

“Scaling Up: Inmersión en 3 Tiempos”

R E V I S E D E D I T I O N

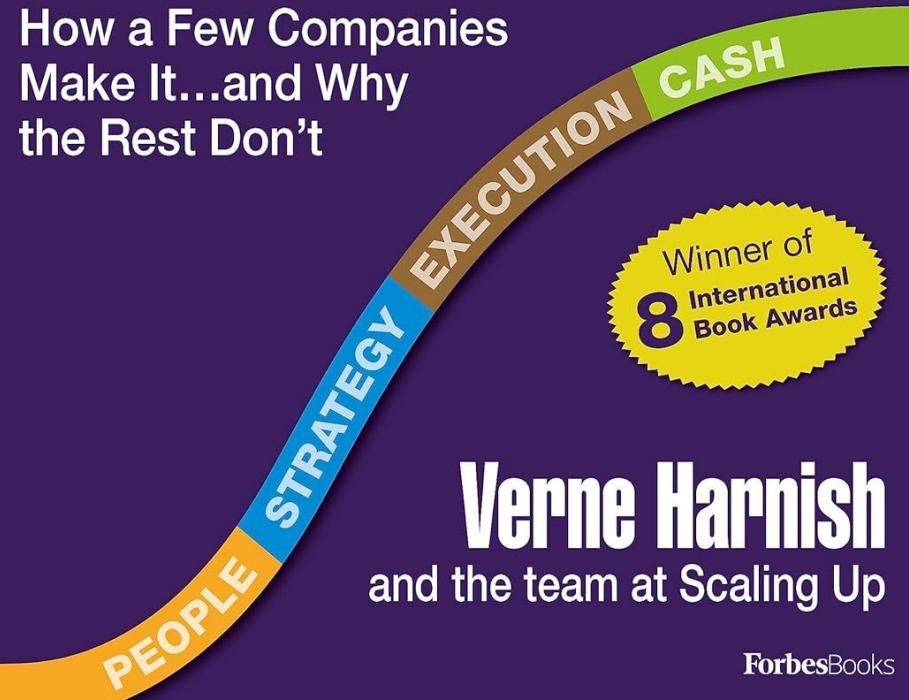
“Scaling up a significant business requires precisely the kind of discipline and focus detailed in Verne’s practical and ‘how-to’ driven book.”

— Scott Farquhar, co-founder and CEO, Atlassian

Mastering the Rockefeller Habits 2.0

SCALING UP

How a Few Companies
Make It...and Why
the Rest Don’t



ForbesBooks

Objetivo general

Capacitar a los líderes de Corporación Noble y sus empresas para dominar e implementar integralmente la metodología *Scaling Up* de Verne Harnish en un lapso de 2 a 3 años, con una lectura estructurada, diagnóstico práctico y una ejecución priorizada.



Scaling Up es una metodología de crecimiento empresarial creada por **Verne Harnish**, basada en los “Hábitos de Rockefeller”.

Su objetivo es ayudar a las empresas a **escalar de manera sostenida**, alineando a todos los niveles de la organización en torno a cuatro decisiones clave:



- 1. Personas** – Atraer, retener y desarrollar al talento correcto.
- 2. Estrategia** – Diseñar una propuesta que realmente importe y diferencie.
- 3. Ejecución** – Crear un ritmo disciplinado de prioridades, métricas y reuniones.
- 4. Efectivo** – Mantener liquidez para financiar el crecimiento sin perder control.

