

BORRADOR

Norma organizacional

Sistemas de gestión de valores organizacionales — Requisitos

Organizational value management systems — Requirements

ICS: 03.100.70; 03.120.10

VIOS 7000:2026

Comité técnico: VIOS/TC 01/SC 1

Secretaría: KPI Certification

Inicio de elaboración: 2025-12-29

Publicación prevista: 2026-02-01

PROCESAMIENTO PARALELO VIOS/KPI

Número de referencia

VIOS 7000:2026(es)

VIOS 7000:2026(es)

DOCUMENTO PROTEGIDO POR DERECHOS DE AUTOR

© KPI Certification, 2026. Todos los derechos reservados.

Salvo indicación en contrario, ninguna parte de esta publicación puede reproducirse, almacenarse en un sistema de recuperación ni transmitirse en ninguna forma ni por ningún medio, electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros, sin la autorización previa y por escrito de KPI Certification.

Las organizaciones pueden solicitar permisos para reproducir extractos de este documento únicamente con fines internos de implementación del sistema de gestión de valores organizacionales, siempre que se mantenga la referencia completa a la norma VIOS 7000:2026.

Para consultas sobre derechos de uso, licenciamiento o reproducción, por favor contactar a KPI Certification en la dirección y medios oficiales indicados en la documentación corporativa.

Publicado por KPI Certification – VIOS Standard, 2026

Contenido

0 Introducción	6
1 Objeto y Campo de Aplicación	8
2 Referencias Normativas	8
3 Términos y Definiciones	8
3.1 Valores: Principios fundamentales que guían el comportamiento	8
3.2 Ética: Conjunto de normas morales que orientan las decisiones y	8
3.3 Cultura Organizacional: Patrón compartido de valores y comportamientos	8
3.4 Responsabilidad Social: Compromiso activo con el bienestar de las	9
3.4 Valor: Un valor es un principio o estándar de conducta que se considera	9
3.5 Valor Organizacional: Un valor organizacional es un principio	9
3.6 Valor de inteligencia Organizacional: Un valor de inteligencia	9
4 Contexto de la Organización	9
4.1 Comprensión de la Organización y su Contexto	9
4.2 Comprensión de las Necesidades y Expectativas de las Partes	9
4.3 Determinación del Alcance del Sistema de Gestión de Valores	9
4.4 Sistema de Gestión de Valores Organizacionales y sus Procesos	9
5 Liderazgo	10
5.1 Liderazgo y Compromiso	10
5.2 Política de Valores Organizacionales	10
5.3 Roles, Responsabilidades y Autoridades	10
6 Planificación	11
6.1 Acciones para Abordar Riesgos y Oportunidades	11
6.2 Objetivos de los Valores Organizacionales	11
6.3 Planificación de Cambios	11
7 Apoyo	11
7.1 Recursos	11
7.2 Competencia	12
7.3 Conciencia	12
7.4 Comunicación	12
7.5 Documentación	12

8 Integración de Valores organizacionales en la Organización	13
8.1 Identificación y Priorización de Valores Organizacionales	13
8.2 Promoción de Valores organizacionales en la Cultura Organizacional	13
8.3 Implementación de Programas de Valores organizacionales	13
8.4 Evaluación del Impacto de los Valores organizacionales	13
8.5 Ajustes Basados en Retroalimentación	14
9 Evaluación del Desempeño	14
9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación	14
9.1.1 Generalidades	14
9.1.2 Satisfacción de las Partes Interesadas	14
9.1.3 Análisis de Datos	14
9.2 Auditoría Interna de Valores Organizacionales	15
9.3 Revisión por la Dirección	15
10 Mejora Continua	15
10.1 Generalidades	16
10.2 No Conformidades y Acciones Correctivas	16
10.3 Mejora Continua	16
11 Anexos	16
12 Situaciones Normales y Anormales	16
12.1 Bajo Situaciones Normales	16
12.2 Bajo Situaciones Anormales	16
13 Implementación y Evaluación de los 7 principios de Gestión de	16
1 Ética, Transparencia y Responsabilidad	16
1.1 Declaración	16
1.2 Base racional	17
1.3 Beneficios clave	17
1.4 Acciones posibles	17
1.5 Evaluación	17
2 Respeto y Amor por las Personas y la Equidad Digital	17
2.1 Declaración	17
2.2 Base racional	17
2.3 Beneficios clave	17
2.4 Acciones posibles	17

