

IA EN PERSPECTIVA: DEL ESTADO ACTUAL A LOS PRÓXIMOS HORIZONTES

Autor

**Lucía Cordero - Cloud Solutions
Architect en Microsoft**

RED DE EDUCACIÓN SUPERIOR

 **Planeta Formación y Universidades**

ÍNDICE

1	La IA ya no es el futuro	4
1.1	La madurez de la IA en la era digital	6
2	La IA como motor de cambio económico y social	8
2.1	Impacto macroeconómico (o cómo la "IA nos va a quitar el trabajo")	9
2.2	De la automatización a la creación de valor	11
3	Nuevas profesiones impulsadas por la IA	13
3.1	El gran debate: ¿destrucción o creación de empleos?	14
3.2.	Los perfiles más demandados en 2026	16
3.3	La prima de la empleabilidad digital: por qué ya no vale con no "ser tecnológico"	17
3.4.	Competencias clave para la empleabilidad en 2026	19

3.5.	Nuevas tendencias en el mercado laboral español	20
4	La ética, la confianza y los sesgos algorítmicos	22
5	¿Qué depara el futuro? Tendencias de la IA en la próxima década	25
5.1	Small Language Models (SLMs) y Edge AI: del modelo centralizado a la inteligencia distribuida	26
6	¿Cómo adaptarse al nuevo entorno de trabajo?	28
7	Referencias	30

1. La IA ya no es el futuro

1. La IA ya no es el futuro

La inteligencia artificial se ha convertido en el motor de la economía digital (y no lo digo yo, lo dicen los números). Para 2026, Gartner proyecta una inversión de 2,52 billones de dólares en proyectos de IA (un 44% más que en 2025), y según el último informe de McKinsey sobre el estado de la IA, un 71% de las organizaciones usan ya inteligencia artificial en al menos una función de negocio.

Lejos quedan ya las teorías de robots humanoides y el tinte de ciencia ficción con el que hace unos años tratábamos los avances en IA, ahora tenemos soluciones tangibles que están cambiando el mundo: sistemas que redactan contratos, diagnostican enfermedades, optimizan cadenas de suministro y diseñan campañas de marketing en tiempo real.

Por otro lado, no deberíamos confundir la promesa y el marketing con la capacidad probada de generar valor. Muchas empresas, como Microsoft, se enfrentan al reto de demostrar que estas promesas tienen un fundamento sólido y una trayectoria que justifique su gran inversión y el precio de la acción en el mercado. La realidad (hoy en día) es menos optimista que la promesa, pues el MIT estima que alrededor del 95% de los pilotos de IA generativa en empresas están fracasando. Esto no se debe a que la tecnología sea mala, sino a que las expectativas superan con creces la realidad operacional.

¿Qué encontrarás en este informe?

Un análisis para curiosos que quieren entender lo que la IA puede hacer (y lo que no puede hacer) hoy en día basado en evidencias, en qué sectores tiene más presencia, qué nuevas profesiones demanda hoy el mercado y una radiografía del mercado tech español, cómo la IA está rediseñando el trabajo (especialmente el intelectual), y los retos éticos que estamos enfrentando. Finalmente, analizo qué horizonte nos depara la próxima década. En este informe encontrarás datos, preguntas y perspectivas para navegar con criterio esta transformación digital.



1.1. La madurez de la IA en la era digital

El Hype Cycle de Gartner nos ayuda a entender mejor el momento que está viviendo la inteligencia artificial. Los agentes de IA se encuentran en lo que se denomina el pico de las expectativas infladas (el hype), donde hay una avalancha de promesas de autonomía, razonamiento, reemplazo de tareas complejas y de un trabajo autónomo que se integrará con el humano. Abundan los casos de éxitos en la publicidad, pero conviven con muchos fracasos silenciosos por el alto coste operativo de la tecnología.

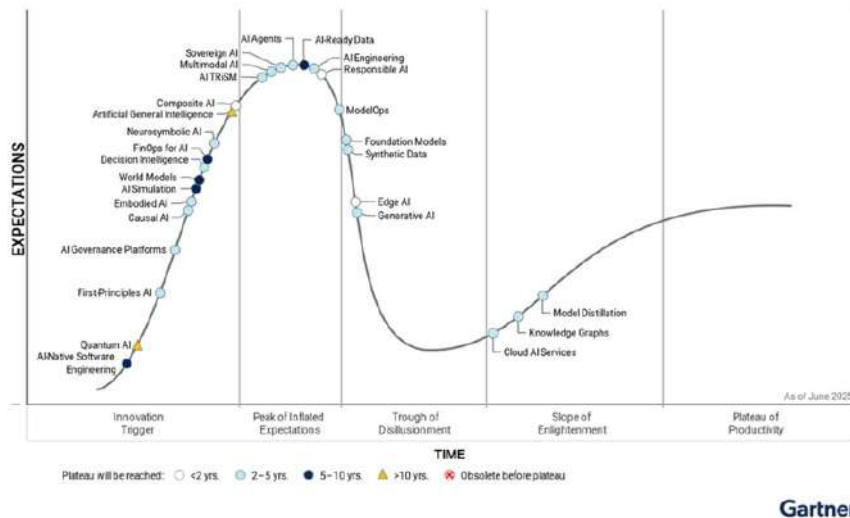


Figura 1: Estado actual de la tecnologías emergentes (Garner, Hype Cycle 2025)

