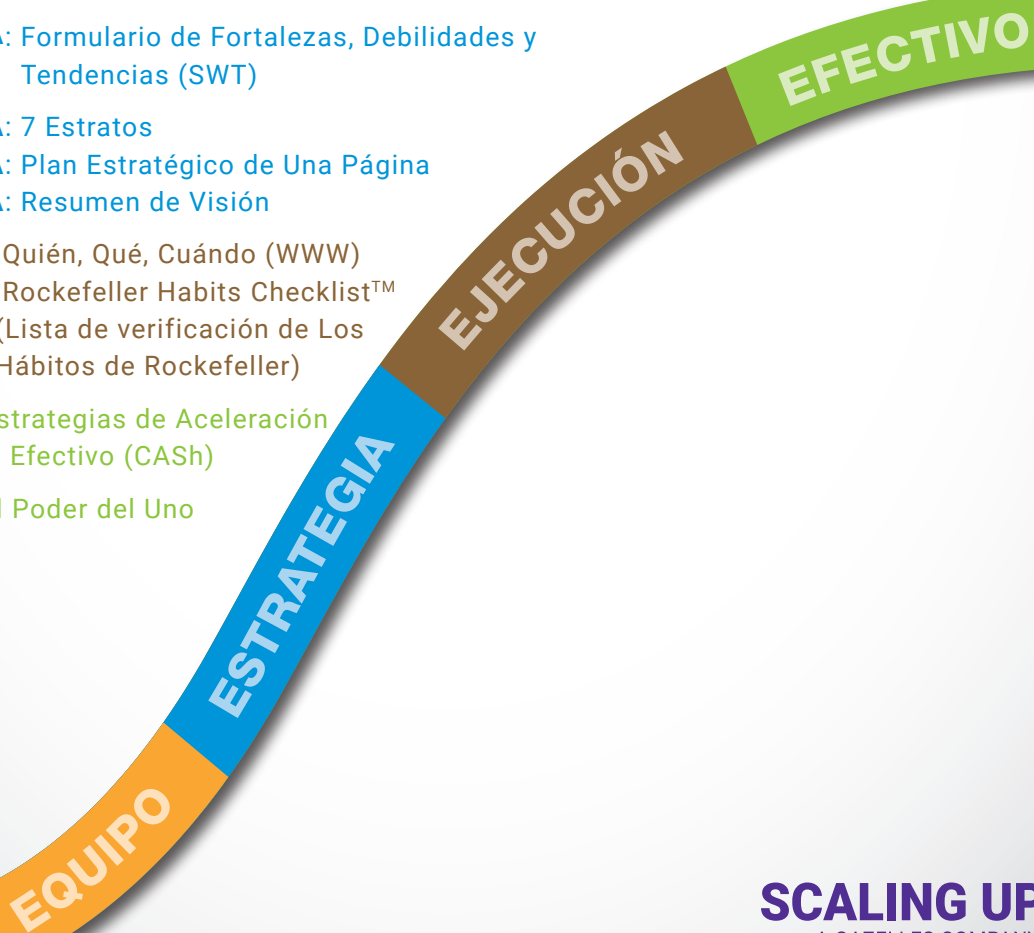


GROWTHTOOLS™

HERRAMIENTAS DE UNA PÁGINA PARA ESCALAR TU NEGOCIO

- **EQUIPO:** Plan Personal de Una Página (OPPP)
EQUIPO: Tabla de Responsabilidades por Función (FACe)
EQUIPO: Tabla de Responsabilidades por Proceso (PACe)
- **ESTRATEGIA:** Formulario de Fortalezas, Debilidades y Tendencias (SWT)
ESTRATEGIA: 7 Estratos
ESTRATEGIA: Plan Estratégico de Una Página
ESTRATEGIA: Resumen de Visión
- **EJECUCIÓN:** Quién, Qué, Cuándo (WWW)
EJECUCIÓN: Rockefeller Habits Checklist™
(Lista de verificación de Los Hábitos de Rockefeller)
- **EFFECTIVO:** Estrategias de Aceleración de Efectivo (CASH)
EFFECTIVO: El Poder del Uno



El Marco de las 4 Decisiones de Scaling Up

para conseguir resultados confiables

Es un método comprobado de crecimiento empresarial que ha sido utilizado por miles de empresas en evolución para conseguir **RESULTADOS CONFIABLES**.

