



PREMIO NACIONAL A LA EXCELENCIA EN INNOVACIÓN Y GESTIÓN

Dimensiones y Descriptores



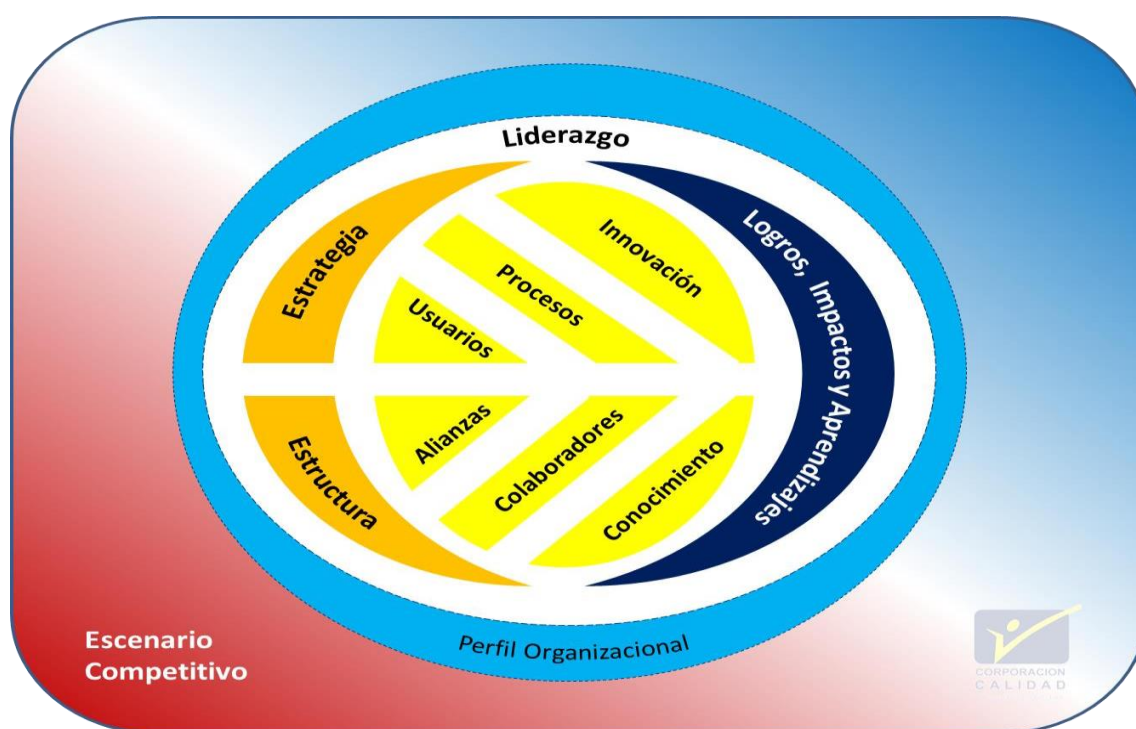
2022

Este documento es un desarrollo de la Corporación Calidad, y su uso está restringido a los ejercicios y proyectos que se desarrollan desde la misma Corporación, así como para la postulación, por parte de las organizaciones participantes, al Premio Nacional a la Excelencia y la Innovación en Gestión - NEIG. Su uso por fuera del marco anterior, -además de falto de ética y de profesionalismo-, puede acarrear acciones jurídicas. Queda prohibida su reproducción, socialización y/o distribución, total o parcial fuera de dichos ejercicios y proyectos, sin el permiso explícito y por escrito de la Corporación Calidad.

El presente documento, es el resultado de la reflexión permanente sobre la evolución a los criterios del **Modelo Nacional de Excelencia e Innovación**, a partir del análisis y de referenciación con los más exigentes modelos de excelencia en el mundo, que se construyen con las mejores prácticas de gestión (Clase Mundial) de las organizaciones reconocidas con los más importantes premios o reconocimientos nacionales e internacionales a la calidad de la gestión y a la competitividad.

