

La revolución del dinero invisible: cómo Colombia lidera la transformación financiera en Latinoamérica.

Colombia se consolida como uno de los polos de innovación financiera más dinámicos de Latinoamérica. Analizamos el impacto de la tecnología en la bancarización, el crédito inteligente y los pasos clave para que emprendedores y pymes pasen de la invisibilidad al crecimiento real.

Prima de servicios y jornada de 42 horas: el doble desafío laboral que redefine el cierre de semestre empresarial.

Empresas ajustan nómina y operación ante nuevas exigencias.

El cierre del primer semestre de 2026 se ha convertido en un punto de inflexión para las empresas colombianas. Más allá del tradicional pago de la prima de servicios, las organizaciones enfrentan una coyuntura marcada por la convergencia de dos transformaciones laborales que

exigen una revisión integral de sus procesos internos: los cambios introducidos por la reforma laboral y la implementación definitiva de la jornada máxima ordinaria de 42 horas semanales a partir del próximo 15 de julio.

Lo que históricamente ha sido considerado un procedimiento rutinario de nómina adquiere este año una dimensión estratégica. Las compañías no solo deben garantizar el pago oportuno de la prima de servicios antes del 30 de junio, sino también validar que las liquidaciones se realicen conforme a las nuevas disposiciones legales, especialmente en relación con los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje.

La transformación más significativa proviene de la Ley 2466 de 2025, que redefinió la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje al establecerlo como un contrato laboral especial a término fijo. Como consecuencia, los aprendices que se encuentren en etapa práctica o bajo esquemas de formación dual tienen derecho al reconocimiento de prestaciones sociales, auxilios y demás beneficios laborales aplicables.

Este cambio obliga a las organizaciones a revisar con precisión la clasificación de sus aprendices, verificar las fechas efectivas de cada fase formativa y ajustar las parametrizaciones de sus sistemas de nómina para evitar errores de liquidación y contingencias futuras.

“Este cierre laboral exige una revisión más rigurosa de la nómina. Las compañías no solo deben verificar si pagarán la prima dentro del plazo legal, sino también asegurar que la liquidación contemple correctamente la población beneficiaria, la base salarial aplicable y todos los factores que integran el cálculo”, explica María Camila Ortiz, gerente de KPMG Colombia.

Según la firma, el riesgo empresarial no se limita al valor individual de cada obligación. En organizaciones con amplios

programas de formación, cuotas regulatorias de aprendizaje o estructuras laborales intensivas en talento joven, una parametrización inadecuada puede generar diferencias acumuladas, inconsistencias contables y eventuales reclamaciones laborales.

El escenario adquiere una mayor complejidad al considerar que en 2026 el salario mínimo legal mensual vigente alcanza los \$1.750.905. Bajo este contexto, las empresas deben revisar cuidadosamente sus provisiones laborales y los efectos que los nuevos criterios de liquidación pueden generar sobre sus presupuestos y proyecciones financieras.

A este panorama se suma la reducción definitiva de la jornada laboral a 42 horas semanales, medida contemplada en la Ley 2101 de 2021. Aunque la disminución horaria no implica reducción salarial ni afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, sí exige ajustes operativos relevantes en materia de turnos, programación de personal, productividad, horas extra y recargos.

Para los líderes empresariales, el desafío trasciende el cumplimiento normativo. La reducción de la jornada representa una oportunidad para replantear modelos de eficiencia, redistribuir cargas laborales y fortalecer mecanismos de gestión del talento sin comprometer la competitividad.

Desde la perspectiva de KPMG, la coincidencia entre el pago de la prima, la incorporación de nuevas obligaciones frente a los aprendices y la reducción de la jornada laboral convierte este cierre de semestre en una prueba de adaptación organizacional.

