

	Estados	Incertidumbre	Despertar	Aprender	Entender	Gestionar
Categorías	7. Gestión del Talento Humano	No se han definido cargos, perfiles y competencias, no hay procesos de vinculación definidos, ni planes de capacitación; no hay sistemas de evaluación, reconocimiento y retribución del desempeño.	Inicio de definición de cargos, perfiles y competencias, hay mecanismos de selección, inducción y re inducción para algunos de los procesos, capacitación según ofertas de mercado se inicia proceso de medición y entrenamiento para procesos claves, de forma esporádica se hace evaluación, reconocimiento, retribución del desempeño.	Se han definido cargos, perfiles y competencias, para la creación de valor en los grupos sociales objetivo; hay mecanismos de selección, inducción y re inducción, planes y programas de capacitación principalmente en necesidades técnicas de la organización, cuenta con procesos sistemáticos de evaluación, reconocimiento y retribución el desempeño.	La organización tiene consolidada la definición de cargos, perfiles y competencias, se evidencia contribución de creación de valor a los grupos, los procesos claves son medidos, evaluados y mejorados periódicamente, están establecidos sistemas de evaluación , reconocimiento y evaluación de desempeño, se demuestra con hechos y datos el mejoramiento permanente.	Hay mejora sistemática del proceso en sus entradas, hay mejora del programa de capacitación el cual está basado en las necesidades de todos los procesos y está alineado al direccionamiento estratégico, hay evidencia de la aplicación de medidas proactivas con prácticas ejemplarizantes.
				Aseguran la transferencia de conocimiento por medio de capacitaciones o charlas dictadas con el propio personal, o los contratistas expertos.	Cuenta con políticas para propiciar el mejoramiento del ambiente laboral y la seguridad en el desarrollo de los procesos propios de la organización.	Cuentan con capacitación para el conocimiento de la responsabilidad de cada persona frente a sus partes interesadas.
				Cuentan con un proceso sistemático y proactivo en los factores de bienestar, seguridad industrial, salud en el trabajo, manejo de conflictos y calidad de la vida laboral para fomentar el desarrollo integral de los colaboradores.	Cuentan con un proceso de definición de cargos, perfiles, competencias y se evidencia su contribución a la creación de valor a sus grupos sociales objetivo.	Cuentan con un sistema de evaluación del desempeño y reconocimiento, con énfasis en hechos y datos.
				Cuentan con mediciones de clima laboral y tienen un sistema para captar las ideas de los colaboradores.	Cuentan con una metodología mediante la cual se estimula y apoya los comportamientos innovadores y creativos.	Cuentan con análisis del impacto de los programas implementados en la gestión de las personas frente a los niveles de creatividad e innovación que desean.
				Cuentan con un código de ética y entrenamiento en desarrollo de valores.	Hay medición de la satisfacción de las personas en su trabajo y se identifican las brechas y se toman medidas para mejorar la calidad de vida en el trabajo.	Cuentan con una cultura de análisis de las tendencias de mejoramiento en los indicadores de satisfacción de las personas, rotación y ausentismo y éstos son utilizados como instrumento de mejoramiento de los procesos relacionados con la calidad de vida en el trabajo.

	Estados	Incertidumbre	Despertar	Aprender	Entender	Gestionar
Categorías	12. Cultura	La organización no ha definido ni diseñado la que podría ser su cultura organizacional, por tanto no se ha dado ningún proceso de adecuación entre estrategia, estructura y cultura institucional.	Se han establecido algunos elementos de cultura organizacional y su implementación está comenzando en áreas principales. No hay un enfoque sistemático para asegurar que la estructura y la cultura organizacional contribuyen al logro de las estrategias que favorezcan la alineación de la estrategia, estructura y cultura organizacional.	La organización cuenta con una metodología y unos procesos sistemáticos para diseñar su cultura, compararla con su realidad actual y a partir de allí conocer las brechas y acciones para cerrarlas. Los elementos que describen la cultura han sido implementados en las áreas claves de la organización, así como en cargos y funciones.	La organización emplea procesos sistemáticos para ajustar la estructura y confrontar la cultura requerida, a la luz de la estrategia, con su realidad. Entre los postulados estratégicos, la estructura y la cultura organizacional existe una alta alineación y mejora de los procesos.	Se evidencia una total integración y alineación de la estrategia, la estructura y la cultura. La estructura organizacional responde a las exigencias de la estrategia. La cultura, ha sido implementada en todas las áreas y su comparación con la realidad para establecer brechas y definir planes de acción, se hace de manera sistemática involucrando la alta dirección.
				Cuentan con un código de ética y/o principios.	Se evalúan de manera sistemática los procedimientos establecidos para diseño y gestión de la cultura y su alineación con la estrategia	Están vinculados con asociaciones internacionales y nacionales altamente reconocidas por sus estándares de respeto a los trabajadores.
				Los colaboradores tienen están vinculados desde el inicio en la definición y establecimiento de los principios y valores.	Se revisan los postulados estratégicos y su desarrollo con base en la cultura organizacional.	
				La alta dirección de la organización da ejemplo a través de su actuación del compromiso con los principios de la organización	En la organización la toma de decisiones de todos los miembros, apunta a una cultura de respeto de derechos humanos de todas las partes interesadas.	
				Hay definidos procedimientos para lograr fortalecer la cultura que requiere la organización.		
				Cuentan con un programa de capacitaciones y sensibilización para concientizar al personal sobre su contenido.		