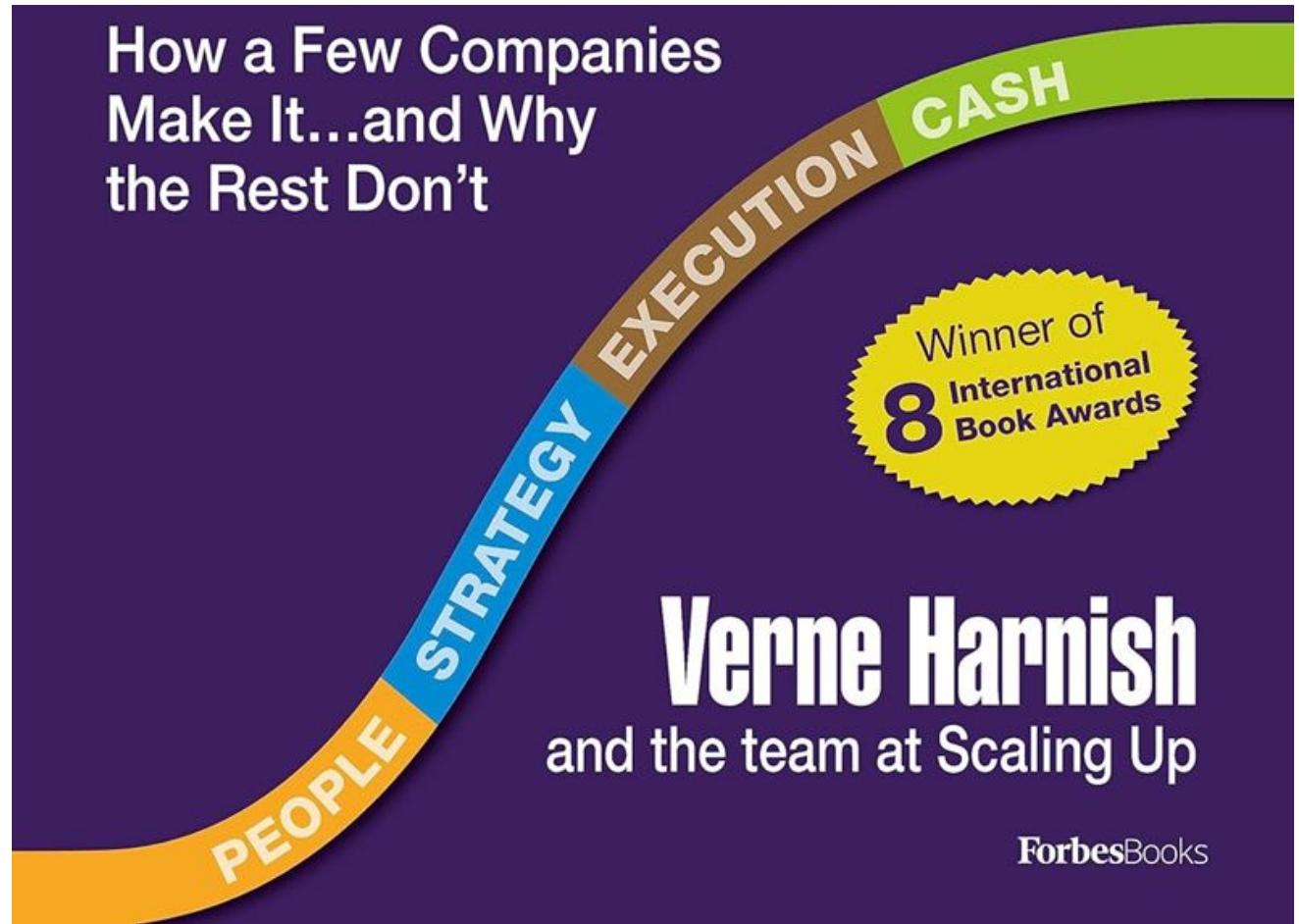
La promesa de Scaling Up es clara:

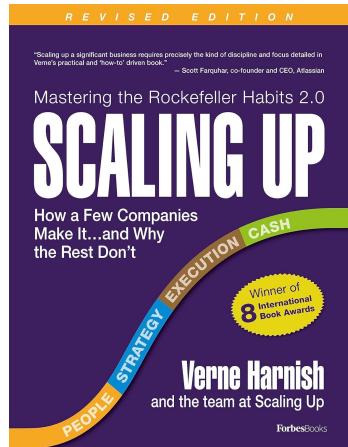
Duplicar el flujo de efectivo, triplicar la productividad y disfrutar el proceso de crecimiento.

La metodología se apoya en herramientas prácticas como los **7 Estratos de Estrategia**, el **OPSP/PEUP** (Plan Estratégico en Una Página) y los **10 Hábitos de Rockefeller™**, que convierten la visión en acción medible.

