

# GROWTHTOOLS™

Herramientas Para la Expansión del Negocio en-una-página

---

**Equipo:** Plan Personal en Una Página (PPUP)

**Equipo:** Cuadro de Funciones y Responsabilidad (FACe)

**Equipo:** Cuadro de Procesos y Responsabilidad (PACe)

**Estrategia:** Fortalezas, Debilidades, Tendencias (SWT)

**Estrategia:** los 7 Estratos

**Estrategia:** Plan-Estratégico-en-una-Página

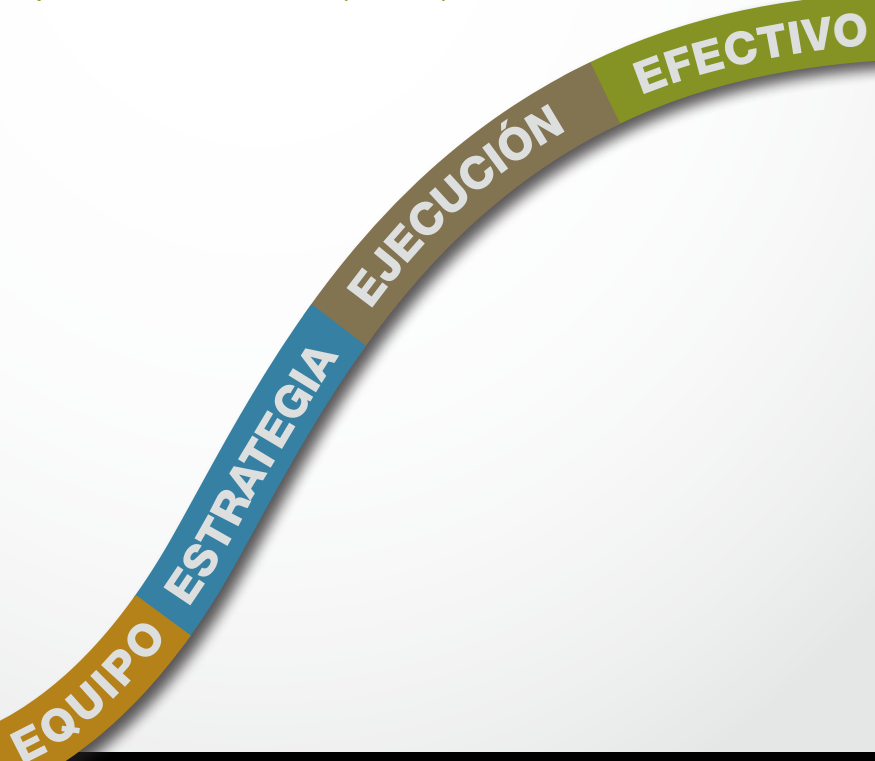
**Estrategia:** Resumen de la Visión

**Ejecución:** Quién, Qué, Cuándo (WWW)

**Ejecución:** Rockefeller Habits Checklist™

**Efectivo:** Estrategias para Optimizar el Efectivo (CASH)

**Efectivo:** El Poder del 1



# Marco de las 4 DECISIONES de Gazelles

## Orientación a Resultados

Un modelo de crecimiento empresarial probado y utilizado por miles de empresas en evolución para conseguir sus RESULTADOS.

1

### Conductor (con Aceleradores)

**Coaching** – Asesores, Consultores, Coaches  
**Aprendizaje** – Formación Empresarial Continua  
**Tecnología** – Sistemas de Información

2

### Demandas (Balance)

**Equipo (Reputación)** – Empleados, Clientes, Accionistas  
**Procesos (Productividad)** – Producir/Comprar, Vender, Contabilidad y Control

3

### Disciplinas (Rutinas)

**Prioridades** – Lo principal  
**Datos/Indicadores** – Cualitativos/Cuantitativos  
**Ritmo de Reuniones** – Diaria, Semanal, Mensual, Trimestral, Anual

4

### Decisiones (Preguntas Correctas)

**Equipo** – Contenido/Rinde Cuentas  
**Estrategia** – Ingresos/Crecimiento  
**Ejecución** – Utilidad/Tiempo  
**Efectivo** – Oxígeno/Opciones

!

## Resultados

2x Flujo de Efectivo • 3x Rentabilidad • 10x Valoración • Más Tiempo!

