



Del Recurso Operativo al Activo Estratégico

Cómo las organizaciones líderes están replanteando su modelo de **Staff Augmentation** para acelerar la **transformación digital** sin perder el control ni la visión estratégica.



www.bechangeconsulting.net



Dev & Arquitectura

IA & Datos



Infraestructura

Cloud & DevOps

**Transformación Digital Ampliada
con Talento Especializado**



Contenido

01

El déficit de talento TI en LATAM
Una crisis estructural sin solución inmediata

02

¿Por qué falla el Staffing Tradicional?
Más allá del proveedor de CVs

03

Staff Augmentation como ventaja competitiva
El modelo que sí escala con el negocio

04

Control, Gobierno y Visibilidad
¿Cómo mantener el timón estratégico?

05

La propuesta Be.Change: Talento + Contexto
Consultoría integrada, no solo recurso

06

Conclusión y próximos pasos
De la intención a la ejecución



01

El déficit de talento TI en LATAM

Una crisis estructural sin solución inmediata



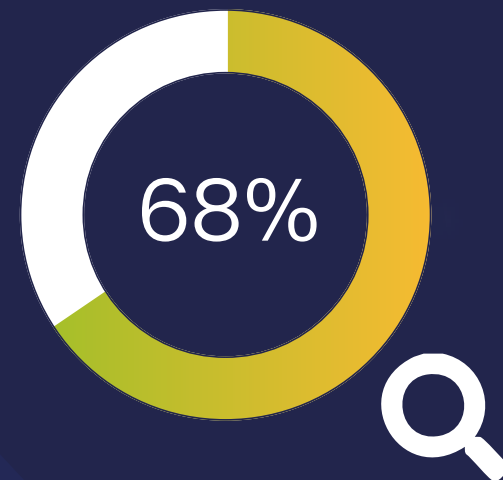
La brecha de talento TI no es una tendencia es una realidad operativa

Cómo las organizaciones líderes están replanteando su modelo de **Staff Augmentation** para acelerar la **transformación digital** sin perder el control ni la visión estratégica.



1.2M

profesionales TI
faltantes en **LATAM** para
2026

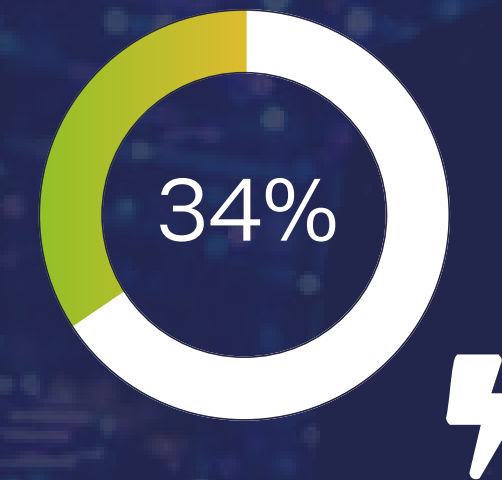


de **líderes TI** reportan
dificultad crítica para
contratar perfiles senior



4-6
meses

en promedio para cubrir
una posición de
arquitectura o datos



de proyectos digitales se
retrasan por falta de
talento especializado

Insight Ejecutivo: En este contexto, cada día sin el perfil correcto no es un inconveniente de RR.HH. — es una pérdida directa de velocidad competitiva.



02

¿Por qué falla el Staffing Tradicional?

Más allá del proveedor de CVs



Las Fricciones del Modelo Convencional

Enfoque en cantidad de CVs, no en fit técnico y cultural con el equipo



Sin responsabilidad sobre resultados del perfil entregado

Desconocimiento del negocio y del stack tecnológico del cliente



Alta rotación: el perfil sale apenas consigue mejor oferta

Perfiles generalistas donde se requiere especialización profunda



“Contratar un perfil TI equivocado puede costar entre 1.5x y 3x su salario anual en pérdidas de productividad, retrabajos y tiempo de onboarding.” — **SHRM / Deloitte Talent Intelligence 2024**

El problema de fondo:

El staffing tradicional opera como intermediario transaccional. No conoce tu arquitectura, no entiende tu roadmap y no tiene skin in the game en el éxito de tu iniciativa.

Esto resulta en perfiles técnicamente aceptables pero estratégicamente inútiles para proyectos de transformación.





03

Staff Augmentation como ventaja competitiva

El modelo que sí escala con el negocio



01

Staffing Transaccional

- ✓ Enfoque en precio
- ✓ CV a demanda
- ✓ Sin contexto de negocio
- ✓ Relación puntual

02

Staff Augmentation

- ✓ Perfiles validados técnicamente
- ✓ Integración al equipo
- ✓ SLA de entrega
- ✓ Soporte parcial

03

Talento Extendido Estratégico

- ✓ Visión de negocio + técnica
- ✓ Co-responsabilidad en resultados
- ✓ Gobierno y métricas compartidas
- ✓ Escalabilidad planificada

Be.Change opera en el Nivel 3. Nuestro enfoque no es proveer talento: es co-construir capacidades.



