



¿Puede la IA
generar valor sostenible,

mientras persisten tensiones,
en la fuerza laboral?

Encuesta *Work Reimagined* de EY



The better the prompt. The better the answer. The better the world works.



Shape the future
with confidence

La IA avanza más rápido que las organizaciones ...

...sin embargo hoy, el 28% de las organizaciones globales ya han posicionado a sus empleados para lograr un impacto transformador en el negocio gracias a la IA

Acerca de este informe

Esta presentación destaca los resultados clave de la encuesta *Work Reimagined* de EY.

Datos demográficos de la encuesta

1

Total de encuestados
a nivel global:

15,000

empleados

Representación
geográfica:

29

países incluidos

Norteamérica, Suramérica,
Europa, Oriente Medio, India y la
región de Asia y el Pacífico

2

19

sectores participantes

Consumo; comercio minorista; salud;
ciencias de la vida; banca y mercados
de capitales; seguros; gestión
patrimonial y de activos; gobierno y
sector público; infraestructura;
productos industriales; aeroespacial;
defensa y movilidad; minería y
metales; petróleo/gas y productos
químicos; energía y servicios públicos;
capital privado; tecnología; medios de
comunicación y entretenimiento;
telecomunicaciones y empresas y
servicios profesionales.

3

Total de encuestados
en Colombia:

- 300 empleados

Roles de los empleados encuestados:
líderes, gerentes, ventas y contratistas

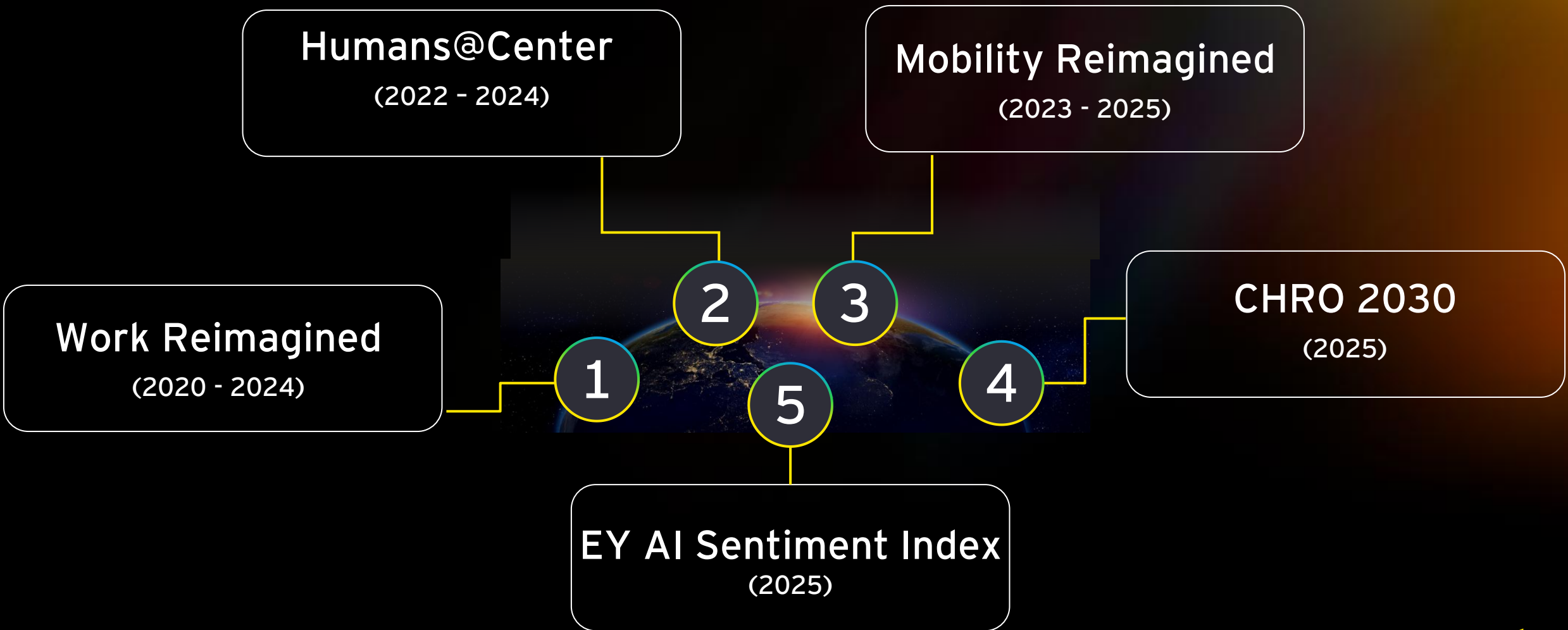
- 20 empresas

Roles de los empleadores encuestados:
C-suite, directores y vicepresidentes.

