

MASTERMIND

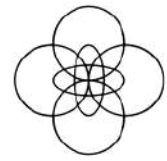
LAURA ELINA MARTINEZ METHOD

THE PATH TO BECOME A FUTURE READY COMPANY

PORQUE TEMECULA?

En nuestra sociedad acelerada, muchos esperan resultados rápidos e inmediatos. Sin embargo, la naturaleza nos enseña una lección valiosa: para cosechar, primero debemos sembrar. Esta idea no es sólo un principio agrícola, sino una máxima que se aplica a casi todos los aspectos de nuestra vida y empresa.





MASTERMIND
LAURA ELINA MARTINEZ METHOD

MIEDOS O MEDIOS



UN ARTICULO DE BLOOMBERG ANALIZO LAS 5 RAZONES POR LAS QUE MUCHAS PEQUEÑAS EMPRESAS NUNCA HACEN REALIDAD SUS SUEÑOS DE VOLVERSE GRANDES.

ELLOS SON:

- LA MENTALIDAD DEL PROPIETARIO (THE OWNER'S MINDSET)**
- SIN ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO (NO GROWTH STRATEGY)**
- FALTA DE CAPITAL (LACK OF CAPITAL)**
- MERCADO DE CLIENTES PEQUEÑO (SMALL MARKET SIZE)**
- SISTEMAS EMPRESARIALES DEFICIENTES (POOR BUSINESS SYSTEMS)**



Growth

**ENTENDAMOS LAS
4 ETAPAS DE
CRECIMIENTO DE
UNA EMPRESA
DESDE SUS
INICIOS...**

LAS 4 ETAPAS DE CRECIMIENTO DE UNA EMPRESA



ETAPA 1 : START UP

Si tuviéramos que explicar qué significa startup, diríamos que es una pequeña empresa en un momento de búsqueda de un **modelo de negocio escalable y rentable**. La mayoría de las startups tienen base tecnológica, ya que las tecnologías de la información es lo que ha permitido a todas estas empresas crecimientos muy rápidos en fases iniciales con costos relativamente bajos.

ETAPA 3: SCALE UP

Son compañías que han crecido durante los tres últimos años a un ritmo anual superior al 20 % en número de empleados o en facturación, y alcanzar ese escalón es el sueño de cualquier emprendedor que eche a andar. Este término se traduce al español como aumento proporcional, por lo que hace referencia a un desarrollo progresivo que lleva hacia un nivel superior, dependiendo de las facilidades y características de la empresa y su contexto comercial.

ETAPA 2: GROWN UP

Las empresas que muestran crecimiento y logran sus metas se considera que están en un crecimiento considerado, esto les sucede a algunas de ellas muy rápido y a otras les puede tomar más tiempo sin embargo equiparse con el Personal correcto ha sido un gran reto para ellas, ya que su foco está en aumentar ventas, más no en escalar la empresa. Muchos las llaman Greedy Companies.

ETAPA 4: DOMINA LA INDUSTRIA

Por ejemplo; La plataforma cultural de Netflix captura su enfoque para construir una cultura de alto desempeño y establecer equipos en un entorno que les permita sobresalir. Los empleados tienen libertad (y autoridad) para tomar decisiones; Los gerentes deben brindar contexto cuando sea necesario, pero no deben influir en la toma de decisiones. Netflix cree que se debe recompensar el desempeño, no el esfuerzo. Sólo los jugadores A son recompensados; a otros se les invita a marcharse y se les ofrece un generoso paquete de salida.

ETAPA 1 ~ START UP

- 01** 1 – 5 EMPLEADOS
- 02** ENFOQUE: DESARROLLAR EL PRODUCTO / SERVICIO
- 03** PRIORIDAD: VALIDAR EL MODELO DE NEGOCIO QUE TIENE
- 04** BERRERA: ORGANIZAR LAS DINAMICAS DEL NEGOCIO
- 05** HABILIDAD: VENTAS Y MARKETING
- 06** DECISIONES: ESTRATEGIAS Y CAMBIOS CONSTANTES

Si tuviéramos que explicar qué significa startup, diríamos que es una pequeña empresa en un momento de búsqueda de un modelo de negocio escalable y rentable. La mayoría de las startups tienen base tecnológica, ya que las tecnologías de la información es lo que ha permitido a todas estas empresas crecimientos muy rápidos en fases iniciales con costos relativamente bajos.

ETAPA 2 ~ GROW UP

- 01** 6 A 15 EMPLEADOS
- 02** ENFOQUE: 100% FOCO EN VENTAS
- 03** PRIORIDAD: CONTRATAR AL EQUIPO CORRECTO
- 04** BERRERA: LIDERAZGO “JEFE O AMIGO”
- 05** HABILIDAD: DELEGACION, PREDICCIÓN Y REPETITIVIDAD DE PROCESOS
- 06** DECISIONES: CREAR EQUIPO Y FLUJO DE EFECTIVO

Si tuviéramos que explicar qué significa startup, diríamos que es una pequeña empresa en un momento de búsqueda de un modelo de negocio escalable y rentable. La mayoría de las startups tienen base tecnológica, ya que las tecnologías de la información es lo que ha permitido a todas estas empresas crecimientos muy rápidos en fases iniciales con costos relativamente bajos.

