

Guía para una ESTRUCTURA CLARA

1. El problema (diagnóstico rápido)

Marca los síntomas que estás viviendo hoy:

- Todo termina pasando por mí.
- Delego... pero igual debo revisar todo.
- Las áreas funcionan cada una a su manera.
- Hay jefes, pero no liderazgo real.
- Procesos escritos que nadie sigue.
- Conflictos entre áreas por "quién debía hacer qué".
- Crecemos en ventas, pero no en orden ni en margen.

Si marcaste **3 o más**, tu problema principal es **falta de estructura**, no de personas.

2. ¿Qué significa tener estructura clara?

Una estructura clara define **tres cosas**:

1. **Quién decide.**
2. **Quién ejecuta.**
3. **Qué resultados debe entregar cada rol.**

Sin esto, la empresa depende de voluntad individual.

Con esto, la empresa depende de diseño.

3. El mapa esencial (para ordenar en 1 tarde)

Completa este esquema mínimo:

A. Roles Clave (no cargos, roles)

Escribe solo los indispensables para operar sin caos:

- Dirección
- Comercial
- Operaciones / Producción
- Finanzas
- Personas
- Soporte / Servicio

(Agrega o quita, pero mantén claridad absoluta).

B. Funciones Críticas por Rol

Define **5-7 funciones** por cada uno, nada más.

Ejemplo: **Jefe de Operaciones**

- Planificar producción semanal
- Asegurar cumplimiento de plazos
- Controlar costos operativos
- Gestionar inventario crítico
- Reportar indicadores clave

Haz lo mismo para todos los roles.

C. Métricas de Éxito (KPI por rol)

Define el mínimo viable:

- Comercial → Ventas netas, tasa de cierre
- Operaciones → OTIF, eficiencia, merma
- Finanzas → Flujo, rotación de cartera
- Personas → Ausentismo, rotación, clima
- Dirección → EBITDA, crecimiento, cash

Sin indicadores, no existe estructura: existe intuición.

4. Reglas de funcionamiento

Elige las que aplicarás desde hoy:

- Cada rol tiene **1 responsable final**.
- Las reuniones siguen agendas predefinidas.
- Los flujos entre áreas se documentan.
- Las decisiones se toman en el nivel correcto.
- Nadie interviene fuera de su rol sin acordarlo.

Estas reglas evitan el 80% del caos.

5. Checklist final: ¿Tu estructura está lista?

- No depende de personas específicas, sino del diseño.
- Define quién decide, quién ejecuta y quién evalúa.
- Tiene KPIs claros, realistas y medibles.
- Las áreas saben cómo coordinarse entre sí.
- El dueño puede *dejar de operar* sin que todo se caiga.

Si marcaste todo, avanzaste más que la mayoría de las empresas medianas en Latinoamérica.

6. Bonus: Plantilla lista para completar

Copia y pega:

ROL:

Propósito del rol (1 frase):

Funciones clave (5-7):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

KPIs del rol: (mira el video sobre los KPIs que hice antes)

- 1.
- 2.
- 3.

Decisiones que este rol toma:

Decisiones que este rol NO toma:

Quieres que te ayudemos a resolver tu problema?

www.baumann-co.com

info@baumann-co.com

Santiago, Chile

Baumann&Co.