Por otro lado, la IA generativa ya se encuentra en la fase del “valle de la desilusión”. Tras el entusiasmo inicial, las empresas tienen dificultades para implementar sus proyectos piloto en producción, ya sea por los problemas de ROI mencionados anteriormente o por dificultades en la gobernanza de datos, la integración o la captación de talento.

A la pregunta sobre si debemos adoptar la IA no se puede responder de forma tajante, porque ni todas las organizaciones la adoptan igual, ni todas pueden esperar el mismo retorno de esta inversión.

McKinsey identifica cuatro estadios de madurez que determinan el nivel de impacto que una compañía puede extraer de sus inversiones en inteligencia artificial:

Nivel	Descripción	Ejemplo típico
Nivel 1 – Exploración	Primeros pilotos, uso de herramientas SaaS con IA integrada	Uso de Copilot o ChatGPT para tareas individuales
Nivel 2 – Adopción	Proyectos de IA en áreas específicas con métricas de ROI	Automatización del servicio al cliente con chatbots
Nivel 3 – Escalado	IA embebida en procesos core del negocio	IA predictiva en logística o detección de fraude
Nivel 4 – Transformación	IA como ventaja competitiva estructural y estratégica	Empresas nativas de IA o líderes de sector

Tabla 1. Niveles de madurez de la IA empresarial en 2026. Elaboración propia basada en McKinsey Global AI Report (2025) y Gartner AI Maturity Model.

2. La IA como motor de cambio económico y social

2. IA como motor de cambio económico y social

2.1. Impacto macroeconómico (o cómo "la IA nos va a quitar el trabajo")

Esta es, probablemente, el miedo compartido más repetido cuando se habla de inteligencia artificial. Atendiendo a los datos, no se trata de una intuición irracional: el FMI advierte de que el 40% del empleo mundial está expuesto a la disrupción de la IA. Además, este riesgo afecta especialmente a las economías desarrolladas, que es donde se concentra el trabajo del conocimiento (el empleo que implica resolver problemas no triviales y tomar decisiones).

PwC estima que la inteligencia artificial podría incrementar el PIB global hasta en 15,7 billones de dólares para 2030 respecto a un escenario sin IA. Para que nos hagamos a una idea de la magnitud de esta cifra, superaría el PIB combinado actual de China e India.

15,7T\$

Impacto global estimado en 2030

78%

de las empresas usan IA en alguna función

40%

de las tareas laborales son susceptibles de automatización

Figura 2. Indicadores macroeconómicos de la IA (McKinsey, 2025; WEF, 2025; PwC, 2017).



Sin embargo, este impacto no se distribuye por igual en todos los sectores. Mientras que algunos están experimentando una transformación radical y acelerada sin precedentes, otros lo hacen de forma más gradual. El impacto se concentra especialmente en los sectores en los que abundan los datos estructurados y procesos de negocio repetibles y susceptibles de ser optimizados: finanzas, sanidad, manufactura y transporte. Los sectores en los que prima la relación humana, como el sector público o la educación, avanzan a un ritmo más sostenido.

Dicho de otro modo: el impacto de la IA depende menos de la tecnología y más del tipo de trabajo y de proceso. La siguiente tabla resume cómo esto se materializa en los principales sectores.

Sector	Aplicaciones principales de IA	Impacto estimado
Salud	Diagnóstico por imagen, genómica, descubrimiento de fármacos, gestión hospitalaria	Muy alto
Finanzas	Detección de fraude, trading algorítmico, análisis de riesgo crediticio	Muy alto
Educación	Tutores adaptativos, evaluación automática, personalización del aprendizaje	Alto
Manufactura	Mantenimiento predictivo, control de calidad visual, optimización de cadenas	Alto
Marketing	Personalización en tiempo real, generación de contenidos, análisis de sentimiento	Alto
Transporte	Vehículos autónomos, optimización de rutas, gestión de flotas	Moderado-Alto
Legal	Revisión de contratos, investigación jurídica	Moderado

Tabla 2. Sectores clave y aplicaciones de IA. Fuentes: World Economic Forum Future of Jobs 202

2.2. De la automatización a la creación de valor

Uno de los errores más frecuentes es reducir la IA a la automatización de tareas rutinarias. Aunque esta automatización supone un importante ahorro, el salto estratégico se produce cuando la IA deja de reemplazar tareas para empezar a crear capacidades que antes no existían.