Representación
geográfica:

Colombia

EY consolida la visión del mercado y las perspectivas de líderes empresariales para anticipar los principales desafíos y decisiones que marcarán la agenda de talento en los próximos años.



¿Qué conecta todos estos estudios?

Identifican cómo una **combinación efectiva entre talento, liderazgo e inteligencia artificial** se traduce en mejores decisiones, mayor productividad y resultados empresariales más sostenibles.

Ofrecen un marco claro para entender **qué deben priorizar hoy las organizaciones** para seguir siendo competitivas en un entorno cambiante.

Work Reimagined presenta un enfoque basado en datos recopilados a nivel global:

Cinco dimensiones estratégicas de la ventaja del talento + uso de IA



17 veces

mejor desempeño en contextos económicos desafiantes.

8 veces

mayor productividad en los últimos dos años.

21 veces

mayor percepción de avances claros en la cultura y en la forma de trabajar.

¿Cómo se ve esta
realidad en
Colombia?



The better the question. The better the answer. The better the world works.



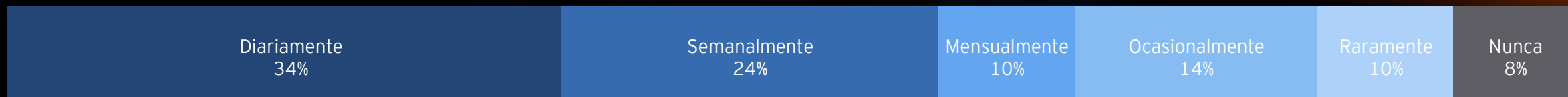
Shape the future
with confidence

La IA ya está en todos los roles y niveles de la organización

¿Con qué frecuencia utiliza herramientas de inteligencia artificial generativa (GenAI) en su trabajo?

92%

de los trabajadores de todas las industrias encuestadas ya usa IA y reporta un 34 % de uso diario en Colombia.

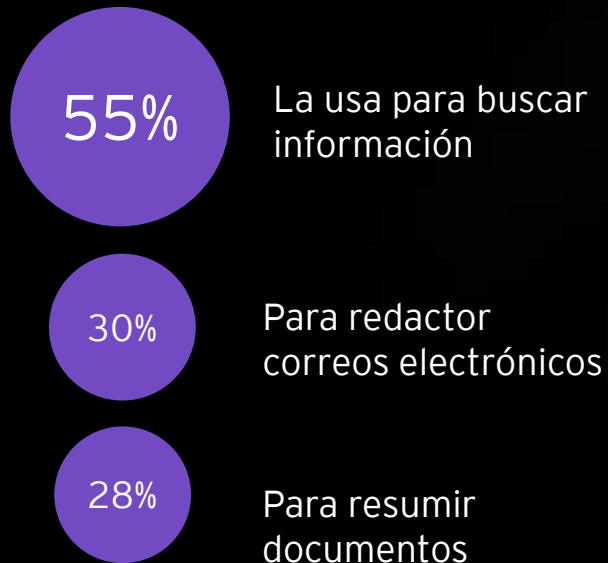


** Muestra Colombia: 300 trabajadores representativos de todos los niveles jerárquicos y funciones, incluidos cargos ejecutivos, liderazgo intermedio y colaboradores individuales.*

El reto ya no es adoptar IA, sino profundizar y medir su uso estratégico

¿Cómo utilizas actualmente la IA en el trabajo?

