

¿Cuándo una empresa necesita un Fractional COO?

Guía ejecutiva para distinguir una necesidad temporal de dirección operativa de una contratación permanente.

Un Fractional COO no es un gerente de medio tiempo ni una bolsa de horas. Es capacidad de dirección ejecutiva temporal para una empresa que ya tiene negocio y equipo, pero necesita integrar mejor la operación, instalar disciplina de gestión y desarrollar a sus responsables.

GIR EXECUTIVE RESOURCE

Hace sentido cuando...

1

La empresa ya funciona y es económicamente sana

Existe negocio real, capacidad de pago y una operación suficientemente compleja para justificar intervención senior.

2

El DG absorbe demasiada operación

Decisiones que deberían resolverse dentro de la estructura continúan escalando al propietario o Director General.

3

Hay gerentes capaces, pero falta integración

La necesidad no es reemplazar al equipo, sino alinear prioridades, KPIs, responsables y decisiones transversales.

4

La empresa no necesita todavía un COO permanente

El reto puede estabilizarse, estructurarse y transferirse en un horizonte de meses, sin crear de inmediato una posición ejecutiva de tiempo completo.

5

Existe voluntad de dar acceso y autoridad de trabajo

Sin sponsor, información, responsables internos y reglas de escalamiento, no existe Fractional COO efectivo.

Cuándo NO es la solución

GIR EXECUTIVE RESOURCE

Cuándo NO es la solución

- La empresa busca sustituir permanentemente a un gerente con una alternativa barata.
- Existe insolvencia severa o falta de recursos básicos para ejecutar.
- Ya existe una Dirección de Operaciones sólida que integra correctamente la empresa.
- Se espera disponibilidad diaria ilimitada o ejecución operativa personal de todas las tareas.
- No existe patrocinio de Dirección General ni acceso a datos y responsables.

GIR EXECUTIVE RESOURCE

Qué debería ocurrir durante un primer ciclo

Entender la operación, definir una línea base, seleccionar 3-5 prioridades, instalar una cadencia de gestión, dirigir la ejecución con responsables internos y medir resultados. Al final, la empresa debe poder decidir entre terminar, continuar, reducir la intervención a advisory o transferir a una estructura permanente.