1 Propulsores (con aceleradores)

Coaching – asesores, consultores y coaches
Aprendizaje – Formación Continua de Negocios (CBE*)
Tecnología – Sistema de Responsabilidades por Gestión

2 Demandas (balance)

Equipo (reputación) – empleados, clientes, accionistas
Proceso (productividad) – producir/comprar, vender, registro contable

3 Disciplinas (rutinas)

Prioridades – lo principal
Datos/indicadores – cualitativa/cuantitativa
Ritmo de reuniones – diario, semanal, mensual, trimestral, anual

4 Decisiones (preguntas correctas)

Equipo – felicidad/responsabilidad
Estrategia – ingresos/crecimiento
Ejecución – ganancia/tiempo
Efectivo – oxígeno/opciones

! Resultados

2x Flujo de efectivo • 3x Rentabilidad • 10x Valor • ¡Más tiempo!

*por sus siglas en inglés

Nombre: _____

Fecha: _____

		Relaciones	Logros	Hábitos	Patrimonio (\$)
FÉ	10-25 años (aspiraciones)				
FAMILIA	1 año (actividades)				
AMIGOS		Empezar	Empezar	Empezar	Empezar
SALUD					
		Detener	Detener	Detener	Detener
FINANZAS	90 días (acciones)				

*por sus siglas en inglés

- 1 Nombra la persona responsable de cada función.
- 2 Hazte las cuatro preguntas que se encuentran al final de esta página en relación con el (los) nombre(s) que has escrito para cada función.
- 3 Haz una lista de Indicadores Clave de Rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) para cada función.
- 4 Asigna el nombre de una persona a cada elemento de tu estado de resultados (P&L*), balance general (BS*) y estado de flujo de efectivo, y desarrolla indicadores meta para cada función.

Funciones	1 Persona responsable	3 Indicador de referencia (KPI)	4 Indicador meta (elementos del BS o P&L)
Presidente ejecutivo			
Marketing			
I&D/Innovación			
Ventas			
Operaciones			
Tesorero			
Director de control financiero			
Tecnología de la Información			
Recursos Humanos			
Desarrollo de talento/Aprendizaje			
Servicio al cliente			
Líderes de las unidades de negocio			
• _____			
• _____			
• _____			
• _____			

- 2 Identifica 1. Más de una persona en una misma función; 2. Una persona en más de una función; 3. Funciones sin ninguna persona responsable; 4. ¿Lo contratarías de nuevo con entusiasmo?

*por sus siglas en inglés

- [illegible]

Tendencias

¿Cuáles son los cambios más significativos en tecnología, distribución, innovación de productos, mercados, consumidores y tendencias sociales alrededor del mundo que podrían impactar tu industria y tu organización?

Fortalezas/Competencias fundamentales

¿Cuáles son las fortalezas inherentes a la organización que han sido la fuente de tu éxito?

Debilidades

¿Cuáles son las debilidades inherentes a la organización que probablemente no van a cambiar?

**por sus siglas en inglés*

Palabras que el consumidor relaciona con tu empresa (presencia mental o *mindshare*):

Entorno y promesa de marca:

Quién/Dónde (clientes principales)	Qué (productos y servicios)	Promesas de marca	KPI

Garantía de promesa de marca (mecanismo catalítico):

Estrategia de una frase (idea clave para hacer dinero):

Actividades diferenciadoras (3-5 cómo):

Factor X (10x-100x ventaja subyacente):

Ganancia por X (motor económico):

BHAG®* (meta de 10 a 25 años):

*BHAG es una marca registrada de Jim Collins y Jerry Porras.

Equipo (propulsores de reputación)

1. _____ 1. _____ 1. _____
2. _____ 2. _____ 2. _____
3. _____ 3. _____ 3. _____

Valores/Creencias fundamentales (Debo/No debo)	Propósito (Para qué)	Objetivos (3-5 años) (Dónde)	Metas (1 año) (Qué)																														
		<table border="1"> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table> <p>Entorno</p>									<table border="1"> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>																						
	<p>Acciones Para vivir los valores, los propósitos, BHAG®</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p>Impulsos claves/ Capacidades Prioridades de 3 a 5 años</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td></tr> </table>	1		2		3		4		5		<p>Iniciativas claves Prioridades de 1 año</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td></tr> </table>	1		2		3		4		5	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
	Ganancia por X	KPI de promesa de marca	<p>Número crítico: equipo o BS</p> <div> <div></div> <div></div> <div>Entre verde y rojo</div> <div></div> </div>																														
	BHAG®	Promesas de marca	<p>Número crítico: procesos o P&L</p> <div> <div></div> <div></div> <div>Entre verde y rojo</div> <div></div> </div>																														