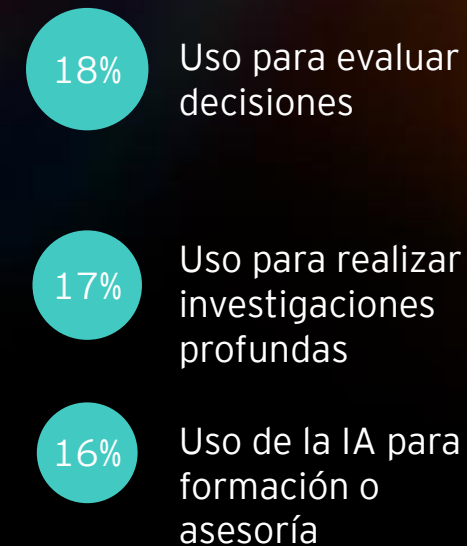
Los empleados en Colombia usan principalmente la IA para tareas básicas en el trabajo:



Uso básico*

VS.

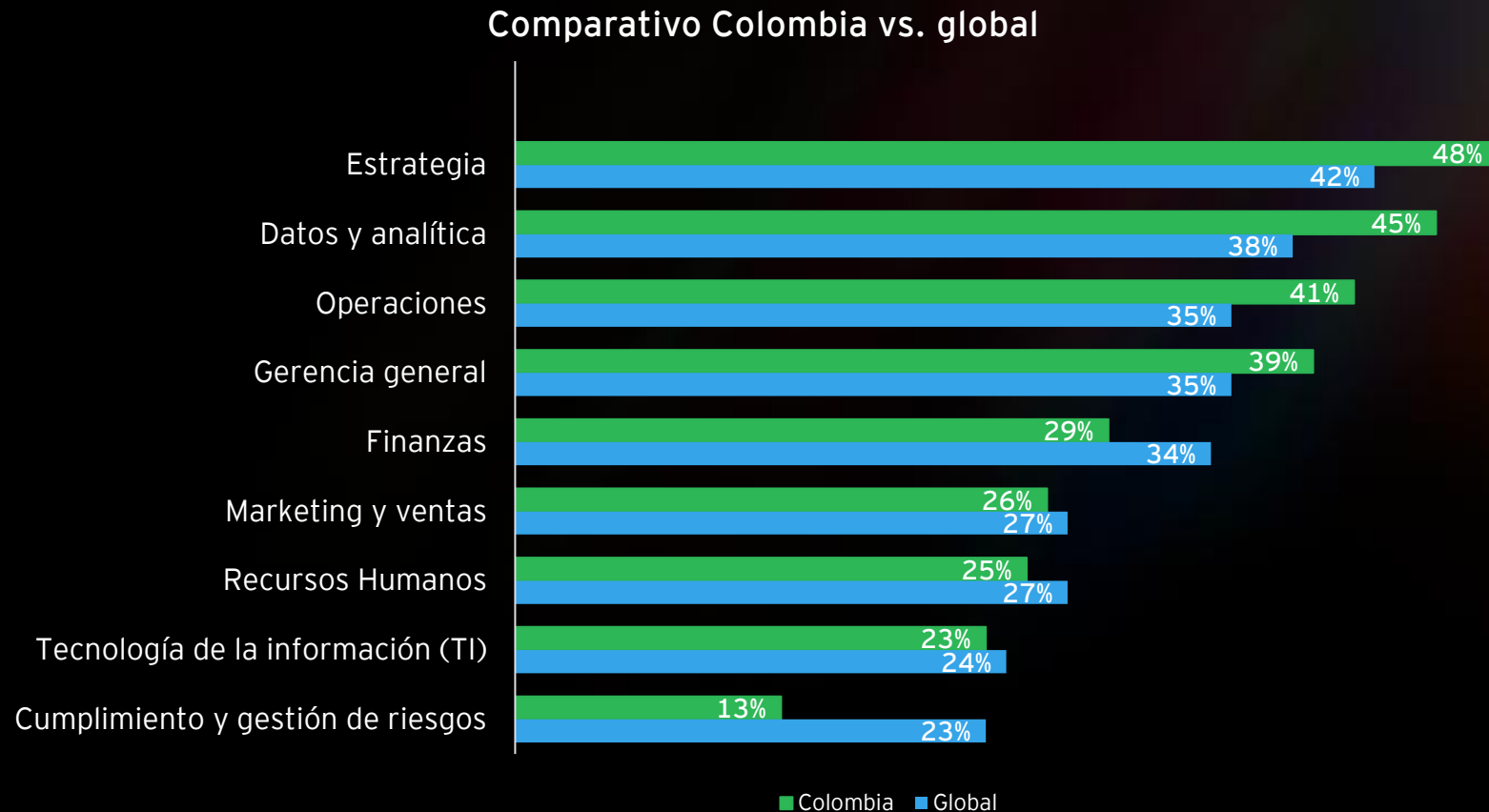
Empleados en Colombia que usan la IA para tareas más complejas:



