

GROWTHTOOLS™

One-Page Tools for Scaling-Up the Business

Personas: Plan Personal en Una Página (PPUP)

Personas: Cuadro de Funciones y Responsabilidad (FACe)

Personas: Cuadro de Procesos y Responsabilidad (PACe)

Estrategia: Fortalezas, Debilidades, Tendencias (SWT)

Estrategia: los 7 Estratos

Estrategia: Plan-Estratégico-en-una-Página

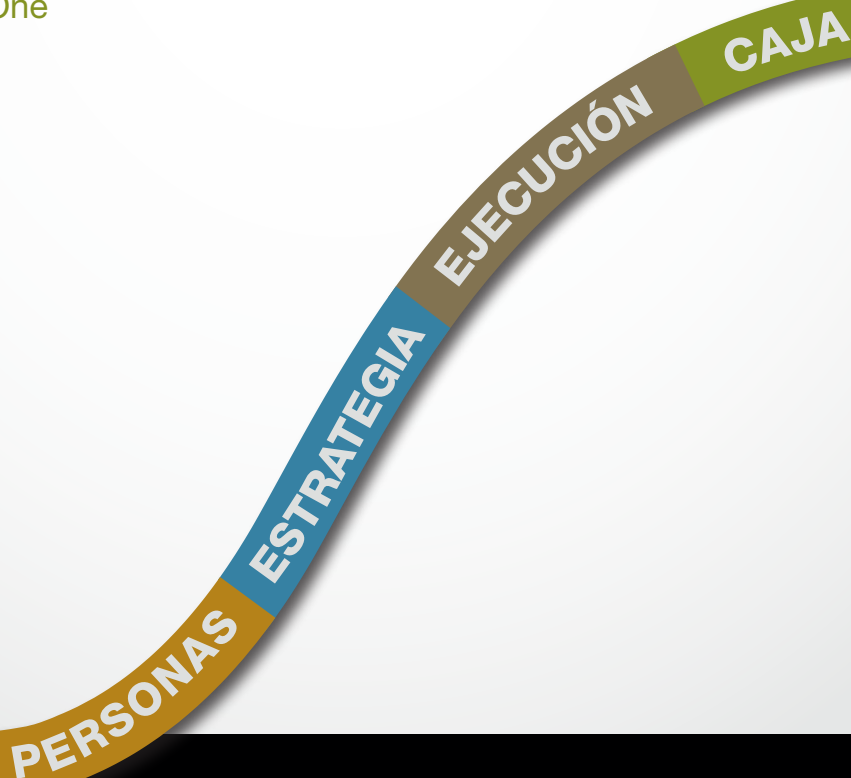
Estrategia: Resumen de la Visión

Ejecución: Quién, Qué, Cuándo (WWW)

Ejecución: Rockefeller Habits Checklist™

Caja: Estrategias para Optimizar la Caja (CASH)

Caja: The Power of One



Marco de las 4 DECISIONES de Gazelles

Orientación a Resultados

Un modelo de crecimiento empresarial, probado y utilizado por miles de empresas que progresan para conseguir **RESULTADOS**.

1 Conductor (con Aceleradores)

Coaching – Asesores, Consultores, Coaches

Aprender – Formación Empresarial Continua (CBE)

Tecnología – Sistemas de Información para Management

2 Demandas (Balance)

Personas (Reputación) – Empleados, Clientes, Accionistas

Procesos (Productividad) – Producir/Comprar, Vender, Contabilidad y Documentación

3 Disciplinas (Rutinas)

Prioridades – Lo principal

Datos/Indicadores – Cualitativos/Cuantitativos

Ritmo de Reuniones – Diaria, Semanal, Mensual, Trimestral, Anual

4 Decisiones (Preguntas Correctas)

Personas – Contentas/Rinden Cuentas

Estrategia – Ingresos/Crecimiento

Ejecución – Beneficio/Tiempo

Caja – Oxígeno/Opciones

i

Resultados

2x Cash Flow • 3x Rentabilidad • 10x Valoración • Más Tiempo!

