

# ***PROPUESTA ORGANIZACIONAL FASTCO***

Propuesta de avance a la  
digitalización del negocio en la era  
de la IA.

Realizado por: Joyce Veloso Cancino





# ***Tabla de Contenido***

**01**

***Estructura***

**02**

***Nombres de la Estructura***

**03**

***Rentas e Incentivos***

**04**

***Estudios***

**05**

***Objetivos por Cargo***

**06**

***Recomendaciones y  
Conclusiones***



# Historia y futuro...

2001

Somos un **Contact Center experto en la relación y atención al cliente**, a través de soluciones ágiles, tecnología de punta y capital humano de excelencia, teniendo incorporado en nuestro adn la efectividad en la gestión.

2022

En el año 2012 nos desafiamos y **comenzamos la expansión** en Colombia, luego el año 2014 en Perú, y actualmente en USA con servicios como Call Center, Back Office, Televenta, Cobranza, hasta Encuestas de Satisfacción.

2030

Ser un socio **comercial estratégico** para nuestros clientes **basado en tecnología**, inteligencia de datos y talentos de alto desempeño por medio de transformar la cultura hacia la **innovación y el liderazgo estratégico** generando economía de la información por medio de nuevas tecnologías.



## Nuestros Valores

- *Innovación*
- *Pasión*
- *Trabajo en equipo*
- *Integridad*
- *Clientes*
- *Digitalización/Agilidad*
- *IA*