2.5 Evaluación	18
3 Empatía Activa y Tecnología Centrada en el Ser Humano	18
3.1 Declaración	18
3.2 Base racional	18
3.3 Beneficios clave	18
3.4 Acciones posibles	18
3.5 Evaluación	18
4 Colaboración y Coexistencia Humano-IA	18
4.1 Declaración	18
4.2 Base racional	19
4.3 Beneficios clave	19
4.4 Acciones posibles	19
4.5 Evaluación	19
5 Liderazgo Inspirador, Adaptabilidad y Gobernanza de IA	19
5.1 Declaración	19
5.2 Base racional	19
5.3 Beneficios clave	19
5.4 Acciones posibles	19
5.5 Evaluación	19
6 Responsabilidad Social, Ambiental y Sostenibilidad	20
6.1 Declaración	20
6.2 Base racional	20
6.3 Beneficios clave	20
6.4 Acciones posibles	20
6.5 Evaluación	20
7 Disciplina y Cocreación Ética	20
7.1 Declaración	20
7.2 Base racional	20
7.3 Beneficios clave	21
7.4 Acciones posibles	21
7.5 Evaluación	21

0 Introducción

La Norma VIOS ("Valors d'intel·ligència organitzacional sostenibles", valores de inteligencia organizacional sostenibles) se desarrolla con el propósito de guiar a las organizaciones en la creación y mantenimiento de un entorno ético y sostenible, que coadyuven a potencializar al ser humano en el nuevo entorno creciente de la inteligencia artificial, las tecnologías y el cambio climático. Los valores son muy importantes dentro de la cultura organizacional ahora si son valores de inteligencia organizacional todavía más los cuales son la base para generar confianza, fortalecer relaciones y fomentar un impacto positivo con las partes interesadas, el medio ambiente y el crecimiento de la organización en este nuevo mundo donde las personas y organizaciones estarán directamente ligada a la Inteligencia Artificial. Los valores como parte importante de la cultura organizacional pero muy poco implementados y auditados en las organizaciones ahora toman un aspecto esencial en las organizaciones para que estas se potencialicen y potencialicen al ser humano. Ante un entorno que cambia rápidamente, un grupo de especialistas y el organismo de certificación KPI Certification con sede en Europa y América tuvieron a bien generar este estándar el cual nace ante la falta de una solución real a la implementación de nuevas tecnologías y aumento de la Inteligencia Artificial que ira desplazando al ser humano de puestos de trabajo que no agreguen real valor humano y capacidad de organización ante el entorno cambiante de la IA. El ser humano tiene corazón, emociones y sentimientos, así como neuronas que hacen que no solo sea mano de obra, sino que tenga la capacidad de diseñar, desarrollar y cocrear, los valores organizacionales correctamente implementados deberían generar una diferenciación significativa de cualquier organización y potencializarla con la IA para hacer a toda la organización en su conjunto una entidad más competente. La palabra VIOS da a denotar vida, y eso es lo que se busca con esta norma que los valores cobren vida y se Beneficios de Implementar un Sistema de Gestión de Valores Organizacionales con Enfoque en IA Ética

1.Reputación Corporativa y Confianza Digital

Una sólida reputación ética puede diferenciar a una organización en el mercado, atrayendo clientes, inversores y socios que valoran la integridad, la responsabilidad social y el uso ético de la IA. En un mundo donde la información es más accesible, las empresas deben demostrar su compromiso con prácticas tecnológicas transparentes y responsables.