Debe usarse como un instrumento de caracterización de las organizaciones en el marco de procesos de referenciación competitiva, y para el caso particular del **Premio Nacional a la Excelencia e Innovación en Gestión – PNEIG**, como guía para elaborar el Informe de Postulación, en cuyo caso **no debe entenderse ni presentarse- como un listado de respuestas obligatorias a todos y cada uno de los descriptores**, por el contrario, y como Informe de Postulación, lo que se recomienda es una redacción que describa globalmente la realidad de la organización frente a los criterios del presente referencial.

Representación gráfica del Modelo como sistema



ESTRUCTURA DEL MODELO

- El **Escenario Competitivo** representa el entorno, circunstancias y retos en los que está inmersa la organización.
- El **Perfil Organizacional** es la 'silueta' permeable de la organización que aprende y aporta, y se refiere a las características globales de la entidad en relación con el Escenario Competitivo.
- Los criterios de referenciación competitiva corresponden a las dimensiones –explícitas o no- de cualquier organización, así:
 - a. Los criterios de *Enfoque* contemplan el **Liderazgo**, la **Estrategia** y la **Estructura**, que estimulan, dirigen, cohesionan y soportan la organización como sistema.
 - b. Los criterios de *Implementación* consideran las **Alianzas**, los **Usuarios**, los **Colaboradores**, los **Procesos**, el **Conocimiento**, y la **Innovación**, asociados a los procesos misionales y de apoyo de la cadena de generación de valor, y
 - c. Los criterios de Resultados dan cuenta de los **Logros**, los **Impactos** y los **Aprendizajes**, como reflejo –por un lado- de la gestión y de la creación de valor, y por otro, de la sostenibilidad, la trascendencia y el crecimiento, tanto de la organización como de sus partes interesadas

Despliegue de criterios, subcriterios y ponderación

CRITERIOS Y SUBCRITERIOS	PONDERACION	PUNTAJE
		MÁXIMO
1. Liderazgo	7,0	70
1.1 Estilo de Liderazgo	2,5	25
1.2 Cultura Organizacional	2,5	25
1.3 Ética, Transparencia y Gobierno Corporativo	2,0	20
Total Criterio Liderazgo		
2. Estrategia	7,0	70
2.1 Planeación Estratégica	3,0	30
2.2 Despliegue, Seguimiento y Control de la Estrategia	2,0	20
2.3 Alineación del Sistema Organizacional	2,0	20
Total Criterio Estrategia		
3. Estructura	6,0	60
3.1 Capacidad Financiera	2,5	25
3.2 Activos Intangibles	1,0	10
3.3 Capacidad de Adaptación	2,5	25
Total Criterio Estructura		
4. Alianzas	7,0	70
4.1 Asociatividad	3,0	30
4.2 Redes de Conocimiento e Innovación	2,0	20
4.3 Gestion para el desarrollo de los proveedores	2,0	20
Total Criterio Alianzas		
5. Usuarios	6,5	65
5.1 Conocimiento del Público Objetivo	2,0	20
5.2 Estrategia de Relacionamiento	2,5	25
5.3 Conocimiento de la Competencia	2,0	20
Total Criterio Usuarios		
6. Colaboradores	6,5	65
6.1 Gestión de los Colaboradores	2,0	20
6.2 Desarrollo Integral de los Colaboradores	2,0	20
6.3 Calidad de Vida en el Trabajo	2,5	25
Total Criterio Colaboradores		
7. Procesos	7,0	70
7.1 Estructura y Gestión de Procesos	2,0	20
7.2 Gestión Ambiental	2,0	20
7.3 Mejoramiento Continuo	1,0	10
7.4 Gestión de Riesgos	2,0	20
Total Criterio Procesos		
8. Conocimiento	6,0	60
8.1 Gestión de la Información	2,0	20
8.2 Gestión del Conocimiento	4,0	40
Total Criterio Conocimiento		
9. Innovación	7,0	70
9.1 Estrategia de la Innovación	2,0	20
9.2 Estructura para la Innovación	2,0	20
9.3 Despliegue e Implementación del esquema de Innovación	3,0	30
Total Criterio Innovación		
10. Logros, Impactos y Aprendizajes	40,0	400
10.1 Colaboradores	6,0	60
10.2 Usuarios	6,0	60
10.3 Innovación	6,0	60
10.4 Medio Ambiente	5,0	50
10.5 Comunidad	5,0	50
10.6 Accionistas	6,0	60
10.7 Resultados globales	6,0	60
Total Criterio Logros, Impactos y Aprendizajes	100	1000
PUNTAJE TOTAL ASIGNADO		