“Las empresas que aborden estos cambios únicamente desde una óptica operativa podrían enfrentar errores de liquidación, reprocesos internos y riesgos reputacionales. Por el contrario, aquellas que adopten una gestión preventiva estarán mejor preparadas para anticipar contingencias y fortalecer sus mecanismos de control”, señala Ortiz.

Entre las acciones prioritarias identificadas por la firma se encuentran la actualización de las parametrizaciones de nómina, la validación de provisiones contables, la revisión de contratos de aprendizaje, la documentación de criterios de liquidación y el análisis de los esquemas de distribución de la jornada laboral.

Asimismo, sectores con operación continua, producción por turnos, atención extendida o alta dependencia de personal operativo deberán evaluar con especial atención el impacto que la reducción horaria tendrá sobre sus costos, niveles de servicio y capacidad productiva.

La coyuntura también demanda una coordinación más estrecha entre las áreas de talento humano, jurídica, financiera, contable y operativa. En la práctica, decisiones relacionadas con horarios, turnos o distribución de jornadas pueden generar efectos directos sobre los costos empresariales, los indicadores de productividad y el cumplimiento regulatorio.

En un entorno cada vez más exigente desde el punto de vista normativo, las organizaciones enfrentan el reto de evolucionar desde una lógica de cumplimiento transaccional hacia modelos de gestión laboral basados en prevención, trazabilidad y administración de riesgos.

Más que una obligación de mitad de año, el pago de la prima de servicios y la entrada en vigor de la jornada laboral de 42 horas representan una nueva etapa para la gestión del capital humano en Colombia. Para las empresas, el verdadero desafío no será únicamente cumplir con las fechas establecidas, sino demostrar que cuentan con la capacidad operativa, tecnológica y estratégica necesaria para responder a las nuevas reglas del mercado laboral.

Arquitectura y Concreto: 36 años de liderazgo en el mercado inmobiliario.

La constructora celebra más de 900 unidades vendidas en el país y proyecta un futuro marcado por innovación, diversidad y confianza.



Con ventas superiores a \$2.7 billones en 2025 y un crecimiento del 25% en el primer trimestre de 2026, Arquitectura y Concreto reafirma su posición como referente en el sector y celebra su aniversario con nuevos proyectos y beneficios exclusivos.

Arquitectura y Concreto (AyC) cumple 36 años consolidando su liderazgo en el mercado inmobiliario colombiano. La compañía reportó más de \$640.000 millones comercializados en el primer trimestre de 2026, con un crecimiento del 25% en unidades y del 16% en pesos frente al mismo periodo del año anterior.

Durante 2025, AyC alcanzó ventas por \$2.7 billones y más de 4.200 unidades comercializadas, cifras que reflejan la solidez de su modelo de negocio y la confianza de sus clientes. “Nuestros valores fundacionales –calidad, cumplimiento y confianza– han sido tan sólidos como el concreto con el que construimos”, afirmó Francisco Martínez, presidente de la compañía.

En el marco de su aniversario, AyC lanzó una nueva edición de sus **Días Azules**, ofreciendo beneficios de hasta 50 millones de pesos en proyectos seleccionados. Además, presentó iniciativas

estratégicas como **Vive Living en Envigado**, **Saint Martin en Bocagrande**, y **Click Living en Bogotá**, enfocados en rentas cortas y experiencias urbanas innovadoras.

La compañía también anunció el inicio de obra de **Kristal Malls Cartagena**, el primer shopping resort de América Latina, que contará con una laguna artificial con tecnología Crystal Lagoons®. Su portafolio se expande con proyectos de vivienda urbana, opciones de inversión y desarrollos internacionales en Santo Domingo, República Dominicana, reflejando una visión de crecimiento diversificada y global.

Con 36 años de trayectoria, AyC continúa transformando paisajes urbanos y construyendo escenarios donde nacen y crecen historias, reafirmando su compromiso con la innovación y el desarrollo del país.

Credibanco fortalece su liderazgo con Daniel García Quiroga como nuevo vicepresidente de Negocios.