2.Sostenibilidad a Largo Plazo y Tecnología Responsable

Adoptar prácticas sostenibles no solo minimizar riesgos legales y regulatorios, sino que también garantiza que la IA se utilice de manera eficiente y ecológica. Esto incluye reducir el impacto ambiental de los centros de datos, optimizar el uso energético y aplicar principios de IA verde.

3.Atracción y Retención de Talento en la Era Digital

Las organizaciones que promueven el respeto por las personas y la convivencia armoniosa entre humanos e IA logran atraer y retener talento altamente calificado. La clave es fomentar un entorno donde la tecnología potencia las habilidades humanas en lugar de reemplazarlas, promoviendo la capacitación en herramientas digitales y el trabajo colaborativo.

4.Mejora en la Toma de Decisiones con IA Transparente

La disciplina y la ética en la toma de decisiones aseguran que estas sean consideradas y alineadas con el propósito de la empresa. La IA debe utilizarse como una herramienta de apoyo, garantizando que los algoritmos sean explicables, auditables y libres de sesiones, evitando decisiones automáticas que puedan afectar injustamente a clientes o empleados VIOS 2026-Todos los derechos reservados

5. Innovación y Competitividad con IA Centrada en el Humano

Licensed to KPI Certification (carlos.perez@kpi-certification.com)

8 Fomentar la creatividad y la colaboración permite desarrollar soluciones tecnológicas responsables . La innovación debe enfocarse en crear productos y servicios que beneficien tanto a la empresa como a la sociedad , evitando el uso indiscriminado de la IA en áreas que puedan generar riesgos éticos.

6. Relaciones con Stakeholders y Confianza en la IA

Un liderazgo comprometido con valores éticos fortalece las relaciones con clientes, proveedores y comunidades. Explicar de manera clara cómo se usa la IA dentro de la empresa y garantizar que se respetan los derechos de privacidad refuerza la confianza en la marca y mejora la percepción pública.

7. Eficiencia Operativa sin Perder la Responsabilidad Ética

La IA permite optimizar procesos, reducir costos y mejorar la rentabilidad, pero su uso debe equilibrarse con la responsabilidad ética . Aplicar principios de seguridad digital, monitoreo de algoritmos y actualización constante asegura que la tecnología aporte valor sin generar efectos negativos no deseados. Estos beneficios demuestran que la implementación de un Sistema de Gestión de Valores Organizacionales no solo protege a las empresas ante los riesgos de la IA , sino que también las posiciona estratégicamente en Principios de Gestión de Valores Organizacionales con Enfoque en IA Ética

1. Ética, Transparencia y Responsabilidad

Todas las decisiones y operaciones deben regirse por principios de integridad, claridad y rendición de cuentas. En el uso de la inteligencia artificial, se debe garantizar que los algoritmos sean justos, explicables y auditables, evitando sesgos y promoviendo la confianza en todas las interacciones.

2. Respeto y amor por las Personas y la Equidad Digital

Valorar la dignidad y diversidad de cada individuo, fomentando un ambiente inclusivo y equitativo, fomentando el amor y no el egoísmo. En el contexto de la IA, esto implica desarrollar tecnologías accesibles y no discriminatorias, que protejan la privacidad, promuevan la equidad y respeten los derechos humanos.

3. Empatía Activa y Tecnología Centrada en el Ser Humano

Comprender y conectar con las emociones, necesidades y perspectivas de las personas. La IA debe diseñarse para potenciar capacidades humanas, facilitar la toma de decisiones informadas y mejorar la calidad de vida sin deshumanizar las relaciones o reemplazar el juicio crítico.

4. Colaboración y Coexistencia Humano-IA

Fomentar el trabajo en equipo y la innovación aprovechando las fortalezas individuales y la creatividad humana. La IA debe actuar como una herramienta de apoyo, promoviendo un entorno donde humanos y máquinas colaboren de manera ética para alcanzar soluciones innovadoras.

5. Liderazgo Inspirador, Adaptabilidad y Gobernanza de IA

Inspirar a través del ejemplo y una visión clara, adaptándose rápidamente a los desafíos emergentes. La gobernanza de la IA debe incluir procesos de supervisión, actualización y mejora continua, asegurando que su evolución se alinee con valores éticos y principios de responsabilidad.