Fortalezas/Competencias fundamentales:

1. _____
2. _____
3. _____

Debilidades:

1. _____
2. _____
3. _____

*por sus siglas en inglés **BHAG es una marca registrada de Jim Collins y Jerry Porras.

Tu nombre:

Fecha:

Proceso (propulsores de productividad)

1. _____ 1. _____ 1. _____
2. _____ 2. _____ 2. _____
3. _____ 3. _____ 3. _____

ACCIONES (TRIM.) (Cómo)	TEMA (TRIM./ANNUAL)	TU RESPONSABILIDAD (Quién/Cuándo)																																												
<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>																			<table border="1"> <tr> <td>Fecha límite:</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Objetivo medible/número crítico</td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Nombre del tema Diseño del marcador Describe y/o esboza tu diseño en este espacio </td> </tr> </table>	Fecha límite:		Objetivo medible/número crítico		Nombre del tema Diseño del marcador Describe y/o esboza tu diseño en este espacio		<table border="1"> <tr> <th>Tus KPI</th> <th>Meta</th> </tr> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> </table> <table border="1"> <tr> <th>Tus propiedades trimestrales</th> <th>Plazo</th> </tr> <tr><td>1</td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td></tr> </table>	Tus KPI	Meta	1		2		3		Tus propiedades trimestrales	Plazo	1		2		3		4		5	
Fecha límite:																																														
Objetivo medible/número crítico																																														
Nombre del tema Diseño del marcador Describe y/o esboza tu diseño en este espacio																																														
Tus KPI	Meta																																													
1																																														
2																																														
3																																														
Tus propiedades trimestrales	Plazo																																													
1																																														
2																																														
3																																														
4																																														
5																																														

Número crítico: equipo o BS <div> <div></div> <div></div> <div>Entre verde y rojo</div> <div></div> </div>	Celebración	Número crítico: equipo o BS <div> <div></div> <div></div> <div>Entre verde y rojo</div> <div></div> </div>
Número crítico: proceso o P&L <div> <div></div> <div></div> <div>Entre verde y rojo</div> <div></div> </div>	Recompensa	Número crítico: proceso o P&L <div> <div></div> <div></div> <div>Entre verde y rojo</div> <div></div> </div>

Tendencias

1. _____ 4. _____
2. _____ 5. _____
3. _____ 6. _____

*BHAG es una marca registrada de Jim Collins y Jerry Porras.

VALORES FUNDAMENTALES	PROPÓSITO	PROMESAS DE MARCA
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; display: inline-block;"> BHAG® </div>		
PRIORIDADES		ESTRATÉGICAS
3-5 años	1 año	Trimestre

Tu nombre: _____

Tus KPI	Meta	Tus prioridades trimestrales	Plazo
1		1	
2		2	
3		3	
		4	
		5	

Número crítico: equipo o BS



Número crítico: procesos o P&L



*BHAG es una marca registrada de Jim Collins y Jerry Porras.

[illegible]

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.



A Formas de mejorar tu ciclo de ventas

1			
2			
3			
4			
5			

B Formas de mejorar tu ciclo de producción e inventario

1			
2			
3			
4			
5			

C Formas de mejorar tu ciclo de entrega

1			
2			
3			
4			
5			

D Formas de mejorar tu ciclo de facturación y cobranza

1			
2			
3			
4			
5			

*por sus siglas en inglés

Tu Poder del Uno	Flujo Neto de Efectivo (\$)	BAIL (\$)
Posición actual de tu compañía		

Tu Poder del Uno	Cambio que desearías hacer	Impacto anual en el flujo de efectivo (\$)	Impacto en BAIL (\$)
Incremento en precio %	%		
Incremento en volumen de ventas %	%		
Reducción en los costos de bienes vendidos (COGS*) %	%		
Reducción en gastos generales %	%		
Reducción del plazo promedio de cobro	día(s)		
Reducción del plazo promedio de inventario	día(s)		
Incremento del plazo promedio de pago	día(s)		

