

# Manual del galardón empresa **Mentalmente saludable**



## TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Objeto

El Galardón “Empresa Mentalmente Saludable” (en adelante “GEMA”) tiene por objeto reconocer públicamente a las organizaciones que demuestran un nivel destacado de gestión en salud mental laboral, conforme a los criterios técnicos establecidos en el presente manual (en adelante el “MANUAL”), promoviendo la adopción de buenas prácticas, la mejora continua y la consolidación de entornos laborales psicológicamente seguros y saludables.

Naturaleza del Galardón: El Galardón Empresa Mentalmente Saludable (GEMA) constituye un esquema de reconocimiento técnico orientado a evaluar el nivel de madurez de la gestión de la salud mental y del riesgo psicosocial dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las organizaciones postulantes.

El otorgamiento del Galardón no constituye una certificación de cumplimiento legal, acreditación, habilitación, certificación de calidad, concepto médico, psicológico u ocupacional, ni implica garantía sobre la inexistencia de riesgos psicosociales, trastornos mentales, situaciones de acoso laboral o afectaciones a la salud de los trabajadores.

La responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones legales en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo, salud mental, protección de datos personales y demás disposiciones aplicables corresponde exclusivamente a la empresa postulante.

### Artículo 2. Alcance

Podrán participar en el presente reconocimiento todas las organizaciones legalmente constituidas, afiliadas a SEGUROS COLSANITAS ARL, de cualquier tamaño (micro, pequeña, grande) y sector económico, que tengan domicilio u operación en el territorio nacional colombiano y que demuestren cumplir con los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), en particular los establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y las resoluciones complementarias en riesgos psicosociales.

En la modalidad de Grupos Empresariales (Ley 222 de 1995), podrán postularse hasta un máximo de seis (6) empresas filiales o subsidiarias, siempre que la totalidad de las empresas participantes se encuentren afiliadas a SEGUROS COLSANITAS ARL. La selección de las empresas postuladas deberá garantizar representatividad operativa o de nivel de riesgo.

Para la calificación global del grupo se promediarán los puntajes por ítem. No obstante, la regla de cumplimiento del 100% en Criterios Críticos Obligatorios (Artículo 8.3) se aplicará de forma individual a cada empresa evaluada; el incumplimiento de un criterio crítico en cualquiera de las filiales imposibilitará al Grupo Empresarial acceder a los niveles del Galardón."

La participación es voluntaria para las empresas que deseen postularse a esta evaluación de tercera parte, orientada a verificar el nivel de madurez de la gestión de la salud mental y los riesgos psicosociales en el entorno laboral, con base en los requisitos definidos en el presente MANUAL y sus anexos técnicos.

Serán objeto de la evaluación:

- El sistema de gestión implementado por la organización para la identificación, medición, prevención, intervención y mejora del riesgo psicosocial.
- Las evidencias objetivas documentales, observacionales y testimoniales que demuestren la conformidad y orientación con los criterios establecidos por cada eje.
- Los resultados e impactos alcanzados en la reducción del riesgo psicosocial, el ausentismo, la rotación, el bienestar y la innovación.
- Las organizaciones interesadas deberán actuar como postulantes y, una vez admitidas, como participantes del esquema, se comprometen con el proceso de evaluación que comprende las etapas de verificación documental, evaluación en sitio (auditoría), informe y decisión, y premiación.
- No podrán participar aquellas organizaciones que se encuentren incursas en sanciones vigentes ejecutoriadas en firme dentro de los últimos 24 meses del Ministerio del Trabajo o de las autoridades competentes en materia de SST, o que no hayan presentado la declaración de autoevaluación de acuerdo con los formatos establecidos.
- La determinación del nivel (Nivel 1, 2 o 3) se efectuará mediante un procedimiento estandarizado y reproducible que garantice la imparcialidad, competencia técnica y consistencia de los resultados.

## 2.1. Determinación del Alcance, Sede(s) Postulante(s) y Representatividad Operativa

La empresa postulante deberá definir claramente el alcance de la evaluación, el cual podrá corresponder a:

- una sede única.
- un conjunto de sedes agrupadas por similitud operativa,

La sede o sedes seleccionadas deberán ser representativas de la operación, cumpliendo al menos tres de los siguientes criterios:

- concentran al menos el 40% la fuerza laboral, de la actividad crítica del SG-SST. o incluir obligatoriamente las filiales con mayor nivel de exposición a riesgo psicosocial según la Batería de medición del riesgo psicosocial.

b) presentan la mayor exposición a factores psicosociales críticos, según la Batería de Riesgo Psicosocial.

c) poseen características laborales variadas (operativa–administrativa–comercial)

d) son centros operativos donde se ejecutan actividades definidas en la matriz de peligros como prioritarias.

e) cuentan con información suficiente y verificable (documental y testimonial).

