



# Distintivo Empresa Saludable

Modelo para postularse  
Versión 2026

Con el respaldo de



Sociedad Colombiana  
de Medicina del Trabajo



AMESVIDA  
COLOMBIA



# Distintivo de Empresa Saludable

## TABLA DE CONTENIDO

»»» Presentación	—————>	Página 2
»»» Objetivos del modelo	—————>	Página 2
»»» Contexto	—————>	Página 3
»»» Alcance a la sostenibilidad	—————>	Página 6
»»» Componentes del programa	—————>	Página 8
»»» Beneficios del programa	—————>	Página 10
»»» Entornos de trabajo (OMS)	—————>	Página 11
»»» Pasos para los componentes clave del Distintivo	—————>	Página 12
»»» Eje No. 1. Ambiente físico laboral	—————>	Página 13
»»» Eje No. 2. Ambiente psicosocial	—————>	Página 16
»»» Eje No. 3. Recursos personales de salud	—————>	Página 20
»»» Eje No. 4. Compromiso con la comunidad	—————>	Página 28
»»» Mejora continua	—————>	Página 31
»»» Valor de la Inversión	—————>	Página 34
»»» Anexos	—————>	Página 36





# Distintivo de Empresa Saludable

El distintivo fue creado por la **Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo - SCMT** en alianza con la **Asociación Colombiana de Medicina de Estilo de Vida - AMESVIDA** para reconocer la implementación de un modelo estándar verificable de entornos laborales que promueven la salud, la seguridad, el bienestar, el buen vivir y la sostenibilidad en sus empleados con escenarios que hacen posible aprender, desarrollar e incorporar comportamientos saludables y sostenibles.

Se trata de un modelo verificable, medible y efectivo.



## Objetivos del modelo:

- Promover la adopción de estilos de vida que prioricen comportamientos saludables en los entornos laborales.
- Generar condiciones para preservar la salud y el bienestar de los empleados mediante la implementación de prácticas laborales saludables.
- Crear un entorno de trabajo saludable y seguro que fomente la productividad y reduzca el ausentismo.
- Establecer un modelo estándar verificable que permita a las organizaciones medir y mejorar continuamente sus iniciativas, acciones y prácticas de salud laboral.
- Alcanzar equilibrio emocional y la priorización de la salud mental en el trabajo.
- Impulsar una estrecha relación de salud, bienestar y sostenibilidad.





# Distintivo de Empresa Saludable

El prestigio, experiencia y soporte profesional que brindan la SCMT y AMESVIDA hacen posible una verificación profesional con la garantía de una asesoría integral que responde a principios globales y que permite cumplir y superar las exigencias legales colombianas para los entornos empresariales.

Promover y proteger la salud de los empleados con una visión de sostenibilidad debe ser una prioridad estratégica de las organizaciones en razón de los desafíos que plantean las enfermedades crónicas y especialmente las condiciones psicosociales que vienen aumentando los impactos en la salud mental de los trabajadores.



Sociedad Colombiana  
de Medicina del Trabajo



## Contexto:

En los últimos años, especialmente después de la pandemia, se ha evidenciado un **aumento sostenido de las enfermedades no transmisibles**, hoy principal causa de muerte y discapacidad en el mundo (OMS, 2023). Cada año, cerca de 15 millones de personas entre los 30 y 69 años fallecen por estas patologías, y más del 85 % de estas muertes ocurren en países de ingresos medios y bajos (OMS, 2023). En Colombia, los costos asociados pasaron de 1,9 billones de pesos en 2016 a 6 billones en 2021 (Ministerio de Salud, 2022).

En el ámbito laboral, la situación es igualmente crítica. Aproximadamente **tres millones de trabajadores mueren cada año** por causas relacionadas con el trabajo, de los cuales 2,6 millones corresponden a enfermedades laborales y 330.000 a accidentes (OIT, 2023). Las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y las patologías respiratorias concentran más del 75 % de la mortalidad laboral.





# Distintivo de Empresa Saludable

**El impacto económico es significativo.** Solo en Estados Unidos, las enfermedades no transmisibles generaron más de 351 mil millones de dólares en costos médicos y pérdida de productividad en 2017 (American Heart Association, 2018). A nivel global, las enfermedades y accidentes laborales representan cerca del 4 % del PIB mundial anual, equivalente a tres billones de dólares (OIT, 2023).

La evidencia demuestra que condiciones laborales deficientes no solo incrementan los riesgos ocupacionales, sino que contribuyen directamente al desarrollo de enfermedades crónicas. **Mejorar los entornos de trabajo es, por tanto, una estrategia clave de salud pública y sostenibilidad empresarial.**

Desde el enfoque de los **determinantes sociales de la salud**, el bienestar de las personas resulta de la interacción entre factores biológicos, sociales, políticos y ambientales, siendo el entorno laboral un componente central (Chunara, 2024). **Un entorno saludable no solo reduce riesgos, sino que promueve decisiones favorables para la salud a corto, mediano y largo plazo.**

En Colombia, el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** ofrece una oportunidad estratégica para consolidar entornos verdaderamente saludables. A partir de este marco, la SCMT y AMESVIDA ha desarrollado el **Distintivo de Empresa Saludable**, integrando requisitos legales, lineamientos de la Organización Mundial de la Salud y adaptación sociocultural.

La **participación activa de los trabajadores** es un factor determinante del éxito. Un enfoque integral del bienestar —que articule propósito, relaciones, seguridad financiera, salud física y mental, y gestión de riesgos— resulta esencial en un contexto marcado por el teletrabajo y la flexibilidad laboral.

Hoy, más que nunca, la seguridad y salud en el trabajo deben incorporar principios de equidad, justicia social, diversidad e inclusión, consolidándose como un **eje central del desarrollo humano y organizacional.**





# Distintivo de Empresa Saludable

En un contexto marcado por el aumento de las enfermedades crónicas, el deterioro del bienestar laboral y los crecientes costos humanos y económicos, las organizaciones están llamadas a **asumir un papel activo en la construcción de salud.**

“ **Hoy, promover entornos laborales saludables no es un valor agregado: es una responsabilidad estratégica.** ”

El **Distintivo de Empresa Saludable** de la SCMT y AMESVIDA surge como una respuesta concreta a este desafío. Se trata de un **modelo estándar, práctico y fácilmente implementable**, que permite a las empresas integrar la salud, la prevención y el bienestar en su operación cotidiana, **sin complejizar sus procesos ni aumentar su carga administrativa.**

Más allá del cumplimiento normativo, **este distintivo impulsa una transformación cultural.** Favorece entornos que promueven hábitos saludables auténticos, fortalecen la corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores, y generan condiciones reales para **el cuidado, la productividad sostenible y el sentido de propósito.**

Adoptar este modelo no solo mejora indicadores de salud y desempeño. Representa **una apuesta por organizaciones más humanas, resilientes y competitivas**, capaces de cuidar a su talento y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo social y económico del país. Invertir en entornos saludables es invertir en el futuro de la empresa y en la vida de quienes la hacen posible.

“ **Un modelo accesible y basado en evidencia que convierte la salud laboral en productividad, sostenibilidad y futuro empresarial.** ”



# Alcance a la sostenibilidad



La salud de los empleados influye directamente en la sostenibilidad de una empresa porque impacta su productividad, eficiencia y bienestar general. Aquí algunas razones clave:



Gráfica 1. SCMT-Amesvida



**INVERTIR EN LA SALUD DE LOS EMPLEADOS NO SOLO MEJORA EL DESEMPEÑO INDIVIDUAL Y ORGANIZACIONAL, SINO QUE TAMBIÉN FORTALECE LA SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA EN TÉRMINOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES.**

- **Productividad y desempeño.** Empleados saludables tienen mayor energía, concentración y motivación, lo que mejora el rendimiento y reduce errores en el trabajo.
- **Reducción del ausentismo y la rotación.** Problemas de salud pueden llevar a ausencias frecuentes o incluso a la renuncia de empleados, generando costos adicionales en contratación y capacitación.
- **Ambiente laboral y cultura organizacional.** Un entorno de trabajo que promueve la salud fortalece el compromiso y la satisfacción laboral, mejorando el clima organizacional y la retención de talento.
- **Menores costos en salud y seguros.** Empresas con estrategias de bienestar reducen los gastos médicos y las primas de seguros, optimizando recursos financieros.
- **Responsabilidad social y reputación.** Fomentar la salud en el trabajo refleja compromiso con el bienestar de los empleados y la comunidad, lo que mejora la imagen corporativa y la atracción de talento.
- **Impacto ambiental. Promover comportamientos saludables,** como el uso de transporte activo (bicicletas, caminatas) o alimentación sostenible, contribuye a reducir la huella ecológica de la empresa.

# Componentes del programa



Gráfica 2. SCMT-Amesvida



## Evaluación Inicial

- Evaluar las políticas actuales de bienestar y salud laboral.
- Mediante la aplicación de una revisión virtual o presencial de los programas y estrategias de bienestar, calidad de vida, salud y seguridad se identifican escenarios de cumplimiento del estándar verificable de la SCMT-AMESVIDA para identificar áreas de mejora.