Un ejemplo destacado es el de la industria farmacéutica. En 2025, AlphaFold, el sistema de IA desarrollado por Google DeepMind, contribuyó a la identificación de cientos de nuevas dianas terapéuticas para enfermedades como el cáncer y el Alzheimer, acelerando un proceso que tradicionalmente requería una década y reduciéndolo a meses en fases tempranas de investigación.

Otras empresas del mismo sector han ido incluso más allá. Moderna, por ejemplo, ha utilizado la inteligencia artificial para transformar por completo el proceso de desarrollo de vacunas y terapias basadas. Mediante modelos de aprendizaje automático, la compañía puede generar, evaluar y priorizar automáticamente miles de candidatos en muy poco tiempo. Durante la pandemia, este enfoque permitió a Moderna llevar un candidato vacunal a ensayos clínicos en solo 42 días, todo un hito sin precedentes en la industria biofarmacéutica.

En el sector logístico ocurre algo similar. Amazon utiliza sistemas avanzados de inteligencia artificial predictiva para anticiparse a la demanda (incluso antes de que esta se materialice), analizando en tiempo real el comportamiento de los clientes, señales externas y millones de productos. Se valen de estos modelos para reposicionar el inventario, ajustar la cadena de suministro y optimizar la logística a una escala que supera con creces las capacidades de cualquier enfoque basado en reglas tradicionales. El resultado no es solo una previsión más precisa, sino un sistema capaz de operar de forma continua y de adaptarse a entornos extremadamente complejos.

En estos tres casos, la lógica es la misma: no se trata de hacer lo mismo más rápido, sino de reinventar el proceso y ampliar el espacio de toma de decisiones hasta alcanzar lugares que antes eran inaccesibles (normalmente, por limitaciones estructurales). Este es el tipo de creación de valor que caracteriza la transición digital que estamos viviendo.

Idea clave

Las organizaciones que obtienen mayor retorno de la IA no son las que la utilizan para recortar costes, sino las que la emplean para ampliar sus capacidades competitivas, entrar en nuevos mercados, ofrecer productos personalizados a escala o tomar decisiones más rápidas y fundamentadas.

3. Nuevas profesiones impulsadas por la IA



3. Nuevas profesiones impulsadas por la IA

3.1. El gran debate: ¿destrucción o creación de empleo?

Pocas cuestiones despiertan tantas inquietudes como el impacto de la inteligencia artificial en el empleo. Las respuestas a esta cuestión varían dependiendo de la metodología y de los supuestos que se adoptan, hay quien habla de una destrucción masiva de puestos de trabajo y quien promete una nueva edad dorada de la productividad. Probablemente esta sea la pregunta por la que has abierto este informe. La realidad, como casi siempre, tiene matices.

Los datos apuntan a que la IA no va a “eliminar el trabajo” de forma indiscriminada, pero sí está cambiando qué hacemos, cómo lo hacemos y qué tipo de valor se recompensa.

The Core Skills for 2030

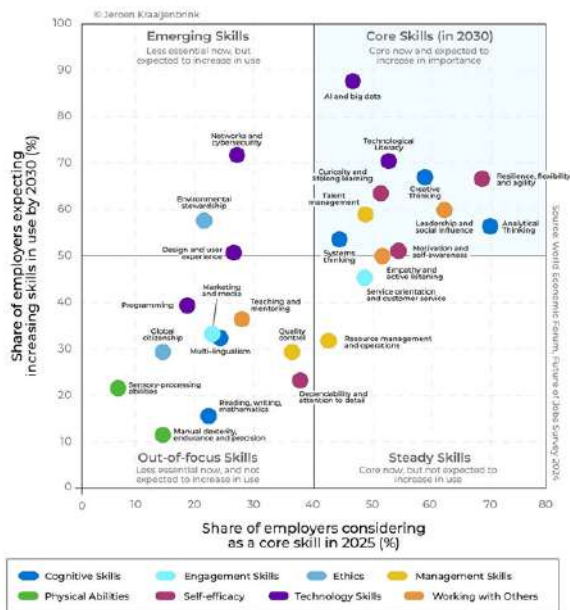


Figura 3. Mapa de competencias clave hacia 2030. Fuente: J. Kraaijenbrink, a partir de datos del World Economic Forum, Future of Jobs Report.

