

El dossier de evidencias de Kalisme Pro

Ningún marco de referencia de salud laboral evalúa una aplicación: todos evalúan el enfoque del empleador. En lo que respecta a Kalisme Pro, este dossier reúne los documentos que usted puede adjuntar al suyo.

1. Descripción del programa

2. Constancia de implantación

3. Nota metodológica del informe agregado

4. Carta de no uso con fines de gestión

5. Consulta a los equipos

6. Líneas de ayuda por país

7. Tabla de correspondencias

8. Párrafo GRI 403-6-b

9. Protocolo del piloto

Kalisme Pro nunca cumple un criterio por sí solo. Documenta un programa voluntario de promoción de la salud mental, junto a su labor de prevención.

No mide su clima laboral. No sustituye ni su evaluación de los riesgos psicosociales ni su encuesta a los equipos, y no permite obtener ningún sello.

El informe que usted recibe no contiene ningún indicador de salud: son indicadores de uso, nunca por debajo de 10 personas.

Los nombres de los marcos de referencia pertenecen a sus titulares. Kalisme no ha recibido ningún certificado ni sello de ninguno de ellos, ni está afiliado a ellos: aquí, estos nombres designan los enfoques de nuestros clientes.

Prevalece la versión francesa.

www.kalisme.com/pro/dossier/es/

Kalisme Pro: descripción del programa

Dossier de evidencias, documento 1 · octubre de 2026

En resumen

Kalisme Pro pone la aplicación Kalisme a disposición de los colaboradores de una organización. Es una aplicación de bienestar psicológico, no médica. Ofrece a cada persona unos minutos al día para respirar, ordenar las ideas o releer una página que ayuda, en el momento en que lo necesita, en el trabajo o en casa.

El uso es voluntario. La organización abre los accesos; lo que cada persona haga con ellos es cosa suya.

Lo que reciben los colaboradores

- **13 libros**, para leer o escuchar, uno por cada permiso del Manifiesto del Kalisme.
- **Prácticas breves**: respiración, cuaderno personal, brújula de decisión y el hilo del día, unas pocas tarjetas que se acaban. Lo bastante breves para caber en una jornada de trabajo real, incluso en pleno turno o de viaje.
- **Kal**, un compañero de inteligencia artificial para reflexionar, ordenar un pensamiento, respirar, centrarse.
- **15 idiomas**: francés, inglés, español, portugués, italiano, alemán, japonés, coreano, chino simplificado, árabe, ruso, turco, hindi, bengalí e indonesio. Cada persona lee en su idioma, no en el de la sede central de la organización.

La aplicación funciona en iPhone y iPad, con Apple Watch, widgets y CarPlay. La versión para Android está en desarrollo.

El acceso se abre con un enlace o un código. No hay que crear ninguna cuenta: Kalisme no pide ni nombre, ni correo electrónico, ni cargo.

Kal, activado o no

Kal nunca se impone a nadie. Cada persona decide si lo activa, después de una pantalla que indica adónde van sus mensajes y cuánto tiempo se conservan, y puede cambiar de opinión.

La organización también puede elegir Kalisme Pro sin Kal para todas sus licencias, al suscribirse o más tarde desde su portal, y volver a activarlo después. El precio no cambia. Sin Kal, todo lo demás se mantiene: los 13 libros, la respiración, el cuaderno, la brújula, el hilo del día. Para una administración pública, Kal está desactivado por defecto; puede activarlo tras el dictamen de su delegado de protección de datos.

Lo que ve la organización

Qué accesos están abiertos, una adopción agregada sobre el conjunto de sus licencias y, si lo desea, la síntesis anónima de una encuesta voluntaria a sus equipos. Nunca lo que cada persona hace con su acceso, ni cuándo lo usa, ni lo que escribe, ni sus conversaciones con Kal. El detalle, con los umbrales de anonimato, figura en el documento 3. Los compromisos de la organización figuran en la carta de no uso con fines de gestión (documento 4).

Lo que Kalisme Pro no es

- **Ni un tratamiento, ni un producto sanitario.** Kalisme no evalúa el estado de salud de nadie y no cura nada. Kal es un interlocutor con quien reflexionar, no un profesional sanitario.

- **Ni una medición del bienestar.** El programa no produce ningún indicador de salud. Una tasa de activación no lo es.
- **Ni un sustituto de la prevención.** El análisis de los riesgos psicosociales, la organización del trabajo y la gestión de equipos siguen correspondiendo al empleador. Kalisme se suma a su labor de prevención. Tampoco sustituye a la medicina del trabajo ni al apoyo psicológico: se presenta junto a ellos, nunca antes que ellos.
- **Ni un canal de urgencia.** Las líneas de ayuda que propone la aplicación, por país, figuran en el documento 6.
- **Ni una promesa cifrada.** Kalisme no anuncia ningún efecto sobre el burnout, el absentismo o el rendimiento. Lo que mide un piloto está escrito de antemano (documento 9).

Sus fundamentos

Kalisme se apoya en enfoques estudiados: la atención plena, la aceptación y el compromiso, la autocompasión y la psicología positiva. La investigación les atribuye efectos sobre el estrés y el bienestar, en la mayoría de los casos de pequeños a moderados. Kalisme los combina; no los ha inventado. Su propio efecto todavía no se ha evaluado: los pilotos comprueban primero si se adopta y si se considera útil.

Ese es el lugar que describen las directrices de la Organización Mundial de la Salud sobre salud mental en el trabajo (2022): intervenciones individuales que pueden considerarse como complemento de las medidas organizativas, con un nivel de certeza bajo, y nunca como respuesta completa.

