EDICIÓN NO.2

Talento TI 2027

la tecnología la construyen personas

Tendencias tecnológicas y capacidades que las empresas necesitarán, desde Colombia y LATAM.

01 Tendencias tecnológicas 2027

02 La brecha de talento TI

03 Ocho perfiles y sus habilidades

04 Hoja de ruta: Formar · Contratar · Aliarse

Be.change CONSULTING

www.bechangeconsulting.net

2027 será el año en que la tecnología se encuentre con el talento

Durante años, la conversación sobre tecnología en las empresas giró alrededor de qué comprar. **En 2027 la pregunta cambia: ¿quién va a construirla, operarla, protegerla y responder por ella?**

Gartner proyecta que el gasto mundial en IA pasará de **US$ 2,67 billones** en 2026 a **US$ 3,64 billones** en 2027. Mientras tanto, **73 %** de los empleadores tecnológicos dice que no encuentra las competencias que necesita (ManpowerGroup) y Colombia enfrenta una brecha cercana a **85.000 profesionales TI** (MinTIC–Fedesoft).

El estudio de EAFIT y Grupo del Sur (2026) lo anticipa: entre los líderes de Talento Humano que respondieron sobre sus acciones a 12 meses, la IA y la transformación digital son la prioridad más citada (**73 %**). **Si todos van a ejecutar IA, ¿con qué talento TI?**

Cómo está organizado

01
Tendencias
Cuatro cambios tecnológicos que marcarán 2027.

02
Talento
Dónde está la brecha, en el mundo y en Colombia.

03
Contraste
Lo que se invierte frente a lo que se puede ejecutar.

04
Hoja de ruta
Tres caminos para formar, contratar y aliarse.

Cuatro hallazgos en una página

Ocho organizaciones: Gartner · Foro Económico Mundial · IDC · ISC2 · ManpowerGroup · MinTIC–Fedesoft · Coursera · EAFIT–Grupo del Sur. Datos de 2024 a 2026 y proyecciones hasta 2030.

3,64

billones de US$ en gasto mundial en IA

proyectados para 2027 (Gartner).

El dinero llega primero.

39 %

de las habilidades laborales cambiará entre 2025 y 2030
(Foro Económico Mundial).

Lo que hoy se sabe hacer no alcanzará.

40 %

de brecha de contratación en nube y en análisis de datos en Colombia

(MinTIC–Fedesoft).

La escasez se concentra donde la IA más lo necesita.

>40 %

de los proyectos de IA agéntica se cancelarán antes de que termine 2027

(Gartner).

Sin criterio humano, la tecnología se queda en promesa.

Insight ejecutivo: las habilidades y el criterio humano deciden si la tecnología rinde. Esa es la pregunta que ordena este documento.