Como muestra el gráfico de competencias clave hacia 2030, habilidades como el pensamiento creativo, la curiosidad y el aprendizaje continuo o la alfabetización tecnológica (presentes en el cuadrante superior derecho) desplazan a las habilidades manuales rutinarias, las matemáticas básicas, la programación y la precisión repetitiva (en la esquina inferior izquierda). Esto no significa que desaparezcan, sino que ya no son un diferenciador competitivo.

También cogen fuerza habilidades como el liderazgo y la influencia social, o la orientación al cliente. Esto no es casualidad: el mercado está empezando a recompensar capacidades humanas complementarias a la IA, pero no sustituibles por ella.

La paradoja es que la IA automatiza lo cognitivo, pero revaloriza lo cognitivo de mayor nivel. En otras palabras, desplaza el valor, que antes estaba en la ejecución, hacia el juicio. El valor diferencial está en gestionar personas, contextos y cambios, no solo en producir resultados estandarizados.

Veámoslo con cifras: según el Foro Económico Mundial, antes de 2030 la IA desplazará aproximadamente 92 millones de empleos en todo el mundo, pero también creará 170 millones de puestos nuevos. El saldo es positivo, pero la transición es compleja porque los empleos que desaparecen no son los mismos que los que se crean, ni están en los mismos lugares ni requieren la misma formación. Según el mismo informe, el 39% de las competencias laborales actuales quedarán obsoletas en menos de cinco años.

3.2. Los perfiles profesionales más demandados en 2026

El debate del trabajo no se debe centrar solo en cuántos empleos habrá, sino en qué tipo de perfiles son necesarios para capturar el nuevo valor que se cita en la sección anterior. La inteligencia artificial ya se integra o transforma procesos y decisiones de negocio, y el mercado laboral está evolucionando hacia roles híbridos que combinan las competencias técnicas con el pensamiento crítico, la comunicación y la responsabilidad ética.

Estos son los perfiles con mayor demanda, entre los que se encuentran nuevas taxonomías de roles que reflejan esta nueva necesidad:

Perfiles técnicos emergentes

- Data Scientist & ML Engineer
- AI/ML Ops Engineer (ModelOps, MLOps)
- Especialista en arquitectura RAG y LLMs
- Arquitecto/a de soluciones de IA
- Ingeniero/a de datos con enfoque en IA
- Ingeniero/a de *prompts* (en evolución; podría integrarse en otros perfiles técnicos y de producto)

Perfiles estratégicos y éticos

- Responsable de producto de IA (*AI Product Manager*)
- Especialista en Ética de IA
- Gestor/a de implementación y adopción de IA
- Diseñador/a de contenidos y formaciones en IA
- Responsable de Gobernanza y Cumplimiento de IA

Figura 4. Nuevos perfiles profesionales generados por la IA en 2026. Elaboración propia basada en World Economic Forum Future of Jobs 2025.

Más allá de los roles específicos, el mercado laboral en torno a la IA no es estático. A medida que la tecnología madura y se pone en contacto con la realidad operativa de las empresas, surgen nuevas necesidades y, por ende, nuevos roles que antes no existían.

Un buen ejemplo de ello es la evolución del papel del arquitecto o ingeniero de soluciones “clásico” hacia figuras más cercanas al negocio, como el Forward Deployed Engineer. Este rol, que surgió en Palantir y que ya está presente en muchas compañías que tienen IA muy integrada en sus sistemas, responde a la necesidad de desplegar sistemas de IA en entornos reales y complejos, donde no basta con diseñar la arquitectura más adecuada sobre papel. Este profesional trabaja mano a mano con el cliente y combina el desarrollo con comprensión del dominio y el contacto directo con los usuarios.

Los roles transversales, que operan como puente entre la tecnología y el negocio, son cada vez más necesarios porque la IA ya no se comporta como un software determinista, sino como un sistema vivo que requiere iteración, ajuste y contexto humano (comprensión del lugar, la forma y el propósito de su aplicación) para generar un valor tangible.

3.3. La prima de la empleabilidad digital: por qué ya no vale con "no ser tecnológico"

Hasta ahora hemos indagado en las consecuencias de la IA en el mercado laboral técnico; sin embargo, su impacto no se limita a la creación de nuevos roles técnicos. Incluso para perfiles no técnicos, el mercado laboral está incorporando la alfabetización digital y la fluidez en IA como requisito básico para muchos puestos, no como una especialización opcional.

Un estudio del Fondo Monetario Internacional señala que existen ventajas económicas claras para los trabajadores con competencias demostradas en IA, que obtienen una prima salarial del 56% frente a sus pares en el mismo rol sin esas competencias. En otras palabras, las vacantes (independientemente del sector) que requieren habilidades relacionadas con la IA ofrecen salarios significativamente más altos que los roles equivalentes sin ellas.

