

Bogotá

hub de los **Centros de Servicios Compartidos** en América Latina



¿Qué es un CSC o GBS?

Un Centro de Servicios Compartidos (CSC) o Global Business Services (GBS) es un modelo organizacional mediante el cual las empresas centralizan funciones de soporte y procesos operativos que anteriormente estaban distribuidos entre distintas unidades de negocio o geografías. A través de este esquema, la compañía consolida servicios como finanzas, recursos humanos, tecnología, compras, atención al cliente, entre otros, en uno o varios centros especializados que prestan soporte a múltiples áreas o países, permitiendo estandarizar procesos, generar eficiencias operativas y mejorar los niveles de servicio.

En los últimos años, muchas organizaciones han evolucionado del modelo tradicional de CSC hacia esquemas de GBS, que integran un alcance más amplio de funciones y una mayor orientación estratégica. Bajo este enfoque, los centros no solo ejecutan tareas transaccionales, sino que también incorporan capacidades avanzadas como analítica de datos, automatización, desarrollo tecnológico y gestión de procesos de negocio, convirtiéndose en plataformas globales que apoyan la transformación digital y la toma de decisiones dentro de las compañías.

Los CSC, o GBS, atraviesan una fase de transformación sin precedentes. Lo que comenzó como una estrategia de reducción de costos operativos se ha convertido en un motor de generación de valor para las empresas. La edición 2026 del informe global elaborado por SSON Research & Analytics, basada en encuestas a casi 500 ejecutivos alrededor del mundo, confirma que la industria está dejando atrás el paradigma de la eficiencia como único objetivo, para adoptar un enfoque mucho más amplio centrado en el impacto estratégico, la digitalización y el talento.

El modelo de CSC/GBS continúa expandiéndose tanto en número de funciones como en alcance geográfico. Según los datos más recientes, el 75% de las organizaciones ya operan bajo esquemas multifuncionales y multinacionales, frente al 69% registrado un año atrás. Este crecimiento refleja una maduración acelerada del modelo, que cada vez más adopta la denominación GBS como forma de organización preferida.

Caracterización de los Centros de Servicios Compartidos en América Latina

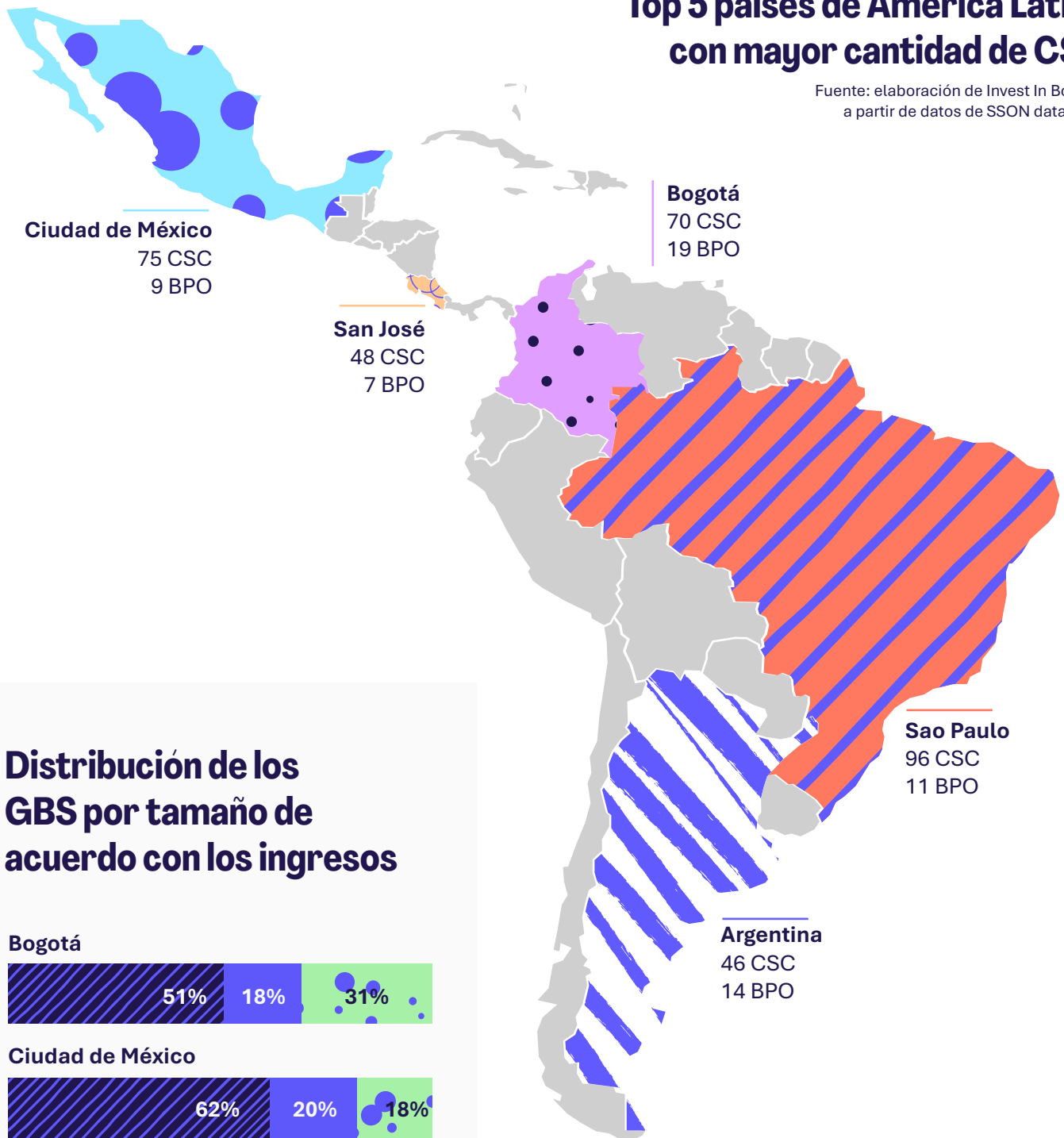
Los Centros de Servicios Compartidos (CSC) o Global Business Services (GBS) han sido una fuente de desarrollo para América Latina en los últimos años, más allá de la búsqueda de costo eficiencia, el modelo ha evolucionado hacia la generación de valor para el negocio.