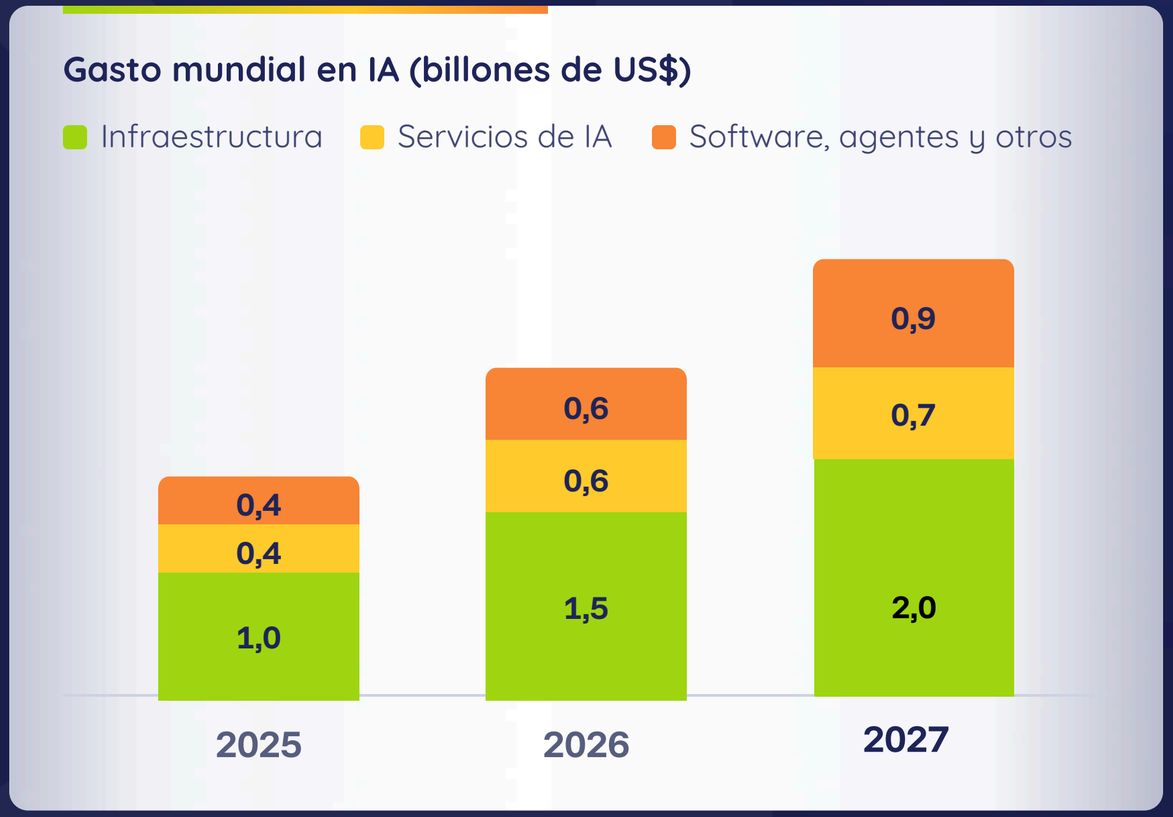
01

Tendencias tecnológicas 2027

Cuatro cambios que marcarán el año



El gasto mundial en IA crecería 36 % en 2027



29,2 → 65,5

mil millones de US$ en agentes y asistentes de IA, 2026 a 2027: más del doble

51,3 → 86,0

mil millones de US$ en ciberseguridad con IA: cerca de 67 % más

Gartner ubica la IA generativa en el «valle de la desilusión» de 2026: las empresas prefieren funciones de IA incorporadas en el software que ya tienen antes que grandes proyectos de transformación.

Insight ejecutivo: gran parte del gasto va a infraestructura y a funciones que traen los proveedores. Lo que queda del lado de la empresa es integrar, gobernar y medir, y eso lo hacen personas con criterio.

Fuente: Gartner, 16 de septiembre de 2026. El 36 %, el «más del doble» y el 67 % son cálculos propios sobre su tabla.

Más agentes no significa más resultados

Más de

40 %

de los proyectos de IA agéntica se cancelarán antes de que termine 2027, por costos crecientes, valor poco claro o controles de riesgo insuficientes. La mayoría hoy son experimentos tempranos, a menudo mal aplicados.

15 % de las decisiones diarias de trabajo se tomarán de forma autónoma con IA agéntica en 2028; en 2024 eran 0 %.

60 % de las organizaciones que despliegan IA tendrán, en 2029, una función dedicada a vincular su costo con su valor.

80 % de las 500 mayores empresas tendrá, en 2030, al CIO o al director de IA como «custodio de la evidencia» de lo que hace la IA.

Insight ejecutivo: aparecen perfiles que hoy casi no existen en el organigrama: arquitectos de sistemas con agentes, ingenieros de evaluación y observabilidad de IA, y especialistas en gobierno de IA.

Fuentes: Gartner (25 de junio de 2025; 20 de octubre de 2025; 15 de septiembre de 2026).

Equipos más pequeños, más criterio

Las plataformas de desarrollo nativas de IA permiten crear software con menos gente. Gartner describe ingenieros «desplegados» junto a expertos del negocio y pequeños equipos de plataforma que permiten a personas no técnicas crear software con controles de seguridad y gobierno.