Lejos de reducirse, la brecha entre habilidades reales y los títulos que acreditas no solo no se está cerrando, sino que sigue ampliándose. De hecho, una investigación de la Universidad de Oxford muestra que contar con habilidades en IA tiene hoy un mayor impacto salarial que poseer un máster.

Credential / Skill	Avg. Wage Premium	Time to Acquire	Cost Range
AI Skills (General)	23%	3-6 months	\$50-\$500
Machine Learning Specialization	40%	6-12 months	\$150-\$2,000
Master's Degree	13%	1.5-2 years	\$30,000-\$120,000
PhD	33%	4-6 years	\$0-\$80,000+
Prompt Engineering	19-23%	1-3 months	\$0-\$300
Deep Learning	27%	6-12 months	\$150-\$1,500

Figura 5. Habilidades en IA vs títulos formales: desglose de la prima salarial. Fuente: Tabla de AI2Work, basada en el estudio "Skills or Degree? The Rise of Skill-Based Hiring for AI and Green Jobs" de la Universidad de Oxford.

Esta diferencia no se debe solamente a la falta de talento técnico, sino a la falta de personas capaces de trabajar con ella de forma competente y responsable. Según el Microsoft Work Trend Index 2025, el 82% de las empresas planea contratar talento con habilidades en IA en los próximos años, pero el 68% reconoce que es difícil encontrarlo, especialmente fuera de los perfiles puramente técnicos.

3.4. Competencias clave para la empleabilidad en 2026

Ya hemos comprendido que las competencias en IA se han convertido en un factor estratégico a la hora de buscar empleo en 2026, el siguiente paso es bajar al terreno práctico: ¿qué habilidades concretas son las que el mercado exige? ¿Cuáles marcan la diferencia, incluso para perfiles no técnicos?

En primer lugar, aparece con fuerza la alfabetización en IA. No me refiero a saber programar modelos, sino a entender qué puede y qué no puede hacer la inteligencia artificial, cómo interpretar sus resultados y cuándo nos interesa apoyarnos en ella o, por el contrario, cuándo nos conviene buscar otras opciones. Estas son algunas de las cosas que la IA generativa (todavía) no puede hacer:

- No comprende el contexto emocional ni político de las organizaciones.
- No puede construir confianza ni gestionar relaciones interpersonales.
- No toma decisiones éticas, para estas necesita supervisión humana constante.
- Pierde el hilo en proyectos largos y complejos (existen limitaciones de contexto).
- Puede generar resultados plausibles pero incorrectos (alucinaciones).

Por otro lado, el pensamiento crítico es muy relevante. Sabemos que la IA puede generar recomendaciones, análisis y contenidos que infunden mucha autoridad, pero el valor diferencial está en saber aplicar criterio propio para detectar errores o sesgos, aprendiendo a tomar decisiones verdaderamente informadas.

Otra competencia clave es la colaboración humano-IA: las empresas buscan personas que sepan delegar tareas repetitivas en los sistemas de IA que correspondan, supervisar sus resultados y reservar el tiempo para tareas que realmente lo requieran. Esto no es una habilidad técnica; tiene mucho que ver con saber formular buenas preguntas y guiar a los modelos a resultados útiles y consistentes (lo que llamamos ingeniería del prompt, o prompting).

Por último, el uso de la IA también plantea retos en cuanto a ética y responsabilidad, y como profesionales, debemos saber identificar esos usos inapropiados y riesgos implícitos, y actuar de acuerdo con las regulaciones actuales.

3.5. Nuevas tendencias en el mercado laboral español

Con un ecosistema de casi 750.000 profesionales y una masa crítica en aumento fuera de las dos grandes ciudades (Madrid y Barcelona), España tiene las condiciones necesarias para convertirse en un centro de talento de IA importante en Europa.

Según el informe Talent Career Report 2025 de la consultora Manfred, el mercado tecnológico en España ha cambiado respecto a 2020-2022. La demanda de perfiles en IA y datos crece más que en ningún otro segmento, pero a un ritmo más lento. La IA generativa está reorientando el foco de financiación y redefiniendo los perfiles más demandados, incluso en un contexto de estancamiento salarial generalizado.

Por otra parte, a nivel nacional seguimos enfrentando un reto estructural: la oferta de talento especializado en IA no crece al mismo ritmo que la demanda. La brecha de género (con solo el 16% de mujeres en el sector) representa un problema de equidad, pero también una oportunidad de expansión de la base de talento disponible.

Representación femenina total por roles vs masculina

Y además, lo hemos comparado con la representación masculina en la mayoría de los roles técnicos.