Perfil Organizacional

El perfil organizacional da cuenta de la naturaleza de actividad, la estructura organizacional, su origen, su evolución, su relación y posicionamiento con respecto al escenario competitivo, y de sus características fundamentales. Brinda además la perspectiva adecuada para el entendimiento de la organización frente al Modelo Nacional de Excelencia e Innovación

- De manera breve, indica el origen de la organización, la filosofía, y el objetivobuscado como objeto social.
- Describe el tipo de organización, tamaño, el número de empleados, el sector en que desarrolla su oferta de valor y la evolución de la organización desde su constitución.
- Describe las características más relevantes de la organización, en el marco de su naturaleza y el escenario competitivo en el que se encuentra inmersa.
- Compara la organización en un ambiente competitivo tanto a nivel local como internacional, con otras organizaciones que sirven de referencia en el sector al que pertenece.
- Indica (Si se conoce) el posicionamiento de la organización con respecto a su escenario competitivo, y las evidencias en que se sustenta dicho posicionamiento.

LIDERAZGO

Se refiere al estilo que articula, permea y dinamiza el cambio organizacional en función del logro de los objetivos estratégicos. Contempla la definición y promoción de una Cultura Organizacional enfocada en la excelencia operacional y en la innovación y permite potencializar el compromiso del talento humano con los vectores de la RSE y los ODS.

Estilo de Liderazgo (puede incluir)

- Descripción de la forma como logran el compromiso y motivación de los colaboradores hacia el logro de los objetivos y políticas.
- Papel de los líderes en la construcción y dinamismo del sistema.
- Forma como se lidera el involucramiento de los grupos de interés en el proceso de construcción y dinamismo del sistema de gestión.
- El histórico de los cambios y la transformación que ha tenido la organización.
- Sistema, como se mide el impacto del liderazgo.

Cultura (puede incluir)

- Definición de una cultura deseada para la organización.
- Descripción de los elementos básicos de la cultura organizacional deseada (principios, creencias, valores, medios...).
- Explicación de cómo se traducen dichos elementos en conductas y comportamientos visibles de los colaboradores.
- Descripción de la forma cómo se gestiona la cultura organizacional deseada en todos los niveles de la organización.
- Descripción de la forma en que se evalúa y mejora la cultura organizacional.
- Descripción de la forma cómo se consolida la cultura organizacional deseada en todos los niveles de la organización.

RSE y ODS (puede incluir)

- Descripción de cómo la organización ha tenido en cuenta desde la estrategia el compromiso voluntario con la RSE y ODS.
- Descripción del enfoque de la organización para garantizar el **gobierno corporativo** dentro de un ejercicio ético y transparente, sostenibilidad a largo plazo de la organización y el manejo de conflictos de interés y equidad.
- Descripción de cómo la organización incluye promueve, desarrolla los derechos humanos dentro de un ejercicio de inclusión y respeto por la diversidad.
- Descripción de los mecanismos implementados de autorregulación para el mercado responsable.

ESTRATEGIA

Este criterio se refiere al planteamiento del horizonte estratégico establecido por la organización para desarrollar y sostener la capacidad de crear y ofertar valor, el despliegue, la alineación del sistema organizacional para el logro de los propósitos establecidos y el respectivo seguimiento, análisis y reflexión hacia el crecimiento y la mejora.

Planeación Estratégica (puede incluir)

- Mencionar los grupos de interés para los cuales la organización crea valor.
- Mencionar procesos o personas que participan en la definición de la estrategia.
- Indicación de la forma como se diseña, se revisa y se actualiza la estrategia de la organización, así como la frecuencia y los métodos que se utilizan para revisarla.
- Descripción de los elementos de la formulación estratégica, formulación y planteamiento estratégico (misión, visión, entre otros).
- Definición de metas a largo plazo, explicitando la forma de lograrlas (estrategias, planes, programas y proyectos), los indicadores, entre otros.
- Descripción de la forma cómo la organización a través de los planes de acción (iniciativas planes, programas y proyectos) orienta los esfuerzos hacia el logro de los objetivos.