La organización deberá justificar técnicamente la selección de sede(s) en el formulario de postulación, demostrando representatividad y trazabilidad. El tiempo de auditoría deberá optimizarse, ajustando el número de sedes auditadas y el tipo de técnicas a aplicar (documental, entrevistas, observación directa, medios digitales). Las sedes no incluidas en el alcance no podrán hacer uso del distintivo, salvo que posteriormente sean evaluadas o certificadas bajo ampliación de alcance.

Para el caso de Grupos Empresariales, el número de sedes estará al menos definido por el número de empresas que presenten para el ejercicio de autoevaluación y postulación. Para fines prácticos, se podrán postular hasta un máximo de 6 empresas por grupo empresarial.

### Artículo 3. Base normativa

El Galardón se fundamenta en la normativa colombiana vigente y normas internacionales referenciales de buenas prácticas como:

- Resolución 2646 de 2008.
- Ley 1010 de 2006 (acoso laboral)
- Resolución 2764 de 2022.
- Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 6, SG-SST).
- Ley 2088 de 2021 y el Decreto 1227 de 2022. (régimen de teletrabajo y trabajo remoto)
- El Decreto 728 de 2025 (normas obligatorias sobre la salud mental, la prevención de problemas emocionales y el consumo de sustancias en el trabajo)
- Ley 2460 de 2025 (Ley de salud mental, Art. 9)
- Resolución 3461 de 2025 (Comités de Convivencia Laboral).
- ISO 45003 (Gestión de la salud y seguridad psicológicas en el trabajo).

### Artículo 4. Definiciones

Para efectos del presente MANUAL, se entiende por:

- **Ejes de evaluación:** Dimensiones técnicas que componen el modelo: Liderazgo, Identificación y gestión del riesgo, Prevención y promoción, Cultura organizacional, Atención individual, Resultados e innovación.

- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Res.2646/2008).
- **Factores protectores:** Elementos organizacionales e individuales que reducen la probabilidad de daño o potencian la resiliencia. Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (Res.2646/2008).
- **Metodología confiable:** proceso sistemático, estructurado y validado estadísticamente que permite evaluar de manera objetiva y reproducible la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral.
- **Nivel de madurez:** Grado de desarrollo e integración de la gestión de la salud mental en la organización (Nivel 1, 2 o 3).
- **Riesgo psicosocial:** Condiciones presentes en el trabajo relacionadas con la organización, el contenido, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores.
- **Salud mental en el trabajo:** Estado de bienestar en el que el trabajador realiza sus capacidades, afronta el estrés normal, trabaja de forma productiva y contribuye a su comunidad laboral.

## TÍTULO II. ESTRUCTURA DEL GALARDÓN

### Artículo 5. Niveles de reconocimiento

El Galardón otorga tres niveles, según el puntaje obtenido en la evaluación (escala 0 a 500 puntos base):

| Nivel   | Denominación                       | Puntaje   | Significado                                                                                                    |
|---------|------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nivel 1 | Mentalmente Comprometida           | 350 – 399 | Cumplimiento legal y sistema estructurado inicial, con evidencia de planificación y control.                   |
| Nivel 2 | Mentalmente Responsable            | 400 – 449 | Integración sistemática en la estrategia organizacional, controles basados en evidencia y resultados medibles. |
| Nivel 3 | Mentalmente Saludable (Excelencia) | 450 – 500 | Cultura consolidada, liderazgo transformacional, innovación continua e impacto sostenible.                     |

#### Nota aclaratoria

Las empresas con puntaje inferior a 350 se consideran “En desarrollo” y no reciben galardón, pero pueden recibir retroalimentación para mejorar.

La denominación de los niveles del Galardón corresponde exclusivamente a una clasificación derivada del modelo de evaluación GEMA y no constituye una certificación sobre el estado de salud mental de los trabajadores ni una garantía respecto de la ausencia de riesgos psicosociales.