## Desarrollo de estándares

- Definir criterios claros y medibles de un entorno laboral saludable.
- Incluir aspectos como gestión del estrés, alimentación, actividad física y equilibrio trabajo-vida siguiendo los 6 pilares de la Medicina de Estilo de Vida.





## **Capacitación y educación**

- Ofrecer formación continua a los empleados sobre prácticas saludables teniendo el fundamento de los 6 pilares de la medicina de estilo de vida.
- Incluir módulos sobre comunicación empática y gestión del estrés.

## **Implementación de prácticas saludables**

- Introducir programas de bienestar que respondan a la creación de un escenario de cultura laboral saludable siguiendo las recomendaciones de los 6 pilares de la medicina de estilo de vida.

## **Monitoreo y evaluación**

- Establecer un sistema de seguimiento para evaluar el progreso hacia los estándares establecidos.
- Realizar evaluaciones periódicas para asegurar el cumplimiento y la mejora continua.

## **Sello y reconocimiento**

- Proveer el sello de respaldo SCMT y AMESVIDA a las empresas que cumplan con los estándares del programa.
- Ofrecer reconocimiento público a las organizaciones con el **DISTINTIVO DE EMPRESA SALUDABLE SCMT y AMESVIDA**.



# Beneficios del Programa



**1**

**Mejora del bienestar general de los empleados.**

**2**

**Aumento de la productividad y reducción del ausentismo.**

**3**

**Creación de una cultura organizacional positiva y atractiva para el talento.**

**4**

**Reducción de costos asociados con problemas de salud y seguridad laboral.**

**5**

**Facilita el cumplimiento de la normatividad legal.**

Gráfica 3. SCMT-Amesvida

Este programa establece un marco para crear entornos laborales saludables y también proporciona un sistema de verificación que asegura que las organizaciones mantengan altos estándares de salud y bienestar.

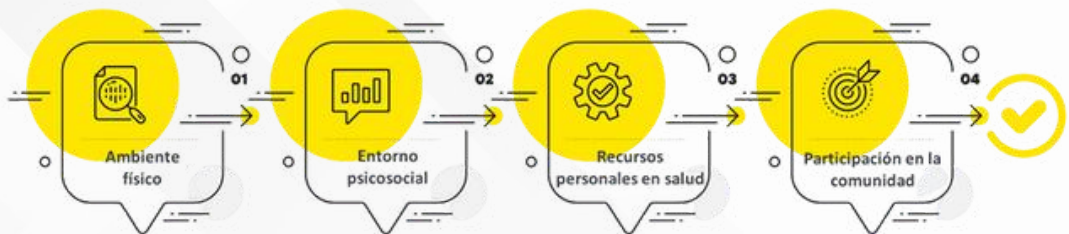


# Entornos de trabajo saludables de la Organización Mundial de la Salud (OMS)

Un entorno de trabajo saludable según la OMS es aquel en el que los empleadores y empleados concertan y se comprometen en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo con base en estos cuatro ejes:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los colaboradores/as, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

## Ejes del DISTINTIVO DE EMPRESA SALUDABLE SCMT y AMESVIDA



Gráfica 4. Adaptada por SCMT-Amesvida del Modelo OMS Entornos laborales saludables (Organización Mundial de la Salud, 2010)





# Pasos para los componentes clave del Distintivo

## 1. Conformar un comité de coordinación

Crear un comité encargado de la implementación del modelo de empresa saludable, integrado por representantes de la dirección, recursos humanos, salud y seguridad, gestión de calidad y comunicación corporativa.

## 2. Definir los objetivos del programa

Establecer las metas específicas para la obtención del Distintivo, determinando los destinatarios, el alcance de las acciones y los protocolos a seguir.

## 3. Desarrollar documentación y estrategias

Elaborar los documentos y las estrategias alineadas con los cuatro capítulos fundamentales del modelo del Distintivo.

## 4. Implementar una estrategia de comunicación

Diseñar un plan de comunicación que promueva los seis pilares de la medicina de estilo de vida, asegurando su difusión efectiva en la organización.

## 5. Fomentar entornos saludables

Crear espacios y condiciones que favorezcan comportamientos saludables e implementar estrategias específicas para cada uno de los pilares del modelo.

## 6. Solicitar el Distintivo de Empresa Saludable

Una vez implementado el programa y cumplidos los requisitos, completar el "Formulario de empresa postulante". Nuestro equipo designará un profesional en medicina del trabajo para verificar el cumplimiento del estándar.

## 7. Obtención del Distintivo

Una vez aprobada la evaluación, la empresa recibirá un nuevo formato para registrar la información final. El Distintivo será entregado en formato físico y digital para su difusión entre empleados y grupos de interés.





## Eje No. 1. Ambiente físico laboral: prevención y control de riesgos

Los riesgos en el trabajo son situaciones que pueden causar daños a los trabajadores. Para protegerlos, es importante entender y controlar estos riesgos de manera efectiva.

### Tipos de riesgos en el trabajo

- **Riesgos físicos:** ruido excesivo, temperaturas extremas, vibraciones.
- **Riesgos químicos:** productos químicos peligrosos, vapores dañinos.
- **Riesgos mecánicos:** máquinas sin protección, objetos cortantes.
- **Riesgos biológicos:** virus, bacterias, hongos.
- **Riesgos ambientales:** iluminación deficiente, espacios reducidos.
- **Riesgos biomecánicos:** posturas incorrectas, levantamiento pesado.

Todos los riesgos deberán evaluarse y calificarse según la matriz de peligros de la empresa y, al mismo tiempo, priorizarse y atenderse. En la tabla 1.0 se muestra un listado de los riesgos ocupacionales más frecuentes.

Tipo de riesgo	Agente
Físicos	Ruido - Vibración - Temperaturas - Iluminación - Radiaciones ionizantes y no ionizantes - Electricidad
Químicos	Polvos - Vapores - Humos - Contaminantes (Líquidos, etc.)
Biológicos	Virus - Bacterias - Hongos - Parásitos
Biomecánicos	Posturas forzadas - Movimientos repetitivos - Levantamiento de cargas - Posturas prolongadas
Público y ambiental	Inseguridad - Desastres y eventos naturales
Mecánicos	Alturas - Espacios confinados

Tabla 1. Riesgos Ocupacionales. Tabla adaptada por SCMT - AMESVIDA





## 1.1. Evaluación y control de riesgos

- Identificar todos los riesgos en el lugar de trabajo.
- Usar una matriz de peligros para calificar cada riesgo.
- Determinar qué tan grave podría ser cada daño posible.

El paso inicial debe ser elaborar una matriz de identificación de riesgos y evaluación de peligros, la cual permite establecer de forma cuantificada y clara el nivel de posibles riesgos y peligros para diseñar y ejecutar un plan de acción para mitigarlos y/o contrarrestarlos.

Puede seguirse como metodología la GTC 45 (ICONTEC, 2012), la cual cuantifica el nivel de exposición, la probabilidad de la ocurrencia del incidente, nivel de riesgo y la prioridad en su intervención.

La valoración del riesgo según la metodología sugerida se expone en la tabla a continuación:

Nivel de riesgo	Significado – explicación	
I	No aceptable	Situación crítica, corrección urgente.
II	No aceptable o aceptable con control específico	Corregir o adaptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.

Tabla 2. Riesgos Ocupacionales según la metodología GTC45.  
Tabla adaptada por SCMT - AMESVIDA





## 1.2. Ejemplos de control por tipo de riesgo

- Para riesgos físicos: reducir el ruido con paneles absorbentes
- Para riesgos químicos: usar ventilación adecuada o sustituir productos peligrosos.
- Para riesgos mecánicos: instalar guardas en máquinas.
- Para riesgos biológicos: implementar protocolos de limpieza y desinfección.
- Para riesgos ambientales: mejorar la iluminación.
- Para riesgos biomecánicos: ajustar las estaciones de trabajo.

## 1.3. Recomendaciones clave:

- La mejor protección es eliminar el riesgo cuando sea posible.
- Si no se puede eliminar, buscar la siguiente opción en la jerarquía.
- El equipo de protección personal debe ser la última opción.
- Los riesgos psicosociales se manejan de manera especial.
- La evaluación debe ser constante y actualizarse regularmente.

## 1.4. Seguridad del manejo de las sustancias químicas.

Atendiendo los lineamientos de Convenio de OIT Nro. 170 es vital hacer énfasis en el manejo seguro de sustancias químicas para prevenir la aparición enfermedades, así como la incidencia de accidentes. El convenio enfatiza en la importancia de evaluar fuertemente cada una de las sustancias químicas con para identificar y determinar el peligro que representan en un entorno laboral y para el medio ambiente, con la consecuente gestión para la eliminación o mitigación del riesgo (International Labor Organization, 1990).