2026

Las plataformas de desarrollo nativas de IA entran a la lista de tendencias de Gartner

2028

Más de la mitad de los modelos de IA generativa empresariales serán específicos de un dominio

2029

80 % de las aplicaciones nuevas serán desechables: se usarán menos de un año

2030

80 % de las organizaciones pasará de grandes equipos de ingeniería a equipos más pequeños apoyados por IA

Insight ejecutivo: programar será cada vez menos el cuello de botella. Sube el valor de la arquitectura, la calidad (QA), la seguridad y los ingenieros que entienden el negocio. En Colombia, la brecha en desarrollo de software ya es de 35 %.

Fuentes: Gartner, 20 de octubre de 2025 y 15 de septiembre de 2026; MinTIC y Fedesoft, vía El Colombiano (9 de julio de 2026).

Defender antes del ataque y proteger la IA misma

50% del gasto en seguridad será preventivo en 2030

+ 50% de las empresas usará plataformas de seguridad de IA en 2028

80% de las organizaciones con IA de cara al público sufrirá un ataque de «agotamiento de costos» en 2030

Equipos de ciberseguridad con brechas de habilidades críticas o significativas (%)



ISC2 2025, 16.029 profesionales

95 % reporta al menos una brecha de habilidades

34 % cree que su organización tiene el número correcto de personas

Insight ejecutivo: quien contrate para 2027 debería preguntar por experiencia en seguridad de IA y de nube, no solo por años de experiencia general.

Fuentes: Gartner, 20 de octubre de 2025 y 15 de septiembre de 2026; ISC2, 4 de diciembre de 2025.

La IA ya es un costo que alguien tiene que gobernar

En 2026, usar los modelos costará más que entrenarlos



Miles de millones de US$ en infraestructura en la nube optimizada para IA (Gartner, 10 de agosto de 2026)

2028 60 % de las 500 mayores empresas incorporará controles de costo de IA («FinOps de IA») en el momento mismo de la inferencia.

2028 Más de la mitad de los modelos de IA generativa empresariales serán específicos de un dominio: más precisión y menor costo.

2030 Más de 75 % de las empresas europeas y de Oriente Medio migrará cargas de trabajo a nubes soberanas o locales; en 2025 era menos de 5 %.

Insight ejecutivo: los perfiles de nube, datos e infraestructura se vuelven críticos justo donde Colombia ya muestra la mayor brecha: 40 % en nube y en datos, 20 % en infraestructura.

Fuentes: Gartner (10 de agosto de 2026; 20 de octubre de 2025; 15 de septiembre de 2026); MinTIC y Fedesoft, vía El Colombiano.

02

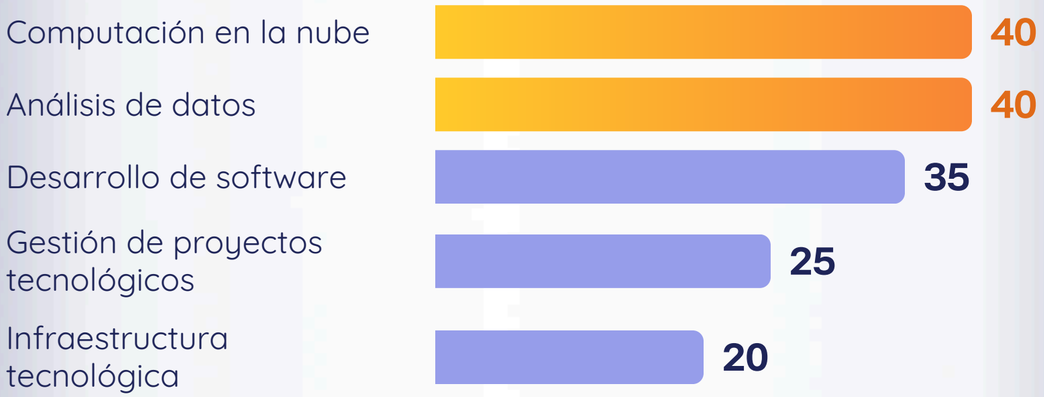
Necesidades de talento TI

Dónde está la brecha y qué perfiles pesarán



Faltan habilidades más que personas

Brecha de contratación por especialidad en Colombia (%)