Escenarios empresariales comunes

¿En cuál de estos escenarios se encuentra su organización?



Proyecto de Transformación Digital

Necesita **escalar rápidamente** un equipo de arquitectos, desarrolladores o ingenieros de datos para una iniciativa crítica sin contratar de planta.



Modernización de Datos e IA

Requiere perfiles en data engineering, MLOps o analítica avanzada que **no existen en el mercado o cuya búsqueda tomaría meses**.



Migración Cloud / DevOps

Tiene una ventana de transformación técnica definida y necesita el equipo correcto **sin sobrecargar a su planta** permanente.



Backlog Tecnológico Crítico

Su equipo interno está saturado y acumula deuda técnica. Necesita **refuerzo especializado** que entienda su stack y pueda operar desde el día uno.



Escasez de Expertise Puntual

El perfil requerido (ej: arquitecto de soluciones GCP, ingeniero de Kafka, especialista Databricks) **no existe** en su ciudad **o tiene alta competencia salarial**.



Expansión LATAM sin Complejidad

Necesita talento en **otros países** de la región sin constituir entidades locales, con gestión contractual simplificada.



04

Control, Gobierno y Visibilidad

¿Cómo mantener el timón estratégico?



Miedos



Soluciones

Perder el control del equipo

Gobernanza compartida con métricas y OKRs definidos desde el inicio del engagement.

Dependencia excesiva del proveedor

Modelo diseñado para transferir conocimiento y fortalecer capacidades internas.

Riesgos de confidencialidad

NDAs robustos, controles de acceso y cumplimiento con marcos de seguridad de la información.

Inconsistencia en calidad

Proceso de selección técnica de 3 etapas + evaluación de cultura e integración de equipo.

Marco de Gobierno



Kick-off técnico alineado con roadmap del cliente



Dashboards de desempeño y velocidad de entrega



Revisiones quincenales de calidad y riesgo



People partner dedicado para cada engagement



Escalamiento a demanda en < 72 horas



Transferencia de conocimiento documentada



The background of the slide features a warm, yellow-to-orange gradient. On the left, there are large, overlapping, semi-transparent circular and curved shapes in shades of orange and yellow. On the right, there is a faded, semi-transparent image of a woman with curly hair, wearing a light-colored blazer, sitting at a table and looking towards the left. The overall aesthetic is professional and modern.

05

La propuesta **Be.Change:** **Talento + Contexto**

Consultoría integrada, no solo recurso



No solo proveemos talento.

Entendemos tu negocio y ponemos el talento correcto a ejecutarlo.

Atributo

Proveedor Tradicional



Conocimiento del negocio del cliente

Bajo / nulo

Alto — consultoría integrada

Profundidad técnica del matching

Matching por keywords

Evaluación técnica + arquitectural

Tiempo de activación del perfil

2–6 semanas

< 72 horas (perfiles disponibles)

Seguimiento post-entrega

Esporádico

Revisiones periódicas + KPIs

Escalabilidad

Limitada

Equipos de 1 a 20+ en semanas

Dominio en transformación digital

General

Core: datos, cloud, IA, arquitectura



Capacidades y perfiles especializados

Áreas de especialización donde activamos talento de alto impacto:



Desarrollo de Software

Full Stack · Backend · Frontend · Mobile · QA · DevOps



Datos e IA

Data Engineer · Data Scientist · ML Engineer · Analytics · BI



Cloud & Infraestructura

Arquitecto Cloud · SRE · Platform Engineer · Kubernetes · Terraform



Arquitectura Empresarial

Arquitecto de Soluciones · Enterprise Architect · API Design · Microservicios



Ciberseguridad

Security Engineer · Pentesting · GRC · Cloud Security · SIEM



Automatización & RPA

RPA Developer · Process Automation · Integration · Middleware



06

Conclusión y próximos pasos

De la intención a la ejecución



La pregunta ya no es si ampliar el equipo. Es ¿cómo hacerlo sin perder la visión?

El Staff Augmentation especializado ha evolucionado de un mecanismo de cobertura a un instrumento de aceleración estratégica. Las organizaciones que entienden esta diferencia no solo cubren vacantes — construyen ventajas competitivas sostenibles.

Be.Change Consulting opera en esa intersección: entre el talento TI de alto calibre y el entendimiento profundo de los desafíos de transformación digital que enfrenta su organización.

Puntos Clave

- » Talento con contexto, no solo CVs
- » Activación en < 72 horas
- » Gobierno compartido y métricas claras
- » Especialización en transformación digital

¿Listo para construir el equipo TI que su organización necesita?

Conversemos sobre sus desafíos actuales de talento. Nuestro equipo puede ayudarle a diseñar un modelo de **Staff Augmentation** alineado con su roadmap estratégico.

Transformación Digital · IT Staffing · Datos · Cloud · Automatización · Arquitectura



www.bechangeconsulting.net

Colombia - LATAM