Despliegue, Seguimiento y Control de la Estrategia (puede incluir)

- Indicación de cómo es desplegada la estrategia a todos los niveles.
- Descripción de cómo se hace el control y seguimiento de los resultados a través de indicadores, comparados con las metas y por ende las acciones de contingencia y mejoramiento en los diferentes niveles de la organización.
- Descripción del papel de la alta dirección en el seguimiento, la evaluación y mejora en la implementación de la estrategia.

Alineación del Sistema Organizacional (puede incluir)

- Descripción del esquema de alineación de la estrategia a la estructura organizacional.
- Explicación de la forma cómo se relacionan e interactúan los diferentes procesos y personas, para la implementación de la estrategia
- Indicación de cómo la alta dirección desarrolla políticas para la alineación de pensamiento, dirección y control del sistema organizacional.

ESTRUCTURA

Este criterio se refiere a los elementos que soportan la organización como un todo, y le permiten desarrollar su oferta de valor. Da cuenta del esquema financiero que brinda los recursos económicos y de inversión, así como la valoración y el cuidado de los activos intangibles, y las características de la organización que le permiten ser flexible y adaptarse a los cambios del entorno y de las circunstancias.

Capacidad Financiera (puede incluir)

- Enunciar las diferentes fuentes de financiación y la forma como la organización maneja las relaciones con dichas fuentes
- Descripción de cómo se efectúa la formulación, la programación y la ejecución presupuestal del capital de trabajo, en relación con el cumplimiento de los objetivos estratégicos
- Descripción de los procesos para el seguimiento de la gestión financiera.
- Descripción de las estrategias para la productividad organizacional.
- Describir la forma como se distribuye el plan de inversión que facilite la expansión, diversificación, la modernización, los proyectos especiales y el material vetusto.
- Mencionar la forma como la organización gestiona los indicadores de capacidad financiera (liquidez, endeudamiento, cobertura, intereses, etc.)

Activos Intangibles (puede incluir)

- Enunciar los activos intangibles que la organización gestiona.
- Mencionar si sus activos intangibles (capital intelectual: Capital humano, relacional y estructural) están reflejados contablemente
- Describir el porcentaje de los activos intangibles con respecto al patrimonio

Capacidad de Adaptación (puede incluir)

- Descripción de los activos estratégicos de la organización que le permiten mantenerse, adaptarse y soportar los cambios o situaciones imprevistas
- Descripción la metodología que le permiten a la organización gestionar los cambios
- Indicar situaciones en las cuales la organización haya superado crisis (si las ha vivido) y cómo ha gestionado los imprevistos y los proyectos para enfrentarlos mismos.
- Inventario de los aprendizajes derivados de los cambios que ha tenido la organización, tanto a nivel estructural como de su gestión.

ALIANZAS

Este criterio se refiere a la forma como la organización identifica y desarrolla alianzas estratégicas con el objetivo de fortalecer la competitividad de las partes. Incluye los esquemas asociativos, la gestión de redes para el conocimiento y para la innovación, y la gestión asociada al desarrollo de proveedores y de la cadena productiva.

Asociatividad (puede incluir)

- Descripción (si aplica) de cómo la organización considera dentro de la estrategia la asociatividad como un elemento neurálgico para fortalecer la productividad o la competitividad organizacional
- Descripción de las formas de asociatividad que desarrolla la organización (si las tiene) con el propósito de mantenerse competitiva frente a sus grupos de interés.
- Indicación de cuáles son los criterios que tiene la organización para la realización de alianzas estratégicas
- Mencionar con quiénes (si aplica) y con qué propósitos específicos desarrolla la organización proyectos o procesos asociativos
- Inventario de proyectos asociativos (si los hay) y cómo estos han contribuido al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Redes de Conocimiento e innovación (puede incluir)

- Descripción del enfoque que tiene la organización para la construcción o para la participación en redes de conocimiento e innovación
- Descripción de qué forma se utiliza las redes para compartir conocimiento y experiencias exitosas.
- Mencionar los acuerdos de colaboración que tiene la organización con centros de investigación u otras entidades de desarrollo tecnológico o de conocimiento o de pensamiento en gestión.

