

## INTRODUCCIÓN

Para crear una startup de alto impacto es importante formar un equipo emprendedor que comparta la misma misión, que tenga las capacidades necesarias para alcanzarla, y que esté comprometido con llevarla a cabo.

Posteriormente, el equipo necesita gestionar de manera ágil a sus miembros y sus competencias y saber aprovecharlas de manera eficiente definiendo roles y responsabilidades, un modelo de gestión y generando "accountability" en el equipo.

### MISIÓN

El "porqué" detrás de una organización.

"¿Quiénes somos?"

"¿Qué hacemos?"

"¿Para quién lo hacemos?"

"¿Porqué lo hacemos?"

### VALORES

Definen la forma en que los miembros del equipo trabajan y se relacionan con sus clientes e inversionistas.

"¿Qué valoramos?"

## COMPETENCIAS

### COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

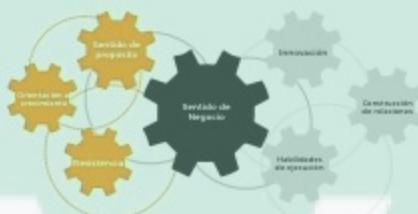
Compuestas por las principales habilidades y mentalidades que todo equipo emprendedor de alto impacto debe tener.

Conocimiento de las principales funciones necesarias para la gestión de la empresa.

### CONOCIMIENTO DE NEGOCIOS

### CAPACIDADES TÉCNICAS

Conocimientos científicos o tecnológicos necesarios para desarrollar la visión y diferenciar a la empresa.



## GESTIÓN

Para alcanzar la visión, es necesario gestionar al equipo de la manera correcta para convertirlo en un equipo de alto desempeño con roles y responsabilidades claros, mecanismos de coordinación ágiles y adaptables, y un sistema de incentivos.

### OODA LOOP

Modelo dinámico de enfoque y priorización de la startup. Implica que la estrategia de la startup es dinámica y adaptable, y también su organización, roles, modelo de gestión e incentivos.



#### Observar

¿Cuál es la situación actual y por qué la quieres cambiar?

#### Orientar

¿Qué tan lejos estás de la situación a la cual quieres llegar?

#### Decidir

¿Cuál es el camino y las acciones que vas a tomar para llegar?

#### Actuar

### STAFFING DINÁMICO

Una estructura organizacional flexible en el cual los roles cambian constantemente. Para hacer un Staffing Dinámico empieza por:

- 1 Hacer una Matriz de Capacidades de cada miembro y sus horas disponibles por semana o por mes dependiendo del ritmo del proyecto a llevar.
- 2 Realizar un Staffing Estratégico para agrupar a las personas en grupos de trabajo, conocidos como Task Forces con objetivos claros y defini-



<https://vizle.offnote.co>

Contact us: [vizle@offnote.co](mailto:vizle@offnote.co)

This document was generated automatically by **Vizle**

Your **Personal Video Reader Assistant**

Learn from Videos **Faster** and **Smarter**

### VIZLE PRO / BIZ

- Convert *entire* videos <sup>PDF, PPT</sup>
- *Customize* to retain all essential content
- Include Spoken *Transcripts*
- Customer support

Visit <https://vizle.offnote.co/pricing> to learn more

### VIZLE FREE PLAN

- Convert videos *partially* <sup>PDF only</sup>
- Slides may be *skipped*\*
- Usage restrictions
- No Customer support

Visit <https://vizle.offnote.co> to try free

**Login to Vizle** to unlock more slides\*

## MISIÓN

El "porqué" detrás de una organización.

- “¿Quiénes somos?”
- “¿Qué hacemos?”
- “¿Para quién lo hacemos?”
- “¿Porqué lo hacemos?”

## VALORES

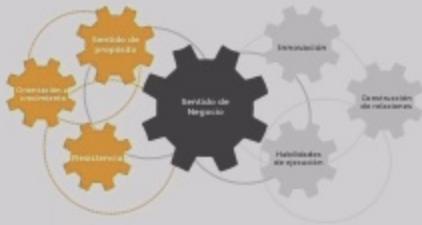
Definen la forma en que los miembros del equipo trabajan y se relacionan con sus clientes e inversionistas.

- “¿Qué valoramos?”

## COMPETENCIAS

### COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

Compuestas por las principales habilidades y mentalidades que todo equipo emprendedor de alto impacto debe tener.



Conocimiento de las principales funciones necesarias para la gestión de la empresa.

### CONOCIMIENTO DE NEGOCIOS



### CAPACIDADES TÉCNICAS

Conocimientos científicos o tecnológicos necesarios para desarrollar la visión y diferenciar a la empresa.