Fuente: MinTIC y Fedesoft, vía El Colombiano (9 de julio de 2026)

85.000
profesionales TI de brecha en Colombia en 2026; más de 89.000 entre 2029 y 2030 (MinTIC–Fedesoft)

73 %
de los empleadores tecnológicos no encuentra las competencias que necesita (ManpowerGroup, septiembre de 2026)

39 %
de las habilidades cambiará entre 2025 y 2030 (Foro Económico Mundial)

54 % / 37 %
expectativa de contratación tecnológica, Colombia frente al promedio global, cuarto trimestre de 2026

Insight ejecutivo: una vacante crítica abierta durante meses ya no es un problema de Talento Humano; es un riesgo para el proyecto, para la experiencia del cliente y para la continuidad operativa.

Fuentes: MinTIC y Fedesoft; ManpowerGroup, vía INCP (22 de septiembre de 2026); Foro Económico Mundial (2025); IDC (2024).

Ocho perfiles que las empresas se van a disputar

01

Arquitecto/a de sistemas con agentes de IA

LO IMPULSA

IA agéntica

HABILIDADES

Diseño de agentes, integración, evaluación

02

Ingeniero/a de evaluación y observabilidad de IA

LO IMPULSA

Cancelaciones por riesgo y costo

HABILIDADES

Pruebas de modelos, monitoreo, calidad

03

Especialista en gobierno y riesgo de IA

LO IMPULSA

Rendición de cuentas y seguros de IA

HABILIDADES

Riesgo, cumplimiento, trazabilidad

04

Ingeniero/a de software con criterio de producto

LO IMPULSA

Plataformas nativas de IA

HABILIDADES

Arquitectura, QA, seguridad, negocio

Síntesis de Be.Change a partir de Gartner, MinTIC–Fedesoft, ISC2 y ManpowerGroup. Los nombres de los roles son nuestros, no de las fuentes.

Ocho perfiles que las empresas se van a disputar

05
Ingeniero/a de datos y de plataformas

LO IMPULSA
Modelos específicos de dominio

HABILIDADES
Datos, integración, analítica

06
Arquitecto/a de nube y FinOps de IA

LO IMPULSA
Costo de la IA y nubes soberanas

HABILIDADES
Nube, optimización de costos, infraestructura

07
Especialista en ciberseguridad con foco en IA y nube

LO IMPULSA
Seguridad preventiva

HABILIDADES
Seguridad de IA, nube y aplicaciones

08
Líder de adopción y gestión del cambio con IA

LO IMPULSA
Alfabetización en IA

HABILIDADES
Facilitación, formación, adopción

Insight ejecutivo: el talento que 2027 necesita no solo programa: diseña, evalúa, protege y acompaña a otros a usar la IA.

Síntesis de Be.Change a partir de Gartner, MinTIC–Fedesoft, ISC2 y ManpowerGroup. Los nombres de los roles son nuestros, no de las fuentes.

Cuando la IA ejecuta, el criterio se vuelve el oficio

Competencias más buscadas por los empleadores tecnológicos (%)



Matrículas en pensamiento crítico, 2026 frente a 2025

+91 %	quienes estudian TI
+101 %	software y producto
+168 %	datos
+185 %	IA generativa

A medida que se delegan tareas completas a agentes de IA, el rol humano pasa de colaborar a validar como experto el resultado final.

Insight ejecutivo: la IA acelera la ejecución; el criterio para validarla sigue siendo humano. Y las habilidades humanas se entrenan, no se improvisan.

Fuentes: ManpowerGroup, vía INCP (22 de septiembre de 2026); Coursera, Job Skills Report 2026 (10 de marzo de 2026).