En el contexto regional, Bogotá se posiciona como uno de los polos de desarrollo de CSC, ubicándose en el top 3 de ciudades latinoamericanas junto con Sao Paulo y Ciudad de México, y superando a ciudades como San José, que ha sido un referente mundial en este tipo de negocios, y Buenos Aires. Además, Bogotá se destaca como la principal ciudad en cuanto a Business Process Outsourcing (BPO) a nivel Latinoamérica.

Top 5 países de América Latina con mayor cantidad de CSC

Fuente: elaboración de Invest In Bogotá a partir de datos de SSON database



Distribución de los GBS por tamaño de acuerdo con los ingresos

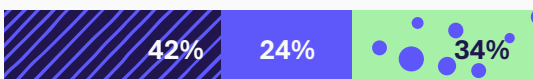
Bogotá



Ciudad de México



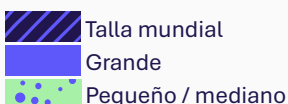
Sao Paulo



San José

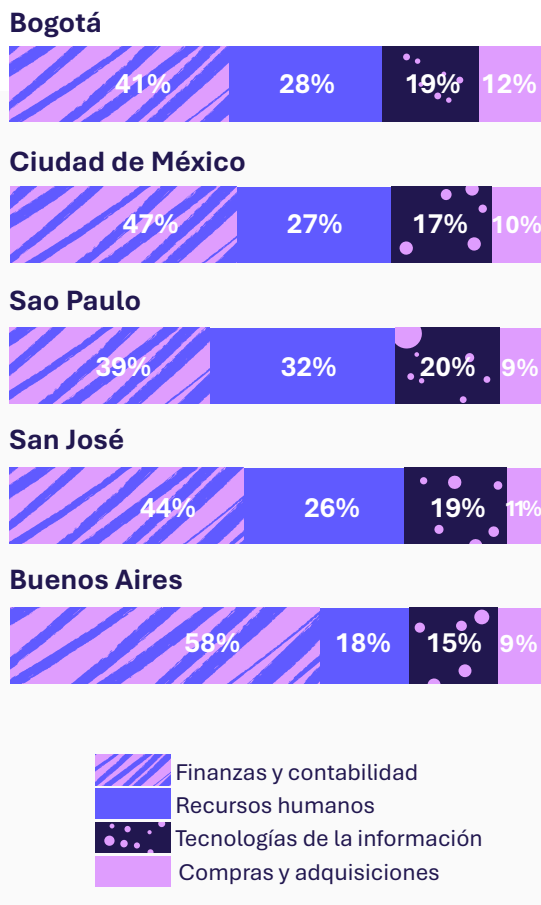


Buenos Aires



En las principales ciudades de América Latina en cuanto a cantidad de GBS persiste la tendencia hacia instalación de empresas con un alto volumen de ingresos, con excepción de Sao Paulo, más de 50% de los GBS instalados en las ciudades latinoamericanas corresponden a unidades de negocio de talla mundial, es decir, con ingresos de más de 10 billones de dólares. Los GBS de escala grande que concentran entre un 17% y un 24% del total corresponden a las unidades de negocio con ingresos de entre 2 y 10 billones de dólares.

Distribución de los GBS por tamaño de acuerdo con la función principal



De acuerdo con la función principal de los GBS instalados en las principales ciudades latinoamericanas, se observa una concentración hacia la deslocalización de verticales asociadas a contabilidad y finanzas, seguido por recursos humanos. Estos dos verticales concentran al menos el 70% de los GBS instalados en las 5 ciudades que tienen mayor cantidad de este modelo de negocio en la región, mostrando la confianza que depositan las multinacionales en el mercado y el talento latino asociado.

Los resultados evidencian que América Latina se ha consolidado como un destino estratégico para la instalación GBS, impulsados no solo por la búsqueda de costo-eficiencia, sino también por la disponibilidad de talento especializado y la capacidad de generar valor agregado para las multinacionales. En este contexto, Bogotá se destaca como uno de los principales hubs regionales, ubicándose entre las tres ciudades con mayor concentración de estos centros en América Latina. La presencia de unidades de negocio de gran escala y la especialización en funciones de finanzas, contabilidad y recursos humanos reflejan el nivel de confianza que las multinacionales depositan en la región para la gestión de procesos críticos de negocio.

El desarrollo de LATAM como ejemplo de crecimiento

América Latina ha experimentado una transformación profunda en el modelo de prestación de servicios corporativos. Lo que comenzó como una estrategia de reducción de costos mediante la consolidación de funciones de soporte ha evolucionado hacia un paradigma de creación de valor estratégico, siguiendo las tendencias globales mencionadas anteriormente.

La evolución regional ha estado impulsada por varios factores estructurales: una fuerza laboral cada vez más bilingüe y especializada, costos operativos competitivos frente a mercados desarrollados y una creciente experiencia en la gestión de operaciones internacionales. A esto se suma la madurez alcanzada por ciudades como Bogotá, São Paulo, San José, Monterrey y Buenos Aires, que han desarrollado ecosistemas robustos para atraer operaciones regionales y globales.

Según datos del informe SSON Research & Analytics 2025, el ecosistema latinoamericano de servicios compartidos se encuentra en un punto de inflexión. La región ya no compite únicamente por costos laborales: compite por talento calificado, capacidades digitales, cercanía cultural y temporal con Norteamérica y Europa.

Tamaño y relevancia del mercado

América Latina se ha consolidado como la tercera región más relevante a nivel global para el establecimiento de operaciones de servicios compartidos y GBS, después de Europa del Este y Asia-Pacífico. El mercado latinoamericano de Business Process Services supera los USD 50.000 millones anuales en valor de servicios entregados y mantiene una tasa de crecimiento compuesta (CAGR) estimada entre 8% y 12% para el período 2024-2028, impulsada principalmente por el nearshoring desde Norteamérica.