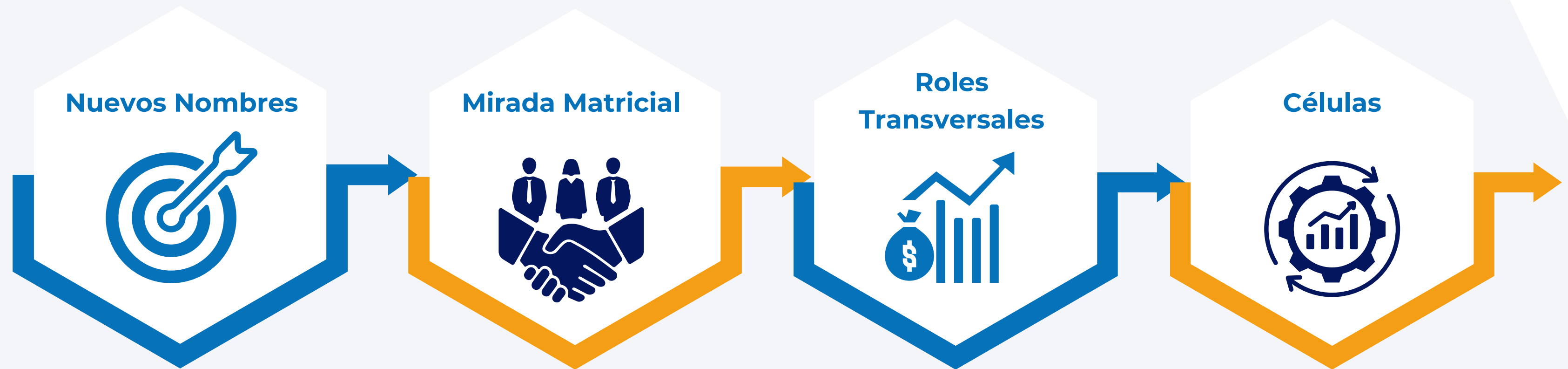


# ***Organigrama/ Estructura***

*Análisis 2025*



# ***Propuesta Organigrama 2025***

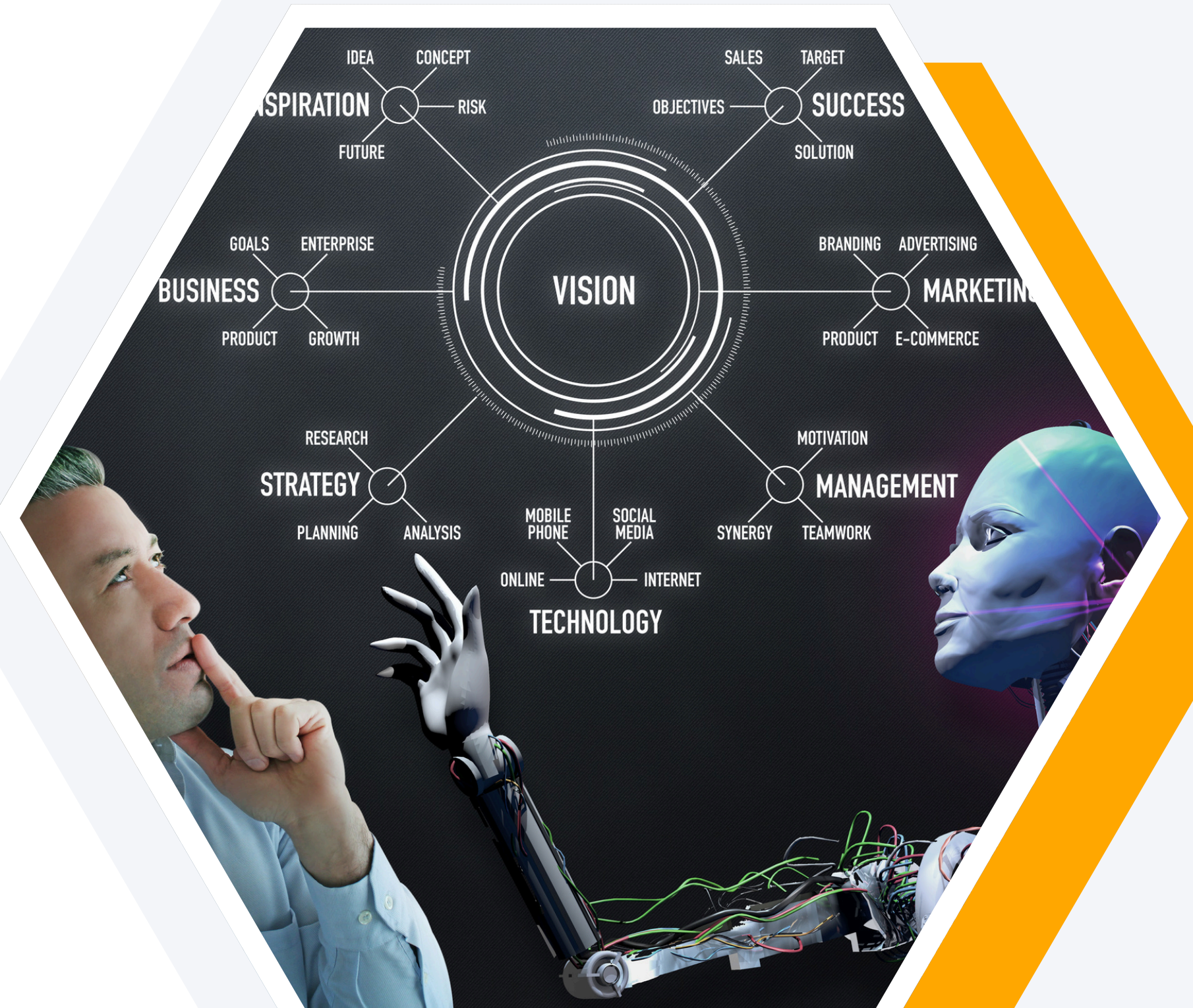




# Propuestas de Modernización

Modernizar la estructura corporativa para mejorar la eficiencia, agilidad y foco estratégico del negocio, simplificando niveles jerárquicos, clarificando roles directivos y alineando la organización con desafíos de **crecimiento e innovación**.

- Reducción de silos.
- Mayor alineación con estrategia de negocio: directores funcionales trabajan directamente con el Director de Negocios Internacionales y CEO.
- Descentralización inteligente: países liderados por figuras claras, alineadas a la estrategia global.
- Impulso a la innovación y transformación digital: visibilizando áreas antes secundarias.
- Mejora en la experiencia del colaborador y el cliente: al incluir roles dedicados a cada uno.





# ***Transición de Nombres Corporativos***

## ***Presente***

**CEO**

**VP**

**Gerentes**

**Subgerente**

**Jefes**



## ***Futuro***

**CEO**

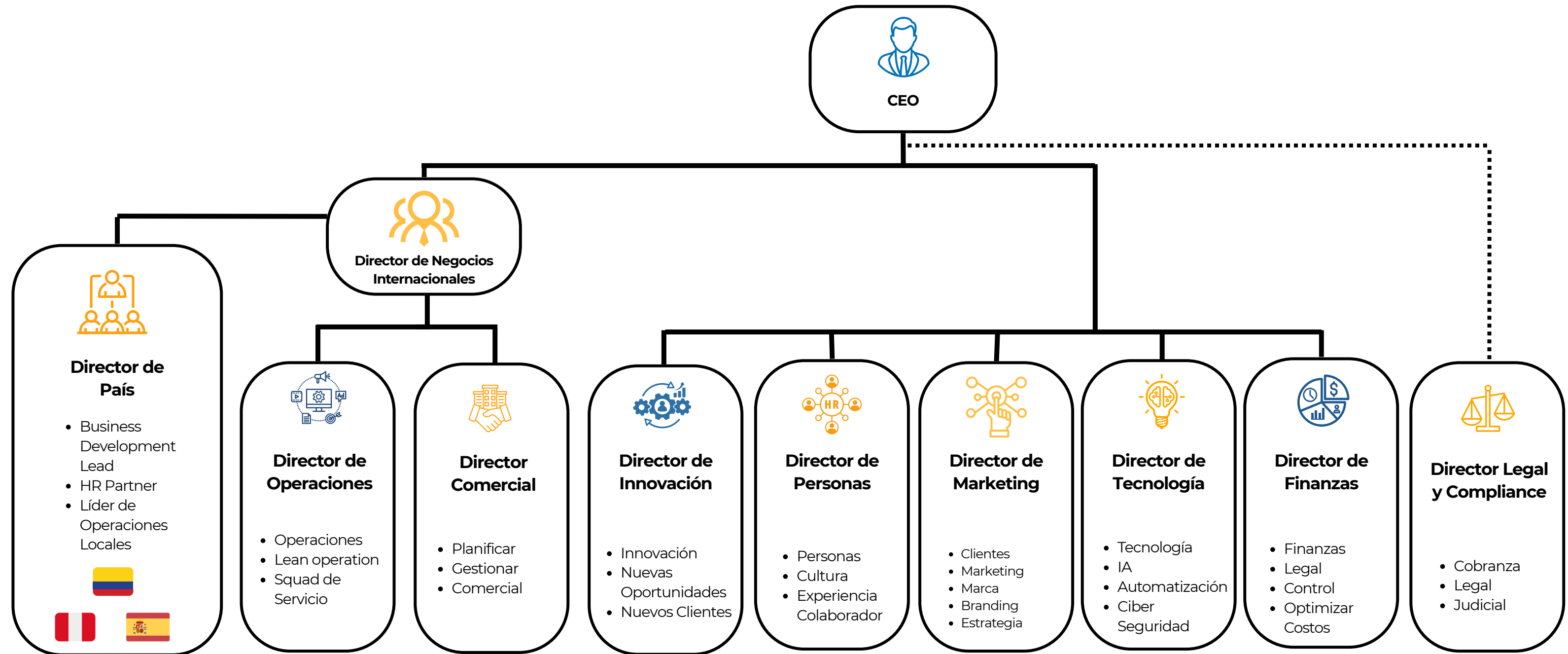
**Director de Negocios Internacionales**