Gestión para el Desarrollo de los Proveedores (puede incluir)

- Descripción del enfoque o estrategia de la organización frente al aseguramiento y desarrollo de los proveedores
- Descripción de cuáles son los criterios de selección, evaluación y desarrollo de los proveedores o subcontratistas claves de la organización
- Indicación de la forma como se involucran, estimulan y comprometen los proveedores en el cumplimiento de los propósitos estratégicos de la organización
- Descripción del esquema de gestión con los proveedores, su seguimiento a través de indicadores para evaluar su desempeño, así como las acciones que se aplican en caso de desviación.
- Descripción de la forma cómo la organización contribuye en el desarrollo de sus proveedores, contratistas o subcontratistas.

USUARIOS

Este criterio se refiere a la manera como la organización orienta la estrategia hacia el conocimiento, entendimiento y relacionamiento del público objetivo en cuanto a sus necesidades, expectativas y preferencias, y la forma como utiliza este conocimiento para desarrollar soluciones innovadoras, con alto valor agregado que satisfagan y superen las expectativas.

Conocimiento del Publico Objetivo (puede incluir)

- Mencionar y describir las metodologías que utiliza la organización para identificar y conocer los mercados, usuarios y en general grupos sociales objetivo.
- Descripción de la forma como son tenidos en cuenta los usuarios, los proveedores, los colaboradores y demás grupos de interés en el desarrollo de nuevos productos o servicios.
- Explicación de la forma como se conciben, definen y estructuran los procesos de diseño, desarrollo e introducción de nuevos productos o servicios en la organización
- Describir como la organización gestiona la experiencia del cliente.

Estrategia de Relacionamiento (puede incluir)

- Descripción del enfoque de la organización para el manejo de la información para el conocimiento de su público objetivo
- Descripción de cómo se despliega este enfoque de relacionamiento y conocimiento.
- Indicación de los canales de comunicación que se tienen a disposición de los usuarios y clientes actuales y potenciales para conocer la oferta de valor.
- Descripción de las acciones que se desarrollan para gestionar la satisfacción, retención y lealtad de los distintos grupos de interés.
- Descripción de las metodologías que utiliza la organización para dar soporte a los usuarios en el servicio.
- Indicación de cómo se mide la percepción e impacto en los usuarios con respecto a la relación de la oferta de valor de la organización frente a sus expectativas

Conocimiento de la Competencia (puede incluir)

- Descripción del enfoque global de la organización con respecto a conocer sus competidores locales, regionales, nacionales e internacionales.
- Mencionar y describir las metodologías que utiliza la organización para identificar y conocer las capacidades, recursos, estrategias, ventajas competitivas, fortalezas, debilidades y demás características de los actuales y potenciales competidores
- Descripción de cómo se tienen en cuenta los competidores en el desarrollo de nuevos productos o servicio.

COLABORADORES

Este criterio se refiere a la forma como la organización gestiona el talento humano, a través de los procesos de selección, administración, bienestar y desarrollo de los colaboradores como elemento fundamental para alcanzar sus objetivos estratégicos. Revisa también la forma en que la estrategia de la organización orienta y genera un ambiente propicio para la innovación y la excelencia operacional.

Gestión de los Colaboradores (puede incluir)

- Descripción de las capacidades distintivas y competencias que deben tener los colaboradores en cada uno de los procesos de la organización.
- Explicación de la metodología para gestionar los sistemas del talento.
- Descripción de los procesos para la gestión de los colaboradores, mediante planes y programas.
- Descripción del método para identificar necesidades de formación de desarrollo de competencias y entrenamiento de los colaboradores.