6. Responsabilidad Social, Ambiental y Sostenibilidad Tecnológica

Comprometerse activamente con el bienestar de la sociedad y la sostenibilidad ambiental. En el desarrollo y uso de la IA, se deben minimizar los impactos negativos, reducir el consumo energético y aplicar principios de IA verde, contribuyendo a soluciones sostenibles y responsables.

7. Disciplina y Cocreación Ética

Licensed to KPI Certification (carlos.perez@kpi-certification.com)

9 La disciplina tarde o temprano vencerá a la inteligencia; así mantener un enfoque disciplinado en la aplicación de los valores y tecnologías emergentes, garantizando que la IA beneficie no solo a la organización, sino también a la sociedad potencializara al ser humano y a la organización que pertenezca. La cocreación de soluciones debe seguir principios de transparencia, seguridad y alineación con el bienestar humano, asegurando que la tecnología se utilice para maximizar el potencial del ser humano de manera ética. Estos principios aseguran que los valores de una organización sean prioridad y que el uso de la inteligencia artificial en la organización sea transparente, equitativo, responsable y alineado con el bienestar social y ambiental y en pro de potencializar al ser humano.

1 Objeto y Campo de Aplicación

Esta norma especifica los requisitos para establecer, implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión de valores organizacionales en una organización. Es aplicable a todo tipo de organizaciones tanto públicas como privadas. El objetivo de este estándar es potencializar al ser humano ante la IA y garantizar que los valores de la organización sean la forma real de conducta que se viva dentro de la misma con enfoque a la IA

2 Referencias Normativas

Esta norma utiliza como referencia estándares internacionales relevantes como: ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno ISO 37301:2021 Sistema de Gestión de Cumplimiento SA 8000 Responsabilidad Social y Condiciones Laborales ISO 26000:2010 Responsabilidad social Modelo de excelencia EFQM (European Foundation for Quality Management) Así como las mejores prácticas de organizaciones líderes en valores, cultura corporativa y el uso de la IA. VIOS 2026-Todos los derechos reservados Para su elaboración aunque no es una norma ISO se utilizaron en parte buenas practicas y directrices para la elaboración de normas de sistemas de gestión es la ISO/IEC Directives, Part 1. Esta norma proporciona las reglas y directrices para el proceso de desarrollo de normas internacionales y otros tipos de especificaciones técnicas dentro del sistema ISO principalmente se utilizo un documento complementario llamado Anexo SL (también conocido como Estructura de Alto Nivel) que es parte de las Directivas ISO/IEC. Este anexo proporciona un marco común para ayudar en la integración de múltiples sistemas de gestión, lo cual es muy útil cuando una organización quiere cumplir con más de una norma de sistema de gestión al mismo tiempo, como ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (ambiental) y ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo), entre otras.

3 Términos y Definiciones

3.1 Valores: Principios fundamentales que guían el comportamiento

individual y colectivo.

3.2 Ética: Conjunto de normas morales que orientan las decisiones y

acciones.

3.3 Cultura Organizacional: Patrón compartido de valores y comportamientos

dentro de la organización. Licensed to KPI Certification (carlos.perez@kpi-certification.com)

3.4 Responsabilidad Social: Compromiso activo con el bienestar de las

comunidades y el medio ambiente.

3.4 Valor: Un valor es un principio o estándar de conducta que se considera

intrínsecamente importante para un individuo, grupo o sociedad.

3.5 Valor Organizacional: Un valor organizacional es un principio

fundamental que guía el comportamiento y la toma de decisiones dentro de una organización, en esta norma se busca que los valores organizacionales sean valores de inteligencia organizacional.

3.6 Valor de inteligencia Organizacional: Un valor de inteligencia

organizacional es un principio fundamental que guía el comportamiento y la toma de decisiones dentro de una organización pero que se alinea al propósito y a la dirección estratégica de la organización y coadyuva en el crecimiento de la misma de manera significativa y que considera la inteligencia artificial y su uso de manera ética.