Artículo 6. Ejes de evaluación y ponderación

La evaluación se organiza en seis ejes con los siguientes puntajes máximos:

| Eje                                                                    | Puntaje    |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| Eje 1. Liderazgo, gobernanza y Compromiso Estratégico (LGC)            | 70         |
| Eje 2. Identificación, Medición y Gestión del Riesgo Psicosocial (GRS) | 90         |
| Eje 3. Prevención, Promoción y Factores Protectores (PPF)              | 100        |
| Eje 4. Cultura Organizacional, Clima y Entorno Laboral (CCE)           | 90         |
| Eje 5. Atención, Soporte e Intervención Psicosocial Individual (IPI)   | 70         |
| Eje 6. Resultados, Impacto e Innovación (RII)                          | 80         |
| TOTAL                                                                  | 500 puntos |

## Artículo 7. Evaluación única por empresa postulante

El Galardón Empresa mentalmente Saludable (GEMA) se basa en un modelo de evaluación integral único, mediante el cual cada organización es evaluada una sola vez a través de la totalidad de los ejes y estándares definidos.

Este enfoque permite:

- Evaluar de manera integral la gestión de la salud mental en la organización.
- Evitar duplicidad de evaluaciones por niveles.
- Garantizar comparabilidad y equidad entre empresas del mismo tipo.
- Facilitar la comprensión del modelo por parte de las organizaciones.

El nivel del galardón (Nivel 1, 2 o 3) se determina automáticamente a partir del puntaje total obtenido (0–500 puntos), sin necesidad de procesos de evaluación adicionales.

Principio clave: “No se evalúa para un nivel, se evalúa el sistema completo, y el nivel es el resultado.”

**Principio clave:** “No se evalúa para un nivel, se evalúa el sistema completo, y el nivel es el resultado.”

## Artículo 8. Diferenciación por tipo de empresa postulante en la evidencia

El modelo reconoce las diferencias estructurales entre organizaciones, por lo cual establece una diferenciación en la exigencia de evidencia, manteniendo un único estándar de calificación.

Esto implica que:

- Todas las empresas se evalúan con la misma escala (0–3)
- Pero la evidencia requerida se ajusta según su capacidad organizacional

Enfoque por tipo de empresa:

- **Microempresa:** Evidencia práctica, directa y operativa, con menor nivel de formalización documental.
- **Pequeña y Mediana empresa:** Evidencia estructurada, con procesos definidos y seguimiento periódico.
- **Gran empresa / Riesgo alto:** Evidencia sistemática, con integración estratégica, analítica de datos y control organizacional.
- **Grupo Empresarial:** Evidencia sistemática de 2 o más empresas, integración estratégica multi-empresarial, analítica de datos y control organizacional.

Este principio garantiza:

- Equidad en la evaluación

- Aplicabilidad real del modelo
- Evitar sobrecarga en empresas pequeñas

**Principio clave:** “No se exige lo mismo en forma, pero sí en resultado y madurez.”

## Artículo 9. Escala de calificación por criterio

Cada criterio se califica de 0 a 3 conforme a:

| Puntaje | Nivel        | Aplicación                           |
|---------|--------------|--------------------------------------|
| 0       | No existe    | No hay evidencia.                    |
| 1       | Iniciales    | Hay una parte informal.              |
| 2       | Implementado | Está definido, aplicado y funciona.  |
| 3       | Gestionado   | Está consolidado, medido y mejorado. |

El nivel 3 no depende del tamaño de la empresa, sino del nivel de gestión alcanzado dentro de su realidad organizacional.

### Enfoque en mejora continua

El modelo del GEMA está diseñado como una herramienta de transformación organizacional, no únicamente como un mecanismo de reconocimiento.

Por ello, promueve:

- La evolución progresiva entre niveles (Nivel 1 → Nivel 2 → Nivel 3)
- La identificación de brechas y oportunidades de mejora
- El fortalecimiento continuo del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo con el enfoque de Salud Mental.

Cada evaluación genera un informe técnico que permite a la organización:

- Conocer su nivel de madurez
- Identificar áreas críticas
- Priorizar acciones de intervención

Este enfoque se alinea con el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar) del SG-SST.

**Principio clave:** “El galardón no es el final, es un punto de partida para mejorar.”

## Artículo 10. Reglas de evaluación

### 10.1. Porcentaje mínimo por eje

Para alcanzar un nivel, la empresa debe obtener en **cada eje**, al menos el siguiente porcentaje del puntaje máximo de dicho eje:

- Nivel 1:  $\geq 50\%$  del puntaje del eje.
- Nivel 2:  $\geq 60\%$  del puntaje del eje.
- Nivel 3:  $\geq 75\%$  del puntaje del eje.

