

Nivel de evidencia	5	Fase	Mejor práctica
Ámbito	Derechos laborales	Sub-ámbito	Condiciones y oportunidades laborales
Indicador	Cultura organizacional	Id	S-CO-Nivel-5-001

Analizar la contribución del indicador al modelo de negocio.

Exponer las razones de la relevancia estratégica del indicador.	
---	--

Identificar y gestionar alianzas con organismos externos para potenciar la adopción y el impacto del indicador en el sector.

Nombre de la alianza	
Fecha inicio de alianza	
Actores	
Propósito	

A continuación, se detallan ejemplos de documentos y registros que sirven como evidencia de alianza para este indicador:

- Participación en programas de fortalecimiento cultural organizacional.
- Evaluaciones externas de cultura organizacional.
- Programas de formación en liderazgo y valores.
- Reconocimientos o certificaciones relacionadas con buenas prácticas laborales.

Tipos de documentos que sirven de evidencia para el nivel 5

- Declaración formal de valores organizacionales aprobada por la alta dirección.
- Código de ética o conducta vigente.
- Programas documentados de fortalecimiento cultural.
- Reportes internos de evaluación de cultura organizacional.
- Reportes públicos de sostenibilidad que incluyan indicadores de cultura organizacional.

Realiza un estudio de SROI	
----------------------------	--

- Para demostrar un estudio de **SROI (Retorno Social de la Inversión)** en el indicador de **Cultura organizacional**, la empresa debe presentar evidencia que vaya más allá del ahorro económico interno (ROI tradicional) y cuantifique el valor social generado para sus grupos de interés.

Evidencias clave de un estudio de SROI para este indicador

Un estudio de SROI robusto para salud ocupacional debe incluir los siguientes componentes como evidencia:

1. Mapa de impacto (teoría del cambio)

Es un documento que desglosa la cadena de valor del programa de salud. Debe mostrar:

- **Insumos:** Inversión en programas de desarrollo organizacional y promoción de valores.
- **Productos (outputs):** Actividades de comunicación, capacitación y fortalecimiento cultural.
- **Resultados (outcomes):** Mayor alineación entre valores organizacionales y comportamiento del personal.
- **Impacto:** Fortalecimiento de la identidad organizacional y sostenibilidad institucional.

2. Valoración monetaria de resultados Sociales

A diferencia de un reporte financiero común, el SROI asigna un valor económico a beneficios no financieros. La evidencia debe mostrar cómo la empresa calculó el valor de:

- **Mejora en compromiso y desempeño del personal.**
- **Reducción de conflictos organizacionales.**
- **Mayor cohesión interna y colaboración.**

3. Informe de consulta a grupos de interés

El SROI requiere que los afectados definan qué es valioso para ellos. La evidencia incluye:

- **Encuestas internas de cultura organizacional.**
- **Espacios de retroalimentación con colaboradores.**

4. Ratio de SROI y reporte de transparencia

Presentación clara del valor generado (ej. “La inversión en bienestar familiar fortalece el compromiso laboral y la sostenibilidad organizacional”).

La cultura organizacional se consolida como un pilar estratégico que orienta el comportamiento institucional, fortalece la identidad organizacional y contribuye a la sostenibilidad y responsabilidad empresarial.