

	Estados	Incertidumbre	Despertar	Aprender	Entender	Gestionar
<b>Categorías</b>	<b>1.Formulación y definiciones estratégicas</b>	No se entiende la necesidad de contar con una estrategia de dirección.	La organización cuenta con direccionamiento estratégico e incluye a los mandos altos para su formulación.	Hay metas, estrategias definidas mediciones y existe una oferta de valor diferenciada.	La dirección entiende y aplica un enfoque sistemático de gestión para la sostenibilidad de la organización, hay despliegue de la estrategia.	La dirección está comprometida con metas cuantitativas e involucra a los grupos de interés, es totalmente proactiva.
				Cuentan con herramientas de medición que condensan los indicadores y su aporte a los objetivos generales.	Manejan Indicadores de resultado y verificación, con el fin de facilitar la retroalimentación, y la toma de acciones de mejora.	El plan estratégico y sus iniciativas son desplegados de manera sistemática, en todos los niveles de la organización, partiendo desde juntas directivas, hasta las reuniones de grupos primarios en los procesos.
				La formulación de su pensamiento estratégico se refleja en definición de metas y planes para su cumplimiento, hay despliegue del mismo y acompañamiento continuo partir de la creación de un plan especial	Desarrollan las estrategias organizacionales, basados en procesos de mejora.	Cuentan con una cultura de apoyo a la creatividad e innovación.
				Dan a conocer las mediciones para el logro de estrategias.	Tienen en cuenta elementos del contexto de la organización para el desarrollo de la planeación estratégica.	Cuentan con mecanismos estructurados para que a los procesos se les transfiera aprendizaje sobre los sistemas de direccionamiento estratégico aplicado.
				Los colaboradores han estado involucrados desde un comienzo en la definición y establecimiento de los procesos.	Incluyen desde la estrategia las directrices y/o políticas específicas para la gestión del riesgo.	Implementan herramientas de identificación y valoración de factores críticos de diseño, implementación y mejora, permitiendo la consolidación de un sistema propio, que crea valor a la organización y demás partes interesadas
				Se propende por la entrega oportuna a los grupos de interés.	Hay despliegue de los objetivos estratégicos.	Fortalecen los ciclos de mejoramiento, de manera sistemática y sistémica, aplicándolo desde el despliegue e implementación de la estrategia corporativa.

	Estados	Incertidumbre	Despertar	Aprender	Entender	Gestionar
<b>Categorías</b>	<b>2. Tipo de liderazgo</b>	No hay enfoque que defina el tipo de liderazgo, que se requiere en la organización.	Hay un enfoque de liderazgo, no compartido ni desplegado.	Gerencia con inquietudes sobre participación pero no comprometida con indicadores y medición de impacto de sus acciones.	No hay brechas entre los procesos, hay gestión integral, y participación de los procesos, clientes y aliados claves.	Se evalúa el enfoque de liderazgo, hay prácticas innovadoras y ejemplarizantes de gestión.
				Hacen uso de herramientas tecnológicas para la comunicación organizacional.	Diseñan e implementan mecanismos para evaluación de resultados, el impacto e influencia de la aplicación del liderazgo en la gestión organizacional, la consecución de planteamientos estratégicos, crecimiento continuo de la competitividad y sostenibilidad organizacional.	Conocen y miden la competitividad de la competencia, así como las firmas de referenciación en el ámbito nacional e internacional.
				Describen como se revisa y actualiza la organización, sus procesos operativos, revisan tendencias de resultados y fijan la frecuencia de recolección de datos.	Hay promoción de la creatividad, se cuenta con reuniones en las que se da participación a los trabajadores.	Desarrollan el acervo de buenas prácticas de manera sistemática, y cuentan con una metodología para fundamentarlas en su planteamiento estratégico.
				Establecen y desarrollan las competencias y disciplinas necesarias para lograr y fortalecer una cultura de excelencia e innovación en la organización.	Cuentan con una metodología para hacer medición de impacto e influencia de la aplicación del criterio de liderazgo en la gestión organizacional y lograr de esta manera conseguir los objetivos estratégicos.	Cuentan con un proceso metodológico y participativo hacia la identificación de la cultura ideal, para la alineación de propósitos, estructura y cultura.
				Hay atención a auditorías de sus partes interesadas.	Hacen seguimiento sistemático con los miembros del equipo, a las actividades que tienen que ver con el cumplimiento de los requerimientos del cliente.	Están consolidados los elementos de oferta de valor para los grupos de interés.
				Cuentan con un sistema de información y datos para los proyectos con apertura a los miembros de la organización y el cliente.	Fortalecen la cultura organizacional partiendo de la definición de rasgos actuales del liderazgo y su armonía con los propósitos estratégicos implementados en los diferentes niveles de la organización.	Hay participación de los grupos de interés en la concertación de resultados, a través de nuevos métodos de trabajo.

	Estados	Incertidumbre	Despertar	Aprender	Entender	Gestionar
<b>Categorías</b>	<b>3. Gobierno Corporativo</b>	No hay enfoque definido, se realizan acciones aisladas de autorregulación	Se han establecido de manera incipiente las responsabilidades del órgano de dirección, esbozos de dirección, esbozos de autorregulación y transparencia	Enfoque claro y sistemático de gobierno corporativo, claridad de las responsabilidades de la junta directiva	Es evidente la responsabilidad del máximo órgano de dirección, así como los resultados de fortalecimiento de la ética empresarial	Hay un ejercicio gerencial recto, la información otorgada a los diferentes grupos es suficiente, correcta y veraz, se trasmite a tiempo, se tiene en cuenta los impactos de reputación y prestigio
				Establecen y tienen información documentada de los mecanismos de autorregulación y transparencia de la gestión, para fortalecimiento del concepto de ética empresarial y las prácticas de buen gobierno de la organización.	Mantienen el liderazgo de la operación y confianza de los socios a través de acuerdos internos que apoyan la estrategia y prácticas transparentes.	Establecen e implementan planes de comunicación con los diferentes grupos de interés, acerca de los mecanismos para autorregulación y transparencia en la gestión.
				Cuentan con mecanismos para fortalecer la forma de autorregularse y lograr transparencia en la gestión.	Fortalecen la gestión de la cultura de transparencia organizacional partiendo de la definición de los rasgos actuales y proponiendo metas alcanzables al respecto.	Fortalecen la imagen organizacional a través de comunicaciones externas e informes de gestión entregados a sus partes interesadas.
				Cuentan con un manual de les permite tener a las partes interesadas, claras las reglas de actuación, sus funciones, lineamientos para toma de decisiones.	Cuentan con mecanismos para fortalecer la autorregulación y transparencia en la gestión.	La información transmitida los grupos de interés es suficiente, correcta, veraz.
				Se demuestra en la toma de decisiones que hay un ejercicio gerencial de rectitud y transparencia y respeto por los derechos de todas las partes interesadas.	Se registran resultados de aprendizajes en este sentido y de denota innovación en las prácticas implementadas.	La medición, evaluación, mantenimiento y mejora de los procesos relacionados con gobierno corporativo están consolidados y se consideran innovadores y ejemplarizantes.