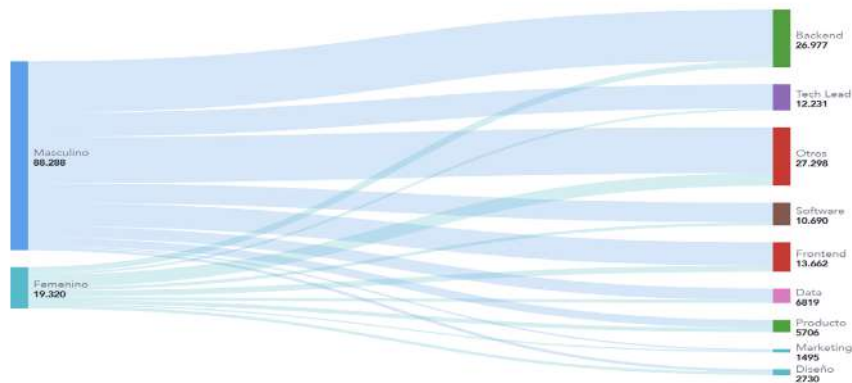


Figura 6. Representación total por rol de talento femenino vs masculino en España. Fuente: Tech Career Report, Manfred (2025)..

Según el mismo informe, las organizaciones que inviertan en formación interna en inteligencia artificial, en políticas de inclusión activa y en condiciones de trabajo competitivas (especialmente en flexibilidad y modelo remoto) tendrán ventaja en la carrera por el talento que definirá los próximos cinco años.

Preferencia de ubicación

Comparativa de los tres modelos de trabajo que los candidatos registrados en Manfred pueden escoger. El híbrido se refiere a la modalidad que parcialmente remota. Juntos suman más de un 100% puesto que puedes escoger más de una opción.

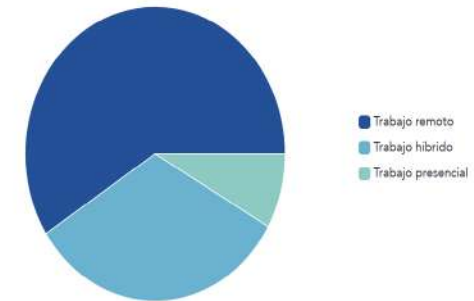


Figura 7. Representación de la preferencia de ubicación en el sector tecnológico en España. Fuente: Tech Career Report, Manfred (2025).

4. La ética, la confianza y los sesgos algorítmicos

4. La ética, la confianza y los sesgos algorítmicos

A lo largo de este informe hemos visto varios ejemplos en los que la IA no solo analiza información, sino que toma o ayuda a tomar decisiones que nos afectan directamente como personas. Desde elegir entre distintos tratamientos médicos, hasta decidir desde dónde se envía un paquete, qué candidato avanza en un proceso de selección o qué noticias aparecen en nuestra pantalla, la inteligencia artificial está cada vez más presente en decisiones con impacto real en nuestra vida cotidiana.

Por eso, cuando estos sistemas pasan de ser herramientas a convertirse en puntos de referencia para tomar decisiones, las implicaciones éticas dejan de ser teóricas y pasan a ser una responsabilidad que debemos abordar con sentido social.

Los sistemas de inteligencia artificial no son neutrales, puesto que aprenden a partir de datos con los que han sido entrenados y esos datos (como cualquier producto humano) reflejan patrones y en ocasiones, desigualdades estructurales.

Un ejemplo muy conocido es el de algoritmos de selección de personal. Si un sistema se entrena con datos históricos de contratación de una empresa de ingeniería, es posible que esos datos reflejen una mayor presencia de candidatos masculinos, dado que tradicionalmente han sido el grupo más representado en muchos perfiles técnicos del sector. Si, además, las candidatas femeninas que aparecen en estos datos han tenido menos tasa de éxito en los procesos, el modelo aprenderá a identificar este patrón como una señal que históricamente ha funcionado, y tenderá a reproducir esta discriminación a escala.

Sin embargo, es importante entender que el concepto de sesgo en inteligencia artificial no es necesariamente negativo. Todos los modelos incorporan algún tipo de sesgo, porque aprender implica priorizar ciertos patrones frente a otros. De hecho, muchos sistemas funcionan precisamente porque están diseñados para favorecer determinadas interpretaciones. Por ejemplo, herramientas de corrección lingüística como Grammarly están