En esencia, **Scaling Up no es solo un modelo de negocio**, sino una filosofía de liderazgo:

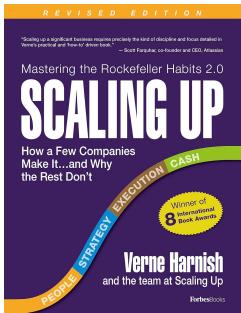
- Enseña que la rutina libera.
- Que escalar no es correr, sino **coordinar**.
- Y que las preguntas correctas —no las respuestas rápidas— son las que mueven a una empresa de la supervivencia al liderazgo.





Estructura general de la metodología (3 etapas)

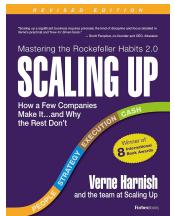
Etapa	Nombre	Duración	Objetivo
1	Introducción Scaling Up	6 sesiones introductorias	Adquirir visión general y lenguaje común
2	Lectura Total y Presentación de Capítulos 3 al 15 - Análisis e identificación de mejoras	13 semanas	Diagnóstico práctico y plan de implementación prioritaria
3	Implementación Total Scaling Up	2 a 3 años	Implementación secuencial de las 4 decisiones: Gente, Estrategia, Ejecución, Efectivo



ETAPA 1: Lectura Estratégica (6 sesiones)

“Lee para pensar, no solo para saber.”

Sesión	Temas clave	Fecha	Objetivo
1	Introducción + Visión General del libro	M 21 octubre	Alineación de propósito, visión 2-3 años, y reglas del juego
2	Generalidades y Barreras	L 27 octubre	Mapa maestro para escalar una empresa: define los fundamentos, hábitos y herramientas que permiten liberar tiempo, alinear equipos y crecer con propósito.
3	Decisión 1: Gente / Decisión 2: Estrategia	L 3 noviembre	Evaluar si las personas correctas están en los puestos correctos / Entender los pilares de una estrategia diferenciadora y escalable
4	Decisión 3: Ejecución / Decisión 4: Efectivo	L 10 noviembre	Conocer las herramientas para ejecución disciplinada y sin fricciones / Dominar el ciclo del dinero y liquidez para crecimiento sostenido
5	Change Management	M 18 noviembre	Prepara al equipo para asumir los cambios culturales, estructurales y de hábitos que exige la implementación de <i>Scaling Up</i> ; garantiza que las nuevas rutinas, métricas y procesos se adopten con compromiso y alineación emocional .
6	Presentaciones Exitosas	L 24 noviembre	Fortalece la capacidad del equipo para comunicar con claridad, propósito y persuasión las estrategias y resultados del modelo <i>Scaling Up</i> . Además, permite que cada líder inspire, alinee y movilice a su audiencia .

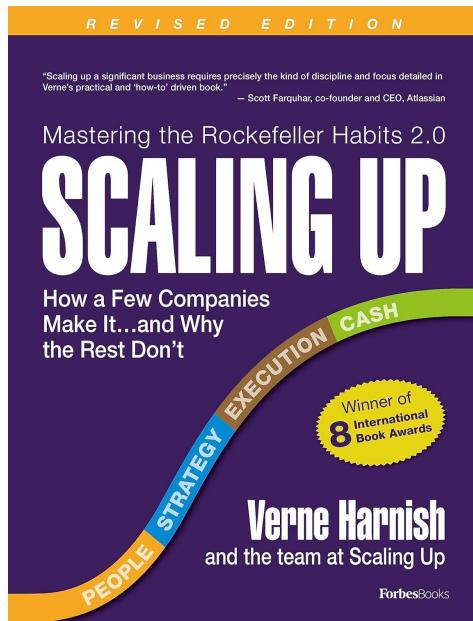


ETAPA 2: Análisis e Identificación de Mejoras

“Antes de escalar, hay que afilar el hacha.”