**Directores de Área**

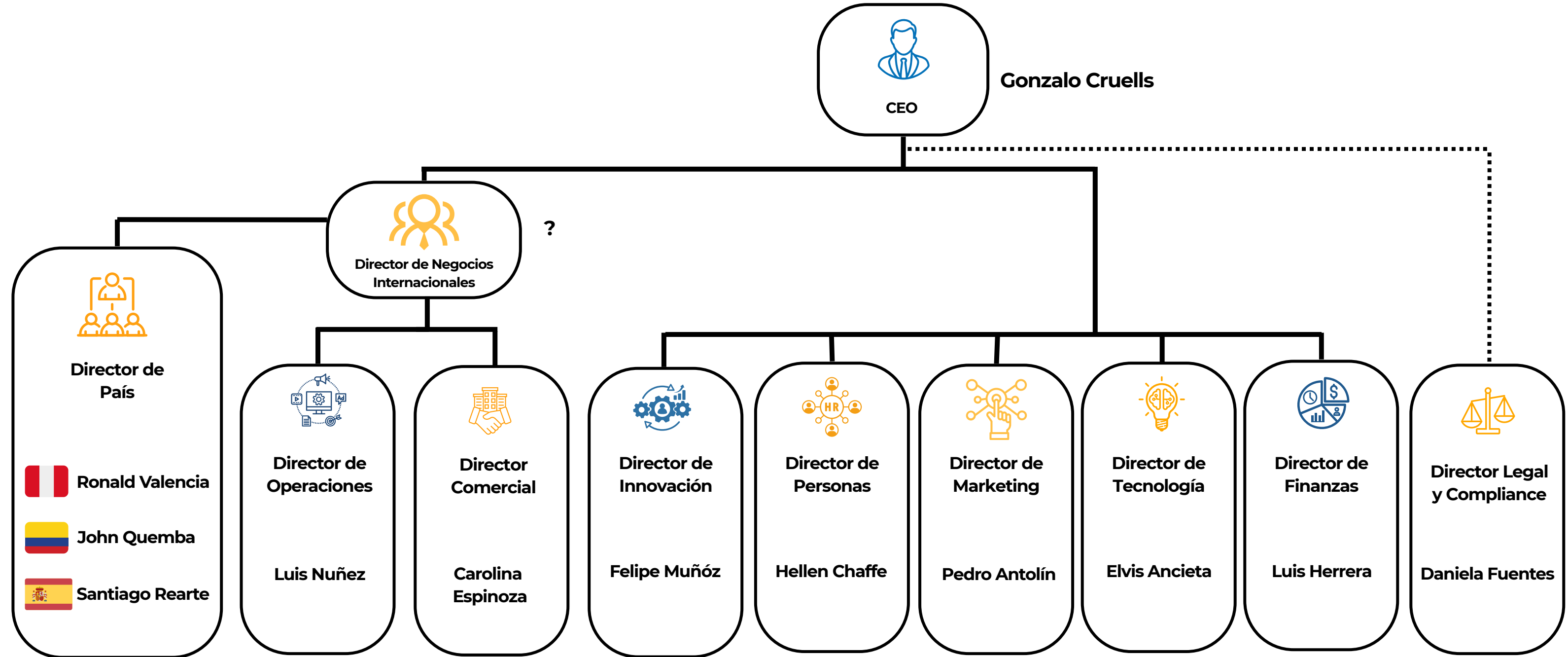
**Manager**

**Líder**











# ***Rentas e Incentivos***

*Análisis 2025*



# Rentas e Incentivos

**Stop**

*Se desarrolló un comparativo con el mercado con empresas de mismo nivel cantidad de personas y ventas.*

**Stop**

*El diseño salarial incluíra un XXX% de mejora y se incluirán estudios para cada uno de los Directores.*