Un perfil con experiencia global en tecnología y data

se suma al ecosistema de pagos digitales.

Credibanco, red pionera en soluciones de pago electrónico en Colombia, anuncia la incorporación de **Daniel García Quiroga** como su nuevo vicepresidente de Negocios. Con más de 15 años de experiencia en compañías globales de tecnología y servicios en la nube, García asume el liderazgo comercial con el propósito de consolidar la posición de la compañía en un ecosistema de pagos cada vez más dinámico y competitivo.

Ingeniero Industrial de la Universidad Nacional de Colombia y con un MBA del INALDE Business School, García ha desarrollado una sólida trayectoria en empresas como **Google** e **IBM**, donde lideró equipos de ventas, expansión de mercado y desarrollo de soluciones basadas en nube, analítica y tecnologías cognitivas. Su paso por estas organizaciones le permitió adquirir una visión estratégica sobre la transformación digital y la gestión de grandes cuentas en América Latina.

En su etapa más reciente, se desempeñó como cofundador de **Harmony**, una empresa de data e inteligencia artificial, experiencia que le permitió profundizar en el desarrollo de productos basados en datos y en la creación de agentes de inteligencia artificial. Estas capacidades se integran ahora a Credibanco para fortalecer los procesos de innovación, especialmente en las etapas de *Discovery* y *Design*.

“Asumo este nuevo reto con el propósito de potenciar la propuesta de valor de Credibanco y consolidar relaciones de largo plazo con nuestros clientes y aliados. El mercado de pagos en Colombia está viviendo una transformación acelerada, y nuestra prioridad será fortalecer la cercanía con los comercios, habilitar soluciones tecnológicas que impulsen su crecimiento y ampliar el alcance de nuestros servicios en todo el país”, afirmó García.

Con esta incorporación, Credibanco reafirma su estrategia de atraer el mejor talento de la industria para robustecer su

liderazgo comercial. Como vicepresidente de Negocios, García liderará la estrategia de crecimiento, la relación con aliados estratégicos y la expansión de la base de comercios, consolidando la propuesta de soluciones transaccionales en línea con las nuevas dinámicas del mercado.

Felipe Acevedo, presidente de Credibanco, destacó: “El ecosistema de pagos evoluciona a gran velocidad y exige una visión comercial cada vez más sofisticada. Daniel aporta una combinación sólida de liderazgo, entendimiento de la data, conocimiento tecnológico y enfoque en generación de valor que fortalecerá nuestra capacidad de competir, innovar y construir relaciones estratégicas de largo plazo dentro del ecosistema financiero y fintech.”

LG Electronics acelera crecimiento en mercados estratégicos clave hacia 2030.

La multinacional surcoreana proyecta duplicar ingresos en India, Arabia Saudí y Brasil mediante producción localizada, innovación adaptada y expansión de negocios B2B y B2G.

Una estrategia de expansión con visión global

Bogotá, marzo de 2026. LG Electronics (LG) anunció una

aceleración de su estrategia de crecimiento en tres de los mercados emergentes más dinámicos: **India, Arabia Saudí y Brasil**. La compañía aspira a **duplicar sus ingresos combinados en estas economías hacia 2030**, apoyándose en producción localizada, portafolios diseñados por región y modelos de negocio ajustados a cada entorno económico.

En 2025, los ingresos conjuntos alcanzaron **6,2 billones de KRW (USD 4.300 millones)**, un crecimiento superior al 20 % frente a 2023 y más del doble del ritmo de expansión corporativa global de LG en el mismo periodo. Este desempeño reafirma el potencial de mercados caracterizados por crecimiento demográfico, urbanización acelerada y expansión de infraestructura.

Brasil: manufactura para la competitividad regional

LG invertirá más de **USD 200 millones** en una nueva planta en Paraná, con operación prevista para 2026. La instalación producirá electrodomésticos premium y modelos adaptados a las necesidades locales, consolidando a Brasil como plataforma de exportación hacia Sudamérica. Con esta expansión, la capacidad anual de producción en el país alcanzará **7,2 millones de unidades**, fortaleciendo la competitividad industrial y la demanda interna.