# Equipo: Plan Personal en Una Página (PPUP)

Nombre \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

		Relaciones	Logros	Costumbres	Patrimonio (\$)
<b>ESPIRITUALIDAD</b>	<b>10-25 Años</b> (Aspiraciones)				
	<b>1 Año</b> (Actividades)				
<b>FAMILIA</b>					
<b>AMIGOS</b>		<b>Empezar</b>	<b>Empezar</b>	<b>Empezar</b>	<b>Empezar</b>
<b>SALUD</b>					
	<b>90 Días</b> (Acciones)	<b>Parar</b>	<b>Parar</b>	<b>Parar</b>	<b>Parar</b>
<b>FINANZAS</b>					

- 1 Nombra a la persona responsable en cada función.
- 2 Hazte las cuatro preguntas del final de la página: qué nombre(s) has escrito para cada función?
- 3 Escribe los Indicadores Clave (KPI) para cada función.
- 4 Asigna el nombre de una persona a cada ítem o línea de tu Cuenta de Resultados (G&P), Balance y Flujo de Efectivo, luego asigna un Resultado para cada función.

1	3	4	
Funciones	Equipo Responsable de rendir cuentas	Indicadores Guía Indicador Clave de Desempeño – KPIs (por sus siglas en inglés)	Resultados (G/P o B/S)
Primer Directivo de la Compañía			
Marketing			
I&D / Innovación			
Ventas			
Operaciones			
Contabilidad y Finanzas			
Contralor			
Sistemas de Información / IT			
Recursos Humanos			
Desarrollo de Talento / Aprendizaje			
Apoyo al Cliente			
Responsables de las Unidades de Negocio			
• _____			
• _____			
• _____			
• _____			

- 2 **Identifica:** 1. Más de una persona en una misma función; 2. Persona en más de una función; 3. Funciones sin responsable; 4. ¿Lo contratarías de nuevo de manera entusiasta?



## 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 tu empresa?

## Fortalezas / Competencias Clave

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

## Debilidades

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

# Estrategia: los 7 Estratos

Nombre de la Empresa:

## Con tus 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 hacer?)

--

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

--

## Beneficio Por X (Motor Económico)

## BHAG® (Objetivo a 10-25 años)

--	--

## Equipo (Factores para la 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;"><b>Territorio</b></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;"><b>Acciones</b> 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;"><b>Impulsos Clave/Capacidades</b></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;"><b>Iniciativas Clave</b></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																																																
	<p style="text-align: center;"><b>Utilidad Por X</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Indicador de la Promesade Marca</b></p>	<p><b>#Crítico:</b></p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 5px;">●</div> <div style="margin-right: 5px;">●</div> <div style="margin-right: 5px;">●</div> <div style="margin-right: 5px;">●</div> </div> <p style="text-align: right;"><i>Entre verde y rojo</i></p>																																													
	<p style="text-align: center;"><b>BHAG®</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Promesas de Marca</b></p>	<p><b>#Crítico:</b></p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 5px;">●</div> <div style="margin-right: 5px;">●</div> <div style="margin-right: 5px;">●</div> <div style="margin-right: 5px;">●</div> </div> <p style="text-align: right;"><i>Entre verde y rojo</i></p>																																													