3.7: Moral: La moral es el conjunto de principios, normas y valores aceptados por una persona o comunidad, que determinan lo que se considera bueno o malo, correcto o incorrecto. Nota: La ética es universal y busca principios generales, mientras que la moral es particular y regula el comportamiento en contextos específicos. Ambas se complementan para orientar la conducta humana.

3.8: IA: Inteligencia Artificial es una disciplina tecnológica que permite a las máquinas simular aspectos del pensamiento humano y ejecutar tareas de manera autónoma o semi-autónoma, con el objetivo de mejorar la eficiencia y resolver problemas complejos. . VIOS 2026-Todos los derechos reservados

4 Contexto de la Organización

4.1 Comprensión de la Organización y su Contexto

La organización debe identificar factores internos y externos que afectan la capacidad de cumplir con los valores organizacionales determinados y lograr sus objetivos en valores organizacionales.

4.2 Comprensión de las Necesidades y Expectativas de las Partes

Interesadas Se deben analizar las expectativas éticas y culturales de las partes interesadas clave.

4.3 Determinación del Alcance del Sistema de Gestión de Valores

Organizacionales Debe definirse el alcance, considerando las actividades, procesos y partes interesadas, productos, servicios y/o entregables.

4.4 Sistema de Gestión de Valores Organizacionales y sus Procesos

Licensed to KPI Certification (carlos.perez@kpi-certification.com)

11 La organización debe implementar un sistema de gestión de valores organizacionales que incluya la identificación, determinación, implementación y mejora continua de los valores organizacionales, dentro de los valores organizacionales se deben definir por lo menos un valor con enfoque de IA Ética, y por cada valor

5 Liderazgo

5.1 Liderazgo y Compromiso

La alta dirección debe:

- a) Demostrar liderazgo a través del ejemplo, adoptando y promoviendo los valores organizacionales en todas sus decisiones y acciones.
- b) Garantizar que los valores organizacionales estén alineados al propósito y dirección estratégica de la organización.
- c) Involucrarse activamente en la implementación del sistema de gestión de valores organizacionales, asignando los recursos necesarios para su éxito.
- d) Establecer un ambiente de confianza que fomente el comportamiento ético y la toma de decisiones responsables.
- e) Promover la participación de los empleados y otras partes interesadas en el desarrollo y fortalecimiento de los valores organizacionales.
- f) Supervisar periódicamente el cumplimiento de los valores organizacionales y establecer mecanismos para corregir desviaciones. VIOS 2026-Todos los derechos reservados

5.2 Política de Valores Organizacionales

La política de valores debe:

- a) Ser desarrollada con la participación activa de la alta dirección y comunicada a toda la organización.
- b) Reflejar los valores organizacionales que guían las operaciones de la organización.
- c) Incluir compromisos específicos relacionados con el respeto, la sostenibilidad, la responsabilidad social y con la IA Ética.
- d) Estar documentada y disponible para todas las partes interesadas relevantes.
- e) Ser revisada periódicamente para asegurar su alineación con las expectativas de la organización y las partes interesadas.
- f) Ser implementada mediante programas específicos, como capacitaciones, talleres y campañas internas que fomenten su comprensión, aplicación que estos sean efectivos. Licensed to KPI Certification (carlos.perez@kpi-certification.com)

12

5.3 Roles, Responsabilidades y Autoridades

La organización debe:

- a) Definir claramente los roles y responsabilidades relacionados con la gestión de valores organizacionales en todos los niveles jerárquicos.

Obtén la Norma Oficial

VIOS 7001 – Sistema de Gestión de Valores Organizacionales

Esta es una versión de previsualización con fines informativos.
Para obtener la norma oficial, completa y certificable:

- Documento íntegro y actualizado
- Uso autorizado y validez internacional
- Acceso a modelos de certificación y anexos completos
- Soporte del organismo emisor

Solicita la copia original

Contacto directo por WhatsApp