## Eje No. 2. Ambiente psicosocial laboral: gestión integral del bienestar organizacional

El trabajo constituye un componente central en la vida cotidiana de las personas y ejerce una influencia directa sobre su **salud mental y su bienestar general**. La evidencia demuestra que el deterioro de la salud mental laboral se asocia con **disminución de la productividad y aumento del riesgo de accidentes** (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Si bien los trastornos mentales presentan múltiples causas, los **entornos laborales negativos incrementan significativamente el riesgo** de aparición o agravamiento de estas condiciones (Simon Fraser University, 2016).

En el contexto colombiano, la gestión de los factores psicosociales se encuentra regulada por la **Resolución 2764 de 2022**, la cual establece los instrumentos, protocolos y obligaciones mínimas para su identificación, evaluación e intervención (Ministerio del Trabajo, 2022).

Adicionalmente, los **factores intralaborales —relacionados con la carga laboral, el control sobre el trabajo, el apoyo social, los roles organizacionales, las relaciones interpersonales y la violencia laboral—** constituyen determinantes directos del bienestar psicológico (Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana, 2010).



**La evaluación sistemática de estas condiciones permite identificar áreas prioritarias de intervención, diseñar estrategias preventivas y correctivas, y consolidar ambientes de trabajo más seguros, saludables y humanizados.**





## Eje No. 2. Ambiente psicosocial laboral: gestión integral del bienestar organizacional

### Palancas del bienestar sistémico:

Para que las personas trabajadoras puedan apropiarse de manera sostenible de los seis pilares de la Medicina de Estilo de Vida (MEV), **no basta con ofrecer información o programas aislados**. Es indispensable que el entorno laboral facilite las decisiones saludables y no se convierta en una barrera para su adopción.

Desde esta perspectiva, el Distintivo de Empresa Saludable promueve un enfoque sistémico del bienestar, integrando en sus ejes de evaluación **cuatro palancas organizacionales fundamentales** que permiten transformar las condiciones de trabajo en verdaderos escenarios promotores de salud.

1

**Arquitectura  
de la carga de  
trabajo**

3

**Soberanía del  
tiempo y  
autonomía  
laboral**

2

**La señal del  
liderazgo y la  
cultura del  
cuidado**

4

**Recuperación  
integrada en el  
sistema  
organizacional**





## Eje No. 2. Ambiente psicosocial laboral: gestión integral del bienestar organizacional

### Palancas del bienestar sistémico:

#### 1. Arquitectura de la carga de trabajo

El **agotamiento laboral** no depende solo del volumen de tareas, sino de su distribución y coherencia. La acumulación de reuniones, la fragmentación de funciones y los cambios constantes generan una **carga cognitiva crónica** que afecta la salud mental.

El Distintivo evalúa estas condiciones a través de **las demandas mentales, la consistencia del rol y las exigencias emocionales**, promoviendo un diseño preventivo del trabajo que reduzca el riesgo de burnout, ausentismo y bajo desempeño.

#### 2. Soberanía del tiempo y autonomía laboral

La **falta de control sobre el propio tiempo** es uno de los principales factores de estrés laboral. **Jornadas rígidas y pausas interrumpidas** dificultan la recuperación y el cuidado.

El Distintivo valora la **autonomía y la capacidad de decisión**, reconociendo que estas favorecen el compromiso y el bienestar.

Esta dimensión facilita, además, la incorporación del movimiento regular mediante pausas en el “minuto activo” y reducción del sedentarismo.

“ La soberanía del tiempo es una condición esencial para la salud. ”





## Eje No. 2. Ambiente psicosocial laboral: gestión integral del bienestar organizacional

### 3. La señal del liderazgo y la cultura del cuidado

Las políticas de bienestar solo se consolidan cuando **el liderazgo las respalda con el ejemplo**. La cultura del cuidado se construye a partir de comportamientos visibles y coherentes.

Cuando los líderes **respetan límites, promueven el descanso y facilitan espacios de escucha**, fortalecen la seguridad psicológica y el compromiso.

“ El Distintivo promueve un liderazgo ejemplar como motor de la salud organizacional. ”

### 4. Recuperación integrada en el sistema organizacional

Los sistemas saludables **integran el descanso dentro de la jornada laboral** mediante microespacios de recuperación, en lugar de relegarlo únicamente al tiempo libre.

Esta estrategia se articula con los pilares de higiene mental, manejo del estrés y sueño reparador, **favoreciendo la regulación emocional, la pausa consciente y la restauración física**.

La recuperación integrada reduce el desgaste y fortalece la resiliencia individual y colectiva.





La siguiente tabla describe las condiciones intralaborales que se evalúan y las cuales permiten valorar el riesgo psicosocial relacionado.

## CONSTRUCTO – CONDICIONES INTRALABORALES

DOMINIOS	DIMENSIONES
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas cualitativas</li> <li>• Demandas de carga mental</li> <li>• Demandas emocionales</li> <li>• Exigencias de responsabilidad del cargo</li> <li>• Demandas ambientales y de esfuerzo físico</li> <li>• Demandas de la jornada de trabajo</li> <li>• Consistencia de rol</li> <li>• Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral</li> </ul>
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control y autonomía sobre el trabajo</li> <li>• Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas</li> <li>• Participación y manejo del cambio</li> <li>• Claridad del rol</li> <li>• Capacitación</li> </ul>
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo</li> <li>• Retroalimentación del desempeño</li> <li>• Relación con los colaboradores (subordinados)</li> </ul>
Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento y compensación</li> <li>• Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza.</li> </ul>

Tabla 3. Tabla adaptada por SCMT - AMESVIDA del documento Bateria de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, 2010)





## 2.1. Preguntas orientadoras para un diagnóstico



Para lograr un diagnóstico certero y definir áreas específicas de acción es recomendable contestar las preguntas que fueron elaboradas por el **Centro Canadiense de Seguridad y Salud ocupacional (CCOHS)**, las cuales contribuyen en la gestión integral que propone el **modelo del Distintivo**:

1. ¿Es la salud y seguridad psicológica de los empleados una prioridad declarada en nuestra declaración de política organizacional?
2. ¿Las personas de nuestra organización tienen un entendimiento común de un lugar de trabajo psicológicamente seguro?
3. ¿Nuestro equipo de gestión está familiarizado con los requisitos y expectativas legales y reglamentarios relacionados con la salud mental y la seguridad psicológica en el lugar de trabajo? (Resolución 2764 de 2022 – Ministerio de Trabajo de Colombia, 2022)
4. ¿Cuál es el costo de las enfermedades relacionadas con el estrés, tanto físicas como mentales, para nuestra organización?
5. ¿Existe un sistema para medir las tasas de ausentismo y presentismo (ser improductivo mientras se está presente en el trabajo) en nuestra organización y qué porcentaje de estos puede estar relacionado con problemas de salud y seguridad psicológica?



## 2.1. Preguntas orientadoras para un diagnóstico

6. ¿Qué porcentaje de sus reclamaciones por discapacidad cree que están relacionadas en su totalidad o en parte con problemas de salud mental o conflictos en el lugar de trabajo?
7. ¿Nuestras políticas se alinean con la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho laboral, el derecho de responsabilidad civil, el derecho contractual y las normas laborales con respecto a la salud y la seguridad psicológicas?
8. ¿Existe un proceso para alentar a los gerentes de primera línea a proporcionar un lugar de trabajo psicológicamente seguro a través de medidas tales como indicadores de desempeño y métodos de evaluación?
9. ¿Aquellos cuyo puesto incluye la gestión, supervisión o apoyo a los empleados, están adecuadamente capacitados o son competentes para tomar decisiones acertadas?
10. ¿Los líderes y la gerencia de nuestra organización reconocen y responden a los conflictos de manera oportuna y efectiva?

Las respuestas a las preguntas orientadoras, unidas al resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, permitirán definir el problema, el objetivo y los indicadores de intervención.





### Eje No. 3. Recursos personales de salud en el ambiente laboral: estrategias de promoción y prevención

Los programas de **recursos personales de salud** en el ámbito laboral constituyen una inversión estratégica que **trasciende las acciones aisladas de promoción**, al orientarse hacia la transformación sostenible de las condiciones y comportamientos relacionados con la salud. Estos programas requieren un **enfoque integral y sistemático**, alineado con los objetivos organizacionales, que contribuya de manera efectiva al bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Las intervenciones comprenden el **diseño y la implementación de programas focalizados en las necesidades reales de salud de la población trabajadora**. Su efectividad depende de la definición de metas claras, coherentes con los objetivos del negocio, del respaldo del equipo directivo, de la participación activa de los colaboradores en todos los niveles y de **procesos rigurosos de evaluación y comunicación** de resultados con las partes interesadas (Wolf, 2024).

En este marco, el Distintivo de Empresa Saludable establece como eje central el desarrollo de una **estrategia estructurada de formación y acción basada en los seis pilares de la Medicina de Estilo de Vida**, los cuales constituyen un **componente transversal para la implementación de los tres ámbitos fundamentales del modelo**: el ambiente físico laboral, el ambiente psicosocial y el impacto en la comunidad. Como requisito, se promueve el diseño de metodologías de apropiación de los pilares mediante acciones concretas, sistemáticas y participativas, dirigidas a toda la comunidad laboral, con el fin de consolidar entornos que faciliten decisiones saludables y fortalezcan la sostenibilidad organizacional.