Las referencias, cada una verificada por su DOI o su ISBN, con sus contrapesos:
<https://www.kalisme.com/fondements/es/>

Quién lo diseña

Kalisme Pro lo diseña Hakan Kaynar en Lausana. El sitio web está alojado en Francia y el portal de administración, en Alemania.

Página de la oferta: <https://www.kalisme.com/es/>

Constancia de implantación de Kalisme Pro: modelo

Dossier de evidencias, documento 2 · octubre de 2026

Modelo. Los campos entre corchetes son propios de cada organización. La constancia real la generará el portal de Kalisme Pro, a partir de los datos que ya contiene: el pedido, las licencias y la configuración de la organización. Esta función del portal todavía no está disponible; este modelo fija lo que contendrá, y nada más.

Constancia

Kalisme hace constar que la organización que se indica a continuación pone la aplicación Kalisme a disposición de sus colaboradores, en el marco de Kalisme Pro.

Organización	[razón social], [domicilio social]
Marco contractual	[contrato de Kalisme Pro / convenio del piloto], referencia [número], de [fecha del pedido]
Fecha de puesta a disposición	[fecha de apertura del espacio de administración]
Licencias contratadas	[número]
Licencias activadas en la fecha de la constancia	[número]
Población cubierta	[toda la plantilla / centros o departamentos afectados], es decir, [número] personas a las que se ofrece el acceso, sobre una plantilla de [número]
Idiomas	los 15 idiomas de la aplicación están abiertos a cada colaborador; comunicación interna en [idiomas elegidos por la organización]
Acceso	[durante el tiempo de trabajo / fuera del tiempo de trabajo / durante y fuera del tiempo de trabajo]
Forma de apertura de los accesos	[invitación por dirección profesional / enlace de equipo / ambas]
Kal, el compañero de inteligencia artificial	[activado / desactivado para toda la organización desde el (fecha)]
Carta de no uso con fines de gestión	versión [número], anexa al contrato, firmada el [fecha]
Opiniones voluntarias y anónimas	[rondas abiertas, con sus fechas / no contratadas]

Lo que acredita esta constancia

La puesta a disposición de un programa voluntario de bienestar psicológico, no médico, su fecha, su alcance y sus condiciones de acceso.

Lo que no acredita

- Ningún indicador de salud ni de bienestar de los colaboradores.
- Ningún dato sobre una persona: ni quién utiliza la aplicación, ni cuándo, ni cómo.

- Ninguna valoración del enfoque de salud de la organización, ni ningún sello. Kalisme no evalúa a su cliente; hace constar lo que le proporciona.

En Lausana, a [fecha].

Por Kalisme: Hakan Kaynar, fundador

[firma]

Documentos relacionados: descripción del programa (documento 1), nota metodológica del informe agregado (documento 3), carta del empleador (documento 4).

El informe agregado de Kalisme Pro: nota metodológica

Dossier de evidencias, documento 3 · octubre de 2026

Esta nota explica lo que la organización recibe de Kalisme Pro, a partir de qué umbrales, y lo que no recibe nunca. Describe el portal tal como funciona en octubre de 2026. El informe real de cada organización se consulta en su portal.

Lo que reúne el informe

Dos elementos, ambos generados por el portal.

1. **La adopción**, en la página de inicio del portal: el número de licencias contratadas, el número de licencias activadas y la tasa de adopción (licencias activadas en relación con las licencias contratadas). Este cuadro solo se muestra a las organizaciones que han contratado al menos 20 licencias. La tasa solo aparece a partir de 20 licencias activadas; por debajo, solo se muestra el número de licencias activadas.
2. **El informe de resultados de cada ronda de opiniones voluntarias**. Una ronda es un cuestionario anónimo, que se abre desde el portal y se difunde mediante un enlace común a todas las personas afectadas, utilicen Kalisme o no. Durante un piloto hay tres rondas: al inicio, a los 30 días y a los 90 días. Fuera del piloto, con la opción «Opiniones voluntarias», una encuesta al año. El informe de resultados contiene:
 - el número de respuestas y la participación (respuestas en relación con las personas invitadas, si la organización ha indicado ese número);
 - cuatro indicadores, cada uno como proporción de respuestas de acuerdo (4 o 5 en la escala de 5):
 - **Confianza**: ¿se entiende que es voluntario, privado y que no pretende culpabilizar a nadie?
 - **Accesibilidad**: descubrimiento, idioma, formato; ¿dónde están las fricciones?
 - **Pertinencia**: ¿se percibe el programa como útil y complementario a lo que ya existe?
 - **Percepción del gesto**: ¿se percibe esta iniciativa como una muestra de atención, sin sensación de vigilancia?
 - la **intención de continuidad**: la proporción de respuestas 4 y 5 a la afirmación «Me gustaría que Kalisme siguiera disponible en los próximos meses»;
 - el desglose de las respuestas a cada una de las 12 afirmaciones del cuestionario, nunca una media;
 - la **situación declarada**: todavía no lo ha descubierto, lo ha descubierto sin usarlo, lo ha usado;
 - las **tres palancas** más elegidas para facilitar el descubrimiento o el uso;
 - las preguntas propias de cada ronda: al inicio, si el hecho de que lo ofrezca el empleador anima más o menos a probarlo; a los 30 días, la vuelta a la aplicación en la semana siguiente a la primera apertura; a los 90 días, el número de usos durante el último mes, y si la persona lo pagaría de su bolsillo para seguir utilizándolo;
 - los **temas** de las respuestas abiertas, que solo lee Kalisme, sin ninguna cita.