Un dato especialmente revelador del informe SSON 2025 muestra que el 84% de los centros en LATAM presta servicios a Norteamérica (EE.UU. y Canadá), el 81% atiende al mercado latinoamericano, el 33% a Europa y el 16% a Asia. Esto confirma que la región ya opera como un verdadero hub global de servicios y no únicamente como una plataforma de soporte local.

Los operadores que ya tienen presencia en LATAM identifican una combinación de ventajas estructurales y operativas como factores “muy importantes” al evaluar la región (datos SSON 2025). Más allá del componente tradicional de costos, las decisiones de ubicación están cada vez más influenciadas por variables asociadas con resiliencia operativa, acceso a talento especializado, capacidad de escalar operaciones y cercanía estratégica con los principales mercados atendidos. En ese contexto, América Latina destaca por ofrecer condiciones competitivas para modelos regionales y globales que requieren colaboración en tiempo real, mayor sofisticación funcional y una integración más estrecha con las unidades de negocio.

Colombia: Hub regional para los CSC/GBS

Colombia se ha posicionado como un destino estratégico de Servicios Compartidos y Global Business Services (GBS) en América Latina, con una presencia del 33% según los datos más recientes de SSON Research & Analytics. Bogotá, su capital, concentra la mayoría de estos centros y está construyendo activamente las ventajas competitivas necesarias para consolidarse como un hub global de prestación de servicios de alto valor.

El país ha desarrollado un ecosistema de servicios que complementa, no solo que compite con los otros grandes hubs de la región. Mientras México domina el nearshoring de manufactura-adyacente y Costa Rica se especializa en tecnología e IT, Colombia se ha posicionado en el segmento de Finance & Accounting, HR Services, Analytics y procesos de soporte a operaciones complejas.

Bogotá como Motor del Crecimiento del Sector en Colombia

Colombia se ha posicionado como un destino estratégico de Servicios Compartidos y Global Business Services (GBS) en América Latina, con una presencia del 33% según los datos más recientes de SSON Research & Analytics. Bogotá, su capital, concentra la mayoría de estos centros y está construyendo activamente las ventajas competitivas necesarias para consolidarse como un hub global de prestación de servicios de alto valor.

Distribución nacional de los GBS



La consolidación de Bogotá como referente regional y nacional fortalece su capacidad para atraer nuevas inversiones, generar empleo de alta calificación y avanzar hacia modelos de servicios cada vez más sofisticados y orientados a la transformación empresarial.

Bogotá ha desarrollado un conjunto sólido de ventajas competitivas que la posicionan como la plaza más atractiva de Colombia y una de las ubicaciones más relevantes de América Latina para la instalación de operaciones GBS y servicios compartidos. Su propuesta de valor combina cercanía estratégica con Norteamérica, disponibilidad de talento calificado, infraestructura moderna y una escala urbana capaz de soportar operaciones corporativas complejas.

En materia de talento y capital humano, la ciudad concentra una de las bases profesionales más robustas de la región. Cuenta con más de 30 universidades e instituciones de educación superior, entre ellas, tres de las mejores 20 Universidades de la región, la Universidad de los Andes, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Nacional. Programas como administración de empresas, ingeniería industrial, contaduría, sistemas e ingenierías aportan un flujo constante de perfiles alineados con las necesidades del sector. Bogotá genera más de 80,000 graduados universitarios por año en carreras relevantes para operaciones GBS y, adicionalmente, ha mostrado mejoras sostenidas en niveles de inglés, ubicándose consistentemente por encima del promedio nacional en Colombia. A esto se suma una generación joven, digitalmente nativa, familiarizada con herramientas tecnológicas y entornos colaborativos, lo que acelera su curva de aprendizaje en operaciones modernas.

La infraestructura tecnológica es otro de los grandes diferenciadores de Bogotá. La ciudad cuenta con una red de telecomunicaciones robusta y servicios digitales altamente competitivos a nivel regional, respaldados por múltiples data centers empresariales. La expansión de la fibra óptica, la conectividad internacional y la disponibilidad de parques empresariales de clase mundial consolidan un entorno propicio para atraer inversiones intensivas en tecnología y conocimiento. A ello, se suma el desarrollo del Campus de Ciencia, Tecnología e Innovación de Bogotá (Campus 2600), una iniciativa estratégica que impulsa la innovación, la colaboración entre academia, empresa-estado, y fortalece el posicionamiento de Bogotá como un hub regional para los negocios, la tecnología y los servicios globales.

Este posicionamiento se refleja también en el desempeño reciente del país. El sector de Business Process Services en Colombia ha mostrado un crecimiento consistente durante la última década, con Bogotá como principal motor, aunque ciudades como Medellín, Cali y Barranquilla también registran una inversión creciente en centros de servicios. Actualmente, los servicios empresariales generan más de 150.000 empleos directos en Colombia, con alta concentración en la capital. A su vez, la inversión extranjera directa en servicios basados en conocimiento creció más de 60% entre 2019 y 2024, mientras Bogotá figura de forma recurrente entre las diez ciudades más atractivas de América Latina para inversión en servicios empresariales según rankings de fDi Intelligence y SSON. En línea con esta tendencia, el gobierno colombiano ha identificado los Servicios Empresariales de Proceso (BPO – Business Process Outsourcing, KPO - Knowledge Process Outsourcing e ITO Information Technology Outsourcing) como uno de los sectores estratégicos para la transformación productiva del país.

La Demanda de Talento en la Capital

Dentro de un estudio realizado por Invest in Bogotá, en alianza con la Secretaría de Desarrollo Económico y Atenea, se identificaron los perfiles más demandados por los centros de servicios compartidos instalados en Bogotá. Logrando hacer un mapeo de las necesidades de la industria actualmente en la región, se encontró un área principalmente priorizada y otras 4 que le siguen con la misma importancia entre ellas.

Perfil más solicitado

Finanzas, específicamente en verticales como cuentas por pagar, nómina, planeación financiera y contabilidad, impuestos y auditoría.

Recursos Humanos

Payroll, soporte a procesos de talento y analista de formación.

Tecnología

Soporte TI, automatización de procesos y análisis de datos.