Gráfica 5. Adaptada por Amesvida de American College of Lifestyle Medicine



Esta estrategia se debe soportar en los siguientes puntos clave:

- Crear un plan de comunicación para la promoción de los 6 pilares de la medicina de estilo de vida.
- Desarrollar entornos que propicien la práctica de comportamientos saludables y llevar a cabo estrategias para cada uno de los pilares.

### 3.1. Fundamentos para el éxito

#### Alineación estratégica

- Establecer metas claras que se conecten con los objetivos de la empresa.
- Obtener y mantener el compromiso activo de la dirección.
- Fomentar la participación de todos los niveles organizacionales.
- Implementar sistemas de evaluación rigurosa.
- Mantener una comunicación transparente con todas las partes interesadas.
- Desarrollar una línea de base de factores de riesgo soportado en las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Interpretar los resultados de la línea de base clasificando el riesgo de salud-enfermedad siguiendo cualquiera de las tablas de caracterización de riesgo, priorizando aquellas que han sido validadas en Colombia (Framingham validado en Colombia o Calculadora de Riesgo Cardiovascular ASCVD).



## Programas recomendados para cada uno de los 6 pilares de la Medicina de Estilo de Vida



### **Pilar No. 1. Alimentación consciente y saludable**

1. Impulsar talleres educativos sobre cómo aprender a comer.
2. Ofrecer opciones de menús sanos y equilibrados en los servicios de alimentación empresarial.
3. Considerar un plan de menús sanos y equilibrados para celebraciones y reuniones.
4. Ofrecer opciones de alimentos sanos y equilibrados para refrigerios.
5. Crear estrategias de oferta y estímulo de consumo de snacks saludables en máquinas expendedoras.
6. Diseñar cafeterías y zonas internas de alimentos con opciones saludables.
7. Estimular hidratación constante con agua.
8. Crear un programa de cocina lúdica para aprender recetas variadas.
9. Disponer de planes de monitoreo de progreso individual.



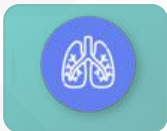
## **Pilar No. 2. Movimiento para el equilibrio natural**

1. Impulsar actividades que estimulen el movimiento.
2. Crear de grupos de apoyo en actividades físicas o deportivas similares.
3. Crear espacios para realizar actividad física.
4. Estimular que se aumenten los pasos diarios.
5. Implementar programas de "escaleras vs. ascensores"
6. Programar actividades sencillas de activación física (denominadas erróneamente pausas activas) en la jornada laboral.
7. Proponer actividades lúdicas y divertidas para moverse.
8. Implementar tiempos de activación física en reuniones y eventos.
9. Crear programas de estímulo para acumular más minutos diarios de movimiento.
10. Impulsar el reencuentro de los seres humanos con el entorno natural.
11. Promover el aprendizaje para disfrutar del valor terapéutico en los escenarios naturales.
12. Favorecer la conexión interpersonal con salidas a la naturaleza para tomar hacer inmersiones en la naturaleza.
13. Impulsar entornos biofílicos en el entorno laboral.



### **Pilar No. 3. Higiene mental y estrés**

1. Crear, impulsa e implementar técnicas cognitivo-conductuales
2. Impulsar programas de relajación.
3. Impulsar sesiones grupales de mindfulness.
4. Estimular el entrenamiento del pensamiento positivo.
5. Crear de herramientas de autoevaluación.
6. Desarrollar sesiones de coaching personalizado.



### **Pilar No. 4. Descanso y sueño reparador**

1. Crear un plan formativo sobre cómo lograr un sueño reparador.
2. Generar contenidos sobre higiene digital en el sueño.
3. Instruir sobre relación entre alimentos y sueño.
4. Promover el conocimiento de técnicas básicas de relajación a través de la respiración.
5. Divulgar técnicas para aprender a descansar.
6. Establecer áreas de descanso.
7. Divulgar alianzas con escenarios que promueven vacaciones en zonas con riqueza de naturaleza y biodiversidad.
8. Impulsar aprendizaje y desarrollo de aficiones y actividades culturales o artísticas.
9. Crear herramientas de autoevaluación sobre sueño y descanso.



## **Pilar No. 5. Relacionamiento y apoyo emocional**

1. Fomentar la escucha activa.
2. Promover relaciones con personas que aporten bienestar.
3. Crear grupos de apoyo entre pares con círculos de confianza para compartir preocupaciones y recibir orientaciones.
4. Promover rituales de conexión con familiares y amigos.
5. Fomentar el trabajo en equipo.
6. Impulsar espacios de activación emocional donde los empleados puedan expresar cómo se sienten.
7. Fomentar el bienestar emocional creando un ambiente de respeto y armonía.
8. Impulsar clases de arte, lectura, voluntariado y deportes recreativos de equipos.
9. Impulsar un entorno con sonrisas, contacto visual y lenguaje corporal positivo en el saludo.
10. Favorecer que las personas con dificultades puedan solicitar apoyo emocional.



## **Pilar No. 6. Entornos y sustancias nocivas - Números de la vida**

1. Adoptar y divulgar políticas internas sobre uso de alcohol y sustancias peligrosas que desincentiven el consumo de alcohol y tabaco en el lugar de trabajo.
2. Crear contenidos educativos sobre uso y peligros de alcohol, cigarrillo y dispositivos electrónicos de administración de nicotina mediante campañas de concienciación.
3. Crear contenidos educativos sobre uso y peligros de bebidas energizantes.
4. Asegurar que las oficinas, zonas de descanso, jardines y parques de la empresa sean 100% libres de tabaco y vapeo.
5. Promover charlas y talleres con expertos sobre efectos del tabaco y el alcohol en la productividad.
6. Crear campañas de consumo inteligente de alcohol.
7. Crear testimonios de exfumadores y personas que han superado el consumo de alcohol para inspirar a otros.
8. Impulsar señalética creativa y novedosa de espacios libres de humo de tabaco y vapeo.
9. Ofrecer apoyo psicosocial y espacios de escucha para trabajadores que deseen cesar el consumo de alcohol, tabaco o vapeo.
10. Crear incentivos saludables para quienes se comprometen en la cesación y la logran.
11. Construir estrategias comunicacionales para lograr que los trabajadores conozcan y apliquen el conocimiento de los números que cuidan la vida (lípidos, glucosa, peso, perímetro de la cintura, presión arterial y frecuencia cardíaca entre otros).



### **3.2.Resultados esperados y demostrados**

#### **Beneficios para los trabajadores**

- Mejora en salud física.
- Reducción significativa del riesgo cardiovascular.
- Mejora en los efectos relacionados con la obesidad.
- Prevención de trastornos musculoesqueléticos.
- Disminución de cansancio y fatiga.
- Mejoras en salud mental.
- Reducción de síntomas de ansiedad y estrés.
- Disminución de casos de burnout.
- Mejora en el bienestar general.
- Mayor resiliencia emocional.

(Matson-Koffman DM, 2005), (Organización Mundial de la Salud, 2010)

#### **Beneficios organizacionales**

- Mayor productividad laboral.
- Mejora en la satisfacción del personal.
- Reducción de absentismo.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.

### **3.3.Recomendaciones prácticas**

- Implementación gradual.
- Comenzar con un grupo piloto.
- Evaluar y ajustar constantemente.
- Ampliar programas exitosos.
- Documentar lecciones aprendidas.

### **3.4.Seguimiento, evaluación y comunicación**

- Establecer métricas claras de éxito con indicadores creativos.
- Realizar evaluaciones periódicas.
- Recopilar feedback de participantes.
- Ajustar programas según resultados.
- Informar sobre beneficios y resultados.
- Documentar las experiencias.
- Mantener visibilidad de los programas.
- Celebrar logros y avances.
- Fomentar la participación activa.



## Eje No. 4. Compromiso empresarial con la comunidad: impacto y participación

El Distintivo de Empresa Saludable busca asegurar que las acciones orientadas a la preservación de la salud y la seguridad desarrolladas en el entorno laboral **se proyecten también hacia contratistas, aliados estratégicos, equipos externos vinculados a la cadena logística y demás partes interesadas, así como hacia los entornos sociales y comunitarios**, incluyendo a las familias de los trabajadores, en el marco de una estrategia integral de **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** y sostenibilidad.

La **participación activa de la organización en su entorno comunitario** no solo fortalece su reputación y su compromiso social, sino que también contribuye de manera significativa al bienestar colectivo. Este enfoque implica extender de forma coherente las prácticas de cuidado, prevención y promoción de la salud más allá del ámbito interno, generando impactos positivos y sostenibles en la comunidad.