## 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. \_\_\_\_\_

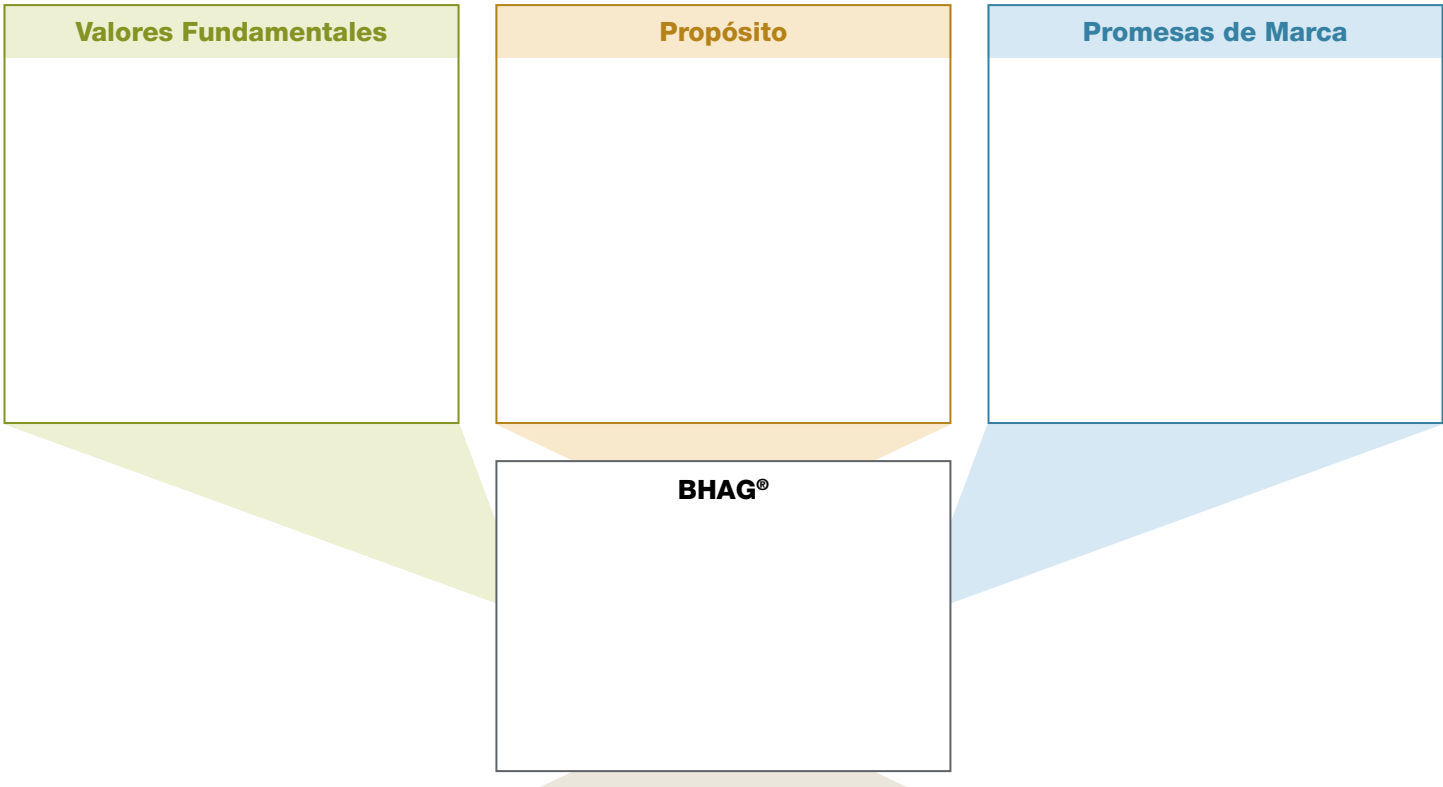
**Contabilidad y Control**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

ACCIONES (TRIM) (Cómo)	LEMA (TRIM/ANUAL)	TU 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;"><b>Prioridades - Rocas</b></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>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> </tbody> </table>																							Quién	1			2			3			4			5			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Fecha Límite</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Objetivo Medible/#Crítico</td> <td> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>Escribe el LEMA</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>Diseño del Marcador</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Describe y/o esboza tu diseño aquí</td> </tr> </table>	Fecha Límite		Objetivo Medible/#Crítico		<b>Escribe el LEMA</b>		<b>Diseño del Marcador</b>		Describe y/o esboza tu diseño aquí		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 75%;">Tus Indicadores Clave</th> <th style="width: 15%;">Meta</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 75%;">Tus Prioridades Trimestrales</th> <th style="width: 15%;">Plazo</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table>		Tus Indicadores Clave	Meta	1			2			3				Tus Prioridades Trimestrales	Plazo	1			2			3			4			5		
		Quién																																																																														
1																																																																																
2																																																																																
3																																																																																
4																																																																																
5																																																																																
Fecha Límite																																																																																
Objetivo Medible/#Crítico																																																																																
<b>Escribe el LEMA</b>																																																																																
<b>Diseño del Marcador</b>																																																																																
Describe y/o esboza tu diseño aquí																																																																																
	Tus Indicadores Clave	Meta																																																																														
1																																																																																
2																																																																																
3																																																																																
	Tus Prioridades Trimestrales	Plazo																																																																														
1																																																																																
2																																																																																
3																																																																																
4																																																																																
5																																																																																
<p><b>#Crítico:</b></p> <p>● ● ● <i>Entre verde y rojo</i> ●</p>	<p><b>Celebración</b></p>	<p><b>#Crítico:</b></p> <p>● ● ● <i>Entre verde y rojo</i> ●</p>																																																																														
<p><b>#Crítico:</b></p> <p>● ● ● <i>Entre verde y rojo</i> ●</p>	<p><b>Recompensa</b></p>	<p><b>#Crítico:</b></p> <p>● ● ● <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 refuerzan 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)
---------------------	-----------------	---

<b>A</b> Modos de mejorar el Ciclo de Ventas			
1			
2			
3			
4			
5			

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

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

<b>D</b> 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](mailto:coaches@GICoaches.com)**