Si un eje no cumple el porcentaje mínimo, la empresa no puede alcanzar el nivel correspondiente, independientemente del puntaje total, lo que garantiza que la implementación es transversal.

### 10.2. Puntos extra (valor agregado)

Se reconocen prácticas destacadas con hasta 20 puntos adicionales (no modifican el nivel, solo sirven para ranking interno y desempate):

- Programas que incluyen a la familia o entorno extralaboral: 10 puntos.
- Uso de metodologías especializadas propiedad de seguros Colsanitas ARL (ej. Psicokeralty): 10 puntos.

Los puntos extra no pueden hacer que una empresa postulante suba de nivel si no cumple los requisitos mínimos.

### 10.3. Criterios críticos (obligatorios)

Son condiciones mínimas indispensables. Si la empresa no cumple con alguno de ellos, queda automáticamente excluida del galardón, aunque obtenga puntaje suficiente. Los criterios críticos son:

#### Eje 1. Liderazgo, gobernanza y Compromiso Estratégico (LGC)

LGC1. Política o compromiso organizacional con la salud mental.

LGC4. Participación de la alta dirección

#### Eje 2. Identificación, Medición y Gestión del Riesgo Psicosocial (GRS)

GRS1. Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial

GRS2. Identificación de factores de riesgo psicosocial (cualitativa y cuantitativa)

GRS3. Análisis de siniestralidad con connotación psicosocial (accidentes, ausentismo, enfermedades laborales)

GRS4. Análisis de casos y situaciones reportadas al Comité de Convivencia y COPASST

### Eje 3. Prevención, Promoción y Factores Protectores (PPF)

PPF1. Programa Integral de Prevención del Riesgo Psicosocial  
PPF2 Ejecución y cobertura del Plan de Intervención Psicosocial  
PPF3 Evaluación de la efectividad de las intervenciones psicosociales  
PPF5 Educación en Salud Mental Basada en Evidencia

El comité técnico podrá actualizar esta lista mediante resolución motivada.

**Nota: aplicación de veto basada en criterios críticos en grupos empresariales:** *El promedio no aplicará si alguna de las empresas evaluadas incumple un criterio crítico obligatorio (Art. 10.3).*

#### 10.4. Criterios no aplicables

Solo se evalúa lo que aplica a la empresa postulante, por ejemplo, si en la organización del trabajo no tiene teletrabajo, trabajo nocturno, espacios confinados, o casos de reintegro y readaptación laboral, etc., los criterios asociados no se aplican, sin penalización. La no aplicabilidad debe ser declarada en la autoevaluación, verificada in situ y documentada en el informe. El puntaje total se recalcula proporcionalmente sobre los criterios efectivamente aplicables, para no perjudicar ni favorecer a la empresa. No se excluyen criterios por conveniencia.

Los criterios que pueden ser no aplicables en las empresas evaluadas son:

### Eje 3. Prevención, Promoción y Factores Protectores (PPF)

PPF7 Estrategias Preventivas para Grupos de Alto Riesgo

### Eje 5. Atención, Soporte e Intervención Psicosocial Individual (IPI)

IPI6 Gestión del retorno al trabajo por motivos psicosociales

IPI7 Plan de retorno documentado. Seguimiento por SST y/o psicología.

#### 10.5. Regla de redondeo y determinación del puntaje

La puntuación de cada criterio se calculará como (nivel asignado / 3) multiplicado por el puntaje máximo del criterio, conservando dos decimales. La suma de los criterios por eje y la suma total de los seis ejes se mantendrán con un decimal. El **puntaje total base** se redondeará al entero más cercano, aplicando la regla de redondeo estándar (decimal  $\geq 0,5$  redondea hacia arriba;  $< 0,5$  redondea hacia abajo). El nivel del galardón (1, 2 o 3) se determinará con base en el puntaje entero resultante. En caso de empate en el puntaje entero, se utilizará el puntaje con un decimal (sin redondear) para definir el orden de mérito.

## TÍTULO III. PROCESO DE PARTICIPACIÓN

### Artículo 11. Etapas del proceso

El Galardón se desarrolla en seis etapas, las cuales se reflejan en el anexo 1. CRONOGRAMA DEL GALARDÓN, tenga en cuenta que en cualquier momento puede solicitar asesoría a Seguros Colsanitas ARL.

#### 11.1. Etapa 1. LANZAMIENTO – Información y convocatoria oficial

**Objetivo:** Dar a conocer el esquema de reconocimiento del Galardón, su estructura, niveles de reconocimiento, ejes de evaluación, cronograma, requisitos de participación y beneficios, garantizando que todas las organizaciones reciban información completa y estandarizada.