### Elementos clave





Para garantizar una contribución efectiva en comunidad, se recomienda seguir estas directrices:

### **1. Definir una estrategia de participación comunitaria**

---

- Establecer objetivos claros alineados con los valores y la misión de la organización.
- Identificar las necesidades prioritarias de la comunidad mediante diagnósticos participativos.
- Diseñar programas y actividades que aporten soluciones sostenibles en la salud de la comunidad.

### **2. Fomentar el voluntariado corporativo**

---

- Crear oportunidades para que los empleados participen en proyectos comunitarios.
- Establecer incentivos y reconocimiento para fomentar el compromiso del personal.
- Facilitar horarios flexibles o días específicos para actividades de voluntariado.

### **3. Promover alianzas estratégicas**

---

- Colaborar con entidades gubernamentales, ONG y otros actores sociales para maximizar el impacto.
- Desarrollar convenios que permitan intercambiar recursos y conocimientos.
- Participar en redes de cooperación que fomenten el desarrollo sostenible.





#### **4. Implementar Programas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**

- Diseñar iniciativas en áreas clave como educación, salud, medio ambiente y emprendimiento.
- Medir el impacto de las acciones a través de indicadores y retroalimentación comunitaria.
- Asegurar la continuidad de los programas mediante una planificación estratégica.
- Impulsar charlas y talleres comunitarios sobre los 6 pilares de la Medicina de Estilo de Vida.
- Impulsar campañas de salud pública con jornadas de salud, vacunación, identificación de riesgos, aprenda a tomar la presión arterial, conocer los números que cuidan la salud, entre otros.
- Impulsar Ferias del cuidado y estilos de vida con acceso a servicios preventivos y orientación médica sin costo.
- Impulsar carreras y caminatas para tomar Vitamina N para las familias de los trabajadores.
- Impulsar programas recreativos que involucren a las familias de los trabajadores.
- Promover la creación de huertas urbanas.
- Explorar escenarios de colaboración con las autoridades locales para impulsar el cuidado de zonas verdes, ciclorrutas y escenarios de esparcimiento.
- Extender protocolos de salud ocupacional a trabajadores informales.

#### **5. Generar espacios de comunicación y participación**

- Mantener canales de diálogo abiertos con la comunidad para conocer sus expectativas y sugerencias.
- Difundir las acciones realizadas a través de informes de sostenibilidad, medios digitales y encuentros comunitarios.
- Incorporar a la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con proyectos de impacto social.

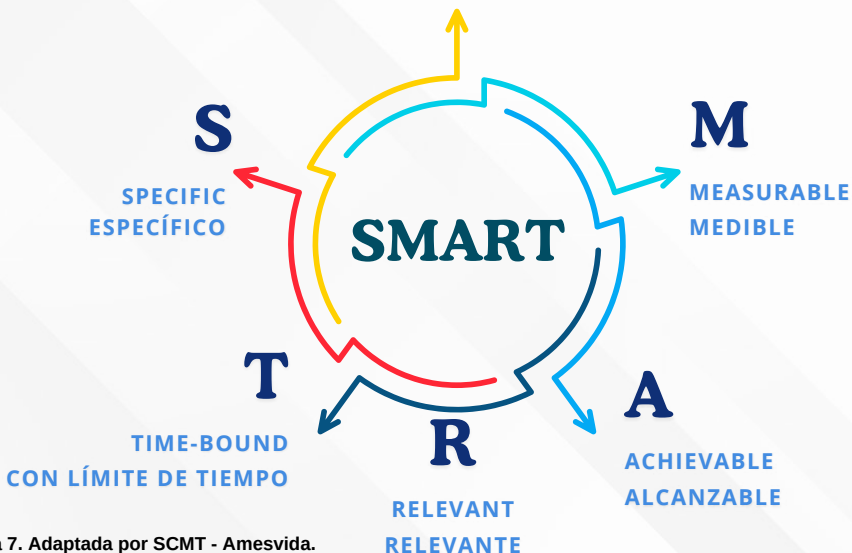




## Mejora continua del modelo del Distintivo de Empresa Saludable

El **Distintivo de Empresa Saludable de la SCMT y AMESVIDA** recomienda la gestión a través de un **modelo de mejora continua** fundamentado en el marco del **PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar)**, el cual está condensado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consignado en el **Decreto 1072 de 2015**, el cual es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores, tanto públicos como privados, el cual se complementa con los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la **Resolución 312 de 2019**.

El **modelo de mejora continua** define los **objetivos** mediante la metodología **EMART (SMART en inglés)**. Esta metodología se basa en que los objetivos sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y realistas, y en un plazo de tiempo determinado. Por ejemplo, reducir la tasa de accidentalidad en un 10 % en un periodo de seis meses, disminuir la prevalencia de obesidad (IMC mayor de 30) de la población trabajadora de la línea de producción o del área X en un 5 % en un periodo de seis meses o reducir el índice de absentismo laboral a un 5 % o menos en un año. El objetivo que se plantee como punto de partida debe responder a las necesidades de seguridad y salud identificadas a partir del diagnóstico de condiciones de salud, del informe de ausentismo, de la matriz de peligros, de los resultados de la batería de riesgo psicosocial, del informe de siniestralidad y del informe de salud, entre otros.





### SMART: Características de un objetivo bien definido

- **S (Specific - Específico):** El objetivo debe ser claro y detallado, evitando ambigüedades.
- **M (Measurable - Medible):** Se debe poder cuantificar el avance y éxito del objetivo.
- **A (Achievable - Alcanzable):** Debe ser realista y factible dentro de las capacidades y recursos disponibles.
- **R (Relevant - Relevante):** Debe estar alineado con los objetivos estratégicos y ser importante para la organización o individuo.
- **T (Time-bound - Con límite de tiempo):** Debe establecerse un plazo concreto para su cumplimiento.

### Modelo PHVA para el Distintivo de Empresa Saludable



Gráfica 8. Adaptada por SCMT - Amesvida.



## Modelo PHVA para el Distintivo de Empresa Saludable

### a) Etapa de PLANEACIÓN

---

- Identificar necesidades de salud de los trabajadores de la empresa.
  - Definir objetivo EMART
  - Definir equipo: Comité Empresa Saludable.
  - Definir recursos: humanos, tecnológicos, financieros, etc.
  - Diseñar programas de bienestar y promoción de estilos de vida.
- Establecer alianzas con empresas del aseguramiento en salud.

### b) Etapa de HACER

---

- Documentar el modelo.
  - Desarrollar un cronograma de actividades e intervenciones.
  - Ejecutar e implementar las actividades, intervenciones y campañas.
- Impulsar escenarios que propicien comportamientos saludables.

### c) Etapa de VERIFICAR

---

- Definir indicadores para los 4 capítulos del modelo: cualitativos y cuantitativos. Cualitativos: Encuesta de morbilidad sentida, clima organizacional, encuestas de bienestar etc.; Cuantitativos: tasa de ausentismo laboral, tasa de accidentalidad, línea de base de factores de riesgo etc.
- Medir indicadores e interpretar resultados.
- Medir el impacto de las iniciativas con encuestas y datos de participación.
- Evaluar la efectividad de las acciones implementadas.
- Identificar áreas de mejora en los programas.

### d) Etapa de ACTUAR

---

- Revisar y mejorar protocolos, documentos y actividades.
- Rediseñar objetivos, metas y cronograma de intervenciones y actividades.
- Ajustar estrategias según resultados obtenidos.
- Ampliar y fortalecer las iniciativas con nuevas actividades.
- Mantener la mejora continua para lograr un impacto sostenible.



## Valor de la Inversión del Distintivo de Empresa Saludable

**Tabla de costos para el Distintivo de Empresa Saludable, escalada en 5 escenarios de tamaño empresarial según número de empleados.**

Tipo de empresa	No. de empleados	Total COP	Horas asesoría	Horas verificación
Pequeña empresa	Hasta 50 empleados	\$4.998.000	12	4
Pequeña - mediana	51 a 100 empleados	\$6.545.000	16	8
Mediana empresa	101 a 250 empleados	\$9.520.000	24	8
Mediana - grande	251 a 500 empleados	\$11.900.000	24	12
Gran empresa	Más de 500 empleados	\$13.685.000	24	12

### Cálculo base:

- Documento estándar de requisitos y lineamientos.
- Consultoría para implementación (horas): Tarifa promedio consultor especializado (salud ocupacional/MEV): \$150.000 COP/hora
- Visita de evaluación en sitio (1 día laboral): Profesional especializado en Medicina del Trabajo, Medicina Familiar o Medicina de Estilo de Vida. Jornada completa promedio (8 horas, incluyendo transporte local, alimentación, tiempo de desplazamiento)
- Costos administrativos.





### **Nota sobre elementos de inclusión:**

El costo del Distintivo incluye horas de asesoría, horas de evaluación, kit de los 6 pilares de la Medicina de Estilo de Vida, costos administrativos, nivel de complejidad de revisión documental según número de trabajadores, aplicación documento de evaluación, documento de retroalimentación, expedición del distintivo y guía de evento para recibir el sello.