## GESTIÓN

Para alcanzar la visión, es necesario gestionar al equipo de la manera correcta para convertirlo en un equipo de alto desempeño con roles y responsabilidades claros, mecanismos de coordinación ágiles y adaptables, y un sistema de incentivos.

### OODA LOOP

Modelo dinámico de enfoque y priorización de la startup. Implica que la estrategia de la startup es dinámica y adaptable, y también su organización, roles, modelo de gestión e incentivos.



- Observar**  
¿Cuál es la situación actual y por qué la quieres cambiar?
- Orientar**  
¿Qué tan lejos estás de la situación a la cual quieres llegar?
- Decidir**  
¿Cuál es el camino y las acciones que vas a tomar para llegar?
- Actuar**  
¿Cuál es el plan de acción para implementar lo que decidiste?

### STAFFING DINÁMICO

Una estructura organizacional flexible en el cual los roles cambian constantemente. Para hacer un Staffing Dinámico empieza por:

- 1 Hacer una Matriz de Capacidades de cada miembro y sus horas disponibles por semana o por mes dependiendo del ritmo del proyecto a llevar.
- 2 Realizar un Staffing Estratégico para agrupar a las personas en grupos de trabajo, conocidos como Task Forces con objetivos claros y definidos.

### SISTEMA DE INCENTIVOS DINÁMICO

Para reconocer las aportaciones reales de cada miembro del equipo a lo largo del tiempo.

- 1 Definir métricas de desempeño basados en OKRs.

- 2 Adecuar el sistema de incentivos a las métricas de desempeño.

### MODELO DE GESTIÓN DINÁMICO Y FLEXIBLE

- 1 Desarrollar mecanismos de coordinación y seguimiento muy frecuentes organizados en Comités que dan seguimiento a los temas de uno o varios Task Forces.

- 2 Definición y medición de resultados usando la metodología de OKRs (Objectives and Key Results) que define:

“¿Para quién lo hacemos?”  
“¿Porqué lo hacemos?”

# COMPETENCIAS

## COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

Compuestas por las principales habilidades y mentalidades que todo equipo emprendedor de alto impacto debe tener.



Conocimiento de las principales funciones necesarias para la gestión de la empresa.

## CONOCIMIENTO DE NEGOCIOS



## CAPACIDADES TÉCNICAS

Conocimientos científicos o tecnológicos necesarios para desarrollar la visión y diferenciar a la empresa.



# GESTIÓN

Para alcanzar la visión, es necesario gestionar al equipo de la manera correcta para convertirlo en un equipo de alto desempeño con roles y responsabilidades claros, mecanismos de coordinación ágiles y adaptables, y un sistema de incentivos.

## OODA LOOP

Modelo dinámico de enfoque y priorización de la startup. Implica que la estrategia de la startup es dinámica y adaptable, y también su organización, roles, modelo de gestión e incentivos.



- Observar**  
¿Cuál es la situación actual y por qué la quieres cambiar?
- Orientar**  
¿Qué tan lejos estás de la situación a la cual quieres llegar?
- Decidir**  
¿Cuál es el camino y las acciones que vas a tomar para llegar?
- Actuar**  
¿Cuál es el plan de acción para implementar lo que decidiste?

## STAFFING DINÁMICO

Una estructura organizacional flexible en el cual los roles cambian constantemente. Para hacer un Staffing Dinámico empieza por:

- 1 Hacer una **Matriz de Capacidades** de cada miembro y sus horas disponibles por semana o por mes dependiendo del ritmo del proyecto a llevar.
- 2 Realizar un **Staffing Estratégico** para agrupar a las personas en grupos de trabajo, conocidos como Task Forces con objetivos claros y definidos.

## SISTEMA DE INCENTIVOS DINÁMICO

Para reconocer las aportaciones reales de cada miembro del equipo a lo largo del tiempo.

- 1 Definir **métricas de desempeño** basados en OKRs.
- 2 Adecuar el sistema de incentivos a las métricas de desempeño.
  - + Micro-promociones constantes basadas en el desempeño del Staffing Dinámico en los Task Forces.
  - + Opciones de acciones los cuales aumentan en la medida que aumenta tu rol.

## MODELO DE GESTIÓN DINÁMICO Y FLEXIBLE

- 1 Desarrollar **mecanismos de coordinación y seguimiento** muy frecuentes organizados en Comités que dan seguimiento a los temas de uno o varios Task Forces.
- 2 Definición y medición de resultados usando la metodología de OKRs (Objectives and Key Results) que define:

Un objetivo, el "QUÉ" quieres realizar, un objetivo debe ser: Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y Temporal.