Atención al Cliente

Customer Service bilingüe.

Compras

Analista de compras y cadena de suministro.

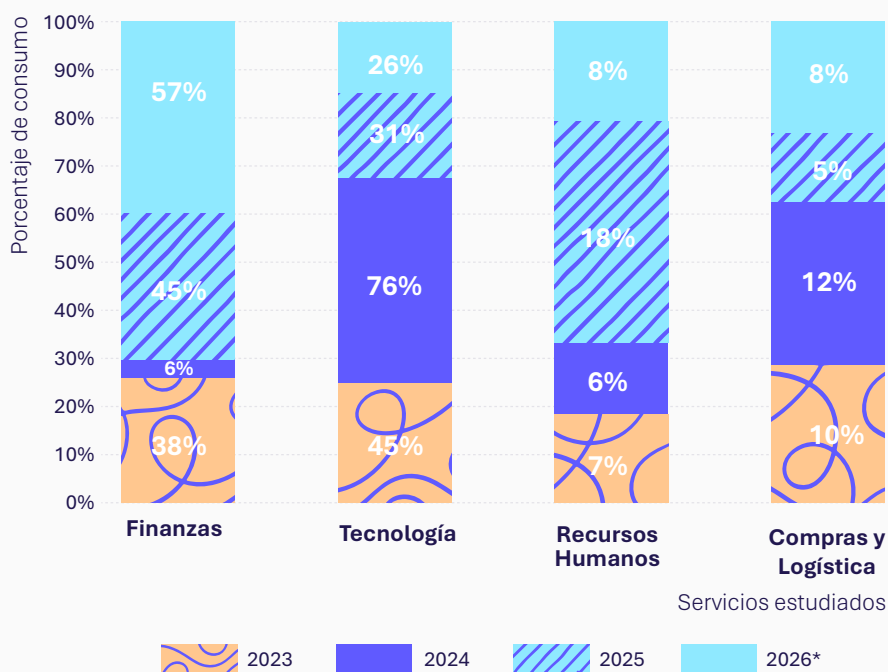
Adicionalmente, siguiendo el mismo estudio, se encontraron las competencias técnicas críticas que se están buscando dentro de estas organizaciones. Hubo un empate por el primer puesto entre ERP (Sap, Oracle, etc..) y Excel Avanzado. Le sigue automatización (RPA) y por último Power BI y normas contables internacionales.

Por otro lado, también se estudiaron cuáles son las competencias blandas clave requeridas en estos centros para las personas que buscan contratar. Todos los encuestados respondieron que la habilidad de trabajo bajo presión es clave, mientras que en segundo puesto hubo un empate entre gestión del tiempo y comunicación asertiva. En 4to y 5to puesto el trabajo en equipo y la empatía/interculturalidad respectivamente. Finalmente, se enfatiza la importancia del inglés y otros idiomas como francés, portugués y alemán.

Evolución de la demanda de talento para Centros de Servicios Compartidos (SSC) / Global Business Services (GBS)

2023-2026

Consumo de servicios a través del tiempo



*Se estima la demanda basados en el desempeño del primer semestre

La evolución de la demanda observada entre 2023 y 2026 evidencia una transformación estructural en la forma en que los Centros de Servicios Compartidos están generando valor para las organizaciones. Mientras que históricamente los SSC estuvieron enfocados en eficiencia operativa y reducción de costos, hoy la tendencia apunta hacia modelos GBS más sofisticados, con una creciente participación de funciones analíticas, financieras y de soporte estratégico al negocio.

En el acumulado 2023-2026, las posiciones de Finanzas (44%) y Tecnología (36%) concentran cerca del 80% de la demanda total de talento. Este comportamiento confirma que estas dos funciones continúan siendo el núcleo de los modelos de servicios compartidos, impulsando tanto la estandarización de procesos como la adopción tecnológica y la generación de datos clave para la toma de decisiones.

Finanzas: La función con mayor aceleración de crecimiento



Finanzas presenta el crecimiento más significativo, alcanzando un máximo de 57% en 2026. Más allá del comportamiento atípico observado en 2024, la tendencia de los últimos dos años muestra una expansión acelerada de la demanda.

Este fenómeno es consistente con la evolución global de los GBS, donde las áreas financieras están migrando desde servicios transaccionales tradicionales (Accounts Payable, Accounts Receivable, General Ledger) hacia procesos de mayor complejidad como planificación financiera, reporting avanzado, control de gestión, análisis de datos financieros, compliance y soporte estratégico a las unidades de negocio.

Para las empresas, este resultado indica que el mercado está demandando cada vez más perfiles financieros con capacidades analíticas, conocimiento de herramientas digitales, automatización y visualización de datos. La combinación de expertise financiero con habilidades tecnológicas se está consolidando como uno de los perfiles más escasos y estratégicos para los SSC de nueva generación.

Bogotá y otros hubs de servicios deberán fortalecer su capacidad para atraer y desarrollar talento financiero especializado, particularmente en funciones de FP&A, controllership, analytics y transformación financiera.

Tecnología: De la expansión a la estabilización



Tecnología lideró claramente la demanda durante 2023 y especialmente en 2024, cuando alcanzó el 76% de participación. Este comportamiento coincide con el fuerte ciclo global de inversión en digitalización, inteligencia artificial, automatización, ciberseguridad y transformación digital registrado por organizaciones de todos los sectores.

A partir de 2025 se observa una participación más moderada. Sin embargo, esta reducción no necesariamente implica una menor necesidad de talento tecnológico. Por el contrario, puede interpretarse como una señal de madurez de los procesos de transformación digital, donde las organizaciones ya cuentan con capacidades tecnológicas instaladas y comienzan a complementar esas inversiones con funciones de negocio más especializadas.

Las competencias más demandadas continúan estando asociadas con análisis de datos, inteligencia artificial, automatización, cloud computing, desarrollo de software y ciberseguridad.

La disponibilidad de talento tecnológico seguirá siendo un factor decisivo para la localización de nuevos SSC, aunque la demanda estará cada vez más orientada hacia perfiles especializados y de alto valor agregado.