ETAPA 3 ~ SCALE UP

01 16 A 250 EMPLEADOS

02 ENFOQUE: DEFINICION DE LA INDUSTRIA

03 PRIORIDAD: ESCALAR

04 BERRERA: INFRAESTRUCTURA

05 HABILIDAD: ALINEAMIENTO Y SIMPLIFICACION

06 DECISIONES: EJECUCION

Son compañías que han crecido durante los tres últimos años a un ritmo anual superior al 20 % en número de empleados o en facturación, y alcanzar ese escalón es el sueño de cualquier emprendedor que eche a andar. Este término se traduce al español como aumento proporcional, por lo que hace referencia a un desarrollo progresivo que lleva hacia un nivel superior, dependiendo de las facilidades y características de la empresa y su contexto comercial.

Infraestructura: “conjunto de instalaciones, servicios y medios técnicos que soportan el desarrollo de actividades.”

ETAPA 4 ~ DOMINA LA INDUSTRIA

01 MAS DE 250 EMPLEADOS

02 ENFOQUE: DOMINAR LA INDUSTRIA

03 PRIORIDAD: REINVENTARSE CONTINUAMENTE

04 BERRERA: ZONA DE CONFORT

05 HABILIDAD: ADAPTABILIDAD, CATALIZADOR DE CAMBIOS

06 DECISIONES: ESTRATEGIAS Y CAMBIOS CONSTANTES, CREAR EQUIPO Y FLUJO DE EFECTIVO Y EJECUCION.

Por ejemplo; La plataforma cultural de Netflix captura su enfoque para construir una cultura de alto desempeño y establecer equipos en un entorno que les permita sobresalir. Los empleados tienen libertad (y autoridad) para tomar decisiones; Los gerentes deben brindar contexto cuando sea necesario, pero no deben influir en la toma de decisiones. Netflix cree que se debe recompensar el desempeño, no el esfuerzo. Sólo los jugadores A son recompensados; a otros se les invita a marcharse y se les ofrece un generoso paquete de salida.

CUESTIONARIO DE APOYO

INTERESES
EXPERIENCIAS
VALORES
LEALTAD
SOCIALIZAR
VISION
METAS



**“SMALL, SMART
CHOICES +
CONSISTENCY + TIME
= RADICAL DIFFERENCE”**

**MASTERMIND ES UN
PROGRAMA PARA
TRANSFORMAR IDEAS EN
REALIDADES, NO
PRETENDE SOLUCIONAR
PROBLEMAS
SUPERFICIALES, SE
ENFOCA EN EMPODERAR A
LOS MIEMBROS A TOMAR
DECISIONES CON
CONFIANZA Y SEGURIDAD
PROPIA.**





LAS POSICIONES CLAVE DE UNA EMPRESA LAS COMPONEN:

1. **Director Ejecutivo o CEO (Chief Executive Officer)**
2. **Director de Operaciones o COO (Chief Operating Officer)**
3. **Director Financiero o CFO (Chief Financial Officer)**
4. **Director de Tecnología o CTO (Chief Technology Officer)**
5. ***Director de Marketing o CMO (Chief Marketing Officer)***
6. **Director de Estrategia o CSO (Chief Strategy Officer)**
7. **Director de Recursos Humanos o CHRO (Chief Human Resources Officer)**
8. **Director de Cumplimiento o CCO (Chief Compliance Officer)**
9. **Director de Datos o CDO (Chief Data Officer)**
10. **Director de Clientes (Chief Customer Officer)**
11. **Director Legal o CLO (Chief Legal Officer)**
12. **Director de Sostenibilidad (Chief Sustainability Officer)**
13. **Director de Seguridad de la Información o CISO (Chief Information Security Officer)**
14. **Director de Innovación o CIO (Chief Innovation Officer)**
15. **Director de Sistemas de Organización o CBO (Chief Business Officer)**



**CUAL ES LA
POSICION QUE LEM
OCUPA EN TU
EMPRESA?**



CUAL OCUPAS TU?



CEO



CFO

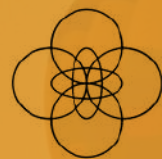


COO



CMO





MASTERMIND

LAURA ELINA MARTINEZ METHOD

PRACTICAS EN EQUIPO



LAS POSICIONES CLAVE DE UNA EMPRESA LAS COMPONEN:

1. **Director Ejecutivo o CEO (Chief Executive Officer)**
2. **Director de Operaciones o COO (Chief Operating Officer)**
3. **Director Financiero o CFO (Chief Financial Officer)**
4. **Director de Tecnología o CTO (Chief Technology Officer)**
5. ***Director de Marketing o CMO (Chief Marketing Officer)***
6. **Director de Estrategia o CSO (Chief Strategy Officer)**
7. **Director de Recursos Humanos o CHRO (Chief Human Resources Officer)**
8. **Director de Cumplimiento o CCO (Chief Compliance Officer)**
9. **Director de Datos o CDO (Chief Data Officer)**
10. **Director de Clientes (Chief Customer Officer)**
11. **Director Legal o CLO (Chief Legal Officer)**
12. **Director de Sostenibilidad (Chief Sustainability Officer)**
13. **Director de Seguridad de la Información o CISO (Chief Information Security Officer)**
14. **Director de Innovación o CIO (Chief Innovation Officer)**
15. **Director de Sistemas de Organización o CBO (Chief Business Officer)**



THANK YOU

T E M E C U L A - 2 0 2 4