Semana	Fecha	Capítulo	Facilitador sugerido	Nombre	Enfoque práctico
1	1 Dic 25	Los Líderes	Director de RRHH	Luis Marroquín	Estilo de liderazgo Scaling Up y modelo de toma de decisiones efectivas
2	8 Dic 25	El Equipo	Gerente de Minería	Germán Rodríguez	Alineación de valores, cultura, talento y propósito
3	15 Dic 25	Los Gerentes	Director Fundación Providencia	Guillermo Flores	Roles gerenciales, rendición de cuentas y autonomía
4	12 Ene 26	La Base	Director Jurídico	Rodrigo Soto	Evaluación de la estructura y funciones actuales (Function Accountability Chart)
5	19 Ene 26	Estratos de la Estrategia	Director Comercial	Alex Viascán	Profundización en propuesta de valor, ventaja competitiva y diferenciación
6	26 Ene 26	OPSP (Plan Estratégico de una Pagina)	Director Financiero	Luis Chapers	Elaboración colaborativa del primer borrador del OPSP para la corporación
7	3 Feb 26	La Prioridad	Project Manager	Landy Ruiz	Enfoque y claridad trimestral: cómo identificar las 3 prioridades clave
8	9 Feb 26	Los Datos	Gerente ROCALTA	Omar Gómez Sierra	Indicadores clave, tableros de control y decisiones basadas en datos
9	16 Feb 26	Ritmo de Reuniones	Director CDMEX	Guillermo Peregrina	Estructura y frecuencia de reuniones: daily huddles, semanales, trimestrales
10	23 Feb 26	El Efectivo	Gerente de Compras	Guadalupe Santos	Ciclo de efectivo, liquidez, gestión del flujo de caja
11	2 Mar 26	La Contabilidad	Administrador Edificio	Fabricio Yañez	Herramientas contables como termómetro de estrategia y ejecución
12	9 Mar 26	El Poder del Uno	Contadora	Blanca Ramírez	Ajustes financieros simples con gran impacto en rentabilidad
13	17 Mar 26	Los Siguientes Pasos	Director General	Roberto González	Consolidación, priorización de implementación y acuerdos del equipo

Etapa 2.5 Programa de Lectura Estratégica Scaling Up 72 Semanas

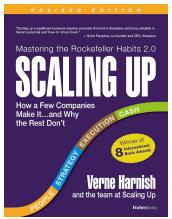


Con el tiempo, muchas de las firmas en crecimiento — gacelas — son vendidas, algunas a los “elefantes” (y unas pocas crecen para convertirse en elefantes ellas mismas), estancándose comúnmente con la cultura innovadora de lo que era una compañía próspera y en crecimiento. Al completar el ciclo, la mayoría de estas grandes compañías empeoran, por lo general rotundamente mal, y después desaparecen o se vuelven irrelevantes, en el mejor de los casos. (Lea *Antifrágil: Las Cosas que se Benefician del Desorden*, el libro destacado de Nassim Nicholas Taleb para saber cómo proteger a su familia, compañía y país de este trágico final.)

ÍNDICE

Epígrafe inicial

1. Introducción:
2. Historia con lección:
3. Conceptos esenciales para ejecutivos que lideran en la volatilidad
4. Modelo práctico:
5. Diagnóstico Ejecutivo:
6. Escalabilidad y liderazgo:
7. Preguntas para la reflexión ejecutiva
8. Cierre inspirador

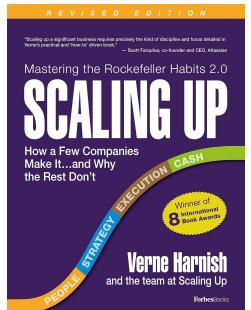


Etapa 2.5 Programa de Lectura Estratégica Scaling Up – 72 Semanas

“Si queremos crecer a la velocidad de nuestra ambición, necesitamos un par de años de entrenamiento intensivo para que cada líder piense y actúe con el mismo lenguaje de Scaling Up.”

- Cada semana, un líder interno expondrá un **libro, artículo o caso práctico**, y lo traducirá en una acción inmediata para la empresa.
- Esto no es teoría: es un **laboratorio de aplicación semanal** donde convertimos ideas en hábitos.
- Al final del programa, la organización habrá integrado **todo el marco teórico y práctico de Scaling Up** con disciplina y energía.

“Este programa no es un club de lectura. Es un año y medio de entrenamiento intensivo, un máster interno para líderes. 72 semanas. 72 herramientas. Un solo resultado: una empresa preparada para poner en marcha mejores prácticas empresariales.”