### **Observaciones:**

- El valor no incluye viáticos para ciudades fuera del área metropolitana donde esté ubicada la organización solicitante y la disponibilidad de evaluadores (en ese caso se cobraría adicional).
- Para más de una sede se presupuestaría adicional por sede.
- El Distintivo será anual y la renovación para los 5 escenarios tendrá un costo anual equivalente al 65 % del valor del primer año programándose una revisión periódica anual del Distintivo para verificar las mejoras implementadas.

**Es fundamental revisar el Anexo No. 2, que contiene el instructivo de evaluación, para determinar el nivel correspondiente de la entidad o empresa solicitante.**





## Anexos del documento principal

**Anexo No. 1.** Resumen Ejecutivo.

**Anexo No. 2.** Instructivo de evaluación.

**Anexo No. 3.** Alcance legal de Distintivo.

**Anexo No. 3.** Documento de evaluación en formato excel.

### Con el respaldo de



Sociedad Colombiana  
de Medicina del Trabajo



**AMESVIDA**  
C O L O M B I A





- Las organizaciones que alcanzan el **Distintivo de Empresa Saludable** están a la vanguardia.
- Un modelo versátil y con una cobertura ampliada.
- Gestión de la salud, la seguridad y la sostenibilidad en un solo modelo.
- Responde a la realidad actual y permite cumplir la normatividad legal.



## Contáctenos



**Phone**  
315 3927351



**Website**  
[www.amesvidacol.org](http://www.amesvidacol.org)



**Email**  
[info@amesvidacol.org](mailto:info@amesvidacol.org)

Con el respaldo de



Sociedad Colombiana  
de Medicina del Trabajo



**AMESVIDA**  
COLOMBIA





# Distintivo Empresa Saludable

Anexo No. 1. Resumen Ejecutivo

Con el respaldo de

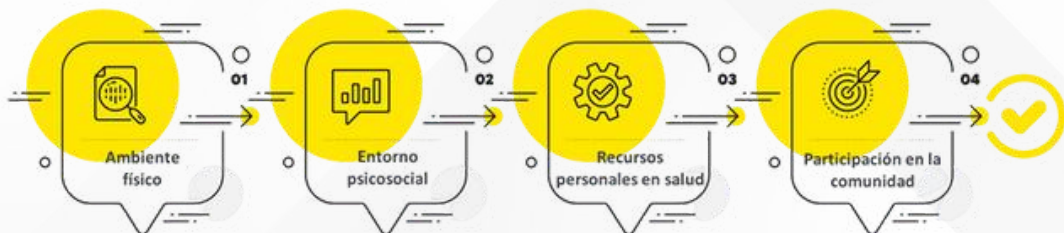


Sociedad Colombiana  
de Medicina del Trabajo



# Distintivo de Empresa Saludable

## Los 4 Enfoques de la OMS



Gráfica 4. Adaptada por SCMT-Amesvida del Modelo OMS Entornos laborales saludables (Organización Mundial de la Salud, 2010)

- **Espacio físico de trabajo:** Condiciones seguras, ergonómicas y saludables que protejan al trabajador de riesgos físicos, químicos o ambientales.
- **Medio psicosocial:** Cultura organizacional positiva, liderazgo saludable, prevención del estrés y apoyo al bienestar emocional.
- **Recursos de salud personales:** Estrategias para fomentar los 6 pilares de la Medicina de Estilo de Vida para fomentar el aprendizaje e incorporación de comportamientos saludables.
- **Vinculación con la comunidad:** Conexión de la empresa con su entorno social, promoviendo el bienestar colectivo y el compromiso comunitario.



# Distintivo de Empresa Saludable



## Modelo del Queso Suizo

Este modelo evidencia cómo los accidentes o fallos se evitan no con una sola barrera, sino con múltiples capas de defensa. Aunque cada una tiene "agujeros" (vulnerabilidades), al estar alineadas, crean un sistema robusto de prevención.

Aplicado a la salud laboral, esto significa que múltiples acciones coordinadas —en infraestructura, cultura, hábitos y comunidad— pueden prevenir crisis de salud y promover bienestar sostenible.



## Teoría del Cambio

La Teoría del Cambio nos guía paso a paso para lograr impacto real:

- Diagnóstico: Identificación de problemas y factores de riesgo.
- Intervención: Implementación de acciones alineadas a los 4 enfoques OMS.
- Resultados: Cambios medibles en salud, cultura y desempeño.
- Impacto: Sostenibilidad del bienestar en la organización.

Este modelo permite planificar con claridad, ajustar estratégicamente y demostrar logros con evidencia.



# Distintivo de Empresa Saludable

## Integración de los Modelos

La fuerza del Distintivo radica en la integración:

- La **OMS** brinda el qué hacer: los pilares del entorno saludable.
- El **Queso Suizo** explica cómo prevenir fallos: múltiples acciones que se refuerzan mutuamente.
- La **Teoría del Cambio** muestra cómo lograr impacto sostenible, desde la intervención hasta los resultados.

Juntos, estos modelos aseguran una estrategia sólida, coherente y con capacidad de transformación real.

## Beneficios del Distintivo

Obtener el Distintivo de Empresa Saludable es mucho más que un reconocimiento. Representa una transformación organizacional con beneficios tangibles en:

- Mejora del clima laboral y satisfacción de los trabajadores.
- Reduce el ausentismo, las enfermedades laborales y las enfermedades comunes.
- Aumenta la productividad, la creatividad y la retención de talento.
- Incentiva comportamientos saludables en los trabajadores.
- Permite el reconocimiento público como una empresa responsable y saludable.

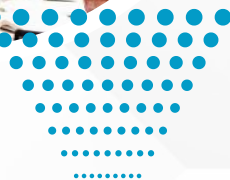
**Transforma tu organización desde el  
cuidado, la ciencia y la acción.**

**Postúlate hoy.**

**Inspira con tu ejemplo.**

**Construye salud desde tu empresa.**





# Distintivo Empresa Saludable

Anexo No. 2. Instructivo de evaluación

Con el respaldo de



Sociedad Colombiana  
de Medicina del Trabajo



AMESVIDA  
COLOMBIA

# Distintivo de Empresa Saludable

El modelo propuesto se basa en un sistema de niveles, el cual permite una progresión clara y medible hacia la excelencia en la promoción de comportamientos saludables, adaptándose a las capacidades y recursos de cada organización mientras mantiene estándares rigurosos de evaluación y seguimiento.

El presente distintivo reconoce a las organizaciones que demuestran un compromiso genuino con la creación de entornos de trabajo que fomentan la salud física, mental y social de sus empleados, promoviendo activamente comportamientos saludables.

Promover entornos laborales saludables ya no es opcional: es una necesidad estratégica y ética. Las organizaciones que priorizan la salud física, mental y social de sus trabajadores no solo mejoran el bienestar de su equipo humano, sino que aumentan su productividad, reputación y sostenibilidad.

El Distintivo de Empresa Saludable, respaldado por la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo y AMESVIDA, se fundamenta en tres marcos conceptuales complementarios: los Entornos Laborales Saludables de la OMS, el Modelo del Queso Suizo y la Teoría del Cambio. Esta integración permite una visión sistémica, práctica y transformadora.



# Distintivo de Empresa Saludable

## INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN

El documento de evaluación, identificado como Anexo No. 4 en formato Excel dentro del compendio informativo del Distintivo de Empresa Saludable, debe diligenciarse una vez se haya revisado detenidamente este instructivo. En él se detallan los seis criterios de evaluación que serán aplicados por profesionales de la salud con formación en Medicina del Trabajo, Medicina Familiar o Medicina de Estilo de Vida.

El **Distintivo de Empresa Saludable** se otorga como un reconocimiento oficial en tres niveles, según el puntaje alcanzado por la organización evaluada:

- Nivel 1: Compromiso Saludable (Bronce)
- Nivel 2: Acción Saludable (Plata)
- Nivel 3: Excelencia Saludable (Oro)





## Nivel 1: Compromiso Saludable (Sello Bronce)

Este nivel reconoce a las empresas que han dado los primeros pasos significativos hacia la preservación de la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, implementando iniciativas básicas y demostrando un compromiso inicial basado en un diagnóstico previo de retos en salud y condiciones de enfermedad.

### Criterio de evaluación No. 1. Políticas y Comunicación

- Declaración formal de compromiso con la salud y el bienestar de los empleados.
- Comunicación básica sobre temas de salud y bienestar a los empleados (ej. cartelera informativa, correos electrónicos ocasionales).
- Identificación de un responsable o equipo básico para coordinar iniciativas de salud.

### Criterio de evaluación No. 2. Espacio físico de trabajo

- Diagnóstico básico de riesgos físicos, químicos y biológicos (Revisión de la matriz de peligros de la empresa con la estrategia de priorización y atención).
- Implementación mínima de medidas ergonómicas.
- Señalización de seguridad básica.
- Matriz de peligros actualizada e indicadores del SGSST.



**Compromiso  
Saludable**  
Nivel Bronce

### **Criterio de evaluación No. 3. Ambiente psicosocial laboral**

- Cumplimiento de las obligaciones mínimas de la Resolución 2764 de 2022.
- Canal de comunicación interno funcional.
- Capacitación básica en salud mental para líderes.

