privadas, como usted indicaba, podría ser perjudicial. Aparte de eso, mi pregunta, que es un tema que me preocupa mucho, es que como institución siempre debemos buscar que esto sea accesible para todos y que, en algún momento, su gestión tendrá que financiarse económicamente, probablemente mediante un cobro a los usuarios. Sí podríamos ayudarla en algo que mencionó al final, que es la divulgación de cápsulas; eso lo podríamos analizar, siempre y cuando no se venda ninguna marca ni servicio, como siempre tratamos de apoyar iniciativas que la ley nos permite, para trabajar campañas y demás, tanto con instituciones públicas como privadas, siempre que se cumplan los trámites adecuados. Como le digo, mientras no se venda ningún tipo de marca o nombre en esa información, eso ya lo podría ir analizando yo en reuniones con ella y con Nury para revisar la información que propone. Pero sí dejando muy claro que nosotros, como institución, no podemos promover ni vender ningún tipo de marca o nombre. Eso sería, Alexander. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: muchísimas gracias Alejandra. Doña Mariela. -----

Sra. Mariela Córdoba: Gracias nuevamente. A mí me parece muy interesante la propuesta que ella hace, pero sin si se le estuviese haciendo a Mariela Córdoba presidenta ejecutiva de la empresa X YZ ¿Para poder implementarlo con mis con mis empleados? Pero desde el enfoque nuestro como Consejo de Salud ocupacional a mí me cuesta encontrar un poco ¿Cómo podemos nosotros encajar este proceso con las funciones del consejo como tal? Porque realmente la impresión que me da es que bueno ella inclusive

muestra su modelo como marca registrada. Entonces empezando por ahí ya ni siquiera digamos para efectos de promocionar sus cápsulas ni siquiera podría utilizar la parte de marca registrada porque inclusive ella nos comenta he estado regalando la parte del diagnóstico ahí lo tienen la empresa con las que los he aplicado. Si quieren comprar el resto del servicio ¿Porque hay que mantenerlo pues perfecto si no? Entonces hay un límite muy difuso entre el interés privado y el interés público. O sea si públicamente a nosotros nos interesa fortalecer el tema de recursos relacionados a cómo atender el riesgo psicosocial creo que es el esfuerzo que está haciendo el consejo con metodología específica ¿Comparto con Alejandra no sé qué tan conveniente podría ser combinar los intereses de la experiencia que doña Jacky puede tener con todo el trabajo y el esfuerzo de lo que se viene direccionando ¿con técnica específica tratando de validar los baremos y demás que el que el consejo podría llevar aunque tal vez más despacio pero que va llevando de manera más técnica más respaldada. Inclusive digamos el tal vez mezclar los temas entre lo nuestro el riesgo psicosocial y la propuesta del modelo que ella hace a mediano largo plazo me da la impresión de que podría generar confusión en las mismas empresas. Entonces nuevamente o sea que ella visualice que los que están estudiando hoy van a ser los profesionales de mañana y que hay que trabajar con ellos. Me parece muy visionario me parece excelente el esfuerzo y lo que ella establece como algo básico sinceramente donde uno establece un diagnóstico y luego un plan remedial para poder ejecutar me parece genial, pero creo que a nosotros como consejo nos corresponde decir orientar de acuerdo a las directrices en el qué no necesariamente en el cómo ¿Porque cada empresa cada institución pues atiende sus necesidades con los recursos propios? Entonces el cómo nos deja a nosotros como consejo por decirlo de alguna forma apadrinar un modelo específico cuando puede haber varios modelos para atender riesgos psicosociales. Tal vez ese es lo que tenía que aportar. Muchas gracias. -----

Sr. Alexander Astorga Monge: Muchas gracias don Sidney y yo creo que vamos muy en la en la misma línea todos. -----

Sr. Sidney Viales Fallas: Sí, definitivamente. Muchísimas gracias. A mí la impresión que me deja es que esto es una iniciativa personal de su empresa, tal vez, pero que lo que busca es, de alguna manera, hacerse un nombre utilizando al consejo como plataforma. Ciertamente es una gran iniciativa, pero cuando don Walter incluso le consultaba sobre la metodología y todo lo demás, y cuál era el ámbito o la expectativa de aplicación, también en la forma en que está estructurado — semana por empresa — no sé cuándo

terminaríamos, porque esto no se puede dejar solo en un grupito de empresas si es que se va a aplicar. Partiendo también de lo que venía conversando Alejandra, sobre lo que se está trabajando a nivel consejo, definitivamente el tema tiene que ser mucho más rápido, más expedito y casi sin la participación de profesionales para el análisis específico de cada empresa. Porque, si no, tendríamos que contratar, creo, a todo el colegio de profesionales en psicología para poder llevarlo muy rápidamente a toda la población de empresas del país. Entonces, como iniciativa es muy buena, definitivamente se le pueden ver grandes beneficios por lo que expone ella, pero, por lo menos, no me calza con las funciones de este consejo. Incluso, por ahí alguien señalaba — creo que fue Mariela — que, por tratarse de marca registrada, si tuviéramos que hacer algún tipo de promoción, valdría la pena; eliminar cualquier referencia a esta iniciativa privada, porque definitivamente pienso que por ahí es por donde se está llevando, y no creo que debamos, como consejo, incursionar en ese tipo de áreas. Esa sería mi participación. -----