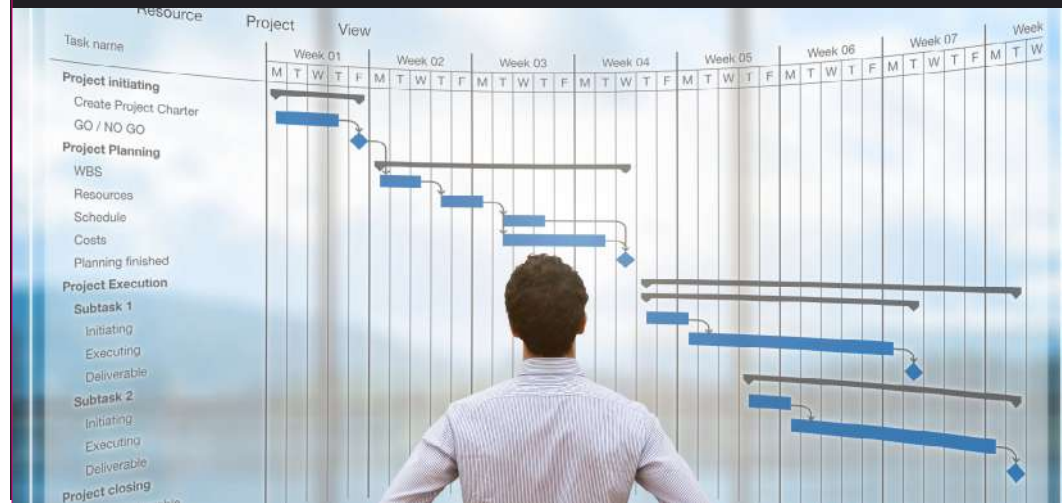
entrenadas para detectar desviaciones respecto a normas ortográficas o gramaticales, lo que implica un sesgo deliberado hacia el uso lingüístico considerado correcto en un determinado contexto. Este tipo de sesgo permite que el sistema cumpla su función de manera eficaz.

El problema surge cuando estos sesgos no son funcionales, sino que generan resultados injustos o indeseados. Por esta razón, el reto no consiste en eliminar completamente los sesgos, sino en identificar cuáles son aceptables, cuáles son necesarios para que el sistema funcione, y cuáles debemos mitigar.

Idea clave

Los sesgos son inherentes a los modelos de inteligencia artificial, y debemos distinguir dos tipos: los funcionales que permiten que el sistema funcione bien, y los discriminatorios, que debemos mitigar.

5. ¿Qué depara el futuro? tendencias de la IA en la próxima década



5. ¿Qué depara el futuro? Tendencias de la IA en la próxima década

La inteligencia artificial ya forma parte del día a día de muchas compañías para priorizar tareas, analizar escenarios y tomar decisiones operativas o de diseño. Sin embargo, esto es solo el primer paso en la adopción de la tecnología. En los próximos años, la IA no se va a limitar a apoyar decisiones, sino que se va a integrar en los sistemas que las ejecutan. Es decir, pasará de ser un asistente para convertirse en un componente activo.

5.1. Small Language Models (SLMs) y Edge AI: del modelo centralizado a la inteligencia distribuida

En los últimos años, una parte importante de la conversación sobre IA ha estado marcada por la idea de que, cuanto mayor fuera el modelo, mejor. Sin embargo, cuando estos modelos de lenguaje grandes (LLMs) se llevan a producción, aparecen limitaciones que no tienen que ver con la capacidad del modelo en sí, sino con la viabilidad operativa.

Aunque los LLMs son muy versátiles, dependen de infraestructuras complejas y de una conectividad constante que consume una gran cantidad de recursos. En muchos casos, el modelo puede resolver una tarea, pero hacerlo puede implicar unos costes de inferencia que son difícilmente escalables y dependencia de plataformas externas (como la nube) que proporcionen los recursos de cómputo necesarios para hacerlo.

Los Small Language Models (SLMs) vienen ganando protagonismo en los últimos años porque son modelos más compactos, diseñados para tareas específicas y que consumen menos recursos computacionales. A diferencia de los LLMs, estos modelos se pueden ejecutar en dispositivos locales (por ejemplo, ordenadores portátiles o sensores industriales) sin necesidad de enviar los datos a la nube.

Desde la perspectiva de las organizaciones, los SLM permiten que una parte del procesamiento se realice en el propio entorno donde ocurre la acción, lo que supone un cambio de enfoque interesante cuando la velocidad de respuesta o la privacidad son las preocupaciones principales. Muchas tareas, como el análisis de tickets de soporte o la extracción de datos estructurados, podrían ejecutarse con modelos pequeños, entrenados específicamente con datos de ese dominio, y con resultados comparables a los de un LLM, pero con un menor coste y mayor control.

Esta tendencia está impulsando el uso de arquitecturas híbridas en las que los LLMs se utilizan para las tareas abiertas o de razonamiento general y los SLMs operan localmente para las tareas sensibles o específicas de un contexto.