**Stop**

**Stop**

**Stop**

*Es fundamental aprovechar al máximo los beneficios actuales de la empresa y mejorar algunos para el futuro. Por ejemplo:*

- *Bonos por desempeño*
- *Flexibilidad laboral*
- *Desarrollo profesional acelerado*
- *Reconocimiento formal no monetario*



CEO		Sueldo Mercado	\$ 172.153.555	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 193.380.000	0%
		Desviación	+ 12 %	\$0
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	36	40	172.153.555	255.692.389
Sueldo Base Mensual	36	40	14.346.130	21.307.699
Número de Meses Pagados	36	40	12,00	12,00

GERENTE MARKETING		Sueldo Mercado	\$ 90.452.400	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 60.000.000	0%
		Desviación	-34%	\$0
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	69	131	90.452.400	103.428.976
Sueldo Base Mensual	69	131	7.537.700	8.619.081
Número de Meses Pagados	69	131	12,00	12,00

GERENTE COMERCIAL		Sueldo Mercado	\$ 93.647.778	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 67.406.052	10%
		Desviación	-28%	\$6.740.605
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	97	223	93.647.778	102.797.036
Sueldo Base Mensual	97	223	7.803.982	8.566.420
Número de Meses Pagados	97	223	12,00	12,00

GERENTE TI		Sueldo Mercado	\$ 86.417.693	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 63.907.068	0%
		Desviación	-26%	\$0
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	45	61	86.417.693	97.793.671
Sueldo Base Mensual	45	61	7.201.474	8.149.473
Número de Meses Pagados	45	61	12,00	12,00

GERENTE HR		Sueldo Mercado	\$ 77.012.658	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 75.508.212	10%
		Desviación	-2%	\$7.550.821
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	85	98	77.012.658	90.553.997
Sueldo Base Mensual	85	98	6.417.722	7.546.166
Número de Meses Pagados	85	98	12,00	12,00

CFO		Sueldo Mercado	\$ 86.688.667	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 57.972.552	12%
		Desviación	-33%	\$6.956.706
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	87	111	86.688.667	98.575.502
Sueldo Base Mensual	87	111	7.224.056	8.214.625
Número de Meses Pagados	87	111	12,00	12,00

GERENTE INNOVACIÓN		Sueldo Mercado	\$ 79.424.361	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 57.972.552	12%
		Desviación	-27%	\$6.956.706
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	41	76	79.424.361	93.098.023
Sueldo Base Mensual	41	76	6.618.697	7.758.169
Número de Meses Pagados	41	76	12,00	12,00

GERENTE OPERACIONES		Sueldo Mercado	\$ 85.396.084	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$ 57.852.252	12%
		Desviación	-32%	\$6.942.270
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25° %il	Promedio ponderado por organización
Sueldo Base (12 Meses)	9	17	85.396.084	103.604.170
Sueldo Base Mensual	9	17	7.116.340	8.633.681
Número de Meses Pagados	9	17	12,00	12,00



GERENTE COBRANZA JUDICIAL		Sueldo Mercado	\$	86.060.784	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$	61.246.368	0%
		Desviación		-29%	\$0
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25º %il	Promedio ponderado por organización	
Sueldo Base (12 Meses)	39	46	86.060.784	101.564.848	
Sueldo Base Mensual	39	46	7.171.732	8.463.737	
Número de Meses Pagados	39	46	12,00	12,00	

Jefe de Logística (área R&D)		Sueldo Mercado	\$	36.785.862	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$	38.645.808	0%
		Desviación		5%	\$0
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25º %il	Promedio ponderado por organización	
Sueldo Base (12 Meses)	49	129	36.785.862	42.728.285	
Sueldo Base Mensual	49	129	3.065.489	3.560.690	
Número de Meses Pagados	49	129	12,00	12,00	

Jefe de Operaciones (cobranza, de televentas y cobranza judicial)		Sueldo Mercado	\$	38.010.977	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$	35.783.988	0%
		Desviación		-6%	\$0
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25º %il	Promedio ponderado por organización	
Sueldo Base (12 Meses)	90	216	38.010.977	44.295.705	
Sueldo Base Mensual	90	216	3.167.581	3.691.309	
Número de Meses Pagados	90	216	12,00	12,00	