Una ronda solo informa de lo que ha preguntado. Al inicio solo se plantean la confianza y algunas afirmaciones: preguntar por la utilidad percibida a alguien que todavía no ha abierto la aplicación no tendría sentido.

Mientras la ronda está abierta no se muestra nada, salvo el número de respuestas. Al cierre, el informe de resultados queda fijado y puede descargarse en un PDF de una página, para entregarlo al comité de empresa o a la comisión de personal, a la dirección o al médico del trabajo.

Los umbrales

- **Al menos 10 respuestas emitidas, indicador por indicador**. Por debajo, solo se muestra el número de respuestas. Una pregunta que solo han respondido 4 personas permanece oculta, aunque 30 hayan respondido al

resto.

- **Ninguna casilla describe a menos de 10 personas.** En un desglose, una casilla por debajo de ese umbral se muestra como «menos de 10», nunca con la cifra, y cuando hace falta se oculta con ella una casilla vecina, para que ninguna pueda deducirse de las demás.
- **No más respuestas que personas invitadas:** el número de respuestas de una ronda se limita al número de personas invitadas que ha indicado la organización.
- **Ningún desglose por equipo, por centro o por persona.**
- **Ninguna respuesta individual** llega a la organización: ni una línea, ni un texto libre, ni el día de una respuesta. Nadie inicia sesión para responder; no se registra ninguna dirección, ningún identificador ni ninguna hora de respuesta, solo el día.
- **Las respuestas en bruto se eliminan 90 días después del cierre** de la ronda. El informe de resultados fijado se conserva.

Lo que el informe no contiene

- **Ningún indicador de salud.** Ni de bienestar, ni de estrés, ni de riesgo. El protocolo del piloto prevé dos escalas breves, una de bienestar y otra de estrés percibido, una vez confirmados sus derechos de uso: la organización no recibe nada de ellas, y solo se publica su media sobre el conjunto de los pilotos.
- **Ningún dato individual de uso.** Ni lo que cada persona hace con su acceso, ni cuándo lo usa, ni lo que escribe en su cuaderno, ni sus conversaciones con Kal, ni una puntuación, ni una señal individual de riesgo.
- **Ninguna conclusión** sobre la salud, el absentismo o el rendimiento.

Fuera del informe existe un único dato nominativo, y preferimos dejarlo por escrito aquí: cuando la organización invita a sus colaboradores por su dirección profesional, su portal muestra, para cada licencia, esa dirección, si el acceso está abierto, desde cuándo y en cuántos dispositivos. Es lo que permite reenviar una invitación o liberar una licencia. Nada de lo que se hace en la aplicación figura en él. Con un enlace de equipo, no se conserva ninguna dirección. La carta (documento 4, compromiso 6) prohíbe utilizar la activación de una licencia en cualquier valoración de una persona.

Cómo leerlo

Si la confianza es baja, hay que abordarla antes de volver a impulsar la adopción: aclarar el mensaje, la carta y lo que el empleador no ve. Una confianza alta con un uso bajo es una cuestión de descubrimiento y de comunicación, no de valor. Una intención de continuidad elevada es una base creíble para seguir adelante.

Una tasa de activación no es un indicador de bienestar. Una buena cifra no equivale a una absolución de la organización del trabajo; una mala cifra no acusa a nadie. Nada de este informe debe servir para tomar una decisión que afecte a una persona.

Ejemplo

EJEMPLO FICTICIO. Las cifras que siguen son inventadas para mostrar la forma del informe. No describen a ninguna organización y no son un resultado de Kalisme.

Adopción · 120 licencias contratadas · 68 licencias activadas · tasa de adopción: 57 %

Ronda de los 90 días · 41 respuestas de 120 personas invitadas · participación: 34 %

Indicador	Proporción de respuestas de acuerdo (4 o 5)
Confianza	84 %
Accesibilidad	71 %
Pertinencia	66 %
Percepción del gesto	oculto, menos de 10 respuestas emitidas

Intención de continuidad: el 61 % de las 38 personas que se han pronunciado desean que Kalisme siga disponible en los próximos meses.

Situación declarada	Personas
Todavía no lo ha descubierto	menos de 10
Lo ha descubierto, todavía no lo ha usado	12
Lo ha usado una o varias veces	21
Prefiere no responder	menos de 10

Palancas más elegidas	Personas
Disponer de más tiempo o disponibilidad	14
Descubrir ejemplos concretos de contenidos o de prácticas	11
Entender mejor lo que propone Kalisme	menos de 10

Usos durante el último mes	Personas
Ninguno	menos de 10
Una vez	menos de 10
Dos o tres veces	12
Cada semana o casi	11

Importe que las personas pagarían de su bolsillo: oculto, menos de 10 respuestas emitidas (9).

Temas de las respuestas abiertas: [síntesis redactada por Kalisme, sin citas].

La carta de no uso con fines de gestión

Dossier de evidencias, documento 4 · octubre de 2026

Texto íntegro, el único vinculante (en francés): <https://www.kalisme.com/pro/charte/>

Traducción al español, a título informativo: <https://www.kalisme.com/pro/charte/es/>

Qué es

Una carta que la organización firma con Kalisme y que se anexa a su contrato de Kalisme Pro. No describe lo que Kalisme se prohíbe a sí mismo: dice lo que la organización se prohíbe hacer con Kalisme, y la única cosa que se compromete a hacer. Kalisme puede invocarla frente a la organización.