Recursos Humanos: Crecimiento impulsado por transformación organizacional



Recursos Humanos mantiene una participación relativamente estable en el agregado (11%), aunque destaca el crecimiento registrado en 2025. El incremento coincide con una tendencia global en la que los SSC están ampliando el alcance de sus servicios de HR hacia actividades de mayor complejidad, incluyendo employee experience, people analytics, workforce planning, movilidad internacional y gestión de talento global.

Adicionalmente, la escasez de talento especializado y las necesidades de reskilling derivadas de la automatización están otorgando un rol más estratégico a las áreas de recursos humanos dentro de los modelos GBS. El talento es uno de los principales factores que determinan la estrategia de los centros de servicios.

Aunque no representa el mayor volumen de contratación, HR se está posicionando como una función especializada con creciente relevancia estratégica dentro de los centros regionales y globales.

Compras y Cadena de Suministro: Demanda estable y especializada

Compras y Cadena de Suministro registra una participación promedio de 8%, mostrando una demanda más estable que el resto de las funciones.

A nivel global, las interrupciones logísticas, la regionalización de las cadenas de suministro y la necesidad de fortalecer la resiliencia operativa han elevado la importancia estratégica de compras dentro de los modelos SSC y GBS. Sin embargo, la contratación suele concentrarse en perfiles más especializados y de menor volumen, relacionados con sourcing estratégico, gestión de proveedores, analytics y planeación de demanda.

La automatización de procesos transaccionales también explica parcialmente que el crecimiento de la demanda sea más moderado frente a Finanzas o Tecnología.

La oportunidad no estará necesariamente en grandes volúmenes de contratación, sino en la disponibilidad de talento especializado capaz de gestionar operaciones complejas y cadenas de abastecimiento regionales. Los datos muestran una evolución clara de los Centros de Servicios Compartidos. La demanda se está desplazando progresivamente desde funciones predominantemente tecnológicas hacia perfiles financieros y de negocio con capacidades analíticas avanzadas. Paralelamente, Recursos Humanos y Compras y Logística mantienen una participación más estable pero cada vez más orientada a actividades estratégicas y especializadas.

Para las empresas que evalúan establecer o expandir operaciones de SSC/GBS, la capacidad de acceder a talento en finanzas, tecnología y funciones analíticas será un diferencial competitivo clave. La tendencia observada sugiere que los hubs más exitosos serán aquellos capaces de ofrecer no solo volumen de talento, sino también perfiles bilingües, digitales y preparados para operar en entornos globales altamente automatizados, a su vez, entre más servicios estén disponibles, más lata será su competencial. Es clave recordar que el volumen si bien supone desafíos, en la balanza puede generar más estabilidad como empresa instaurada en Colombia, creatividad, cultura, entre otros.



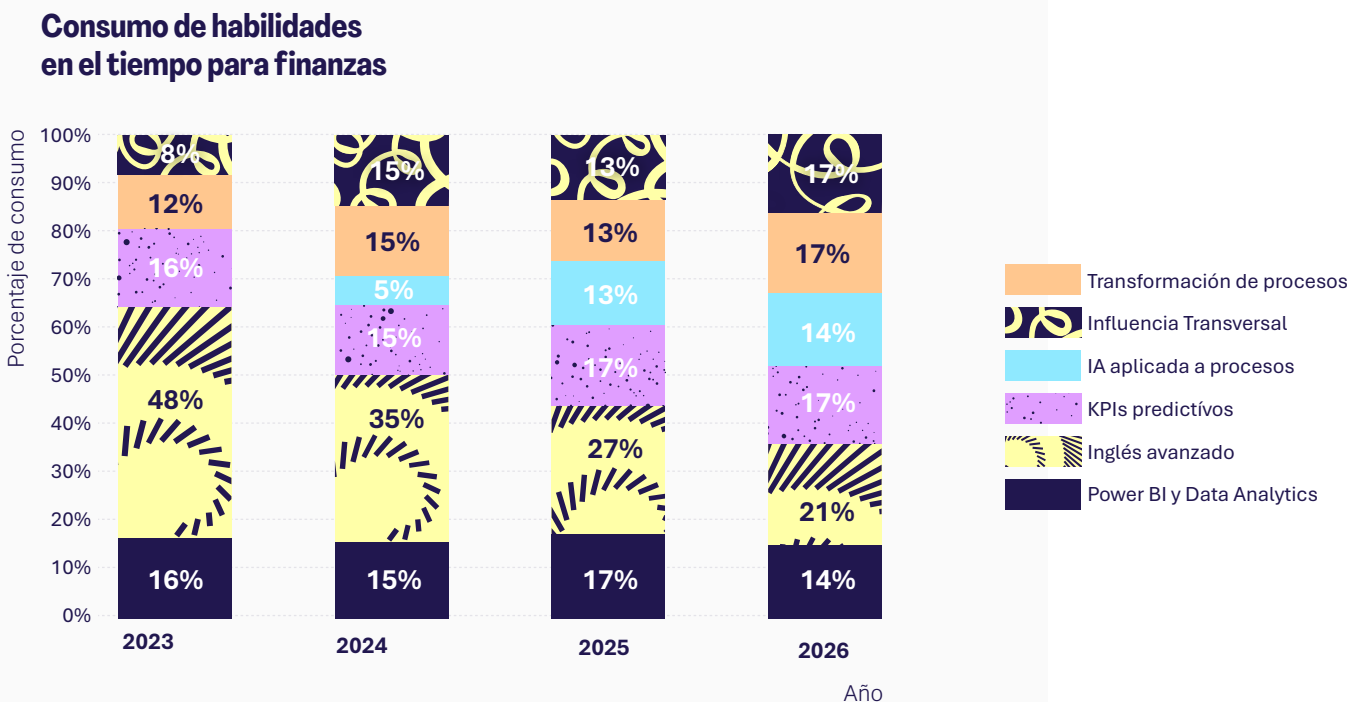
Evolución de las competencias demandadas para la contratación de profesionales en Centros de Servicios Compartidos (SSC) / Global Business Services (GBS)

2023-2026

A medida que las organizaciones avanzan en automatización, adopción de inteligencia artificial y prestación de servicios de mayor valor agregado, las habilidades técnicas tradicionales están siendo complementadas, e incluso reemplazadas en algunos casos, por capacidades analíticas, digitales y de influencia organizacional.