Nombre _____

Fecha _____

		Relaciones	Logros	Costumbres	Patrimonio (€)
ESPIRITUALIDAD	10-25 Años (Aspiraciones)				
	1 Año (Actividades)				
FAMILIA					
AMIGOS		Empezar	Empezar	Empezar	Empezar
SALUD					
	90 Días (Acciones)	Parar	Parar	Parar	Parar
FINANZAS					

Personas: Cuadro de Funciones y Responsabilidad (FACe)

- 1 Nombre de la persona responsable en cada función.
- 2 Hágase las cuatro preguntas del final de la página: qué nombre(s) ha escrito para cada función.
- 3 Escriba los Indicadores Clave (KPIs) para cada función.
- 4 Asigne el nombre de una persona a cada ítem o línea de su Cuenta de Resultados (P&L), Balance y Cash Flow, luego asigne un resultado para cada función.

Funciones	1 Persona Responsable de rendir cuentas	3 Indicadores Meta (Key Performance Indicators, KPIs)	4 Resultados (P&L o B/S Ítems)
Primer Directivo de la Compañía			
Marketing			
R&D/Innovación			
Ventas			
Operaciones			
Contabilidad y Finanzas			
Controler			
IT, Sistemas de Información			
Recursos Humanos			
Desarrollo de Talento/Formación			
Soporte del Cliente			
Directivos de las Unidades de Negocio			
• _____			
• _____			
• _____			
• _____			

- 2 **Identifique:** 1. Más de una persona en una misma función; 2. Personas en más de una función; 3. Funciones sin responsable; 4. ¿Lo contrataría de nuevo entusiásticamente?

Tendencias

¿Cuáles son los cambios más significativos en tecnología, distribución, innovación de producto, mercados, consumidor y tendencias sociales en todo el mundo que pueden impactar en su empresa?

Fortalezas/Competencias Clave

¿Cuáles son las fortalezas propias de su organización y empresa que han sido la clave del éxito?

Debilidades

¿Cuáles son las debilidades propias de la organización que cuestan mucho cambiar?

Estrategia: los 7 Estratos

Empresa:

Con sus Propias Palabras (Fácil de recordar)

--

Territorio y Promesa de Marca

Quién/Dónde (Principales Clientes)	Qué (Productos y Servicios)	Promesas de Marca	KPIs

Garantía asociada a la Promesa de Marca (Mecanismo Catalizador)

--

La estrategia en una frase (Clave para generar dinero)

--

Actividades Diferenciadoras (¿3-5 Cómo qué?)

--

Factor-X (10x-100x Ventaja Fundamental)

--

Beneficio Por X (Motor Económico)

BHAG® (Objetivo a 10-25 años)

--	--

Personas (Factores de Reputación)

Empleados

1. _____
2. _____
3. _____

Clientes

1. _____
2. _____
3. _____

Accionistas

1. _____
2. _____
3. _____

VALORES/CREENCIAS (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 style="text-align: center;">Territorio</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> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table>																																					
	<p style="text-align: center;">Acciones Para Vivir los Valores, Propósitos, BHAG®</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td><td> </td></tr> </table>	1			2			3			4			5			<p style="text-align: center;">Impulsos Clave/Capacidades</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </td><td> </td></tr> </table>	1			2			3			4			5			<p style="text-align: center;">Iniciativas Clave</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>4</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>5</td><td> </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																																																
	Beneficio Por X	Indicador de la Promesa de Marca	<p>Número Crítico #:</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <i>Entre verde y rojo</i></div> <div style="display: flex; align-items: center;"></div> </div>																																													
	BHAG®	Promesas de Marca	<p>Número Crítico #:</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-bottom: 5px;"> <i>Entre verde y rojo</i></div> <div style="display: flex; align-items: center;"></div> </div>																																													

Fortalezas/Competencias Propias

1. _____
2. _____
3. _____

Debilidades

1. _____
2. _____
3. _____

Nombre: _____

Fecha: _____

Procesos (Factores de Productividad)