Actividades técnicas:

- Publicación del Manual del Galardón y sus anexos técnicos.
- Difusión del cronograma público con fechas límite para inscripción, autoevaluación, postulación y evaluación en sitio.
- Realización de un evento de apertura (virtual o presencial) para resolver dudas metodológicas.

#### 11.2. Etapa 2. AUTOEVALUACIÓN – Diagnóstico interno y preparación de evidencias

**Objetivo:** Permitir que la empresa postulante evalúe su nivel actual de gestión de la salud mental frente a los 6 ejes y los criterios técnicos, identifique brechas, determine su posible nivel (1, 2 o 3) y organice la evidencia objetiva que sustentará su postulación.

Actividades técnicas:

- La empresa postulante designa un responsable técnico (preferiblemente del área de SST o Talento Humano) y forma un equipo interno.
- Se diligencia la matriz de autoevaluación, asignando a cada criterio un nivel de 0 a 3 según la escala definida (0=No existe, 1=Inicial, 2=Implementado, 3=Gestionado).
- Se calcula el puntaje estimado por eje y total (aplicando la fórmula  $\text{nivel}/3 \times \text{puntaje máximo}$ ).
- Se identifican las brechas entre el estado actual y los requisitos del nivel deseado.

- Se recopilan y clasifican las evidencias (documentos, registros, capturas de pantalla, actas, informes, etc.) por cada criterio, los cuales se organizarán en carpetas por ejes y estándares.
- La alta dirección revisa y certifica la autoevaluación mediante una carta de intención para continuar a la fase de postulación.

**Entregables de la empresa postulante:**

- Matriz de autoevaluación diligenciada (con niveles y puntajes estimados).
- Evidencias consolidadas por eje (estructura de carpetas o archivo comprimido).
- Carta de intención firmada por el representante legal (ANEXO 3)
- Certificación de cumplimiento legal mínimo en SG-SST emitida por la ARL de no mas de 30 días de vigencia.

**11.3. Etapa 3. POSTULACIÓN – Formalización de la candidatura**

**Objetivo:** Formalizar la participación voluntaria de la empresa postulante mediante la entrega de la autoevaluación y las evidencias requeridas, asegurando que cumple los requisitos mínimos de entrada (criterios críticos) y que está lista para un proceso objetivo de evaluación de tercera parte.

Actividades técnicas:

- La empresa completa el formulario de postulación (datos generales, tamaño, sector, alcance de la operación, sede postulante según los criterios definidos en el artículo 2).
- Adjunta la matriz de autoevaluación y las evidencias organizadas por ejes.
- Adjunta los informes de riesgo psicosocial (Res. 2764/2022) y, si existen, de clima laboral.
- Presentar el reporte de estándares mínimos a Ministerio
- El Comité Técnico realiza una revisión preliminar de admisibilidad: verifica que se hayan incluido todos los documentos obligatorios y que se cumplan los criterios críticos (evaluación psicosocial, plan de intervención, participación de alta dirección, canal de atención).
- Si es admitida, la empresa recibe una aceptación formal y se le asigna una fecha tentativa para la evaluación en sitio.
- Si no es admitida, se le comunica por escrito con las causas de exclusión (puede corregir y volver a postular en la siguiente convocatoria).

**Entregables de la empresa:**

- Formulario de postulación completo y firmado.

- Evidencias organizadas por ejes (1 a 6).
- Informes de riesgo psicosocial, clima (si aplica), programas y políticas.
- Reporte de cumplimiento de estándares ante el Ministerio.

#### **Entregables del galardón:**

- Aceptación formal o notificación de exclusión.
- Confirmación de fecha para evaluación en sitio.
- Declaración de veracidad: La empresa postulante, a través de su representante legal, declara que toda la información, documentos, registros, indicadores y evidencias suministrados durante el proceso son completos, veraces, actuales y verificables.
- La presentación de información falsa, alterada, incompleta o que induzca a error podrá dar lugar al rechazo de la postulación, revocatoria del galardón o exclusión de futuras convocatorias

#### **11.4. Etapa 4. EVALUACIÓN EN SITIO – Verificación objetiva y calificación**

**Objetivo:** Validar in situ la información presentada por la empresa postulante, observar prácticas reales, entrevistar a líderes y trabajadores, verificar las evidencias documentales y asignar el puntaje final por cada criterio, aplicando una metodología estandarizada de auditoría (conforme a la ISO 19011).