ETAPA 3: Implementación Hábitos Rockefeller

“Escalar no es velocidad, es dirección con consistencia.”

1. Compactar y alinear al comité directivo

1. Realizar un **offsite de inmersión en Scaling Up** (2 días).
2. Dinámica de estilos (DISC o Eneagrama) para comprender diferencias, prioridades y estilos.
3. Definir juntos la **prioridad número uno del trimestre**.

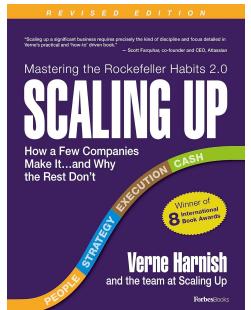
2. Sanear la dinámica del equipo ejecutivo

1. Aplicar un **cuestionario de salud organizacional** y sesiones de feedback facilitadas.
2. Establecer un **código de comunicación directiva** (confianza, debate abierto y compromiso).

3. Comunicación inicial a la organización

1. Lanzar el lema del trimestre: “**Inmersión en Scaling Up**”.
2. El CEO lo presenta en un **Town Hall**, explicando la misión y el rol de cada persona.

Objetivo: Acompañar la implementación total, con enfoque trimestral de avance y revisión estratégica anual.



ETAPA 3: Implementación Hábitos Rockefeller

“Escalar no es velocidad, es dirección con consistencia.”

4. Prioridades claras a nivel individual

4. Cada líder de área define sus **Top 2 prioridades trimestrales**, alineadas con la meta número uno.

5. Recolección de feedback de clientes

4. Implementar una rutina de “**voz del cliente semanal**” (al menos 5 conversaciones directas reportadas al comité).

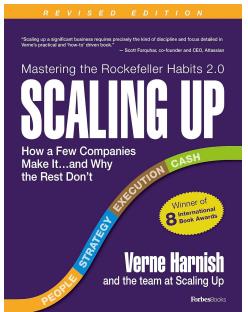
6. Ritual de reuniones semanales

4. Establecer los **Monday Huddles** del comité (60–90 minutos).
5. Enfoque: avances de prioridades, indicadores y resolución de bloqueos.

7. Comunicación en cascada

4. Después de cada comité, cada líder realiza un **mini-huddle con su equipo** (máx. 30 min).
5. Flujo de información: decisiones, prioridades y reconocimientos.

El objetivo aquí es **alinear al comité directivo y crear el terreno fértil para la disciplina de ejecución**.



ETAPA 3: Implementación Hábitos Rockefeller

“Escalar no es velocidad, es dirección con consistencia.”

8. Responsables claros por cada proceso crítico

8. Mapa de accountability: cada KPI y cada sistema tiene un **dueño visible**.
9. Se publica en el tablero de control.

9. Transparencia y visibilidad de desempeño

8. Tablero digital con prioridades, indicadores y avances disponible para toda la organización.
9. Revisiones trimestrales abiertas donde se comparten resultados y aprendizajes.

10. Ritmo de aprendizaje y reconocimiento

• Implementar un “**Friday Learning & Cheers**” (15 minutos):

- Compartir 1 aprendizaje clave de la semana.
- Reconocer públicamente 1 logro o contribución destacada.

Aquí se instalan los **rituales de ejecución** y se activa la disciplina en cascada.

REVISED EDITION

"Scaling up a significant business requires precisely the kind of discipline and focus detailed in Verne's practical and 'how-to' driven book."