Producir/Comprar

1. _____
2. _____
3. _____

Vender

1. _____
2. _____
3. _____

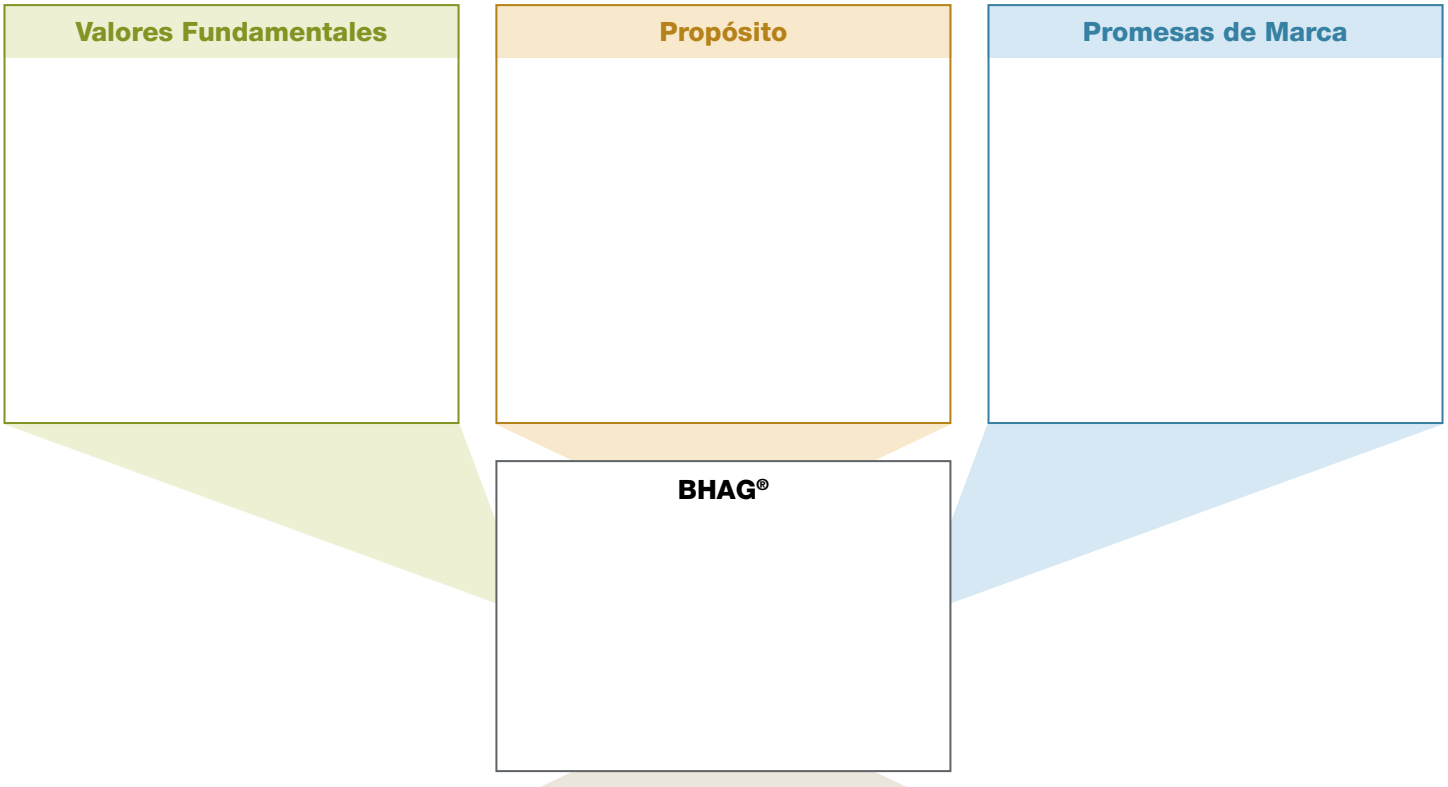
Contabilidad y Documentación

1. _____
2. _____
3. _____

ACCIONES (TRIM) (Cómo)	LEMA (TRIM/Anual)	SU RENDICION DE CUENTAS (Qué/Cuándo)																																																																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <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> <tr><td> </td><td> </td></tr> </table> <p style="text-align: center;">Prioridades - Rocas</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 85%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Quién</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>																							Quién	1			2			3			4			5			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Fecha Límite</td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="2">Objetivo Medible/Número Crítico #</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Describe el LEMA</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="height: 50px;"> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Diseño del Marcador</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Describe y/o esboce su diseño aquí</td> </tr> </table>	Fecha Límite		Objetivo Medible/Número Crítico #		Describe el LEMA				Diseño del Marcador		Describe y/o esboce su diseño aquí		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 75%;">Sus Indicadores Clave</th> <th style="width: 15%;">Meta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 75%;">Sus Prioridades Trimestrales</th> <th style="width: 15%;">Plazo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		Sus Indicadores Clave	Meta	1			2			3				Sus Prioridades Trimestrales	Plazo	1			2			3			4			5		
		Quién																																																																																
1																																																																																		
2																																																																																		
3																																																																																		
4																																																																																		
5																																																																																		
Fecha Límite																																																																																		
Objetivo Medible/Número Crítico #																																																																																		
Describe el LEMA																																																																																		
Diseño del Marcador																																																																																		
Describe y/o esboce su diseño aquí																																																																																		
	Sus Indicadores Clave	Meta																																																																																
1																																																																																		
2																																																																																		
3																																																																																		
	Sus Prioridades Trimestrales	Plazo																																																																																
1																																																																																		
2																																																																																		
3																																																																																		
4																																																																																		
5																																																																																		