### **Criterio de evaluación No. 4. Vinculación con la comunidad**

- Actividades de responsabilidad social ocasionales.
- Participación en campañas locales de salud.
- Colaboración con instituciones.

### **Criterio de evaluación No. 5. Programas y Actividades**

- Oferta de información básica sobre comportamientos saludables teniendo como guía los 6 pilares de la Medicina de Estilo de Vida (ej. folletos informativos).
- Realización de actividades puntuales de educación en salud (ej. charlas informativas, jornadas de aprendizaje, talleres formativos, identificación de condiciones de salud, etc.)
- Consideración de opciones de alimentación sana en máquinas expendedoras o comedores (si aplica).





**Compromiso  
Saludable**  
Nivel Bronce



## Criterio de evaluación No. 6. Participación y Cultura

- Encuestas básicas de clima laboral con algunas preguntas relacionadas con el bienestar (si aplica).
- Fomento de un ambiente de respeto y colaboración básica.
- Reconocimiento de comportamientos saludables.
- Sensibilización básica de líderes sobre la importancia de la salud y el bienestar laboral.





## Nivel 2: Acción Saludable (Sello Plata)

Este nivel se otorga a las empresas que han implementado programas y políticas más estructuradas y proactivas para fomentar comportamientos saludables, demostrando un compromiso continuo y una mayor integración de la salud en la cultura organizacional. Criterios del Nivel Plata además de los del Nivel Bronce.

### Criterio de evaluación No. 1. Políticas y Comunicación

- Políticas formales específicas sobre temas de salud (ej. prevención del tabaquismo, promoción de la actividad física y otros que apunte a la implementación y educación sobre los 6 pilares de la Medicina de Estilo de Vida).
- Comunicación regular y diversa sobre temas de salud y bienestar (ej. boletines informativos, talleres, intranet).
- Designación de un equipo o comité de empresa saludable con funciones definidas.

### Criterio de evaluación No. 2. Espacio físico de trabajo

- Plan de gestión de riesgos con seguimiento.
- Ergonomía adaptada a diferentes puestos.
- Mantenimiento preventivo de infraestructura.



### **Criterio de evaluación No. 3. Ambiente psicosocial laboral**

- Evaluaciones periódicas de clima laboral.
- Protocolos de atención psicosocial.
- Programas de liderazgo saludable.
- Medicion de Riesgo Psicosocial mediante la bateria o la que aplique, con un plan de intervención que responda a esos resultados.

### **Criterio de evaluación No. 4. Vinculación con la comunidad**

- Alianzas con instituciones comunitarias
- Programas regulares de voluntariado o promoción de salud
- Colaboración plural con instituciones y entidades comunitarias.

### **Criterio de evaluación No. 5. Programas y Actividades**

- Oferta regular de programas o actividades de aprendizaje de los pilares de la medicina de estilo de vida con talleres prácticos sobre cada pilar ej. clases de actividad física, talleres de manejo del estrés, educación en elección de alimentos, oferta de alimentos saludables y estaciones de agua clases de medicina culinaria, prácticas de atención plena, talleres de mindfulness, educación en pensamiento positivo, conocimiento y acción sobre sueño reparador, evaluación sobre relaciones y construcción de línea de apoyo social, educación sobre salud para la mujer, talleres sobre sexualidad, educación sobre sustancias nocivas y ciberadicción, conocimiento y aprendizaje sobre los números de la vida ). La oferta se complementa con medición de cambios conductuales en trabajadores y se ofrecen recursos (apps, asesorías).





## Acción Saludable

Nivel Plata



- Colaboración con profesionales de la salud para ofrecer servicios o información especializada.
- Promoción de la higiene mental y el bienestar emocional (ej. recursos informativos, acceso a apoyo básico).

### Criterio de evaluación No. 6. Participación y Cultura

- Encuestas periódicas de clima y bienestar ampliadas con periodicidad anual o semestral, validando los 6 pilares.
- Programas formales de cultura del respeto y convivencia (Comité activo, protocolos de acoso y violencia)
- Sistema institucional de reconocimiento saludable (integración en evaluación de desempeño y visibilización interna)
- Formación estructurada en liderazgo saludable (programas formativos, enfoque en prevención de burnout y evaluación de impacto)





## Nivel 3: Excelencia Saludable (Sello Oro)

Este nivel reconoce a las empresas que han integrado la salud y el bienestar como un valor fundamental en su estrategia organizacional, demostrando un liderazgo ejemplar a través de políticas integrales, programas innovadores y una cultura organizacional que prioriza la salud en todos los niveles. Los criterios son los siguientes además de los de los Niveles Plata y Bronce.

### Criterio de evaluación No. 1. Políticas y Comunicación

- Integración de la salud y el bienestar en la estrategia general de la empresa y en la toma de decisiones.
- Comunicación estratégica y personalizada sobre temas de salud, adaptada a las necesidades de los diferentes grupos de empleados.
- Liderazgo visible y activo en la preservación de la salud y el bienestar. Líderes de la organización promotores de estilos de vida como medicina.

### Criterio de evaluación No. 2. Espacio físico de trabajo

- Diseño de espacios promotores de salud (iluminación, ventilación, zonas activas), implementación de principios de diseño biofílico para mejorar el bienestar y la conexión con la naturaleza, oferta de espacios de trabajo flexibles y adaptados a diferentes necesidades (ej. zonas de concentración, áreas de colaboración, espacios de descanso), inversión en tecnologías y herramientas que apoyen la salud y el bienestar (ej. aplicaciones de seguimiento de actividad, plataformas de bienestar).



- Intervenciones sobre riesgos específicos.
- Auditorías periódicas de seguridad y salud.
- Matriz de peligro con riesgos en valor aceptable o menor.
- Planes de acción ejecutados a Accidentes de trabajo. Estándares mínimos >85

### **Criterio de evaluación No. 3. Ambiente psicosocial laboral**

- Cultura organizacional alineada al bienestar.
- Intervenciones para prevenir riesgos psicosociales.
- Espacios permanentes de escucha y mejora emocional.
- Oferta de servicio de EAP (atención al empleado de psicología, legal o financiero).
- Políticas de desconexión laboral, reconocimiento, salario emocional.
- Brigadas de primeros auxilios emocionales

### **Criterio de evaluación No. 4. Vinculación con la comunidad**

- Estrategia de impacto comunitario alineada a los objetivos de salud.
- Evaluación del efecto en el bienestar de la comunidad.
- Participación activa en políticas locales de salud y bienestar.
- Actividades regulares de voluntariado según problemática de la comunidad donde opera.
- Manejo responsable de residuos y desechos.
- Integración de las familias del trabajador en actividades de salud y/o bienestar (Día de niños, día de la familia, etc)





## Criterio de evaluación No. 5. Programas y Actividades

- Oferta de programas de salud integrales y personalizados, abordando la salud física, mental, social y financiera. (ej. clases de actividad física, talleres de manejo del estrés, campañas de alimentación saludable, clases de medicina culinaria, prácticas de atención plena, talleres de mindfulness, educación en pensamiento positivo, conocimiento y acción sobre sueño reparador, evaluación sobre relaciones y construcción de línea de apoyo social, educación sobre salud para la mujer, talleres sobre sexualidad, educación sobre sustancias nocivas y ciberadicción, conocimiento y aprendizaje sobre los números e la vida, conocimiento y apropiación de estrategias de salud financiera ).
- Programas que respondan a las necesidades de los trabajadores. Mecanismo para escuchar las inquietudes, necesidades de los trabajadores y en consecuencia se desarrollen los programas y actividades.
- Cobertura de las actividades igual o mayor al 50%
- Evaluación rigurosa del impacto de los programas de salud en el bienestar y la productividad de los empleados.
- Alianzas estratégicas con organizaciones externas para ofrecer recursos y servicios de salud especializados.





**Excelencia  
Saludable**

**Nivel Oro**



## **Criterio de evaluación No. 6. Participación y Cultura**

- Sistema integral de medición de clima, cultura y bienestar (Evaluaciones continuas con indicadores vinculados a productividad y salud).
- Cultura organizacional alineada al bienestar y la ética del cuidado (Valores corporativos explícitos en salud con prácticas inclusivas y participativas).
- Modelo avanzado de reconocimiento y salario emocional (Incentivos no monetarios, flexibilidad laboral y programas personalizados según etapas de vida).
- Liderazgo ejemplar y evaluado en estilos de vida (Directivos como referentes visibles, evaluación del impacto del liderazgo en salud y clima, y mentoría en bienestar).
- Participación activa de los trabajadores en el diseño del bienestar (Co-creación de programas e innovación participativa).



# RANGOS DE CALIFICACIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



## Introducción

El presente documento amplía el Instructivo de Evaluación del Distintivo de Empresa Saludable y establece los **rangos de puntuación** que determinan los tres niveles de reconocimiento: Bronce, Plata y Oro. Estos rangos permiten **diferenciar el nivel de madurez, integración y consistencia** de las prácticas de salud y bienestar implementadas por las organizaciones, en alineación con los seis pilares de la Medicina de Estilo de Vida y los criterios internacionales sobre entornos laborales saludables de la OMS.