Desarrollo Integral de los Colaboradores (puede incluir)

- Cómo se gestiona la capacitación, entrenamiento y seguimiento del talento.
- Descripción de la estrategia de la organización frente al talento humano, al conocimiento y aprendizaje institucional.
- Descripción de cómo la organización ha previsto fortalecer una cultura de innovación y desarrollar un potencial innovador en los colaboradores.
- Explicación de cómo la organización ha previsto el plan carrera.
- Descripción de la forma cómo la organización promueve el desarrollo integral de sus colaboradores en su dimensión afectiva, social e intelectual.

Calidad de Vida en el Trabajo (puede incluir)

- Descripción del enfoque de la organización en SG-SST.
- Descripción de la gestión de relacionamiento con sus colaboradores y sus medios de representación (sindicatos, comités, y otros) para el manejo de los acuerdos convencionales, extraconvencionales o manejo de conflictos.
- Explicación de los mecanismos de reconocimiento que tiene la organización para promover el desempeño, el desarrollo de una cultura de excelencia y de innovación.
- Descripción de las metodologías para gestionar la satisfacción y el clima organizacional, así como los planes de mejoramiento.
- Descripción de las metodologías para determinar la satisfacción de las personas en el trabajo.

PROCESOS

Este criterio se refiere a la Estructura y a la Gestión de los Procesos que desarrolla la organización y riesgos en función de lograr sus objetivos estratégicos, e incluye la forma como se articulan los recursos para su desarrollo y mejora continua.

Estructura y Gestión de Procesos (puede incluir)

- Descripción de cómo la organización identifica, define, estructura y articula los procesos en una cadena de valor alineados con los objetivos estratégicos.
- Explicación de cómo opera el sistema de gestión en procesos.
- Mencionar cómo a partir de la gestión del aseguramiento de la calidad de los productos o servicios se cumplen las especificaciones, regulaciones, las normas y requisitos pre establecidas.
- Mencione como se mide, se analiza y se mejora a partir de los resultados.
- Describe cómo se determinan los responsables de los procesos.

Tecnología de Procesos (puede incluir)

- Describa como la tecnología utilizada corresponde a la familia técnica de los productos o servicios ofertados.
- Describa como se utiliza la tecnología de la información para gestionar los procesos y medición de los resultados.
- Describa cómo a través de procesos de innovación y gestión de cambio se produce la transformación digital.
- Describa como se produce la protección y seguridad de sistemas de información a través de medios tecnológicos.

Mejoramiento continuo (puede incluir)

- Descripción de cómo se identifican en la organización las oportunidades para el mejoramiento e innovación de procesos, productos y servicios.
- Indique cómo se priorizan, estructuran y administran los proyectos de mejoramiento.
- Indicación de cómo se gestionan de manera integral los proyectos de mejoramiento o de cambio

Gestión de Riesgos (puede incluir)

- Descripción del entendimiento, el enfoque y los tipos de riesgos que la organización gestiona.
- Indicación de cómo la organización gestiona los planes de contingencia para mitigar o eliminar los riesgos.

CONOCIMIENTO

Considera la manera como la organización gestiona el conocimiento y construye capital intelectual e intangibles que potencian la innovación, la mejora continua y valorización de la organización.

Gestión de la Información (puede incluir)

- Mencionar la estructura del sistema de información.
- Mencionar los criterios que utiliza la organización para identificar sus necesidades, diseñar y/o seleccionar los sistemas de información.
- Descripción de los métodos que usa la organización para asegurar la confiabilidad, la disponibilidad, la seguridad, la integralidad y la actualización de la información
- Descripción de cómo se analiza la información generada y cómo los resultados son utilizados para el desarrollo de contingencias.
- Describir cómo los resultados muestran la tendencia histórica del mejoramiento y son la base de la construcción de planes hacia el futuro
- Descripción de cómo se evalúan, mejoran e innovan los sistemas.