<p>Número Crítico #:</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: flex-start;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #008000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #90EE90; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FFD700; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FF0000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> </div> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;"><i>Entre verde y rojo</i></p>	<p>Celebración</p>	<p>Número Crítico #:</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: flex-start;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #008000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #90EE90; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FFD700; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FF0000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> </div> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;"><i>Entre verde y rojo</i></p>																																																																																
<p>Número Crítico #:</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: flex-start;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #008000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #90EE90; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FFD700; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FF0000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> </div> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;"><i>Entre verde y rojo</i></p>	<p>Recompensa</p>	<p>Número Crítico #:</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: flex-start;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #008000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #90EE90; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FFD700; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #FF0000; border-radius: 50%; margin-bottom: 5px;"></div> </div> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;"><i>Entre verde y rojo</i></p>																																																																																

Tendencias

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



PRIORIDADES ESTRATÉGICAS		
3-5 años	1 año	Trimestre

U NOMBRE

Tus Indicadores Clave		Meta	Tus Prioridades Trimestrales		Plazo
1			1		
2			2		
3			3		
			4		
			5		

#Crítico: Equipo o B/S

-
-
- *Entre verde y rojo*
-

#Crítico: Procesos o P&L

-
-
- *Entre verde y rojo*
-

1. El equipo directivo es compacto y está alineado

- Los miembros del equipo comprenden las diferencias, prioridades y estilos de cada uno
- El equipo se reúne frecuentemente para pensar sobre puntos de la estrategia (ideal, una vez por semana)
- Los miembros del equipo dedican tiempo a formación empresarial (recomendamos una vez al mes)
- El equipo es capaz de entablar debates de forma positiva y todos los miembros participan confortablemente

2. Todos están alineados con la prioridad número uno que debe conseguirse para que la compañía avance según lo previsto

- Está identificado el #Crítico Trimestral que va a mover la compañía hacia adelante
- Están identificadas y ordenadas las 3-5 Prioridades que soportan el #Crítico Trimestral
- Están anunciados el Lema Trimestral y la Recompensa a todos los empleados para que el #Crítico sea bien conocido
- Los empleados conocen semanalmente el progreso del #Crítico y su cumplimiento comparado con lo esperado

3. Está establecido un ritmo de comunicación y la información se traslada hacia la organización de forma clara y rápida

- Todos los empleados participan en alguna reunión corta de 15m o menos.
- Todos los equipos tienen reunión semanal
- Los directores y mandos intermedios se reúnen un día al mes para aprendizaje, resolución de temas importantes y compartir valores
- Los directores y mandos intermedios se reúnen fuera de la oficina, trimestral y anualmente para trabajar en las 4 DECISIONES

4. Para cada tarea en la organización está asignada una persona que rinde cuentas de la consecución de los objetivos

- El Cuadro de Funciones y Responsabilidad está completo (personas correctas, haciendo las cosas correctas, correctamente)
- Hay una persona responsable para cada uno de los estados financieros
- Hay una persona que rinde cuentas para cada uno de los procesos descritos en el Cuadro de Procesos y Responsabilidad
- Para cada una de las capacidades clave a 3-5 años, hay un experto interno o en el Consejo de Administración