Sr. Olman Chinchilla: Bueno, yo creo que coincido también con todo lo que se ha dicho aquí por parte de los compañeros y compañeras. Sin embargo, a mí me parece que, sinceramente, la iniciativa que plantea la compañera me pareció muy bien, excelente. Me parece una iniciativa importantísima porque es un problema serio que tenemos en el país. No sé cuánto durará lo que se hace en Chile, pero suelen ser proyectos que duran años y muchas veces no se concretan. Esa es la preocupación que tengo como parte del sector trabajador. En ese sentido, yo por lo menos creo que nosotros deberíamos — o sea, mi propuesta es — que sí exista la posibilidad de que esta muchacha se reúna con Nury y con Alejandra, precisamente para que vean con ella este tema, y que desde la secretaría técnica nos hagan una recomendación a nosotros, como junta directiva. Si al final la recomendación es que no se puede hacer absolutamente nada, pues esa sería la recomendación, y con base en eso nosotros tomamos una decisión. Pero podría ser que exista alguna posibilidad de que, en alguna línea de ese proyecto o iniciativa que ella tiene, podamos hacer alguna alianza como Consejo de Salud Ocupacional con ellos. Me parece interesante. Me preocupa cuando ella dijo, por ejemplo, que Nury ya le ha planteado varios correos y no le ha contestado; eso sí me preocupa. Entonces, creo que sí es bueno tener esa reunión con ella, que sea de parte de Alejandra y Nury, para ver qué posibilidades hay, y si no las hay, que nos lo digan, pero que sea la secretaría técnica para que tengamos un fundamento técnico que nos permita tomar una decisión. Porque si ustedes me preguntan a mí, yo les digo: “Mira, me parece excelente la iniciativa que ella planteó, y si yo pudiera, la haría.” Ya se dijo aquí que la

normativa no lo permite, pero, de todas maneras, me parece un proyecto excelente. Entonces, por lo menos, plantearía, con todo respeto, que exista la posibilidad de que Alejandra y Nury se reúnan con ella para ver si al final se puede hacer alguna alianza en algún eje del proyecto que ella está desarrollando. Y si no hay posibilidad de nada, que entonces nos lo digan para tomar una decisión. -----

Sra. Alejandra Chaves Fernández: Sí. tal vez sobre lo que consultaba don Olman lo del tiempo. don Olman, Este proyecto que nosotros tenemos sobre factores psicosociales ya estaba planteado para que tengamos los avances finales a finalizar este año y que la plataforma quede lista para el primer semestre del próximo año. Así que la meta es que la plataforma ya esté disponible para todas las empresas e instituciones. Respecto a lo de doña Nury, ya lo averigüé, y ella misma indicó que le había señalado que en algún momento le podría dar audiencia. Sin embargo, cuando llegó la nota directa de parte de la Asamblea Legislativa, doña Nury esperó para que se diera primero esta sesión, ya que había una solicitud directa, como les decía, de la Asamblea Legislativa. Doña Nury prefirió no pasar por encima de lo que ya se había pactado, que era recibirlos a ellos directamente por esa solicitud. Porque luego se pueden generar distorsiones, como que se presente por un lado y también por el otro. Por esa razón es que no se le dio audiencia desde la parte técnica.

Sr. Alexander Astorga Monge: Vean, yo creo que ya decir más sería redundar, porque veo que en esencia hay bastante acuerdo en que no están dentro de nuestras competencias llegar y darles un aval o algo por el estilo. Comparto los riesgos, o comparto la opinión de doña Mariela, respecto a los riesgos que pueden darse, por ejemplo, con el tema de marca. O sea, me imagino que, si ella quiere que compartamos algún tipo de cápsula informativa o algo así, va a tener el logo y cierta información. ¿Y en el momento en que se le diga que no, podría ser simplemente los contenidos? No creo que se mantenga el interés. Se le podría consultar eventualmente, pero sí hay que tomar en cuenta que nosotros no podríamos compartir algo con marca. Cualquier otro profesional, otro psicólogo, con otra metodología parecida o algo por el estilo, podría reclamarnos por qué no compartimos su material o sus cosas, y ahí es donde podrían darse problemas por tener algún tipo de parcialidad. Entonces, coincido bastante con lo que han dicho. Creo que ella misma propone tener una sesión más detallada para poder compartir más cosas y demás. Lo que propondría, tomando en cuenta eso, es tomar un acuerdo que vaya en dos sentidos: la propuesta de don Walter es, en primer lugar, dar por recibida la presentación; y, en segundo lugar, que se haga esa segunda reunión que ella misma solicita, para poder ver la propuesta más a detalle, conocer más sobre la metodología, y demás.

Pero que esa segunda sesión se haga con el equipo técnico de la dirección ejecutiva, y que la dirección ejecutiva determine si es posible establecer algún tipo de iniciativa o no. Eso nos lo mencionarán en su momento. No sé si tienen alguna observación sobre el acuerdo; si no, para someterlo a votación. Entonces, someto a votación el acuerdo con esos dos puntos en este momento. -----

ACUERDO N°002-2025: Se da por recibida la presentación y conceder una segunda sesión técnica con el equipo técnico de la dirección ejecutiva para determinar si es posible establecer algún tipo de iniciativa o no. 8 votos a favor. Por unanimidad queda aprobado y en firme. -----

Al ser las dieciocho horas y cincuenta y seis minutos sin más asuntos por conocer se levanta la sesión.

X

Alexander Astorga Monge
Presidente

X

Alejandra Chaves Fernández
Secretaria