Gestión del Conocimiento (puede incluir)

- Descripción del enfoque que tiene la organización con respecto a la gestión del conocimiento
- Indicación de cómo la organización identifica, evalúa, captura, adapta, protege, transfiere, utiliza y actualiza el desarrollo de la operación y creación de valor para sus diferentes grupos de interés
- Descripción de la forma como la organización promueve y desarrolla procesos I+D+I
- Describir como se construye capital intelectual a partir de la valoración y gestión contable del capital humano, capital relacional y capital estructural.
- Inventario de lecciones aprendidas y experiencias desarrollos a partir de la innovación.
- Explique la forma cómo se incorporan las experiencias y lecciones aprendidas en la organización.

INNOVACIÓN

Hace referencia a la forma como la organización de una manera incremental o disruptiva gestiona los cambios en todos sus sistemas, procesos, productos y servicios buscando beneficios que favorecen la calidad, la productividad y competitividad.

Estrategia de la Innovación (puede incluir)

- Descripción de la forma en que la estrategia de la organización tiene en cuenta la innovación como un elemento neurálgico en el logro de los objetivos estratégicos.
- Descripción de la forma como se promueve y se fortalece el mejoramiento continuo de la innovación como estrategia institucional.
- Descripción del enfoque del esquema de Innovación de la organización.
- Mencionar cómo se formalizan y planifican en los objetivos.
- Indicación de cómo se evalúa, actualiza y se mejoran los sistemas de innovación.
- Descripción del papel de la alta dirección en el desarrollo del esquema de innovación.

Estructura para la Innovación (puede incluir)

- Descripción de la estructura definida por la organización para la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I).
- Descripción de los recursos y la infraestructura y presupuestos asociados al desarrollo de los procesos I+D+I.
- Descripción de las metodologías, herramientas e instrumentos asociados al desarrollo de los procesos de creatividad e innovadores.
- Descripción de los esfuerzos de la organización para fortalecer la creatividad individual, grupal e institucional.

Despliegue e Implementación del esquema de Innovación (puede incluir)

- Indicación de la forma cómo se socializa el esquema de innovación en la organización.
- Descripción de la forma como la organización fomenta, desarrolla y aprovecha la creatividad individual y grupal en sus colaboradores.
- Descripción de la forma como la organización utiliza los resultados de los procesos y de los proyectos de investigación desde la perspectiva de la innovación.
- Descripción de la forma como se promueven y se evalúan las ideas y sugerencias generadas dentro de la organización para potenciar su desarrollo.

LOGROS, IMPACTOS Y APRENDIZAJES (LIA)

Evalúa los resultados obtenidos de la calidad de la gestión en todos los vectores asociados a los objetivos estratégico propuestos.

Colaboradores (puede incluir)

- Los resultados de la organización en cuanto a la creación de valor para sus colaboradores como contribución a su éxito y desarrollo integral.
- Evidenciar el resultado de las tendencias de las mediciones del clima y la satisfacción laboral con respecto a las metas preestablecidas actuales y futuras.
- Evidenciar la forma cómo se analizan los resultados con respecto a gestión del talento humano (clima, rotación, ausentismo, satisfacción, etc) como las acciones de mejoramiento y contingencia según el caso.
- Describir la relación entre la capacidad actividad total versus el impacto que generan a través de los programas de formación en los procesos de mejoramiento e innovación.
- Evidenciar cómo se referencian y comparan las prácticas y resultados de la organización con las mejores prácticas de los mercados locales, nacionales e internacionales.
- Evidenciar la forma cómo se analizan los resultados de las mediciones y los planes de contingencia y mejoramiento con respecto a los mismos.
- Evidenciar las metas estratégicas de la organización hacia el futuro.

Usuarios (puede incluir)

- Evidenciar el comportamiento y las tendencias de los resultados de las mediciones con respecto a los usuarios, clientes y población de interés.
- Evidenciar el comportamiento y las tendencias de los resultados de las mediciones con respecto a las metas definidas para los últimos años.
- Evidenciar la forma cómo se analizan los resultados de las mediciones y los planes de contingencia y mejoramiento con respecto a los mismos.
- Desde la perspectiva de los usuarios, explicita el impacto y la trascendencia que han tenido las anteriores acciones de mejoramiento.
- Evidenciar cómo se referencian y comparan las prácticas y resultados de la organización con las mejores prácticas de los mercados locales, nacionales e internacionales.
- Evidenciar las metas estratégicas de la organización hacia el futuro.

