

1. El equipo ejecutivo está saludable y alineado.

- Los miembros del equipo comprenden las diferencias, prioridades y estilos de vida de cada uno.
- El equipo se reúne frecuentemente (de preferencia, una vez a la semana) para analizar puntos estratégicos.
- El equipo participa en formación continua de negocios (se recomienda de forma mensual).
- El equipo es capaz de entablar debates constructivos y todos los miembros del equipo se sienten cómodos participando en éstos.

2. Todos están alineados con la prioridad número uno que debe cumplirse este trimestre para hacer que la compañía avance.

- Se identifica el número crítico para impulsar la compañía este trimestre.
- Se identifican y ordenan de 3 a 5 prioridades (pilares) que sostienen el número crítico para el trimestre.
- Se les notifica el tema y la celebración o recompensa del trimestre a todos los empleados que le dan vida e impulso al número crítico.
- Se anuncia el tema y la celebración o recompensa del trimestre en toda la compañía y los empleados están informados del progreso cada semana.

3. Se establece un ritmo de comunicación determinado y la información se transmite a lo largo de la organización con exactitud y rapidez.

- Todos los empleados participan en una reunión diaria que dura menos de 15 minutos.
- Todos los equipos tienen una reunión semanal.
- Los directores ejecutivos y gerentes de nivel medio se reúnen un día para aprender, resolver grandes problemas y compartir entre ellos el ADN de la organización una vez al mes.
- Trimestral y anualmente, los directores ejecutivos y los gerentes de nivel medio se reúnen fuera de la oficina a trabajar en las 4 Decisiones.

4. Cada división de la organización tiene una persona responsable de garantizar el cumplimiento de las metas.

- La Tabla de Responsabilidades por Función (FACe) está completa (las personas correctas haciendo las cosas correctas de la manera correcta).
- Los estados financieros tienen una persona responsable por cada elemento.
- Cada uno de los 4 a 9 procesos de Tabla de Responsabilidades por Proceso (PACe) tiene una persona responsable de llevarlos a cabo.
- Para cada impulso o capacidad clave de 3 a 5 años, hay un experto correspondiente en la junta de asesores en tal caso de no exista experticia interna.

5. Se reciben constantemente las sugerencias de los empleados para identificar obstáculos y oportunidades.

- Todos los directores ejecutivos, y gerentes de medio nivel, tienen una conversación bajo la dinámica de Empezar/Seguir/Parar con al menos un empleado semanalmente.
- Las nuevas percepciones provenientes de conversaciones con empleados se comparten en la reunión semanal del equipo ejecutivo.
- Se recibe semanalmente la colaboración de los empleados en relación con los obstáculos y oportunidades que se le presentan a la organización.
- El equipo de gerentes de medio nivel es responsable de cerrar el ciclo en todos los obstáculos y oportunidades.

6. El reporte y análisis de los comentarios de los clientes son tan frecuentes y precisos como los datos financieros.

- Todos los directores ejecutivos, y gerentes de medio nivel, tienen una conversación que incluye las 4 Preguntas (4Q) con al menos un cliente final cada semana.
- Las nuevas percepciones provenientes de conversaciones con clientes se comparten en la reunión semanal del equipo ejecutivo.
- Todos los empleados se encargan de recoger datos del cliente.
- El equipo de gerentes de medio nivel es responsable de cerrar el ciclo luego de recabar los comentarios y sugerencias de los clientes.

7. Los valores fundamentales y el propósito están "vivos" dentro de la organización.

- Todos los empleados descubren los valores fundamentales de la organización, describen clara y fluidamente el propósito, y conocen ambos elementos ampliamente.
- Todos los directores ejecutivos y gerentes de medio nivel hacen referencia a los valores fundamentales y al propósito de la organización cuando elogian o reprenden a los empleados.
- Los procesos y actividades de Recursos Humanos se alinean con los valores fundamentales y el propósito de la organización (contratación, orientación, valoración, reconocimiento, etc.).
- Se identifican e implementan acciones en cada trimestre para fortalecer los valores fundamentales y el propósito dentro de la organización.

8. Los empleados pueden explicar con claridad y exactitud los componentes claves del plan estratégico de la organización

- Meta grande, descabellada y audaz a largo plazo (BHAG®) – se monitorea y se hace visible su progreso.
- Cliente(s) fundamentales – se describe su perfil en menos de 25 palabras.
- 3 Promesas de marca – con sus correspondientes KPI reportados semanalmente.
- Discurso de elevador – una respuesta persuasiva y convincente a la pregunta "¿Qué hace tu compañía?"

9. Todos los empleados pueden responder cuantitativamente si han tenido un buen día o una buena semana (Columna 7 del Plan Estratégico de Una Página).

- Se reportan 1 o 2 Indicadores Claves de Desempeño (KPI) semanalmente por cada puesto de trabajo o empleado.
- Cada empleado tiene un número crítico que se alinea con el número crítico trimestral de la compañía.
- Cada persona o equipo tiene de 3 a 5 prioridades o pilares trimestrales que se alinean con los de la compañía.
- Todos los directores ejecutivos y gerentes de medio nivel tienen un coach (o colega) que los hace responsables de sus cambios de comportamiento y desempeño.

10. Los planes y el desempeño de la compañía son visibles para todos.

- Existe una "sala de resolución" para reuniones semanales (física o virtual).
- Los valores fundamentales, el propósito y las prioridades están publicadas en toda la compañía.
- Existen marcadores que muestran el progreso actual de los KPI y los números críticos.
- Hay un sistema establecido para monitorear y gestionar la cadena de prioridades y KPI.