Finanzas: De la ejecución transaccional a la analítica y transformación del negocio

Las competencias más demandadas dentro de Finanzas muestran una transición clara hacia perfiles consultivos, analíticos y orientados a la toma de decisiones.



**El bilingüismo
se consolida
como requisito
estándar**

2023
60%

90%
2026

La demanda de inglés avanzado aumenta de 60% en 2023 a 90% en 2026, convirtiéndose en la competencia más transversal del área.

Esto refleja la creciente integración de los SSC en operaciones globales y la necesidad de interactuar con stakeholders ubicados en múltiples regiones.

**Explosión
de las
capacidades
analíticas**

Power BI y Data Analytics
20% → 60%

20% → 70%
KPIs predictivos

La evolución evidencia que las áreas financieras están migrando desde funciones de reporting histórico hacia modelos de análisis predictivo y soporte estratégico a la toma de decisiones.

2023
0%

60%
2026

**La IA entra de
forma acelerada
en Finanzas**

La demanda de conocimientos en IA aplicada a procesos pasa de 0% en 2023 a 60% en 2026.

Este comportamiento está alineado con la creciente adopción de GenAI en procesos financieros, automatización de reportes, forecasting y control de gestión.

70%
2026

**Crecen las
habilidades
de liderazgo
e influencia**

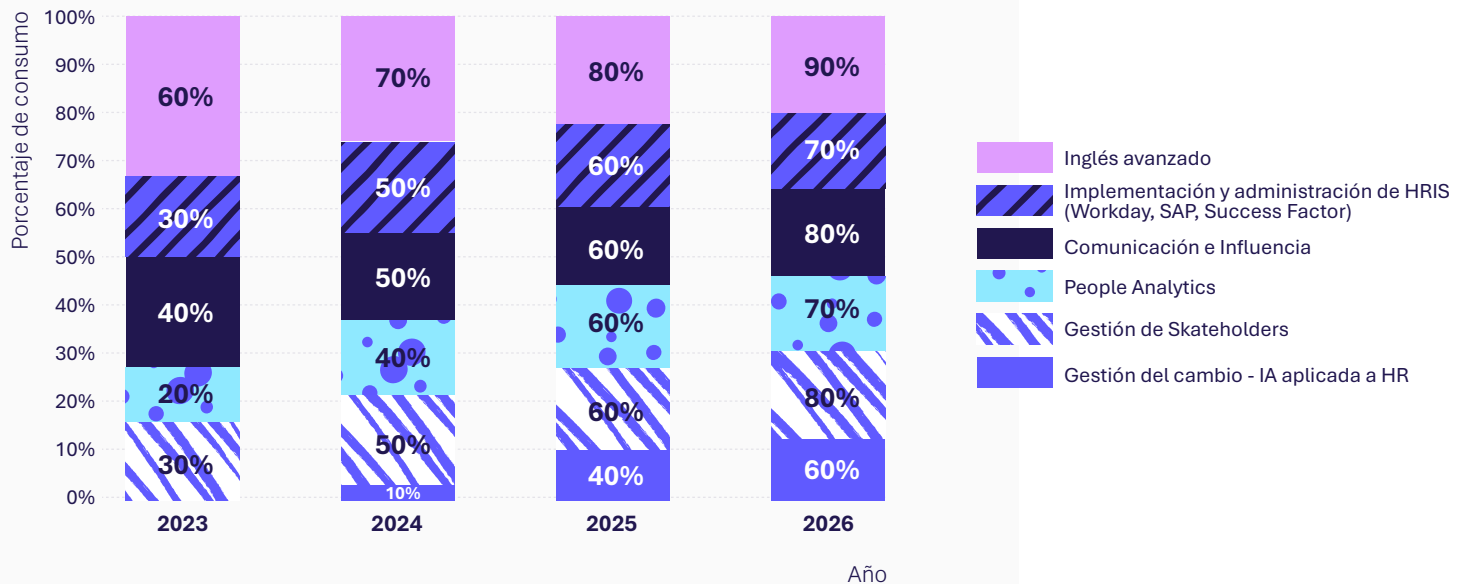
Las competencias relacionadas con stakeholders, transformación de procesos e influencia transversal alcanzan niveles cercanos al 70% para 2026.

Esto confirma que los perfiles financieros más demandados ya no son únicamente especialistas funcionales, sino líderes capaces de gestionar iniciativas de transformación empresarial.

La función financiera está evolucionando hacia un modelo altamente digital, analítico y estratégico. Los SSC están priorizando perfiles que combinen expertise financiero, analítica avanzada, capacidades de automatización e influencia organizacional para acelerar la transformación del negocio.

Recursos Humanos: Del soporte administrativo a la gestión estratégica del talento

Consumo de habilidades
en el tiempo para finanzas



**People Analytics se
convierte en una
competencia crítica**

La toma de decisiones basada en datos está redefiniendo la función de Recursos Humanos, impulsando una gestión más predictiva del talento.

**Crecimiento acelerado de
la IA aplicada a RR.HH.**

Los SSC están incorporando IA para optimizar procesos de reclutamiento, gestión del desempeño, experiencia del empleado y planificación de fuerza laboral.

**Las habilidades de
influencia ganan
protagonismo**

Gestión de stakeholders
30% → 80%

40% → 80%
Comunicación e influencia

Los profesionales de RR.HH. están asumiendo un rol cada vez más cercano al negocio y a la gestión del cambio.

**HRIS como
habilitador clave**

70%
↑
30%

La implementación y administración de plataformas como Workday, SAP SuccessFactors o SAP HR crece de 30% a 70%, reflejando la digitalización acelerada de la función.