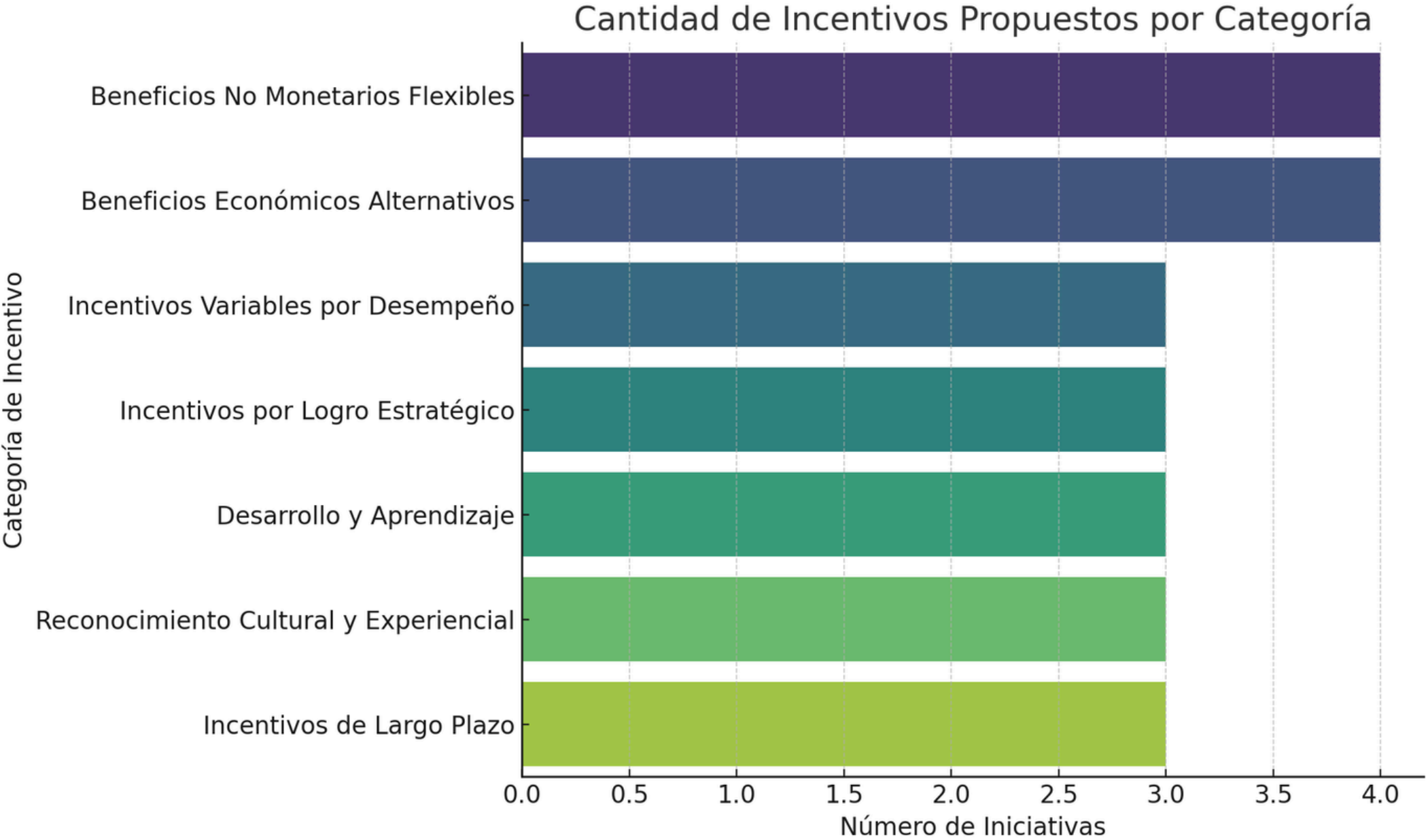
COUNTRY MANAGER		Sueldo Mercado	\$	88.758.820	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$	81.723.216	0%
		Desviación		-8%	\$0
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25º %il	Promedio ponderado por organización	
Sueldo Base (12 Meses)	47	101	88.758.820	107.673.492	
Sueldo Base Mensual	47	101	7.396.568	8.972.791	
Número de Meses Pagados	47	101	12,00	12,00	

Subgerente Call Center		Sueldo Mercado	\$	55.594.660	Propuesta Incremento
		Sueldo Fastco	\$	39.723.660	15%
		Desviación		-29%	\$5.958.549
Elemento de Compensación	No. de Orgs	No. de Obs	Org pond 25º %il	Promedio ponderado por organización	
Sueldo Base (12 Meses)	59	118	55.594.660	65.424.850	
Sueldo Base Mensual	59	118	4.632.888	5.452.071	
Número de Meses Pagados	59	118	12,00	12,00	



# Incentivos Generales

Categoría de Incentivo	Iniciativa
Incentivos Variables por Desempeño	Bonos por cumplimiento de OKRs/KPIs
Incentivos Variables por Desempeño	Bonos colectivos por resultados de área
Incentivos Variables por Desempeño	Bonos por innovación o automatización
Incentivos por Logro Estratégico	Bonos por cierre exitoso de proyectos
Incentivos por Logro Estratégico	Premios a la excelencia en liderazgo/cultura
Incentivos por Logro Estratégico	Reconocimiento por eficiencia operativa
Beneficios No Monetarios Flexibles	Días libres adicionales por metas cumplidas
Beneficios No Monetarios Flexibles	Modalidad híbrida permanente
Beneficios No Monetarios Flexibles	Viernes libre o jornada reducida mensual
Beneficios No Monetarios Flexibles	Semana de foco sin reuniones
Desarrollo y Aprendizaje	Acceso a Fastco Academy
Desarrollo y Aprendizaje	Certificaciones co-financiadas
Desarrollo y Aprendizaje	Mentorías ejecutivas entre países/áreas
Reconocimiento Cultural y Experiencial	Premios experienciales (viajes, cenas)
Reconocimiento Cultural y Experiencial	Reconocimiento público (Fastco Legend)
Reconocimiento Cultural y Experiencial	Embajadores internos con beneficios
Beneficios Económicos Alternativos	Seguro complementario de salud/vida
Beneficios Económicos Alternativos	Aguinaldo flexible o gift cards
Beneficios Económicos Alternativos	Aporte a transporte o teletrabajo
Beneficios Económicos Alternativos	Apoyo a educación de colaboradores o hijos/as
Incentivos de Largo Plazo	Bonos por permanencia (3 años)
Incentivos de Largo Plazo	Asesoría financiera / ahorro programado
Incentivos de Largo Plazo	Planes de participación en resultados (ESOP)