India: innovación adaptada a hábitos locales

India se mantiene como mercado prioritario, con niveles de penetración de electrodomésticos aún bajos (20–30 %). La compañía lanzó la **serie LG Essential**, diseñada exclusivamente para consumidores indios. Esta línea incluye lavadoras capaces de operar con baja presión y agua dura, aires acondicionados resistentes a temperaturas extremas de hasta 55 °C y refrigeradores con mayor capacidad de almacenamiento, alineados con preferencias alimentarias y estéticas locales.

Arabia Saudí: expansión B2B y B2G bajo Visión 2030

En Arabia Saudí, LG fortalece su alianza con Shaker, distribuidor líder de electrodomésticos, y amplía su presencia en proyectos estratégicos vinculados al programa **Visión 2030**. Entre ellos destacan contratos de suministro para centros de datos de inteligencia artificial con enfoque net-zero y soluciones inteligentes para desarrollos residenciales premium. Estas iniciativas consolidan a Arabia Saudí como un mercado clave para la expansión B2B y B2G de la compañía.

Un portafolio diversificado para el futuro

El CEO Lyu Jae-cheol reiteró que la estrategia busca equilibrar la cartera global de LG, reduciendo la dependencia de mercados maduros como Corea, Norteamérica y Europa, y reforzando la presencia en economías con mayor potencial de expansión.

Al fortalecer la producción local, optimizar cadenas de suministro, desarrollar innovación adaptada por región y expandir soluciones B2B e infraestructurales, LG consolida una base más resiliente y diversificada para un crecimiento global sostenido en mercados de alto potencial.

El aumento del salario mínimo en Colombia ya pasa factura a

Las empresas

El ajuste salarial de 2026 redefine costos laborales, estrategias de compensación y sostenibilidad financiera en las compañías colombianas.

El incremento del salario mínimo legal mensual vigente para 2026, que alcanzó los \$1.750.905 más un auxilio de transporte de \$249.095, ya empieza a reflejarse en un aumento generalizado de los costos laborales para las empresas en Colombia. Aunque la medida busca fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores de menores ingresos, sus efectos se extienden a múltiples esquemas de remuneración y modelos de negocio desde el inicio del año.

Impacto transversal en las empresas

Uno de los efectos más relevantes se presenta en el **salario mínimo integral**, modalidad utilizada para trabajadores con ingresos superiores a diez salarios mínimos. Con el nuevo ajuste, este tipo de salario asciende automáticamente a \$22.761.765 mensuales, lo que ha llevado a muchas compañías a revisar su sostenibilidad financiera.

“El incremento del salario mínimo no solo impacta a quienes devengan ese ingreso, sino que tiene un efecto transversal sobre figuras como el salario integral, que incluye prestaciones sociales, recargos, horas extras y otros conceptos, con excepción de las vacaciones”, señala Valeria Martínez, Senior de Servicios Legales de KPMG en Colombia.

Estrategias de compensación en revisión

De acuerdo con Martínez, el aumento del salario integral está llevando a las empresas a replantear sus esquemas de compensación. Se observa una tendencia creciente a trasladar a

los trabajadores hacia **salarios ordinarios**, garantizando como mínimo el 70 % del salario integral previamente pactado, mientras que el 30 % restante corresponde al factor prestacional. En muchos casos, estos ajustes se acompañan de incrementos adicionales atados al IPC.

El objetivo es mitigar el crecimiento acelerado de los costos laborales sin afectar la estabilidad de los trabajadores ni comprometer la competitividad de las organizaciones. Sin embargo, estos cambios implican una revisión contractual detallada, ya que modifican las bases de cálculo de prestaciones sociales, recargos, aportes a seguridad social y parafiscales.