**El inglés sigue siendo
un diferenciador
decisivo**

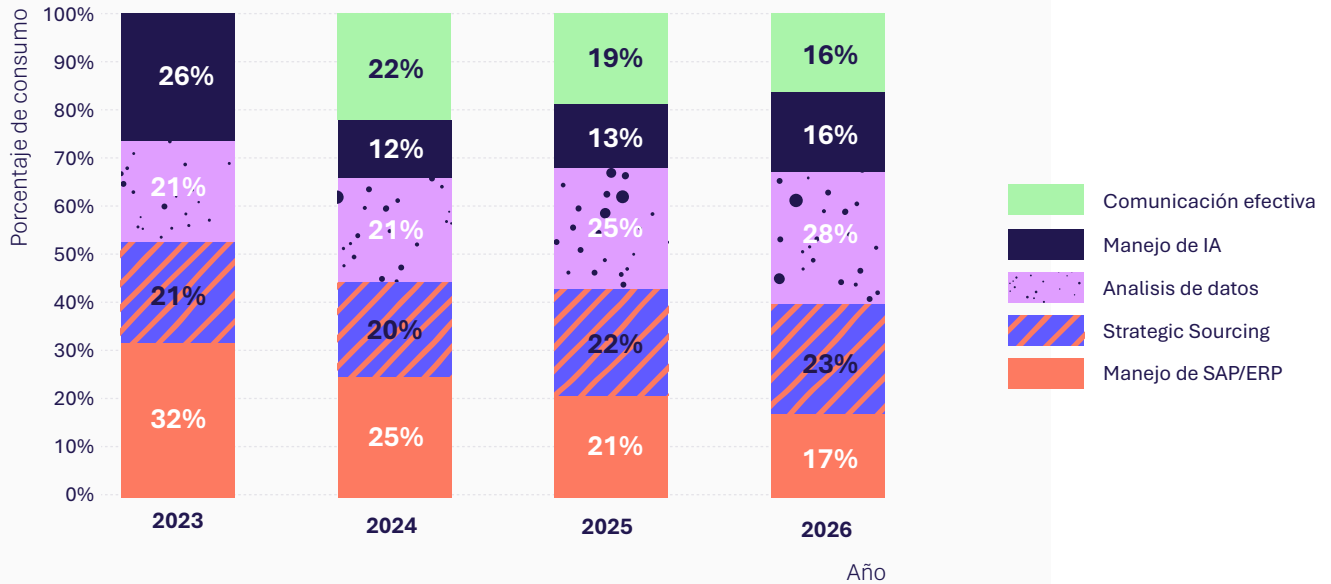
2026
90%

Al igual que en Finanzas, el bilingüismo alcanza una demanda del 90% para 2026.

Recursos Humanos está evolucionando hacia una función basada en datos, automatización y gestión estratégica del cambio. Las organizaciones demandan perfiles capaces de combinar habilidades tecnológicas con liderazgo e influencia organizacional.

Compras y Logística: Especialización y analítica como nuevos diferenciadores

Consumo de habilidades en el tiempo para compras y logística



A diferencia de Finanzas y RR.HH., Compras y Logística muestra una evolución más gradual.

Menor dependencia de herramientas ERP

La disminución no implica menor relevancia de estas plataformas, sino que su conocimiento comienza a percibirse como una habilidad base y no como un diferenciador competitivo.

Crecimiento sostenido del análisis de datos

La capacidad de analizar gasto, proveedores, riesgos y demanda está ganando relevancia dentro de las funciones de compras.

Strategic Sourcing gana importancia

Las organizaciones buscan fortalecer capacidades de negociación, optimización de costos y gestión estratégica de proveedores.

La IA empieza a ganar espacio

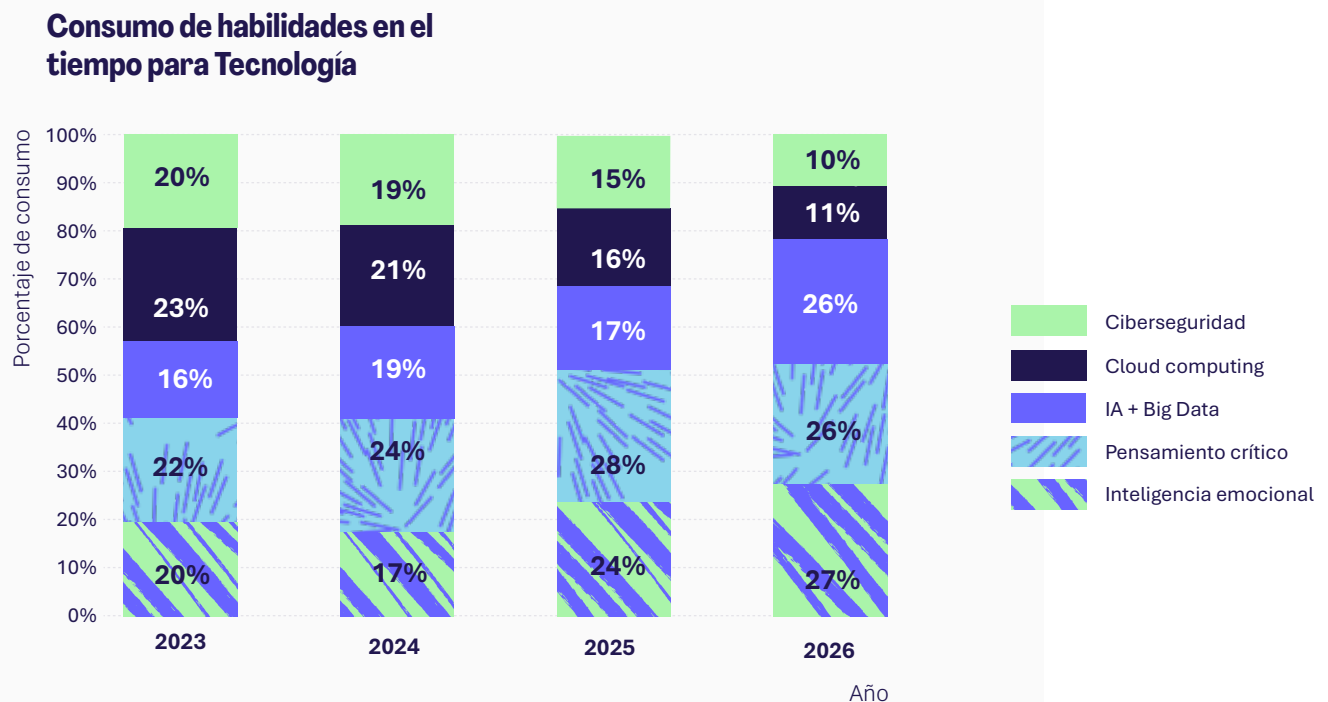
Aunque el crecimiento es moderado frente a otras áreas, refleja la incorporación progresiva de herramientas predictivas y automatización de compras.