En empresas con múltiples sedes (>3), se podrá seleccionar un muestreo de sedes, bajo metodología estadística estratificada que considere: tamaño, actividad económica, distribución geográfica, indicadores de ausentismo y rotación, y nivel de riesgo psicosocial.

#### **Actividades técnicas:**

- Un equipo evaluador acreditado (auditores en el modelo GEMA – Salud Mental) se desplaza a las instalaciones de la empresa o, en casos de teletrabajo, realiza una combinación de visita presencial y remota.
- Se aplica una lista de chequeo de auditoría que contiene cada criterio y los requisitos específicos por tamaño de empresa.
- Se solicitan y revisan las evidencias previamente entregadas, contrastándolas con la realidad operativa (muestreo documental).
- Se realizan entrevistas a la alta dirección, responsables de SST, líderes de área y una muestra representativa de trabajadores (seleccionada aleatoriamente).
- Se efectúan observaciones directas de prácticas (pausas activas, uso de canales de atención, reuniones de comités, etc.).

- Para cada criterio, el evaluador asigna un nivel (0 a 3) con base en la evidencia objetiva recopilada.
- Se calcula el puntaje consolidado por eje y total (aplicando la regla de un decimal).
- Se elabora un reporte de hallazgos preliminares que se discute con la empresa al cierre de la visita.

**Entregables del evaluador:**

- Lista de chequeo de auditoría aplicada y firmada.
- Base de datos de calificación por criterio (0-3).
- Reporte de hallazgos preliminares.
- Puntaje consolidado (0–500 + puntos extra).
- Nivel informado (1, 2 o 3).

**Nota aclaratoria:** La empresa postulante debe garantizar el acceso a instalaciones, documentos y personal durante la evaluación.

Las entrevistas realizadas durante el proceso tienen exclusivamente fines de verificación objetiva de los criterios del Galardón y no constituyen actividades de diagnóstico, evaluación clínica, intervención psicológica, tratamiento médico o valoración ocupacional individual. La participación de los trabajadores será voluntaria y se desarrollará respetando los principios de confidencialidad, dignidad humana y protección de datos personales

**11.5. Etapa 5. INFORME Y DECISIÓN – Análisis técnico y otorgamiento del nivel**

**Objetivo:** Analizar los resultados de la evaluación en sitio, validar la consistencia de los puntajes, emitir un informe técnico final y decidir oficialmente el nivel del galardón a otorgar a la empresa.

Actividades técnicas:

- El líder de evaluadores del galardón revisa el reporte de evaluación en sitio, las listas de chequeo y los cálculos. Así como verifica que se hayan aplicado correctamente las reglas de porcentaje mínimo por eje, criterios críticos y manejo de no aplicables, presentando los resultados al comité Técnico.
- En caso de discrepancias, el comité puede solicitar aclaraciones al líder del equipo evaluador o requerir información adicional a la empresa.
- Se elabora una matriz de puntuación final validada.
- Se redacta el informe técnico final que incluye:
  - Puntaje obtenido por cada eje y total (redondeado a entero).
  - Nivel alcanzado (1, 2 o 3) o la mención “En desarrollo”.

- Recomendaciones de mejora por eje.
- Brechas identificadas respecto al nivel superior.
- El Comité de Evaluación del Galardón aprueba o ajusta la decisión.
- Se comunica formalmente el resultado a la empresa mediante una carta oficial.

**Nota aclaratoria:** si durante las entrevistas o actividades de evaluación se identifica una situación que represente un riesgo grave o inminente para la salud o seguridad de una persona, el equipo evaluador informará la situación a los responsables definidos por la organización, sin asumir funciones asistenciales, terapéuticas o clínicas.

#### Entregables del Comité:

- Informe técnico final (por ejes + recomendaciones + brechas).
- Matriz de puntuación final validada.
- Acta de decisión del nivel del galardón.
- Comunicación formal de resultados a la empresa.

**Posibilidad de apelación:** La empresa postulante puede solicitar una revisión dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación.

#### 11.6. Etapa 6. PREMIACIÓN – Reconocimiento público y promoción de buenas prácticas

**Objetivo:** Reconocer públicamente a las empresas postulantes que alcanzaron los niveles del Galardón, promover sus buenas prácticas, generar visibilidad regional/nacional y fortalecer la cultura de salud mental en el entorno laboral.