# Propuesta de Incentivos

## CEO

- 1. Bonos por cumplimiento estratégico
- 2. Stock options

## Director de Innovación

- 1. Bonos por innovación implementada
- 2. Acceso a fondos de experimentación

## Director Comercial

- 1. Bono por innovación o automatización
- 2. Certificaciones co-financiadas
- 3. Premios experienciales (cenas, viajes) por cumplimiento comercial

## Director de Negocios Internacionales

- 1. Bonos variables por ingresos
- 2. Comisiones estratégicas
- 3. Acceso a nuevos mercados

## Director de Personas

- 1. Bonos por clima laboral
- 2. Metas de diversidad e inclusión
- 3. Rotación voluntaria baja

## Director de Tecnología

- 1. Bonos por digitalización
- 2. Stock phantom
- 3. Proyectos de innovación con retorno

## Director de País

- 1. Acceso a mentorías ejecutivas
- 2. Bonos por implementación de proyectos país
- 3. Reconocimiento regional

## Director de Marketing

- 1. Variables por crecimiento de marca
- 2. KPI de conversión
- 3. Reconocimiento público

## Director Legal y Compliance

- 1. Bono por cumplimiento de OKRs/KPIs
- 2. Mentoría ejecutiva cruzada (Desarrollo y Aprendizaje)
- 3. Reconocimiento público (Fastco Legend) por liderazgo ético

## Director de Operaciones

- 1. Bonificación por eficiencia operativa
- 2. KPIs de escalabilidad
- 3. Automatización de procesos

## Director de Finanzas

- 1. Bonificación por metas
- 2. Eficiencia en capital





# ***Estudios***

*Análisis 2025*



# Propuestas de Estudios

Con el objetivo de **impulsar el desarrollo estratégico** y la **mentalidad digital** en el liderazgo, se han creado rutas formativas para Directores, Managers y Líderes. Estas recomendaciones buscan **actualizar conocimientos** y acelerar la aplicación de herramientas de transformación digital, inteligencia artificial y liderazgo adaptativo.

Los programas se seleccionaron considerando:

- El **rol** presente y **futuro** en el cambio organizacional.
- La necesidad de traducir el conocimiento en **impacto real**.
- El enfoque en **fortalecer** capacidades analíticas, éticas y tecnológicas para la sostenibilidad.





Directores

Cursos y Certificaciones

Nombre	Estudio	Objetivo/KPI
Carolina Espinoza	Diplomado en Revenue management & pricing. (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Optimizar decisiones comerciales y de pricing mediante análisis avanzado. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Diseñar al menos 1 estrategia de pricing dinámica aplicada a un producto o canal e 2.Implementar 1 herramienta de análisis de revenue aprendida en el diplomado. 3.Mostrar resultados cuantificables (ej: margen bruto, tasa de conversión) tras 3 meses
Elvis Ancieta	Diplomado en Inteligencia Artificial para líderes de negocio (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Liderar la implementación de IA en áreas core de la compañía. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Ejecutar al menos 1 piloto de IA en algún proceso organizacional (automatización, a 2.Documentar 1 plan de escalamiento de IA dentro del roadmap digital. 3.Capacitar a 1 equipo funcional en uso básico de la tecnología aplicada.
Daniela Fuentes	Diplomado en Compliance y Responsabilidad Empresarial - (UAI)	<b>Objetivo general:</b> Incorporar criterios de cumplimiento y ética en los procesos jurídicos. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Actualizar al menos 1 política interna en función de buenas prácticas aprendidas. 2.Crear una matriz de riesgos legales/digitales para el área. 3.Realizar 1 taller interno sobre compliance o ética aplicada.
Luis Herrera	Diplomado en Inteligencia Artificial para líderes de negocio (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Utilizar la IA para mejorar la eficiencia financiera y la planificación. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Automatizar al menos 1 proceso financiero (forecast, control, análisis) usando herrame 2.Presentar 1 modelo de decisión basado en IA o analítica predictiva. 3.Comparar eficiencia pre y post implementación (tiempo, exactitud, etc.).