## Marco Conceptual

El Distintivo de Empresa Saludable evalúa la adopción progresiva de estrategias organizacionales orientadas a:

- Promover conductas saludables y bienestar integral.
- Fortalecer entornos laborales seguros, sostenibles y protectores.
- Implementar políticas preventivas basadas en evidencia científica.
- Integrar la salud en la estrategia y la cultura organizacional.

La puntuación obtenida por cada empresa refleja tanto la calidad de sus intervenciones como el nivel de institucionalización, seguimiento y sostenibilidad de las mismas.

## Rangos de Puntaje y Justificación

A continuación, se presentan los rangos definidos para cada nivel del Distintivo, acompañados de su respectiva justificación técnica:



# RANGOS DE CALIFICACIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



**Compromiso  
Saludable**  
Nivel Bronce

## Nivel 1 – Compromiso Saludable (Nivel Bronce)

**Rango: 90 a 150 puntos**  
**(Puntaje mínimo obligatorio: 90)**

- El **Nivel Bronce representa el punto de partida**, donde la empresa demuestra voluntad y acciones iniciales hacia la salud laboral.
- Abarca organizaciones que ya tienen el cumplimiento legal obligatorio y que suman experiencias propias en los 4 ejes esenciales y cuentan con los **componentes básicos de los 6 pilares del Estilo de Vida** implementados, pero aún sin integración sistémica.
- El rango se limita hasta 150 puntos para garantizar que el nivel Bronce **reconozca esfuerzos iniciales**, pero sin solaparse con prácticas más sólidas del nivel Plata.
- Implica **cumplimiento mínimo**, documentación inicial, programas piloto y acciones reactivas más que preventivas.



# RANGOS DE CALIFICACIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



## Nivel 2 – Acción Saludable (Nivel Plata) Rango: 151 a 280 puntos

- El **Nivel Plata reconoce empresas en transición hacia un modelo saludable sólido**, con prácticas que ya abarcan varios pilares del Estilo de Vida y los cuatro ejes de entornos laborales saludables de la OMS.
- El límite superior (280) se ubica antes del umbral donde las intervenciones ya son **consistentes, integradas y evaluables** en términos de impacto, lo cual corresponde al nivel Oro.
- Este rango identifica organizaciones con:
  - Programas estructurados y medidos.
  - Intervenciones preventivas.
  - Políticas internas claras.
  - Participación del liderazgo.

Representa un **nivel intermedio-alto de madurez**, donde la empresa demuestra acción sostenida y coherente.



# RANGOS DE CALIFICACIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



## Nivel 3 – Excelencia Saludable (Nivel Oro)

**Rango: 281 a 360 puntos**

- El **Nivel Oro** identifica a las **organizaciones con máximo nivel de desempeño**, donde los 6 pilares del Estilo de Vida están integrados en una **cultura organizacional robusta, con políticas institucionalizadas y medición de impacto**.
- Este rango corresponde a organizaciones cuya intervención es:
  - Sistémica
  - Preventiva
  - Basada en evidencia
  - Documentada
  - Con resultados demostrables
- El límite inferior (281) marca un **umbral exigente** que garantiza que solo las empresas con **excelencia operacional, continuidad y sostenibilidad** alcancen el máximo distintivo.
- Oro refleja un **modelo preventivo consolidado**, con prácticas ejemplares y potencial de ser referente para otras empresas.



# RANGOS DE CALIFICACIÓN DE EMPRESA SALUDABLE



## Tabla Resumen de Rangos

Nivel del Distintivo	Denominación	Rango de Puntaje	Interpretación
Nivel 1	Compromiso Saludable (Bronce)	90 - 150	Implementación inicial,
Nivel 2	Acción Saludable (Plata)	151 - 280	Intervenciones consistentes,
Nivel 3	Excelencia Saludable (Oro)	281 - 360	Modelo integral consolidado,

Los rangos aquí definidos permiten dar **claridad y coherencia a la evaluación** del Distintivo de Empresa Saludable, asegurando:

- Transparencia en la asignación de niveles.
- Coherencia con el contenido del instructivo.
- Un sistema de progresión motivador para las empresas.
- Alineación con estándares nacionales e internacionales en salud laboral.

Este documento deberá ser revisado periódicamente conforme se fortalezcan los criterios técnicos y evolucione la evidencia científica en Medicina del Estilo de Vida y promoción de entornos saludables.





# Distintivo Empresa Saludable

Anexo No. 3 Contexto legal

Con el respaldo de



Sociedad Colombiana  
de Medicina del Trabajo



AMESVIDA  
COLOMBIA



# Distintivo de Empresa Saludable

Una empresa que cumple con el Distintivo de Empresa Saludable estaría alineada con un marco normativo robusto, tanto de obligación nacional como de referencia internacional de mejores prácticas en bienestar, salud y responsabilidad social.

## NORMAS NACIONALES (COLOMBIA)

1. **Resolución 0312 de 2019.** Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. **Ley 1562 de 2012.** Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales e incluye la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales.
3. **Resolución 2646 de 2008.** Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
4. **Ley 1502 de 2011.** Promueve la cultura en seguridad vial para empleados, impactando el bienestar en desplazamientos.
5. **Ley 1616 de 2013.** Garantiza la protección del derecho a la salud mental, relevante para el entorno psicosocial.
6. **Resolución 666 de 2020.** Protocolo general de bioseguridad para mitigar la transmisión de COVID-19 (adaptable a la gestión de bioseguridad en general).
7. **Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia).** Protección del bienestar de trabajadores jóvenes y sus familias, aplicable en temas de extensión comunitaria.
8. **Norma Técnica Colombiana NTC 5801.** Modelo de Empresa Familiarmente Responsable (efecto en comunidad interna y externa).
9. **Decreto 1072 de 2015** que es el decreto unico reglamentario del Seguridad y Salud en el trabajo
10. **Resolucion 1843 del 2025** sobre exámenes ocupacionales





# Distintivo de Empresa Saludable

## NORMAS INTERNACIONALES

1. **Declaración de Luxemburgo (1997)**. Promueve la salud en el lugar de trabajo según la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo.
2. **ISO 45001:2018**. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (OHSMS).
3. **ISO 26000:2010**. Guía sobre responsabilidad social empresarial (incluye salud y bienestar laboral).
4. **Global Reporting Initiative (GRI) 403**. Estándar internacional para reportar salud y seguridad en el trabajo.
5. **Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Principios 1 y 2**. Respeto a los derechos humanos y ambientes de trabajo saludables y seguros.
6. **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**:
  - a. C155: Seguridad y salud de los trabajadores.
  - b. C161: Servicios de salud en el trabajo.
  - c. C187: Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
7. **Agenda 2030 – ODS 3 y ODS 8**. Salud y bienestar (ODS 3); Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8).
8. **Organización Mundial de la Salud – Marco de Entornos Laborales Saludables (2007)**. Documento base que define las 4 dimensiones que menciona.





# Distintivo de Empresa Saludable

## Tabla comparativa de Normas que cumple una empresa con el Distintivo de Empresa Saludable en Colombia

<b>Categoría</b>	<b>Normas Nacionales</b>	<b>Normas Internacionales</b>
Entorno físico de trabajo	Resolución 0312 de 2019 (SG-SST) Ley 1562 de 2012 (Riesgos laborales)	ISO 45001:2018 (Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud) OIT C155 (Seguridad y Salud de los Trabajadores)
Entorno psicosocial de trabajo	Resolución 2646 de 2008 (Riesgo psicosocial) Ley 1616 de 2013 (Salud mental)	Declaración de Luxemburgo (Promoción de la salud laboral) OIT C187 (Marco promocional de SST)
Recursos de salud personales	Resolución 666 de 2020 (Bioseguridad) Ley 1502 de 2011 (Seguridad vial laboral)	Global Reporting Initiative GRI 403 (Salud y Seguridad en el trabajo) ISO 26000:2010 (Responsabilidad social)
Vinculación y apoyo comunitario	Ley 1098 de 2006 (Protección de familias trabajadoras) NTC 5801 (Empresa Familiarmente Responsable)	Pacto Mundial de la ONU (Principios 1 y 2) Agenda 2030 (ODS 3 y ODS 8)
Norma marco de referencia OMS	Basamento general en los cuatro enfoques de la OMS (Entornos Saludables, 2007)	Marco de Entornos Laborales Saludables de la OMS (2007)





# Distintivo de Empresa Saludable

## Notas:

- Todas las normas mencionadas están vigentes o son ampliamente reconocidas en 2025.
- Cumplir con este distintivo facilita certificaciones futuras ISO o de Responsabilidad Social.
- Algunas normas nacionales (como SG-SST) son de obligatorio cumplimiento en Colombia, mientras que las internacionales refuerzan buenas prácticas y sostenibilidad.