Actividades técnicas:

- Organización de un evento de premiación (presencial o virtual) con la participación de líderes del sector, autoridades laborales y aliados estratégicos.
- Entrega de un certificado oficial que acredita el nivel obtenido (Nivel 1, 2 o 3) y la sede postulante y el período de vigencia (2 años).
- Otorgamiento de un galardón físico (trofeo, placa o distintivo) para uso institucional, con la denominación “Empresa Mentalmente Saludable – Nivel X”.
- Publicación de los nombres y niveles de las empresas galardonadas en los medios oficiales (página web, redes sociales, boletines).
- Reconocimiento especial (mención de honor) a aquellas empresas que hayan obtenido puntajes sobresalientes ( $\geq 480$  puntos) o que hayan implementado prácticas innovadoras destacadas (según criterio RII).

- Elaboración de una memoria del evento y un libro digital de buenas prácticas que recopila las experiencias, metodologías y resultados de las empresas galardonadas, para difundir el conocimiento.

Entregables para las empresas galardonadas:

- Certificado oficial.
- Galardón físico para exhibir.
- Permiso de uso del logotipo GEMA según guía de marca.

Beneficios adicionales (no obligatorios):

- Visibilidad en conferencias, webinars y redes de la ARL e ICONTEC.
- Posibilidad de ser referente sectorial para otras organizaciones.

## Artículo 12. Confidencialidad, Protección de Datos Personales y Manejo de Información Sensible

Toda la información suministrada por la empresa, sus trabajadores y terceros durante el proceso del Galardón GEMA será tratada con estricta confidencialidad, conforme a la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, el Decreto 1074 de 2015 (SIC) y los principios de seguridad y privacidad de la ISO 27701.

Los datos personales recolectados durante el proceso serán catalogados y tratados según su naturaleza:

- a) datos personales,
- b) datos sensibles, en especial información relacionada con salud física o mental, que requieren protección reforzada.

El uso de la información se limitará exclusivamente a las actividades propias del galardón:

- verificación documental,
- entrevistas,
- observaciones en sitio,
- análisis técnico y estadístico.

Los evaluadores estarán obligados a firmar acuerdos de confidencialidad, declarando ausencia de conflicto de interés y obligación de custodia permanente de la información.

La información será almacenada únicamente en repositorios autorizados por la ARL Seguros Colsanitas y el ICONTEC, bajo medidas de seguridad que garanticen:

- integridad,
- disponibilidad,
- trazabilidad,
- Anonimización de datos sensibles cuando sea posible.

Los trabajadores entrevistados deberán ser informados previamente sobre:

- finalidad de la entrevista,
- tratamiento de datos,
- carácter voluntario de su participación,
- derecho a solicitar supresión de datos no esenciales.

El Comité Organizador podrá publicar únicamente información **agregada**, sin identificación de individuos ni datos sensibles de empresas. Cualquier vulneración, acceso no autorizado o incidente de seguridad deberá ser reportado a la empresa postulante y gestionado conforme a la normativa vigente.

En desarrollo del proceso de evaluación se privilegiará el uso de información estadística, anonimizada o agregada. No será necesario suministrar historias clínicas, diagnósticos individuales, incapacidades médicas ni demás documentos que contengan datos sensibles individualizados de los trabajadores.

Cuando excepcionalmente se tenga acceso incidental a información sensible, esta será tratada exclusivamente para fines de verificación técnica y bajo estrictas medidas de confidencialidad.

## TÍTULO IV. CRITERIOS TÉCNICOS DE EVALUACIÓN

### Artículo 13. Desglose de criterios por eje

Los criterios, propósitos y puntajes máximos son los detallados en los anexos técnicos del presente MANUAL (correspondientes a las hojas EJE 1 a EJE 6 del documento técnico). Para cada criterio se definen evidencias esperadas diferenciadas por tamaño de empresa (micro, pequeña, grande/riesgo alto).

### Artículo 14. Flexibilidad por tamaño

Las evidencias exigidas son proporcionales a la capacidad operativa de la empresa. Lo fundamental es el nivel de gestión alcanzado, no la cantidad de recursos. Los evaluadores aplicarán el principio de “realidad organizacional” consignado en la escala de calificación.

### Artículo 15. Innovación y tecnologías

Se valorarán especialmente las prácticas innovadoras, incluyendo el uso de aplicaciones móviles, plataformas de bienestar, telepsicología, herramientas de inteligencia artificial para monitoreo de carga mental, wearables, y otras soluciones digitales que mejoren la prevención, detección e intervención en salud mental (criterio RII).

El uso de herramientas de inteligencia artificial deberá respetar la normativa vigente en materia de protección de datos personales, no discriminación, transparencia y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, sin que dichas herramientas sustituyan el criterio profesional requerido para la gestión de la salud mental.