Se anuncia inversión; la capacidad para ejecutarla sigue pendiente

SE ANUNCIA	ESTÁ PASANDO	HACE FALTA
Gasto mundial en IA de US$ 3,64 billones en 2027 (Gartner)	Más de 40 % de los proyectos agénticos se cancelarán por costos, valor poco claro o controles débiles (Gartner)	**Gobierno, evaluación y medición de costo y valor**
IA y transformación digital, prioridad de acción de 73 % de los líderes de Talento Humano consultados (EAFIT)	La baja adopción de IA dentro de la propia función es el principal desafío: 39 % (EAFIT)	**Alfabetización en IA y analítica dentro de los equipos**
Expectativa de contratación tecnológica de 54 % en Colombia, cuarto trimestre de 2026 (ManpowerGroup)	73 % de los empleadores no encuentra las competencias; brecha de unos 85.000 profesionales en Colombia	**Una mezcla de formación, contratación y aliados**
Capacitar a la plantilla actual, la estrategia de talento más común hacia 2030 (Foro Económico Mundial)	41 % de los trabajadores no ha recibido capacitación reciente (ManpowerGroup)	**Tiempo y presupuesto de formación reales**

Insight ejecutivo: la brecha ya no es de tecnología. Es de capacidades para sacarle provecho.

Fuentes: Gartner; Barco et al. (2026), EAFIT e In-Sight; ManpowerGroup, vía INCP y El Colombiano; MinTIC–Fedesoft; Foro Económico Mundial.

03

Hoja de ruta

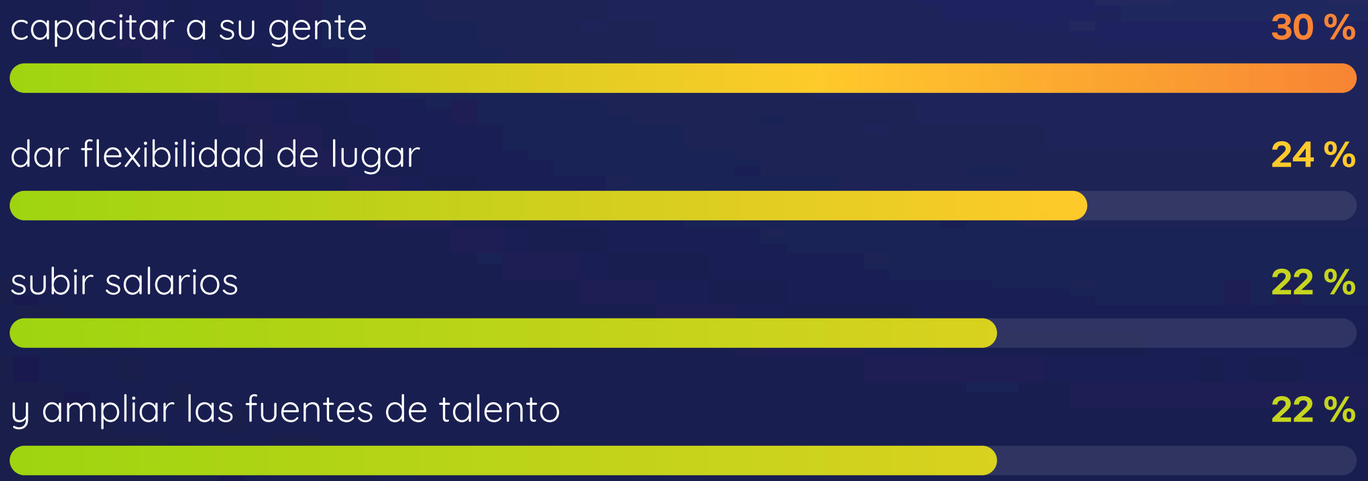
Formar, contratar o aliarse: tres caminos para 2027



Formar · Contratar · Aliarse

95 %

de los empleadores combina estrategias:



Mire cada capacidad con la misma pregunta:

¿cuánto tiempo tenemos y cuánto va a durar esta necesidad?

Formar · Contratar · Aliarse

01

Formar

CUÁNDO CONVIENE

La habilidad se aprende en meses y el conocimiento del negocio es lo difícil de reemplazar: alfabetización en IA, analítica, FinOps de IA.

QUÉ EXIGE

Tiempo protegido, rutas de carrera y medición de adopción.

RIESGO

Cursos sin práctica real.

02

Contratar

CUÁNDO CONVIENE

La capacidad será central durante años: arquitectura, gobierno de IA, seguridad.