Se ofrece gratuitamente a cada organización: no es una opción. Se redacta y se firma en francés; sus traducciones se ofrecen únicamente a título informativo. Versión vigente: 1.4, del 8 de octubre de 2026. Toda modificación se fecha, se justifica y se publica.

Lo que compromete, en esencia

Siete compromisos. Los seis primeros prohíben volver la herramienta contra las personas: servirse de ella para justificar una carga de trabajo, para hacer aceptar un comportamiento abusivo, para sustituir o retrasar un acompañamiento médico, psicológico o social, para convertir un problema colectivo en un defecto personal, para imponer una actitud, o para valorar, clasificar o vigilar a alguien. El séptimo exige actuar: no presentar Kalisme como una respuesta suficiente a un riesgo que la organización ya ha constatado por escrito, y examinar sus causas.

La carta no exige ninguna formación, ningún referente ni ningún informe a Kalisme. Prevé un canal de denuncia abierto a cualquier trabajador, sin pasar por la línea jerárquica, y lo que hace Kalisme ante un incumplimiento acreditado.

Lo que acredita en un expediente

Lo que pide el marco de referencia	Lo que aporta la carta
GRI 403-6: ninguna participación ni ningún dato de salud sirve para una decisión de empleo	El compromiso 6 prohíbe cualquier uso de Kalisme, o de la activación de una licencia, en una evaluación, un ascenso, una movilidad o cualquier decisión de carrera
Sellos de empresa responsable, apartado de condiciones laborales: participación opcional, anonimato por defecto, ninguna medición ni interpretación de la salud mental por parte del empleador	El uso sigue siendo voluntario; ningún uso disciplinario, salarial, de evaluación o de selección
OLT 3 (Ordenanza 3 de la Ley suiza del Trabajo), art. 26: ningún sistema destinado a vigilar el comportamiento de los trabajadores en su puesto; CO (Código suizo de las Obligaciones), art. 328b	La carta se suma a un diseño sin datos individuales de uso (documento 3), en el espíritu de estos dos artículos
Partizipation (participación), Kommunikation (comunicación) (Friendly Work Space)	La carta se entrega a los representantes del personal, conforme al derecho laboral aplicable

Estas correspondencias muestran una coherencia de diseño. No equivalen a una evaluación del enfoque de la organización por parte del marco de referencia correspondiente.

Lo que hay que adjuntar

El ejemplar firmado, anexo al contrato, y la dirección de la página pública indicada más arriba. El ejemplar firmado es propio de cada organización; los contratos firmados con Kalisme están reunidos en la pestaña «Documentos» de su portal.

Una consecuencia para su expediente

La carta prohíbe incluir Kalisme como medida en el documento de evaluación de riesgos o en el plan de acción de prevención (compromiso 3), y presentarlo como la respuesta a un riesgo ya identificado (compromiso 7). En su expediente, Kalisme figura por tanto como un programa voluntario de promoción de la salud, junto a sus medidas de prevención, nunca en su lugar.

Consultar a los equipos antes de la implantación: modelo

Dossier de evidencias, documento 5 · octubre de 2026

Modelo. Los campos entre corchetes los completa la organización. Este modelo no constituye asesoramiento jurídico, y la consulta sigue correspondiendo al empleador.

Por qué consultar

La Ordenanza 3 de la Ley suiza del Trabajo (OLT 3, art. 6) exige que se consulte a los trabajadores o a sus representantes sobre todas las cuestiones relacionadas con la protección de la salud, **con la suficiente antelación y de forma global**. Tienen **derecho a presentar propuestas**, y el empleador **motiva su decisión** si no las acepta. La Ley del Trabajo (art. 6, apdo. 3) también le exige que haga participar a los trabajadores en las medidas de protección de la salud.

Kalisme Pro es un programa voluntario de bienestar psicológico. Le recomendamos tratarlo como una cuestión relacionada con la salud y consultar antes de implantarlo. Es también lo que da credibilidad al programa: una oferta anunciada sin consulta se percibe como una decisión tomada por encima de las personas.

Este modelo también puede servir como evidencia de participación en un proceso Friendly Work Space (criterio «Partizipation», es decir, participación) o en el de un sello de empresa responsable (consideración de la opinión de los trabajadores).

1. Nota informativa, lista para enviar

Asunto: proyecto de puesta a disposición de Kalisme, consulta

Estimadas y estimados colegas:

[Nombre de la organización] prevé poner a disposición de [población afectada] la aplicación Kalisme a partir del [fecha prevista]. Antes de decidir, queremos conocer su opinión y sus propuestas.

Qué es Kalisme. Una aplicación de bienestar psicológico, no médica: 13 libros para leer o escuchar, prácticas breves (respiración, cuaderno personal, brújula de decisión) y, si así lo decidimos, Kal, un compañero de inteligencia artificial para reflexionar. Unos minutos al día, en 15 idiomas. Se adjunta la descripción completa.

Qué no es. Ni un tratamiento, ni una medición de su salud, ni un sustituto de nuestra prevención de los riesgos psicosociales, de la medicina del trabajo o de [recursos existentes].

Qué implica su uso. Nada. El uso es totalmente voluntario. No hay que crear ninguna cuenta, y la aplicación no pide ningún dato personal.

Qué veremos. Qué accesos están abiertos, [si se invita por dirección: su dirección profesional, la fecha de activación y el número de dispositivos / con un enlace de equipo: nada que les identifique], una tasa de adopción global a partir de 20 licencias activadas y, si abrimos una encuesta voluntaria, su síntesis anónima, nunca con menos de 10 respuestas.