Carga tributaria y riesgos jurídicos

Los trabajadores que permanezcan bajo la modalidad de salario integral enfrentarán una **mayor carga tributaria**, debido al aumento en la base gravable y la aplicación de tarifas progresivas en el impuesto sobre la renta y la retención en la fuente.

A este panorama se suma la incertidumbre jurídica frente a una eventual nulidad del decreto que fijó el incremento del salario mínimo. De presentarse este escenario, sus efectos serían hacia el futuro y no retroactivos, lo que impediría descontar valores ya pagados a los trabajadores o solicitar devoluciones de aportes realizados bajo la norma vigente.

El incremento del salario mínimo para 2026 ya está generando ajustes inmediatos en los costos laborales y en las políticas salariales de las empresas. Este escenario exige una **gestión estratégica y jurídicamente sólida**, que permita equilibrar cumplimiento normativo, sostenibilidad financiera y estabilidad laboral.

La inteligencia artificial entra en 2026 en una fase de mayor exigencia empresarial.

Menos entusiasmo automático y más presión por resultados medibles: SAS advierte que la conversación sobre IA pasa del “piloto” a la rendición de cuentas.

La inteligencia artificial entra en 2026 en una fase de mayor exigencia empresarial: menos entusiasmo automático y más presión por resultados medibles, control, trazabilidad y operación sostenible. SAS advierte que la conversación sobre IA se está moviendo del “piloto” a la rendición de cuentas, a medida que las organizaciones enfrentan tres tensiones simultáneas: proyectos de GenAI que no escalan, costos e infraestructura bajo presión (incluida energía y data centers) y un reto de confianza que puede frenar el valor o amplificar riesgos.

La IA ya no compete por atención: compete por evidencia.

Adopción acelerada, madurez desigual

El estudio global de SAS e IDC, basado en una encuesta a 2.375 tomadores de decisión e influencers de negocio y TI en Norteamérica, Latinoamérica, Europa, Medio Oriente/África y Asia-Pacífico, muestra que la adopción avanza rápido, pero la madurez no siempre acompaña. Hoy, 65 % de las organizaciones reporta estar usando IA y 32 % planea adoptarla en los próximos 12 meses.

En tecnologías, el reporte evidencia un salto en adopción:

GenAI ya supera a la IA tradicional (81 % vs. 66 %), mientras que la IA agéntica registra 52 % de adopción y la IA cuántica aún es incipiente (30 %).

El dilema de confianza: el freno y el riesgo

El hallazgo central del reporte es el “trust dilemma”: una desalineación entre la confianza percibida en la IA y la confianza demostrable (trustworthiness) a través de prácticas como gobierno de datos, explicabilidad, ética y gestión de riesgo. Globalmente, 46 % de las organizaciones cae en esta brecha.

La contradicción es crítica: 78 % afirma confiar plenamente en la IA, pero solo 40 % ha invertido en sistemas demostrablemente confiables. El riesgo es doble: subutilizar sistemas confiables por falta de confianza interna, o sobre depender de sistemas no probados por exceso de confianza.

ROI: la presión por valor redefine prioridades

El reporte relaciona confianza con retorno: a mayor madurez y mejores prácticas de IA responsable, mayor ROI. Los objetivos estratégicos generan más impacto real: mejorar experiencia de cliente (1,83), expandir market share (1,74) y mejorar resiliencia del negocio (1,71). En contraste, “ahorrar costos” muestra el ROI más bajo (1,54), sugiriendo que la IA genera más valor cuando transforma procesos y experiencias, no cuando se limita a recortes tácticos.

De GenAI a IA agéntica: la siguiente ola

SAS prevé que 2026 acelerará la conversación sobre IA agéntica, con agentes que no solo recomiendan, sino que ejecutan tareas y coordinan flujos de trabajo en equipos híbridos humano-máquina. Sin embargo, la escala dependerá de fundamentos aún pendientes: entornos cloud optimizados, gobierno de datos robusto y talento especializado.