QUÉ EXIGE

Perfil definido, validación técnica y propuesta de valor competitiva.

RIESGO

Rotación y competencia por el mismo talento.

03

Aliarse

CUÁNDO CONVIENE

Hay picos, urgencia o una habilidad que no se consigue a tiempo.

QUÉ EXIGE

Validación técnica, integración al equipo y acuerdos de continuidad.

RIESGO

Dependencia y poca transferencia de conocimiento.

Be.Change acompaña «Aliarse» como talento extendido estratégico (Nivel 3 del WP1): selección técnica de tres etapas, revisiones quincenales de calidad y riesgo, people partner dedicado y transferencia de conocimiento documentada.

Diez preguntas antes de aprobar el presupuesto TI 2027

01 ¿Qué tendencias de este documento tocan nuestro plan 2027 y qué roles exigen?

02 ¿Qué pilotos de IA agéntica tenemos y con qué criterio los escalamos o los cancelamos?

03 ¿Quién responde por lo que hace la IA y puede mostrar la evidencia?

04 ¿Medimos el costo por tarea de IA y lo conectamos con un valor de negocio?

05 ¿Qué vacantes críticas llevan más tiempo abiertas del que el proyecto tolera?

06 ¿Qué habilidades del equipo actual podemos desarrollar en 6 a 12 meses, con tiempo protegido?

07 ¿Qué parte de la demanda es permanente y cuál es pico? De eso depende contratar o aliarse.

08 ¿Cómo validamos técnicamente a cada persona, interna o externa, antes de un proyecto crítico?

09 ¿Los riesgos de seguridad de IA y de nube están cubiertos por habilidades y no solo por herramientas?

10 **¿Cómo vamos a retener a quienes formemos o contratemos?**

Be.change
CONSULTING

Detrás de cada plataforma, cada agente y cada modelo hay personas que lo diseñan, lo evalúan y lo corrigen.

La tecnología la construyen personas.

Fuentes

Barco, A., Gonzales-Miranda, D. R., Solano, C., Garzón-Lasso, F. A., y Valencia, C. M. (2026). Realidades y tendencias en el liderazgo del talento humano 2027. In-Sight Centro de Liderazgo de Impacto, Universidad EAFIT; Grupo del Sur.

Coursera. (2025). Presenting Coursera's 2025 Global Skills Report.

Coursera. (2026, 10 de marzo). Introducing Coursera's Job Skills Report 2026.

Deloitte. (s. f.). Software engineering nearshoring.

Foro Económico Mundial. (2025, 8 de enero). Future of Jobs Report 2025: 78 million new job opportunities by 2030.

García Blandón, J. (2026, 9 de julio). Brecha de talento digital se agrava en Colombia: faltan cerca de 85.000 profesionales TI. El Colombiano.

Gartner. (2025, 25 de junio). Gartner predicts over 40% of agentic AI projects will be canceled by end of 2027.

Gartner. (2025, 20 de octubre). Gartner identifies the top strategic technology trends for 2026.

Gartner. (2026, 10 de agosto). Gartner forecasts worldwide AI-optimized IaaS spending to grow 96% in 2026.

Gartner. (2026, 15 de septiembre). Gartner unveils top strategic predictions for 2027 and beyond.

Gartner. (2026, 16 de septiembre). Gartner forecasts worldwide AI spending to grow 49.5% in 2026.

IDC. (2024, 14 de mayo). IT skills shortage expected to impact nine out of ten organizations by 2026. Business Wire.

Infobae. (2025, 26 de diciembre). Crecen las oportunidades laborales remotas en tecnología para jóvenes y profesionales colombianos, pero falta talento preparado.

Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. (2026, 22 de septiembre). ManpowerGroup explicó cómo se encuentra la contratación en el sector tecnológico.

ISC2. (2025, 4 de diciembre). ISC2 publishes 2025 Cybersecurity Workforce Study.

¿Listo para construir el equipo TI que su organización necesita en 2027?

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

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

Be.change CONSULTING

www.bechangeconsulting.net

Colombia · LATAM · España · EE. UU.