Qué no veremos nunca. Lo que cada persona hace en la aplicación, ni cuándo la usa, ni lo que escribe, ni sus conversaciones con Kal.

A qué nos comprometemos. Firmaremos la carta de no uso con fines de gestión de Kalisme, que se adjunta: Kalisme nunca servirá para justificar una carga de trabajo, para evaluar o clasificar a nadie, ni para sustituir un acompañamiento existente.

Qué les pedimos. Sus preguntas, sus reservas y sus propuestas, antes del [fecha límite], a [dirección o persona de contacto]. Les responderemos por escrito y motivaremos cualquier propuesta que no aceptemos.

[Firma]

Documentos adjuntos: descripción del programa (documento 1), carta de no uso con fines de gestión (documento 4), nota metodológica del informe agregado (documento 3).

2. Preguntas que plantear

1. ¿Responde el programa a una necesidad que ustedes observan? ¿A cuál?
2. ¿Qué población debe tener acceso: toda la plantilla, algunos centros, algunos departamentos?
3. ¿Debe ser posible el acceso durante el tiempo de trabajo, fuera de él, o en ambos casos?
4. ¿Hay que activar Kal, el compañero de inteligencia artificial, o implantar Kalisme sin Kal?
5. ¿Deben enviarse los accesos por dirección profesional o mediante un enlace de equipo que no identifique a nadie?
6. ¿Hay que abrir las rondas de opiniones voluntarias y anónimas? ¿En qué momento?
7. ¿Qué garantías esperan, además de la carta?
8. ¿Cómo anunciarlo para que no se entienda como una respuesta a un problema que la organización debe resolver por sí misma?
9. ¿Qué otras propuestas desean hacer?

3. Calendario orientativo

Etapas	Cuándo	Quién
Envío de la nota informativa y de los documentos adjuntos	[D-30 antes de la implantación]	Dirección o RR. HH.
Reunión de intercambio, si los representantes la solicitan	[D-21]	Dirección, representantes
Fecha límite de las propuestas	[D-14]	Representantes o equipos
Respuesta por escrito, con la motivación de las propuestas no aceptadas	[D-7]	Dirección
Decisión y anuncio interno	[D0]	Dirección

El plazo se adapta al tamaño de la organización y a sus prácticas. Lo esencial es que la consulta tenga lugar antes de la decisión, y no después del anuncio.

4. Registro de la consulta

Para conservar y adjuntar al expediente.

Organización	[razón social]
Personas u órgano consultados	[comisión de personal / representantes / toda la plantilla]

Fecha de envío de la nota	[fecha]	
Documentos entregados	[lista]	
Fecha de la reunión de intercambio	[fecha / no procede]	
Fecha límite de las propuestas	[fecha]	
Fecha de la respuesta por escrito	[fecha]	
Propuesta recibida	Decisión adoptada	Motivación si no se acepta
[propuesta]	[aceptada / aceptada en parte / no aceptada]	[motivo]

Decisión final: [implantación / aplazamiento / renuncia], el [fecha], por [cargo].

Las líneas de ayuda que propone la aplicación, por país

Dossier de evidencias, documento 6 · octubre de 2026

En caso de peligro inmediato, llame al número de emergencias del país (columna «Emergencias» más abajo). Kalisme no es un servicio de emergencias, y estas líneas son servicios independientes de Kalisme.

Dónde las muestra la aplicación

- Al final de un espejo de la aplicación dedicado a pedir ayuda.
- Cuando un mensaje escrito a Kal, o una entrada del cuaderno, contiene palabras de angustia: se muestra una red de seguridad local. Solo lee el texto que la persona acaba de escribir, en su dispositivo. No conserva nada, no envía nada, y nada llega a la organización. También funciona cuando la organización ha desactivado Kal.

La aplicación elige los números según la **región del dispositivo**, no según su idioma: una persona francófona que vive en Alemania ve los números alemanes. Para una región que no figura en esta tabla, la aplicación remite a los números de emergencia y a las líneas de escucha del país.

La tabla

País	Línea de escucha	Número	Las 24 horas	Emergencias
Suiza	La Main Tendue	143	sí	144
Suiza, línea para jóvenes		147	sí	144
Francia	3114	3114	sí	112
Bélgica	Centre de Prévention du Suicide	0800 32 123	sí	112
Alemania	TelefonSeelsorge	0800 111 0 111	sí	112
Austria	TelefonSeelsorge	142	sí	112
Italia	Telefono Amico	02 2327 2327	sí	112
España	Línea 024	024	sí	112
Portugal	Linha Nacional de Prevenção do Suicídio	1411	sí	112
Reino Unido	Samaritans	116 123	sí	999
Irlanda	Pieta	1800 247 247	sí	112
Estados Unidos	988 Lifeline	988	sí	911
Canadá	988	988	sí	911
México	Línea de la Vida	800 911 2000	sí	911
Argentina	Salud Mental Responde	0800-999-0091	sí	911
Chile	Línea Prevención del Suicidio	*4141	sí	131
Colombia	Línea 106	106	sí	123