Recomendaciones clave para 2026

1. Escalar con foco en valor: menos pilotos y más casos de uso con indicadores de negocio.
2. Gobernar “por diseño”: datos, modelos y explicabilidad integrados en el ciclo de vida.
3. Prepararse para IA agéntica: arquitectura, APIs y observabilidad.
4. Fortalecer habilidades y cultura: entrenamiento y reskilling.
5. Alinear confianza con evidencia: métricas verificables y gestión de riesgos.

La IA en 2026 ya no es un experimento: es una exigencia empresarial. El reto no está en adoptar más rápido, sino en demostrar valor, confianza y sostenibilidad. El verdadero diferencial será quién logre convertir la promesa tecnológica en evidencia medible, con impacto estratégico y responsabilidad operativa.

LG Electronics Revoluciona la IA en Acción para el Hogar y Más Allá

La compañía presenta innovadoras soluciones de inteligencia artificial que transforman hogares, vehículos y entornos de trabajo.



En un evento previo al CES, LG Electronics presentó su visión de “IA en acción”, centrada en tres pilares fundamentales: excelencia en dispositivos, un ecosistema orquestado, y la expansión de soluciones de

inteligencia artificial más allá del ámbito doméstico. La empresa reafirmó su compromiso de enriquecer la experiencia diaria de los consumidores a través de la innovación.

Transformando Vehículos en Espacios Inteligentes

Uno de los aspectos más destacados fue la presentación de soluciones embarcadas en vehículos. LG actúa como Arquitecto de Experiencias, transformando automóviles en espacios inteligentes personalizados. Utilizando plataformas de IA generativa multimodal integradas, seguimiento ocular y pantallas adaptativas, los vehículos no solo ofrecen asistencia en la conducción, sino que también proporcionan entretenimiento continuo y una experiencia conectada entre el hogar y el automóvil.

Soluciones HVAC para la Era de la IA

Las soluciones de climatización de LG también han sido mejoradas con inteligencia artificial, enfocándose en la eficiencia energética. La compañía está liderando proyectos B2G (Business to Government) en Oriente Medio y colaborando con empresas como GRC para refrigeración por inmersión y Flex para infraestructura de centros de datos. Estas iniciativas destacan el papel creciente de LG en la refrigeración de centros de datos de IA, asegurando que la tecnología y el bienestar ambiental vayan de la mano.



El Futuro Sustentado por LG CLOiD

El evento concluyó con la intervención simbólica de LG CLOiD, un robot doméstico que ejemplifica la promesa de la marca: “La vida es buena”. Este dispositivo sintetiza la visión de un futuro donde la tecnología apoya a las personas de forma silenciosa y significativa. Con su enfoque en la IA en acción, LG se posiciona como un líder en la creación de un entorno donde la vida cotidiana se vuelve más significativa y humana.

Una Nueva Era de Conectividad y Comodidad



LG Electronics continúa avanzando en su misión de llevar la inteligencia artificial más allá de lo convencional, creando soluciones que realmente impactan la vida de los consumidores. Con el desarrollo

constante de tecnologías innovadoras, la compañía demuestra su determinación por estar a la vanguardia en la transformación digital, facilitando interacciones más naturales y enriquecedoras entre la tecnología y las personas.

LG presenta el futuro de la movilidad en CES 2026 con soluciones a bordo impulsadas

por IA.

El premio CES Best of Innovation reconoce una propuesta que redefine la experiencia en cabina mediante Affectionate Intelligence.



La movilidad del futuro se exhibe en Las Vegas con una propuesta que combina inteligencia artificial, diseño inmersivo y soluciones de seguridad avanzadas. En CES 2026, LG presenta un espacio

experiencial que invita a los visitantes a descubrir cómo la IA puede transformar la cabina del vehículo en un entorno más intuitivo, humano y conectado.