Disminuye el peso relativo de las habilidades de comunicación

Este comportamiento sugiere que las organizaciones están privilegiando competencias técnicas y analíticas por encima de habilidades tradicionalmente asociadas con la gestión operativa.

Compras está evolucionando desde un rol principalmente operativo hacia una función orientada al análisis, la optimización estratégica y la gestión inteligente de proveedores.

Tecnología: el auge de las habilidades humanas en un entorno dominado por IA



El comportamiento del área tecnológica resulta particularmente revelador. Los principales hallazgos fueron:

IA + Big Data emerge como la competencia de mayor crecimiento

La adopción masiva de inteligencia artificial está redefiniendo el perfil de los profesionales tecnológicos requeridos por los SSC.

Pensamiento crítico gana protagonismo

Las organizaciones buscan profesionales capaces de interpretar información compleja, tomar decisiones y resolver problemas en entornos altamente automatizados. La habilidad con mayor crecimiento evidencia una realidad cada vez más visible: mientras la tecnología automatiza tareas técnicas, las competencias humanas adquieren mayor valor competitivo.

Cloud Computing y Ciberseguridad se estabilizan

Aunque siguen siendo competencias fundamentales, muestran niveles de crecimiento más moderados, lo que podría indicar una mayor madurez de estas capacidades dentro del mercado. La función tecnológica está experimentando una transición desde competencias puramente técnicas hacia perfiles que combinan IA, análisis avanzado y habilidades cognitivas. La inteligencia emocional y el pensamiento crítico emergen como diferenciadores clave para los equipos tecnológicos de próxima generación. La demanda está migrando desde habilidades operativas tradicionales hacia competencias digitales, analíticas y de influencia empresarial.



Conclusiones generales

La IA se convierte en una competencia universal

Ya no es exclusiva del área tecnológica. Finanzas, Recursos Humanos y Compras y Logística comienzan a incorporar capacidades relacionadas con automatización e inteligencia artificial en sus perfiles objetivo. El reto, la empresas deben enseñar a usarla en las tareas que corresponden.

Los datos son el nuevo lenguaje de los SSC

People Analytics, Data Analytics, KPIs predictivos y Big Data presentan algunos de los crecimientos más acelerados de todo el estudio. Data literacy, se continua consolidando como una competencia fundamental.

Las habilidades humanas adquieren mayor relevancia

Pensamiento crítico, comunicación, gestión de stakeholders e influencia transversal muestran crecimientos significativos, evidenciando que el talento más demandado será aquel capaz de combinar capacidades técnicas con liderazgo e impacto en el negocio.

La competitividad futura de los SSC dependerá cada vez más de la disponibilidad de talento bilingüe, analítico y preparado para operar en entornos potenciados por inteligencia artificial. Los mercados capaces de desarrollar este tipo de capacidades estarán mejor posicionados para atraer operaciones de mayor complejidad y valor agregado.

Tablas Salariales por área funcional posiciones más demandadas

Tecnología:

	Min	Max
Senior Delivery Manager / Director	\$ 45.000.000	\$ 65.000.000
Portfolio Manager / Director	\$ 30.000.000	\$ 40.000.000
Applications Senior Manager	\$ 30.000.000	\$ 40.000.000
ITSM Manager	\$ 25.000.000	\$ 35.000.000
IT Director	\$ 25.000.000	\$ 40.000.000
Cybersecurity Manager	\$ 35.000.000	\$ 50.000.000
AI & Data Senior Manager	\$ 35.000.000	\$ 55.000.000
Transformation Director	\$ 25.000.000	\$ 40.000.000

Finanzas:

	Min	Max
RTR Manager	\$ 23.000.000	\$ 30.000.000
PTP Manager	\$ 19.000.000	\$ 26.000.000
OTC Manager	\$ 19.000.000	\$ 26.000.000
RTR Team Lead	\$ 15.000.000	\$ 20.000.000
PTP Team Lead	\$ 15.000.000	\$ 18.000.000
OTC Team Lead	\$ 15.000.000	\$ 18.000.000
Senior FP&A Analyst	\$ 11.000.000	\$ 13.000.000
RTR Analyst	\$ 6.000.000	\$ 9.000.000

Recursos Humanos:

	Min	Max
HR Operations Manager	\$ 30.000.000	\$ 45.000.000
HR Operations Lead	\$ 22.000.000	\$ 28.000.000
Talent Acquisition Manager	\$ 25.000.000	\$ 32.000.000
Payroll Manager	\$ 25.000.000	\$ 32.000.000
Senior HR Operations Specialist	\$ 11.000.000	\$ 15.000.000
HR Data Analyst	\$ 8.000.000	\$ 12.000.000
Employer Branding Specialist	\$ 8.000.000	\$ 12.000.000
Employer Branding Manager	\$ 18.000.000	\$ 25.000.000

Compras y Logística

	Min	Max
Procurement Analyst	\$ 5.000.000	\$ 8.000.000
Buyer / Strategic Buyer	\$ 7.000.000	\$ 11.000.000
Procurement Team Lead	\$ 10.000.000	\$ 15.000.000
Supply Chain Planning Manager	\$ 18.000.000	\$ 28.000.000
Procurement Manager	\$ 22.000.000	\$ 35.000.000
Head of Procurement / Head of Supply Chain	\$ 40.000.000	\$ 60.000.000
Order Management Specialist	\$ 7.000.000	\$ 9.500.000
Demand Planner	\$ 8.000.000	\$ 10.000.000