País	Línea de escucha	Número	Las 24 horas	Emergencias
Perú	Línea 113, opción 5	113	sí	106
Brasil	CVV	188	sí	192
Australia	Lifeline	13 11 14	sí	000
Nueva Zelanda	Need to Talk?	1737	sí	111
Japón	#いのちSOS	0120-061-338	sí	119
Corea del Sur	자살예방 상담전화	109	sí	119
China	心理援助热线	12356	no confirmado	120
Taiwán	安心專線	1925	sí	119
Hong Kong	撒瑪利亞防止自殺會	2389 2222	sí	999
Singapur	Samaritans of Singapore	1767	sí	995
India	Tele-MANAS	14416	sí	112
Indonesia	Healing119.id	119 ext. 8	no confirmado	112
Bangladés	ninguna línea verificada			999
Rusia	ЦЭПП МЧС России	8-495-989-50-50	no confirmado	112
Rusia, línea para niños, adolescentes y padres	Детский телефон доверия	8-800-2000-122	sí	112
Turquía	ninguna línea nacional verificada			112
Arabia Saudí	مركز اتصال وزارة الصحة	937	sí	997
Emiratos Árabes Unidos	سكينة · أبوظبي	800 725462	sí	998
Egipto	الأمانة العامة للصحة النفسية	16328	sí	123
Líbano	خط الحياة	1564	sí	140

Los nombres de las líneas figuran en el idioma del país, tal como los muestra la aplicación. La columna «Emergencias» indica el número de emergencias médicas que la aplicación muestra para el país. «No confirmado» significa que no se ha podido verificar en la fuente si el servicio está disponible las 24 horas.

Cómo se mantiene esta tabla

- Cada número se verificó en la fuente oficial del país (ministerio de sanidad, organismo público o sitio web de la entidad que gestiona la línea) el 5 de septiembre de 2026. Un directorio nunca se acepta como prueba.
- La verificación es documental: no se ha marcado ninguno de estos números. Una línea publicada por una fuente oficial puede no estar disponible de forma temporal; era el caso de la línea egipcia, que su operador había anunciado como averiada en el momento de la verificación.

- Un número que no puede verificarse no entra en la tabla: para Bangladés y Turquía, la aplicación solo indica el número de emergencias y remite a las líneas del país. Más vale ningún número que uno falso.

Lo que sigue correspondiendo a la organización

Esta tabla no sustituye los recursos propios de la organización: medicina del trabajo, servicio de salud laboral, persona de confianza, apoyo psicológico, programa de ayuda al empleado. Le recomendamos comunicarlos a sus equipos al mismo tiempo que Kalisme, y situarlos antes que él en cualquier itinerario de derivación.

Tabla de correspondencias: marcos de referencia, documentos del dossier, parte del empleador

Dossier de evidencias, documento 7 · octubre de 2026

Ninguno de estos marcos de referencia evalúa una aplicación: cada uno evalúa lo que hace el empleador. Por tanto, Kalisme Pro nunca cumple por sí solo un criterio. Documenta un programa voluntario de promoción de la salud mental que el empleador pone a disposición de sus equipos, junto a su prevención. Los criterios se citan con su denominación original, junto con la fuente consultada el 15 de octubre de 2026. Lo que no se ha podido leer en la fuente primaria se señala como «pendiente de confirmar en la fuente»: conviene revisarlo antes de adjuntar esta tabla a un expediente.

Friendly Work Space (Promotion Santé Suisse, la fundación suiza de promoción de la salud)

- **Criterios afectados:** entre los 14 criterios de calidad del sello, «Handlungsfelder und Massnahmen» (ámbitos de actuación y medidas) y «Gesundheitsförderliches Verhalten» (comportamiento favorable a la salud); como apoyo, «Partizipation» (participación) y «Kommunikation» (comunicación).
- **Fuentes:** <https://friendlyworkspace.ch/de/das-label> y <https://www.bgm-zh.ch/wissen/grundlagen-betriebliches-gesundheitsmanagement/bgm-qualitatskriterien/>
- **Documentos:** 1 (descripción), 2 (constancia), 3 (informe agregado), 4 (carta), 5 (consulta).
- **Corresponde al empleador:** el propio sistema de gestión de la salud, incluidos el análisis, la dirección, la organización del trabajo y el liderazgo, así como la evaluación (assessment) del sello.
- **Pendiente de confirmar en la fuente:** no se ha podido leer el documento oficial de los criterios; las denominaciones proceden del sitio web del sello y de una entidad cantonal que lo difunde. Tampoco se ha confirmado el umbral de aprobación vigente.

Sellos de empresa responsable (apartado de condiciones laborales)

- **Criterio afectado:** algunos sellos de empresa responsable exigen un plan de mejora continua de la cultura laboral y citan como ejemplo de acción el acceso a recursos de bienestar o de salud mental. Como apoyo, la consideración de la opinión de los trabajadores.
- **Documentos:** 1, 2, 3, 4; el documento 5 para la opinión de los trabajadores.
- **Corresponde al empleador:** la medición anual de la cultura laboral mediante una encuesta a los equipos, que Kalisme no proporciona; el propio plan de mejora; el resto de la evaluación.
- **A petición:** el criterio exacto, su denominación original y su fuente figuran en la versión que se entrega a la organización que prepara un sello de este tipo.

Compromisos de sostenibilidad alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

- **Lo que se persigue:** un compromiso medible de la organización con el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 3, salud y bienestar, dentro de un programa de compromisos públicos. No es una certificación.
- **Documentos:** 2 (fecha, cobertura, idiomas: lo necesario para cuantificar y fechar un compromiso), 1.
- **Corresponde al empleador:** elegir el compromiso, cumplirlo y publicarlo.

GRI 403-6, promoción de la salud de los trabajadores

- **Criterio afectado:** 403-6-b «a description of any voluntary health promotion services and programs offered to workers to address major non-work-related health risks, including the specific health risks addressed, and how the organization facilitates workers' access». El texto abarca la salud mental y cita los «stress-reducing programs». Exige que ninguna participación ni ningún dato de salud sirva para una decisión de empleo.
- **Fuente:** <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>
- **Documentos:** 8 (párrafo listo para usar), 1, 4.
- **Corresponde al empleador:** la publicación del informe; 403-6-a y el resto de GRI 403. El mismo texto precisa que la promoción voluntaria de la salud complementa los servicios de seguridad y salud en el trabajo, sin poder sustituirlos.