La propuesta, galardonada con el **CES Best of Innovation en Entretenimiento a Bordo**, integra tres soluciones principales bajo la arquitectura de AI-Defined Vehicle:



- **Display de Movilidad:** convierte el parabrisas en una interfaz inteligente con OLED transparente, capaz de mostrar información esencial de manera contextual y generar escenas visuales inmersivas en conducción autónoma.
- **Visión Automovilística:** un sistema avanzado de detección

en cabina que rastrea movimientos, gestos y mirada del ocupante para mejorar la seguridad y ofrecer interacciones empáticas y personalizadas.

- **Entretenimiento a Bordo:** experiencias adaptadas al entorno y a las preferencias del pasajero, desde recomendaciones de contenido hasta traducción en tiempo real y comunicación interactiva.

La innovación se centra en transformar cada trayecto en una experiencia única. Ejemplos como la recreación visual de paisajes en conducción autónoma, la activación de información contextual mediante reconocimiento ocular o la interpretación de lenguaje de signos en tiempo real muestran cómo la IA redefine la interacción entre ocupantes y vehículo.

La estrategia de LG busca acelerar la llegada de estas soluciones al mercado, consolidando su papel en la transición hacia vehículos impulsados por inteligencia artificial. Con estas propuestas, la movilidad deja de ser únicamente transporte para convertirse en un espacio de conexión, seguridad y entretenimiento.

La expansión del ecosistema SDV: un paso decisivo hacia la movilidad definida por software.

El encuentro internacional Eclipse SDV Community Meetup

marca un hito en la estandarización del software automotriz y en la consolidación de un ecosistema abierto para la industria.



La movilidad global está entrando en una nueva era: la de los vehículos definidos por software (SDV). En Seúl, el Eclipse SDV Community Meetup reunió a líderes automotrices y tecnológicos para acelerar la creación de un ecosistema

abierto que permita estandarizar y optimizar el desarrollo de software automotor.

El evento, organizado en colaboración con la Eclipse Foundation, congregó a actores clave de la industria que presentaron proyectos y discutieron estrategias para reducir la duplicación de esfuerzos en el desarrollo de software. Actualmente, un solo vehículo puede contener más de 100 millones de líneas de código, de las cuales cerca del 70 % corresponde a tecnologías esenciales y no diferenciadoras. La colaboración abierta busca transformar este panorama, permitiendo que los fabricantes concentren sus recursos en innovaciones de alto impacto como los sistemas de infoentretenimiento a bordo (IVI) y los sistemas avanzados de asistencia al conductor (ADAS).

La comunidad Eclipse SDV se plantea como un espacio de cooperación donde los componentes estandarizados se desarrollan de manera conjunta, reduciendo costos y tiempos de producción. Este enfoque no solo mejora la eficiencia, sino que también fortalece la seguridad y la fiabilidad de los sistemas, elementos críticos en la movilidad del futuro.

Desde hace varios años, distintas compañías han aportado experiencia en plataformas de código abierto, lo que les ha

permitido desempeñar un rol clave en proyectos como el SDV Community Reference (S-CORE). Este esfuerzo busca alinear los componentes de software compartido, eliminar redundancias y acelerar la transición hacia vehículos más inteligentes y seguros.

Además de iniciativas como S-CORE, se han lanzado proyectos innovadores como Pullpiri, que busca garantizar que diversas soluciones diferenciadas puedan operar de manera confiable y evolucionar continuamente sobre bases estandarizadas. La participación activa en organizaciones como SOAFEE, que reúne a más de 150 empresas globales, refuerza la visión de un ecosistema robusto y colaborativo para el futuro de la movilidad.

La conclusión es clara: la transición hacia los SDV no es solo un avance tecnológico, sino un cambio estructural en la industria automotriz. La estandarización del software y la cooperación internacional se perfilan como los pilares de una movilidad más segura, eficiente e inteligente.