5. Se recogen las sugerencias de los empleados para identificar problemas y oportunidades

- Todos los directores (y mandos intermedios) tienen una conversación Empezar/Parar/Continuar, con al menos un empleado a la semana
- Las ideas surgidas de las conversaciones con los empleados son compartidas semanalmente en la reunión del comité de dirección
- Las aportaciones del empleado acerca de los problemas y oportunidades se recogen semanalmente
- El equipo de mandos intermedios de un proceso es responsable de cerrar el círculo sobre los problemas y oportunidades

6. El reporte y análisis de los comentarios del cliente son tan frecuentes y exactos como los datos financieros

- Todos los directores (y mandos intermedios) conversan con un cliente final al menos una vez a la semana
- Los comentarios de los clientes son compartidos en la reunión semanal del equipo directivo
- Todos los empleados están involucrados en recoger datos de los clientes
- El equipo de mandos intermedios de un proceso rinde cuentas para cerrar el círculo sobre los comentarios-quejas de todos los clientes

7. Los Valores y el Propósito “se viven” dentro de la Organización

- Se conocen los Valores, el Propósito está bien descrito y todos los empleados son conscientes de ello
- Los directivos y mandos intermedios se refieren a los Valores y Propósito cuando premian o regañan
- Los procesos y actividades del departamento de RRHH están alineados con los Valores y Propósito (contratación, orientación, valoración, reconocimiento, etc.)
- Cada trimestre se identifican e implementan acciones que refuercen los Valores y el Propósito en la organización

8. Los empleados pueden explicar, con seguridad, los componentes clave de la estrategia de la compañía

- El Objetivo a largo plazo, (BHAG®) – es visible el marcador de su progreso
- El Cliente Objetivo – su perfil en menos de 25 palabras
- 3 Promesas de Marca – con sus correspondientes indicadores de reporte semanal
- Elevator Pitch – un resumen que responda a la pregunta “¿Qué hace tu compañía?”

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

- 1 ó 2 Indicadores clave (KPIs) son revisados semanalmente con cada persona
- Cada empleado tiene un Número Crítico alineado con el Número Crítico Trimestral de la Compañía
- Cada equipo/persona tiene 3-5 Prioridades/Rocas Trimestrales, alineadas con las de la Compañía
- Todos los directivos y mandos intermedios tienen un coach (o colega) que los acompaña y rinden cuentas de sus cambios y mejoras

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

- Hay una sala habilitada para las reuniones semanales (física o virtual)
- Los Valores, el Propósito y las Prioridades se publican en toda la compañía
- Se distribuyen para toda la compañía los tableros-marcadores del avance de los KPIs y #'s Críticos
- Hay un sistema establecido para dirigir y rastrear en cascada las Prioridades y KPIs



Reducción del Ciclo	Elimina Errores	Mejora del Modelo de Negocio y G&P (Ganancias & Pérdidas)
---------------------	-----------------	---

A Modos de mejorar el Ciclo de Ventas			
1			
2			
3			
4			
5			

B Modos de mejorar el Ciclo de Manufactura/Producción e Inventario			
1			
2			
3			
4			
5			

C Modos de mejorar el Ciclo de Entrega/Distribución			
1			
2			
3			
4			
5			

D Modos de mejorar el Ciclo de Facturación y Cobro			
1			
2			
3			
4			
5			

Tu Poder del 1

Flujo de Efectivo Neto \$

EBIT \$

Posición Actual de la Compañía

Tu Poder del 1

El cambio que
desearías realizar

Impacto Anual en el
Flujo de Efectivo \$

Impacto en
EBIT \$

% de Incremento en Precio

 %

% de Incremento en Volumen de Ventas

 %

% de Reducción en Costo de Venta

 %

% de Reducción en Gastos Generales

 %

Reducción del # de días de pago de deudores

 Días

Reducción del # de días en Inventario

 Días

Aumento del # de días para pagar deudas

 Días

Tu Impacto del Poder del 1

Tu Poder del 1

Flujo de Efectivo Neto \$

EBIT \$

Posición Ajustada de la Compañía

NOTAS:



Si podemos ayudarle para la implementación en su empresa de los Rockefeller Habits™, Plan Anual, o construir la Estrategia- en-una-Página, por favor contacte con nosotros en **coaches@GICoaches.com**