El impacto de tu Poder del Uno

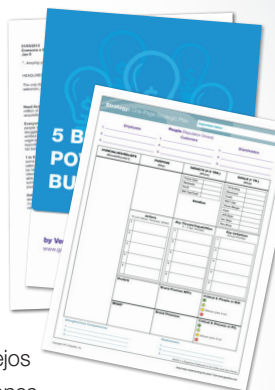
--	--

Tu Poder del Uno	Flujo Neto de Efectivo (\$)	BAIL (\$)
Posición ajustada de tu compañía		

*por sus siglas en inglés

3 PRIORIDADES RECOMENDADAS PARA EL CRECIMIENTO DE SU NEGOCIO

1. Suscríbase a las **"Ideas por Semana"** de Verne Harnish para recibir las más recientes ideas, herramientas y técnicas para hacer crecer su negocio.
2. Descargue las copias del **Plan Estratégico en una Página** y otras herramientas de una página.
3. Entre a gazelles.com, y lea los artículos del **"Growth Guy"** que le ofrecen consejos prácticos sobre juntas consultivas, reuniones para el personal de ventas y otros 75 temas más.



Ingresa en **www.ScalingUp.com**

SCALING UP
A GAZELLES COMPANY

EQUIPO

ESTRATEGIA

EJECUCIÓN

EFFECTIVO

SCALING UP COACHES



Nuestros coaches utilizan las herramientas de **Scaling Up (Hábitos de Rockefeller 2.0)** para ayudar a los equipos de liderazgo a que alineen sus decisiones y acciones con base en las mejores prácticas comprobadas y de acuerdo con las categorías de **People, Strategy, Execution and Cash**, based on proven best practices.

"Recordsforce ha estado aprendiendo con Gazelles por un año y medio y nos encanta! Esta experiencia ha marcado una diferencia maravillosa para mí como presidente ejecutivo y me ha permitido tener una metodología real para manejar mi negocio".

— Bill Becker, presidente ejecutivo

EQUIPO

Conviértase en un imán de jugadores de primera, amplíe la asignación de responsabilidades e impulse el desempeño de su equipo.

EJECUCIÓN

Dirija su organización hacia una ejecución perfecta y afinada de sus procesos con el fin de manejarla sin drama.

ESTRATEGIA

Alinee sus valores, sea honesto sobre su análisis FODA (SWOT, por sus siglas en inglés) y desarrolle una estrategia para ser implementada de 3 a 5 años con el fin de catapultar el crecimiento de su empresa.

EFFECTIVO

Optimice el flujo de efectivo para impulsar el crecimiento de su empresa y refuerce el ciclo de sus ventas para mantener en buen volumen las reservas de efectivo.

¡PERMÍTANOS PONERLO EN CONTACTO CON SU COACH CERTIFICADO DE SCALING UP!

Para comenzar, envíenos un correo electrónico a: support@ScalingUp.com

SCALING UP
A GAZELLES COMPANY

align

La herramienta creada para el crecimiento de su empresa



Obtenga el paquete completo de herramientas de los Hábitos de Rockefeller para que las implemente y maneje fácilmente desde su computadora personal o dispositivo móvil.



Acceso gratuito para los coaches



Actualización de los KPI



Calendario de prioridades



Conducción de las reuniones diarias



Reportes de progreso

Comience su período de prueba gratis o encuentre más información en aligntoday.com

IMPULSE LA CULTURA ENTREGUE CONOCIMIENTO OBTenga RESULTADOS



- Programa de capacitación efectivo y económico
- Aumente el capital humano de su equipo
- Premie a sus empleados por leer libros relevantes

Cuando cada integrante de un equipo de trabajo aprende y crece, toda la compañía lo hace también.

Para más información, visita betterbookclub.com

Transforme su organización en una máquina de Scaling Up

Conviértase en uno de los **75 líderes seleccionados** para la próxima clase en línea y optimice las operaciones de su compañía en un período de 3 meses con la orientación de **Verne Harnish y Coaches Scale Up**.



Únase a la próxima clase en

growthinstitute.com/scalingup



GROWTH INSTITUTE
SCALE IMPACT & REDUCE DRAMA