ISO 45001, con ISO 45003

- **Lo que se persigue:** ISO 45003:2021 «Occupational health and safety management, Psychological health and safety at work, Guidelines for managing psychosocial risks», una guía que se aplica dentro de un sistema de gestión basado en ISO 45001. ISO 45003 no es certificable por sí sola.
- **Fuente:** <https://www.iso.org/standard/64283.html> (resumen de la norma).
- **Documentos:** 1, 2, 3, 4; el documento 3 describe el dispositivo de anonimato.
- **Corresponde al empleador:** la evaluación y la reducción de los riesgos psicosociales en su origen, dentro de su sistema ISO 45001. Kalisme figura en él como un recurso individual de libre acceso, junto a las medidas de prevención, nunca como una de ellas (carta, compromisos 3 y 7).
- **Pendiente de confirmar en la fuente:** no se ha leído el texto completo de ISO 45003, que es de pago; que no sea certificable por sí sola procede de un resumen de las preguntas frecuentes de European Accreditation.

EcoVadis (tema «Labor & Human Rights»)

- **Criterio afectado:** «Employee Health & Safety» y, en su caso, «Working Conditions». En la metodología, un programa implantado corresponde al indicador «Measure», y la proporción de la plantilla cubierta, al indicador «Coverage» (empresas de 1000 empleados o más). Solo se tienen en cuenta las declaraciones respaldadas por documentos.
- **Fuente:** <https://ecovadis.com/wp-content/uploads/2026/04/EcoVadis-Sustainability-Rating-Methodology-disclosure-document-for-the-public-rating-users-and-rated-items.pdf>
- **Documentos:** el contrato, 1, 2, 3, y la comunicación interna de la organización.
- **Corresponde al empleador:** la política de seguridad y salud, sus resultados, el cuestionario.
- **Pendiente de confirmar en la fuente:** el cuestionario y la lista de documentos aceptados para este criterio no son públicos. Nada permite afirmar que EcoVadis tenga en cuenta un programa de bienestar psicológico.

Derecho suizo

- **Textos afectados:** LTr (Ley suiza del Trabajo), art. 6 (protección de la salud; participación de los trabajadores); OLT 3 (Ordenanza 3 de la Ley suiza del Trabajo), art. 2 (salud física y psíquica), art. 6 (consulta a los trabajadores) y art. 26 (ningún sistema destinado a vigilar el comportamiento de los trabajadores en su puesto); CO (Código suizo de las Obligaciones), art. 328 (protección de la personalidad y de la salud) y art. 328b (tratamiento de los datos del trabajador).

- **Fuentes:** https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr (LTr), https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/fr (OLT 3), https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de (CO).
- **Documentos:** 5 para el art. 6 OLT 3; 3 y 4 para el espíritu del art. 26 OLT 3 y del art. 328b CO; 6 para la información a los equipos.
- **Corresponde al empleador:** la obligación en sí, que no se puede delegar, y en primer lugar la evaluación y la prevención de los riesgos en su origen. Ninguna herramienta individual la cumple.
- **Para las empresas sujetas al art. 964b CO** (informe sobre cuestiones no financieras, que incluye la evaluación de la eficacia de las medidas): el documento 9 describe lo que se medirá. Hasta la fecha no se ha publicado ningún resultado.

Otros marcos

WELL v2, concepto Mind, M01 parte 2 (<https://v2.wellcertified.com/v/en/mind/feature/1>), exige comunicar líneas de ayuda en caso de crisis: el documento 6 responde a ello. WELL certifica espacios, no empresas; no lo destacamos.

Párrafo de informe GRI 403-6-b, listo para usar

Dossier de evidencias, documento 8 · octubre de 2026

Para qué sirve

La norma GRI 403 (salud y seguridad en el trabajo, 2018) pide, en el punto 403-6-b, la descripción de los programas voluntarios de promoción de la salud que se ofrecen a los trabajadores, de los riesgos para la salud que abordan y de la forma en que la organización facilita el acceso a ellos. El texto abarca la salud mental y cita los programas de reducción del estrés. También exige que ni la participación ni los datos de salud sirvan para una decisión de empleo.

El párrafo siguiente responde a estos cuatro puntos. Los campos entre corchetes deben completarse; el resto describe Kalisme Pro tal como funciona en octubre de 2026. También puede utilizarse en el informe sobre cuestiones no financieras del art. 964b del Código suizo de las Obligaciones (CO), cuando ese informe sigue GRI.

El párrafo

Promoción de la salud de los trabajadores (GRI 403-6-b)

Desde el [fecha de puesta a disposición], [Nombre de la organización] pone a disposición de [población cubierta: el conjunto de sus colaboradores / sus colaboradores de (centros o departamentos)], es decir, [número] personas, la aplicación Kalisme, en el marco de Kalisme Pro. Se trata de un programa voluntario de bienestar psicológico, no médico: 13 libros para leer o escuchar, prácticas breves de respiración y de toma de distancia, y un cuaderno personal, además de Kal, un compañero de inteligencia artificial para reflexionar]. El programa está disponible en 15 idiomas.

Riesgos para la salud abordados. El programa se centra en el estrés cotidiano y en la salud mental en sentido amplio. No aborda los riesgos laborales, que dependen de nuestro sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y de nuestra prevención de los riesgos psicosociales, a los que complementa sin sustituirlos. No constituye ni un tratamiento ni un servicio médico.