Unos Resultados Clave o Key Results, definen el "CÓMO SABER" si llegas al objetivo.

“¿Quiénes somos?”  
 “¿Qué hacemos?”  
 “¿Para quién lo hacemos?”  
 “¿Por qué lo hacemos?”

...sus clientes e inversionistas.  
 “¿Qué valoramos?”

## COMPETENCIAS

### COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

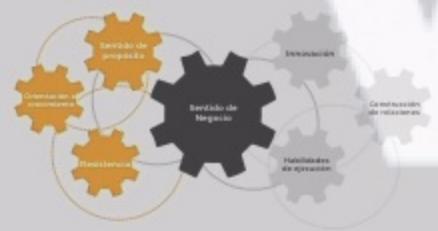
Compuestas por las principales habilidades y mentalidades que todo equipo emprendedor de alto impacto debe tener.

Conocimiento de las principales funciones necesarias para la gestión de la empresa.

### CONOCIMIENTO DE NEGOCIOS

### CAPACIDADES TÉCNICAS

Conocimientos científicos o tecnológicos necesarios para desarrollar la visión y diferenciar a la empresa.

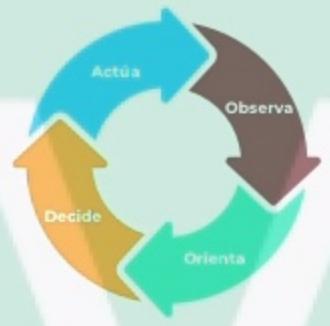


## GESTIÓN

Para alcanzar la visión, es necesario gestionar al equipo de la manera correcta para convertirlo en un equipo de alto desempeño con roles y responsabilidades claros, mecanismos de coordinación ágiles y adaptables, y un sistema de incentivos.

### OODA LOOP

Modelo dinámico de enfoque y priorización de la startup. Implica que la estrategia de la startup es dinámica y adaptable, y también su organización, roles, modelo de gestión e incentivos.



- Observar**  
¿Cuál es la situación actual y por qué la quieres cambiar?
- Orientar**  
¿Qué tan lejos estás de la situación a la cual quieres llegar?
- Decidir**  
¿Cuál es el camino y las acciones que vas a tomar para llegar?
- Actuar**  
¿Cuál es el plan de acción para implementar lo que decidiste?

### STAFFING DINÁMICO

Una estructura organizacional flexible en el cual los roles cambian constantemente. Para hacer un Staffing Dinámico empieza por:

- 1 Hacer una Matriz de Capacidades de cada miembro y sus horas disponibles por semana o por mes dependiendo del ritmo del proyecto a llevar.
- 2 Realizar un Staffing Estratégico para agrupar a las personas en grupos de trabajo, conocidos como Task Forces con objetivos claros y definidos.

### SISTEMA DE INCENTIVOS DINÁMICO

Para reconocer las aportaciones reales de cada miembro del equipo a lo largo del tiempo.

- 1 Definir métricas de desempeño basados en OKRs.
- 2 Adecuar el sistema de incentivos a las métricas de desempeño.
  - + Micro-promociones constantes basadas en el desempeño del Staffing Dinámico en los Task Forces.
  - + Opciones de acciones los cuales aumentan en la medida que aumenta tu rol.

### MODELO DE GESTIÓN DINÁMICO Y FLEXIBLE

- 1 Desarrollar mecanismos de coordinación y seguimiento muy frecuentes organizados en Comités que dan seguimiento a los temas de uno o varios Task Forces.
- 2 Definición y medición de resultados usando la metodología de OKRs (Objectives and Key Results) que define:

Un objetivo, el "QUÉ" quieres realizar, un objetivo debe ser: Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y Temporal.

Unos Resultados Clave o Key Results, definen el "CÓMO SABER" si llegas al objetivo.



<https://vizle.offnote.co>

Contact us: [vizle@offnote.co](mailto:vizle@offnote.co)

This document was generated automatically by **Vizle**

Your **Personal Video Reader Assistant**

Learn from Videos **Faster** and **Smarter**

### VIZLE PRO / BIZ

- Convert *entire* videos <sup>PDF, PPT</sup>
- *Customize* to retain all essential content
- Include Spoken *Transcripts*
- Customer support

Visit <https://vizle.offnote.co/pricing> to learn more

### VIZLE FREE PLAN

- Convert videos *partially* <sup>PDF only</sup>
- Slides may be *skipped*\*
- Usage restrictions
- No Customer support

Visit <https://vizle.offnote.co> to try free

**Login to Vizle** to unlock more slides\*