Innovación (puede incluir)

- Evidenciar los resultados de la organización en cuanto al esquema de innovación en los últimos años, incluyendo los resultados de las alianzas con centros de desarrollo o investigación.
- Describir los resultados de innovación, los asociados a desarrollos de propiedad industrial o de derechos de autor si aplica.
- Evidenciar cómo se mide el impacto o ingresos que genera la innovación de productos bienes o servicios, procesos productivos, esquemas organizacionales o estrategias comerciales, para la organización
- Evidenciar el comportamiento y las tendencias de los resultados de las mediciones con respecto a las metas definidas para los últimos años.
- Evidenciar cómo se referencian y comparan las prácticas y resultados de la organización con las mejores prácticas de los mercados locales, nacionales e internacionales.
- Evidenciar las metas estratégicas de la organización hacia el futuro
- Evidencie los ingresos adicionales generados con base en procesos de innovación en los últimos años.
- Desde la perspectiva del esquema de innovación, evidencie la forma cómo se analizan los resultados de las mediciones clave, y Descripción tanto los aprendizajes como las acciones de mejoramiento que se toman con base en este análisis.
- Desde la perspectiva del esquema de innovación, explicita el impacto y la trascendencia que han tenido las anteriores acciones de mejoramiento.

Medio Ambiente (puede incluir)

- Evidenciar los resultados de la organización en cuanto a la conciencia ambiental y eco eficiencia en los últimos años
- Evidenciar el comportamiento y las tendencias de los resultados de las mediciones con respecto a las metas para los últimos años
- Evidenciar la forma cómo se analizan los resultados de las mediciones claves y se toma acciones de contingencia y mejoramiento respectivamente
- Describir el impacto y la trascendencia que han tenido las acciones de mejoramiento
- Evidenciar cómo se referencian y comparan las prácticas y resultados de la organización con las mejores prácticas de los mercados locales, nacionales e internacionales.
- Evidenciar las metas estratégicas de la organización hacia el futuro.

Comunidad (puede incluir)

- Evidenciar los resultados y el impacto de las acciones gestionadas para contribuir al desarrollo externo en los últimos años.
- Evidenciar el comportamiento y las tendencias de los resultados de las mediciones con respecto a las metas definidas.
- Evidenciar la forma cómo se analizan los resultados de las mediciones claves y la descripción tanto de los aprendizajes como las acciones de mejoramiento que se toman con base en este análisis.
- Desde la perspectiva de la gestión de la comunidad, explicita el impacto y la trascendencia que han tenido las anteriores acciones de mejoramiento.
- Evidenciar cómo se referencian y comparan las prácticas y resultados de la organización con las mejores prácticas de los mercados locales, nacionales e internacionales.
- Evidenciar las metas estratégicas de la organización hacia el futuro.

Resultados de la Sostenibilidad financieros y balance social (puede incluir)

- Evidenciar los resultados finales en cuanto al manejo de la gestión financiera y operacional y el beneficio asociado a sus grupos de interés
- Evidenciar el comportamiento y las tendencias de los resultados de las mediciones con respecto a las metas definidas para los últimos años
- Evidenciar la forma cómo se analizan los resultados de las mediciones claves y la descripción tanto de los aprendizajes como las acciones de contingencia y mejoramiento que se toman con base en este análisis
- Evidenciar cómo se referencian y comparan las prácticas y resultados de la organización con las mejores prácticas de los mercados locales, nacionales e internacionales
- Evidenciar las metas estratégicas de la organización hacia el futuro.

Resultados Globales (puede incluir)

- Evidenciar resultados sobre efectividad en el logro de la estrategia.
- Reconocimientos obtenidos en los últimos años.
- Nivel de crecimiento en ventas o cifras de negocios.
- Nivel de crecimiento en colaboradores.
- Rentabilidad de las inversiones realizadas.
- Nivel reputaciones alcanzadas.
- Alianzas estratégicas importantes.
- Expansión de mercado, rendimientos totales.