Además, el desarrollo de modelos más eficientes facilita desplegar capacidades de IA en dispositivos o sistemas embebidos, contribuyendo al auge del denominado Edge AI. Edge AI es un enfoque que busca mantener la inteligencia (la toma de decisiones) lo más cerca posible de la fuente de datos.

6. ¿Cómo adaptarse al nuevo entorno de trabajo?

6. ¿Cómo adaptarse al nuevo entorno de trabajo?

Más allá de las tendencias tecnológicas, hay algunas ideas importantes para comprender cómo está evolucionando la IA y el mundo laboral. A continuación, te resumo las 8 claves que puedes llevarte de este informe:

1. La IA es una herramienta, no una solución mágica. Su valor depende de cómo se implementa, con qué datos, con qué supervisión y con qué objetivos claros.

2. El 95% de los pilotos de IA empresarial fallan, y no es porque la tecnología sea mala, sino por expectativas desalineadas, datos deficientes y falta de metodología.

3. La autonomía total de la IA es ficción (por ahora). Las implementaciones más exitosas son las que combinan automatización inteligente con supervisión y juicio crítico (humano).

4. El mercado laboral se transforma, no colapsa. Se crean más empleos de los que se destruyen, pero la transición requiere formación continua y adaptación proactiva porque los perfiles que aparecen no están en los mismos sitios ni necesitan las mismas habilidades que los que desaparecen.

5. El profesional híbrido es el perfil más valioso. Combinar las competencias tecnológicas con el pensamiento crítico y habilidades blandas es la clave para mejorar tu posición laboral.

6. Los mejores resultados se producen en la colaboración entre humanos e IA, no en la delegación total.

7. Los sesgos algorítmicos son inherentes a los modelos de IA, y debemos distinguir los sesgos funcionales (que ayudan a que los sistemas funcionen como deben) de los discriminatorios. Los sesgos discriminatorios son un problema de justicia, e ignorarlos tiene consecuencias reales para personas reales.

8. La formación continua es la respuesta al cambio. Aprender con la IA, sobre la IA y a convivir con ella es la competencia más transversal del siglo XXI.



7. Referencias

7. Referencias

1. Gartner (2026). Worldwide AI Spending Will Total \$2.52 Trillion in 2026. Gartner Newsroom. [Gartner Says Worldwide AI Spending Will Total \\$2.5 Trillion in 2026](#)
2. McKinsey & Company (2025). The State of AI: How Organizations Are Rewiring to Capture Value. McKinsey Global Survey. [The State of AI: Global survey | McKinsey](#)
3. Microsoft executive touts Copilot sales traction as AI anxiety weighs on stock. CNBC. [Microsoft executive touts Copilot traction after analyst pressure](#)
4. Generative AI Implementation Failure Rates in Enterprise Environments. [v01_State_of_AI_in_Business_2025_Report.pdf](#)
5. El Hype Cycle de Gartner™ para las tecnologías emergentes de 2025. [Gartner Hype Cycle™ for Emerging Technologies](#)
6. World Economic Forum (2025). Future of Jobs Report 2025. [The Future of Jobs Report 2025 | World Economic Forum](#)
7. PwC (2017). What's the real value of AI for your business and how can you capitalise? [Sizing the prize: What's the real value of AI for your business and how can you capitalise?](#)
8. Inc. (2025). Why Vaccine-Maker Moderna Is Injecting AI Across the Company. [Why Vaccine-Maker Moderna Is Injecting AI Across the Company](#)
9. Forbes (2021). Predicting The Future Of Demand: How Amazon Is Reinventing Forecasting With Machine Learning. [Predicting The Future Of Demand: How Amazon Is Reinventing Forecasting With Machine Learning](#)
10. Forbes (2025). The Rise Of The Forward Deployed Engineer: A New Career Path For The Native-AI Era. [The Forward Deployed Engineer: A New Career Path For The Native-AI Era](#)
11. Manfred (2025). Talent Career Report. [Talent Career Report 2025](#)
12. International Monetary Fund (2026). Bridging Skill Gaps for the Future: New Jobs Creation in the AI Age. [Bridging Skill Gaps for the Future: New Jobs Creation in the AI Age](#)
13. Microsoft (2025). Work Trend Annual Report. [2025 Work Trend Index Annual Report](#)
14. AI2Work (2026). AI Skills Now Command 23% Wage Premium Over Degrees in 2026. [AI Skills Now Command 23% Wage Premium Over Degrees in 2026 | AI2Work](#)
15. University of Oxford (2025). Skills or degree? The rise of skill-based hiring for AI and green jobs. [Skills or degree? The rise of skill-based hiring for AI and green jobs - ScienceDirect](#)



INESDI⁺ BUSINESS TECHSCHOOL

www.inesdi.com



RED DE EDUCACIÓN SUPERIOR

 Planeta Formación y Universidades