# Directores

## Cursos y Certificaciones

Nombre	Estudio	Objetivo/KPI
Felipe Muñoz	AI for Business (Wharton)  Diplomado en Inteligencia Artificial para líderes de negocio (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Transformar procesos de innovación incorporando IA estratégica. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Diseñar y liderar 1 proyecto de innovación con IA (piloto o solución). 2.Implementar métrica de éxito basada en el curso (ej. reducción de tiempos, precisión). 3.Promover al menos 1 iniciativa transversal que use IA en otra área.
Hellen Chaffe	Diplomado en Inteligencia Artificial para líderes de negocio (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Integrar IA a la gestión del talento, desarrollo y analítica de RRHH. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Incorporar IA o automatización en al menos 1 proceso de RRHH (selección, capacitación). 2.Construir 1 panel de People Analytics con foco predictivo. 3.Aplicar los aprendizajes en la mejora de al menos 1 política de desarrollo de personas.
Pedro Antolin	Diplomado en IA y Ciencia de Datos para Marketing Digital (UAI)	<b>Objetivo general:</b> Potenciar campañas de marketing mediante herramientas de IA y analítica. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Ejecutar al menos 2 campañas con segmentación predictiva o IA aplicada. 2.Presentar resultados de mejora en tasa de conversión, CTR o CPL. 3.Introducir 1 nueva métrica basada en ciencia de datos en reportes mensuales.
Luis Núñez	Diplomado en IA y Ciencia de Datos para Marketing Digital (UAI)	<b>Objetivo general:</b> Aplicar herramientas de analítica avanzada e inteligencia artificial para mejorar procesos y decisiones operativas. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Aplicar al menos 1 modelo predictivo (ej. demanda, tiempos, fallas) en un proceso de operaciones. 2.Implementar 1 dashboard operativo con visualización de datos basado en herramientas del diplomado. 3.Diseñar una mejora en eficiencia que demuestre reducción en tiempo o error basada en analítica.



# Subgerentes

## Cursos y Certificaciones

Nombre	Estudio	Objetivo/KPI
Julian Vargas	Curso en Inteligencia Artificial en Los Negocios (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Reconocer y aplicar conceptos de IA en su contexto operativo o de soporte. <b>KPIs de aplicación (comunes):</b> 1.Identificar y presentar 1 oportunidad de aplicación práctica de IA en su área. 2.Proponer al menos 1 mejora en procesos actuales basándose en automatización o análisis de datos. 3.Participar en 1 espacio de aprendizaje interno compartiendo el uso potencial de IA.
Liliana Zambrano	Curso en Inteligencia Artificial en Los Negocios (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Aplicar herramientas de IA para mejorar procesos operativos o administrativos. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Identificar 1 proceso repetitivo o manual donde se podría aplicar automatización basada en IA. 2.Probar o evaluar una herramienta digital sugerida durante el curso. 3.Compartir una propuesta concreta en comité o reunión de equipo.
Alberto Flores	Curso en Inteligencia Artificial en Los Negocios (PUC)	<b>Objetivo general:</b> Incorporar criterios de IA en la mejora continua y gestión de tareas del área. <b>KPIs de aplicación:</b> 1.Detectar y documentar 1 caso de uso potencial de IA aplicable al área. 2.Proponer una acción o decisión basada en datos (modelo o visualización simple). 3.Participar en una instancia de transferencia interna de conocimiento.

# Jefes

## Cursos y Certificaciones

Nombre	Estudio	Objetivo/KPI
Jefaturas en General	Curso en Inteligencia Artificial en Los Negocios (PUC).	<p><b>Objetivo general:</b> Comprender cómo la IA puede apoyar la toma de decisiones y liderar con mentalidad digital.</p> <p><b>KPIs de aplicación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.Presentar 1 mejora en la toma de decisiones usando datos o herramientas discutidas en el curso.</li><li>2.Facilitar una conversación o espacio de equipo donde se reflexione sobre cómo aplicar IA al trabajo cotidiano.</li><li>3.Contribuir con 1 sugerencia concreta para proyectos transversales que podrían beneficiarse de IA.</li></ul>





# ***Objetivos y Competencias por Cargo***



# ***Propuesta de Objetivos***

Por Cargo



Medibles



Alcanzables



Fecha  
Máxima





# Objetivos por Cargo

## CEO

Impulsar la transformación digital global de la empresa, posicionándola como líder del rubro en tecnología aplicada.

## Director de Negocios Internacionales

Expandir la operación a dos nuevos mercados internacionales con modelos operativos digitales.

## Director de País

Liderar la transformación digital local y el escalamiento operativo en su país.

# Objetivos por Cargo

## Director de Operaciones

Optimizar los procesos operativos mediante automatización e IA en al menos tres áreas clave.

## Director Legal y Compliance

Desarrollar una plataforma interna de gestión de cumplimiento y ética digital.

## Director Comercial

Rediseñar el funnel comercial integrando herramientas predictivas y automatizadas de ventas.



# Objetivos por Cargo

## Director de Innovación

Implementar un laboratorio de innovación digital interno con proyectos pilotos cada trimestre.

## Director de Personas

Liderar la transformación digital de la gestión de personas mediante la incorporación de tecnologías que optimicen la experiencia del colaborador, la toma de decisiones basada en datos y la eficiencia operativa del área.

## Director de Marketing

Implementar un modelo de marketing digital basado en audiencias inteligentes y segmentación predictiva.

# Objetivos por Cargo

**Director de  
Tecnología**

Modernizar la  
arquitectura tecnológica  
con enfoque en  
ciberseguridad,  
interoperabilidad e IA.

**Director de  
Finanzas**

Desarrollar un sistema de  
control financiero automatizado  
con dashboards predictivos para  
toma de decisiones.