**NOTA:** Para grupos empresariales, se promediarán los puntajes observados por cada ítem evaluado en cada eje, por cada empresa, hasta un máximo de 6 empresas. Esto con el fin de obtener una sola calificación global por ítem en cada eje. El promedio seguirá las reglas de redondeo ya indicadas en el presente manual.

## TÍTULO V. ÓRGANOS DEL GALARDÓN

### Artículo 16. Comité Organizador

Integrado por representantes de la ARL Seguros Colsanitas y del ICONTEC. Sus funciones son:

- Diseñar el galardón, etapas, ejes y criterios
- Definir el cronograma del galardón anualmente
- Aprobar el cronograma y los instrumentos.
- Designar al Comité Técnico
- Evaluar y mejorar el diseño del galardón
- Seleccionar y formar a los evaluadores del Galardón
- Dirimir las dudas respecto al galardón por los postulantes

### Artículo 17. Comité Técnico

Integrado por expertos en SST, psicología organizacional y representantes de las entidades organizadoras. Funciones:

- Revisar las postulaciones y verificar el cumplimiento de requisitos mínimos
- Asignar fechas de evaluación en sitio.
- Recomendar ajustes metodológicos al comité organizador
- Verificar los resultados e informes técnicos y propuestas de nivel de los evaluadores.

### Artículo 18. Comité de Alta dirección del Galardón

Integrado por 1 directivo de ICONTEC, 1 directivo de Seguros Colsanitas ARL y un líder técnico y de opinión en salud Mental en Colombia. Funcionalidades:

- Valida las decisiones finales sobre otorgamiento del galardón
- Define los ganadores
- Revisa y dirige las apelaciones

## TÍTULO VI. RECURSOS Y RECLAMACIONES

### Artículo 19. Apelación

La empresa podrá presentar una solicitud de revisión ante el Comité de Alta Dirección dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del resultado. El Comité analizará el caso y emitirá una decisión definitiva en un plazo máximo de 30 días.

## Artículo 20. Vigencia del Galardón

El galardón otorgado tiene una vigencia de dos años. Lo que significa que puede ostentar la marca y el certificado entregado hasta por 2 años a partir del otorgamiento o premiación.

## Artículo 21. Uso del distintivo

Las empresas galardonadas podrán utilizar el logotipo y la denominación “Según el nivel otorgado” en sus comunicaciones institucionales, siempre que respeten las guías de uso establecidas por el Comité Organizador. El uso indebido dará lugar a la revocación del reconocimiento.

El Comité Organizador podrá suspender o revocar total o parcialmente el reconocimiento otorgado cuando:

- a) se evidencie falsedad o alteración de información presentada durante la evaluación;
- b) la empresa haga uso indebido del distintivo.
- c) la organización sea objeto de sanciones administrativas ejecutoriadas por infracciones graves en materia de SST o salud mental laboral.
- d) se presenten hechos que puedan afectar gravemente la credibilidad, transparencia o reputación del Galardón.

La decisión deberá estar debidamente motivada y garantizar el derecho de la empresa a presentar observaciones.

### Artículo 21. Modificaciones

El presente MANUAL podrá ser modificado por el Comité Organizador previa consulta con los aliados técnicos. Las modificaciones se publicarán con al menos 60 días de anticipación a la siguiente convocatoria.

## TÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 22. Interpretación

Cualquier aspecto no previsto será resuelto por el Comité Organizador, aplicando los principios de transparencia, equidad, objetividad y promoción de la salud mental.

### Artículo 23. Limitación de Responsabilidad de Colsanitas e Icontec

Seguros Colsanitas ARL e ICONTEC desarrollarán sus actividades conforme a los principios de buena fe, objetividad, imparcialidad y diligencia técnica.

En ningún caso serán responsables por decisiones empresariales adoptadas por las organizaciones postulantes, ni por eventos relacionados con la gestión interna de la salud mental, relaciones laborales, condiciones de trabajo o cumplimiento normativo de las empresas participantes.

### Artículo 24. Anexos

Son anexos constitutivos del presente Manual:

Anexo 1. Cronograma del Galardón

### Artículo 25. Vigencia del manual

El presente MANUAL entra en vigor a partir de su publicación oficial y será aplicable a todas las convocatorias del Galardón “Empresa Mentalmente Saludable”.

#### Elaborado por:

Comité Organizador del Galardón GEMA ARL Seguros Colsanitas – ICONTEC