Acceso. Cada colaborador afectado recibe un acceso mediante [una invitación a su dirección profesional / un enlace de equipo], sin necesidad de crear una cuenta ni de facilitar datos personales. La aplicación se utiliza [durante el tiempo de trabajo / fuera del tiempo de trabajo / durante y fuera del tiempo de trabajo], en iPhone y iPad, unos minutos cada vez. Se consultó a los colaboradores antes de la implantación, el [fecha].

Carácter voluntario. El uso es totalmente libre. No lleva asociado ningún objetivo personal, y ninguna ventaja, prima o clasificación depende de que se use o no.

Confidencialidad y exclusión de las decisiones de empleo. [Nombre de la organización] no recibe ningún dato sobre lo que cada persona hace en la aplicación: solo qué accesos están abiertos, una tasa de adopción global y, en su caso, la síntesis anónima de una encuesta voluntaria, nunca con menos de 10 respuestas ni para un grupo de menos de 10 personas. El programa no produce ningún indicador de salud. Mediante una carta anexa a su contrato, [Nombre de la organización] se ha comprometido a no utilizar ni Kalisme ni la activación de un acceso en una evaluación, un ascenso, una movilidad o cualquier otra decisión que afecte a una persona.

Seguimiento. [En (año), estaban activadas (número) licencias de (número) / Una encuesta voluntaria recogió (número) respuestas; (indicador): (valor)]. Estas cifras describen la adopción y la percepción del programa; no miden la salud de los colaboradores.

Antes de publicar

- Publicar únicamente cifras consultadas en el portal de la organización (documento 3), en la fecha del informe.
- Suprimir la mención de Kal si la organización lo ha desactivado.
- Suprimir la frase sobre la consulta si no se ha realizado (modelo: documento 5).
- No presentar el programa como respuesta a un riesgo ya identificado en la evaluación de riesgos: la carta lo excluye (documento 4, compromiso 7).
- No atribuirle ningún efecto sobre la salud, el absentismo o el rendimiento: no se ha demostrado ninguno.

Fuente del criterio: <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>

El protocolo del piloto de Kalisme Pro

Dossier de evidencias, documento 9 · octubre de 2026

Texto íntegro: <https://www.kalisme.com/pro/protocole/es/> (traducción al español; prevalece la versión francesa, <https://www.kalisme.com/pro/protocole/>)

Qué es

El protocolo de los pilotos que Kalisme propone a las organizaciones, escrito y publicado antes de la primera medición. Versión 1.0 del 12 de octubre de 2026; hipótesis publicadas el 8 de octubre de 2026. Prevalece la versión francesa.

Pone a prueba siete hipótesis, cada una con el umbral que nos quitaría la razón:

- **la adopción:** la proporción de licencias activadas a los 30 días, el regreso en la semana siguiente a la primera apertura, el uso repetido a los 90 días, y que el hecho de que la herramienta la proponga el empleador no disuada a las personas de probarla;
- **la utilidad percibida:** la herramienta se entiende como privada, y quienes la han probado la consideran útil;
- **el modelo económico:** una organización que ha visto el piloto continúa como cliente de pago, y por qué motivo.

Lo que se mide: la proporción de licencias activadas a los 30 días, lo que las personas declaran en una encuesta voluntaria y anónima, en tres rondas (al inicio, a los 30 y a los 90 días), y si la organización desea continuar. El regreso a la aplicación y su frecuencia se miden por lo que las personas declaran, nunca mediante un seguimiento de su uso.

Su huella

El protocolo está publicado en PDF, con su huella SHA-256:

c9924001cb46d6a8e94aad6aed9fa33417ac39ddff04effb657bb5e5ad65f8e

Archivo: https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf

Para comprobar que un ejemplar descargado es exactamente el que se publicó:

```
shasum -a 256 Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf
```

El resultado debe ser idéntico a la huella anterior. La volvimos a calcular sobre el archivo servido el 15 de octubre de 2026: coincide. Esta huella corresponde a la versión francesa, que es la que prevalece; la traducción al español en PDF se ofrece a título informativo: https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_ES.pdf

Lo que todavía no dice

Hasta la fecha no se ha publicado ningún resultado. El protocolo prevé que no se publique ningún resultado antes de que hayan terminado al menos tres pilotos, de forma agregada sobre el conjunto de los pilotos y sin nombrar a ninguna organización. Cada organización puede negarse a que sus datos entren en el agregado, sin tener que justificarlo.

El protocolo no pone a prueba ningún efecto sobre la salud. Dos escalas breves, una de bienestar y otra de estrés percibido, pueden entrar en el cuestionario una vez confirmados sus derechos de uso: no llevan ninguna hipótesis de efecto, y la organización no recibe nada de ellas. Un piloto de este tamaño no permite aislar un efecto sobre el absentismo, la rotación de personal o el burnout, y no lo afirmaremos.

Lo que aporta a un expediente

Un método de evaluación escrito de antemano, fechado y verificable, allí donde un marco de referencia exige evaluar la eficacia de las medidas adoptadas (por ejemplo, el art. 964b del Código suizo de las Obligaciones, CO, para las empresas sujetas a él). Aporta el método, todavía no los resultados: estos se añadirán a este documento el día en que se publiquen, nos den la razón o no.

Para una organización piloto, sus propios criterios de éxito, redactados con Kalisme antes del lanzamiento, y el informe de resultados de sus tres rondas (documento 3) constituyen el registro de su evaluación.