# Competencias Necesarias Para Directores

Competencias requeridas para el cargo.

Toma de Decisiones

Pensamiento Estratégico

Adaptabilidad al Cambio

Comunicación Efectiva

Innovación

Desarrollo de Personas



XXXXXXXXX

Directores Fastco

# Competencias Necesarias Para Directores

Competencias requeridas para el cargo.

## 1. Toma de decisiones

- Capacidad para analizar información compleja, considerar riesgos éticos y actuar de manera oportuna y efectiva, incluso bajo presión o incertidumbre. Se espera que las decisiones sean tanto ágiles como éticas, considerando el impacto organizacional y tecnológico.

## 2. Pensamiento estratégico

- Habilidad para anticipar escenarios, identificar oportunidades de innovación y alinear acciones con la visión de futuro de la organización, especialmente en entornos digitales y cambiantes.

## 3. Adaptabilidad al cambio

- Capacidad para ajustarse con agilidad a nuevos entornos, procesos o tecnologías, manteniendo la efectividad y colaborando activamente en procesos de transformación organizacional.

## 4. Comunicación efectiva

- Aptitud para expresar ideas con claridad, facilitar el entendimiento transversal y fomentar espacios de escucha y alineación, incluso en contextos digitales y multiculturales.

## 5. Innovación

- Habilidad para generar y promover ideas creativas que se traduzcan en soluciones concretas, incorporando tecnologías emergentes, inteligencia artificial u otras herramientas disruptivas.

## 6. Desarrollo de personas

- Capacidad para identificar, potenciar y acompañar el crecimiento de los colaboradores, promoviendo autonomía, aprendizaje continuo y alineación con los desafíos estratégicos de la organización.



XXXXXXXX

CBL Fastco



# Competencias Necesarias Para Directores

Competencias a trabajar el segundo semestre por cargo.

## ***Chief Executive Officer (CEO)***

- 1.Pensamiento estratégico
- 2.Innovación
- 3.Toma de decisiones

## ***Vice Presidente (VP)***

- 1.Adaptabilidad al cambio
- 2.Comunicación efectiva
- 3.Pensamiento estratégico

## ***Director de País***

- 1.Desarrollo de personas
- 2.Toma de decisiones
- 3.Adaptabilidad al cambio

## ***Director de Operaciones***

- 1.Innovación
- 2.Adaptabilidad al cambio
- 3.Pensamiento estratégico

## ***Director de Innovación***

- 1.Innovación,
- 2.Pensamiento Estratégico
- 3.Comunicación Efectiva

## ***Director de Personas***

- 1.Desarrollo de Personas
- 2.Adaptabilidad al Cambio
- 3.Innovación

## ***Director de Marketing***

- 1.Innovación
- 2.Comunicación efectiva
- 3.Pensamiento estratégico

## ***Director de Tecnología***

- 1.Innovación
- 2.Toma de decisiones
- 3.Desarrollo de personas

## ***Director de Finanzas***

- 1.Toma de decisiones
- 2.Pensamiento estratégico
- 3.Innovación

## ***Director Legal y Compliance***

- 1.Toma de decisiones
- 2.Adaptabilidad al cambio
- 3.Comunicación efectiva

## ***Director Comercial***

- 1.Innovación
- 2.Pensamiento estratégico
- 3.Desarrollo de personas



## ***Conclusiones y Recomendaciones Finales – Fastco***

### **Estructura**

La estructura organizacional propuesta permite **mayor claridad** en los niveles de responsabilidad y facilita una gestión más estratégica de personas, alineada con los desafíos actuales del entorno digital y competitivo.

### **Cargos**

La **nomencultura** de los **cargos** fue modernizada para reflejar de forma más clara las funciones de liderazgo, coordinación y especialización, facilitando la atracción de talento y la coherencia interna.

### **Rentas e Incentivos**

El **esquema de rentas e incentivos** incorpora variables estratégicas, flexibilidad y reconocimiento, lo que permite no solo atraer y retener talento clave, sino también alinear el desempeño con los resultados organizacionales y la cultura deseada..





## ***Conclusiones y Recomendaciones Finales – Fastco***

### **Estudios**

Las **rutas formativas** propuestas para gerentes, subgerentes y jefaturas responden al desafío de fortalecer una mentalidad digital, liderazgo ágil y capacidades de innovación, con estudios actualizados y orientados a la aplicación práctica en el negocio.

### **Objetivos**

Los **objetivos** y **KPIs** por cargo aseguran una gestión basada en resultados, permitiendo evaluar tanto el impacto de las competencias desarrolladas como la implementación de proyectos que generen valor tangible.





## **Recomendaciones Finales – Fastco**

1. **Formalizar el despliegue** de la nueva estructura durante el segundo semestre de 2025.
2. Priorizar los **estudios clave** según nivel de cargo y medir su aplicación con KPIs concretos.
3. Aplicar **incentivos estratégicos**, combinando bonos por resultados e innovación con beneficios flexibles.
4. **Monitorear** trimestralmente **KPIs** y proyectos por cargo para asegurar impacto y ajustes oportunos.





# ***Muchas Gracias***

**Por participar de esta presentación**