— Scott Farquhar, co-founder and CEO, Atlassian

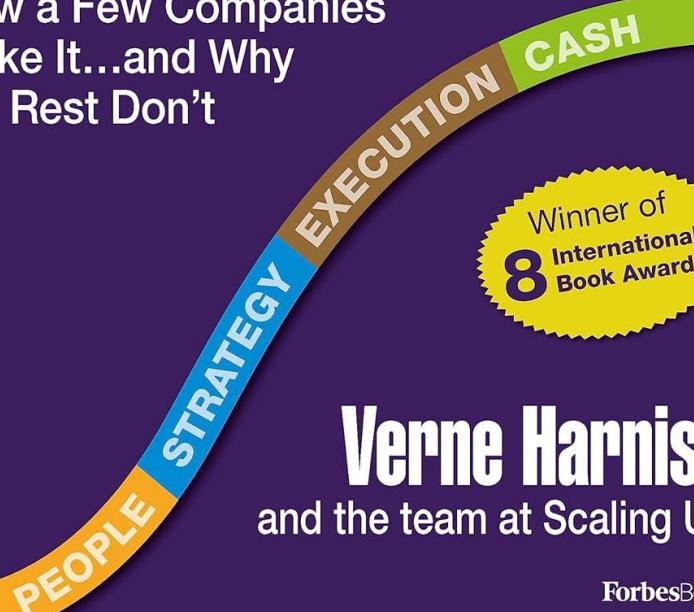
Mastering the Rockefeller Habits 2.0

SCALING UP

How a Few Companies
Make It...and Why
the Rest Don't

Verne Harnish
and the team at Scaling Up

ForbesBooks



Factores de Éxito para Corporación Noble

- 1. Comenzar con el comité:** si el equipo directivo no encarna los hábitos, nadie más los seguirá.
- 2. Rituales breves y constantes:** es mejor tener reuniones cortas y frecuentes, que largas y dispersas.
- 3. Visibilidad radical:** tableros, pizarras, dashboards. Lo que no se ve, no existe.
- 4. Celebrar tanto como corregir:** reforzar la cultura con reconocimiento.
- 5. Iterar cada trimestre:** alinear, corregir y ajustar. Scaling Up es disciplina, no un evento único.

Queridos miembros del Equipo Directivo,

Hoy estamos llamados a algo más que una metodología. Estamos llamados a un **viaje de transformación**. Así como Abraham escuchó la voz que le decía **“sal de tu tierra y ve hacia la tierra que te mostraré”**, también nosotros hemos recibido una invitación: sumergirnos en **Scaling Up**, no solo como un conjunto de herramientas, sino como un camino que nos conducirá hacia un legado más grande.

Este viaje no estará exento de retos. Como el pueblo de Israel frente al Mar Rojo, enfrentaremos barreras, dudas y momentos de incertidumbre. Pero también como ellos, descubriremos que al dar el paso con fe y disciplina, el mar se abre y la tierra firme aparece. **El orden, la claridad y el ritmo** serán nuestro alimento, como el maná lo fue en el desierto: suficiente cada día para sostenernos, recordándonos que la disciplina diaria nos lleva más lejos que la inspiración ocasional.

En cada trimestre tendremos una Jericó que conquistar, una prioridad crítica que nos abrirá la puerta a nuevos territorios. Y como Josué, lo haremos con estrategias claras, unificados en propósito y con pasos firmes. Así construiremos, como Nehemías, los muros de una organización sólida: **cada uno responsable de su parte, pero todos unidos en un mismo sueño**.

El elixir de esta inmersión no será solo mayor rentabilidad, ni únicamente más orden. Será algo más profundo: ***la capacidad de escalar con sentido, de crecer sin perder nuestra esencia, de consolidar un legado donde negocios, familia y fundación se abrazan en un mismo propósito.***

Jesús dijo: “*Id y haced discípulos*”. Esa Gran Comisión nos recuerda que el verdadero fruto no es momentáneo, sino generacional. Lo que estamos a punto de iniciar no es un plan de un trimestre, un semestre o un año: es la siembra de estructuras, hábitos y valores que permitirán a Corporación Noble trascender por generaciones.

Hoy los invito a vernos no como directivos, sino como ***compañeros de camino***. Cada uno, en su área —finanzas, legal, planta, construcción, fundación, comercial, administración— tiene un rol en este viaje. Ninguno puede avanzar solo, pero juntos podemos abrir caminos que otros seguirán.

Este es nuestro llamado: ***Inmersión en Scaling Up***. Un viaje de fe, de disciplina y de visión. Como Abraham, Moisés, Josué, Nehemías y los discípulos, estamos llamados a responder con valentía, a construir con propósito y a liderar con esperanza.

Que este sea el inicio de una travesía que marque no solo a nuestra corporación, sino a todos aquellos que se beneficien de nuestro trabajo, nuestras obras y nuestro impacto.