Casos de uso para tareas más complejas*

El uso de IA en Colombia es equilibrado, aunque se mantiene ligeramente por debajo del promedio global

¿En qué áreas del negocio se está aplicando actualmente la inteligencia artificial?



Colombia usa IA para pensar mejor; el mundo la está usando también para operar y controlar mejor.

La adopción de IA está ocurriendo en la práctica antes que en la estructura organizacional / empresarial

¿Con qué frecuencia utiliza herramientas de inteligencia artificial de uso personal para apoyar su trabajo?



En Colombia, la IA está entrando al trabajo por la puerta de los empleados, no por la de la estrategia corporativa.

La adopción de IA avanza, pero el rediseño del trabajo no siempre va al mismo ritmo

En los últimos 12 meses, ¿cómo ha impactado la adopción de IA en su carga de trabajo individual?

58%

de los empleados en Colombia reporta un aumento en su carga laboral en un contexto de adopción generalizada de IA, pero no necesariamente como consecuencia directa de esta.

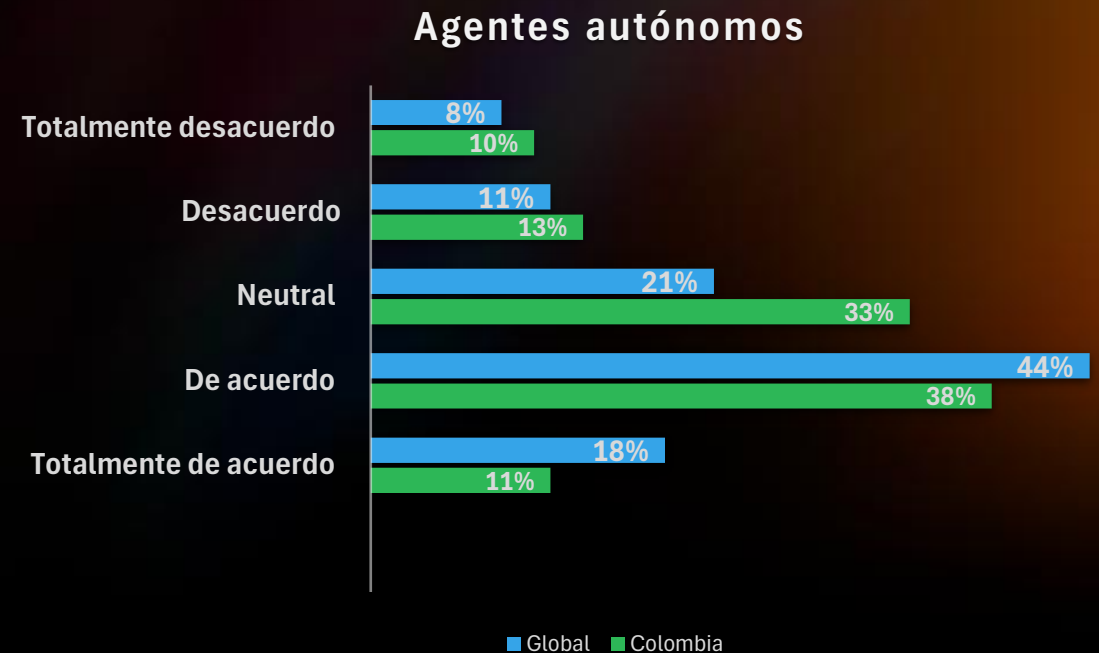
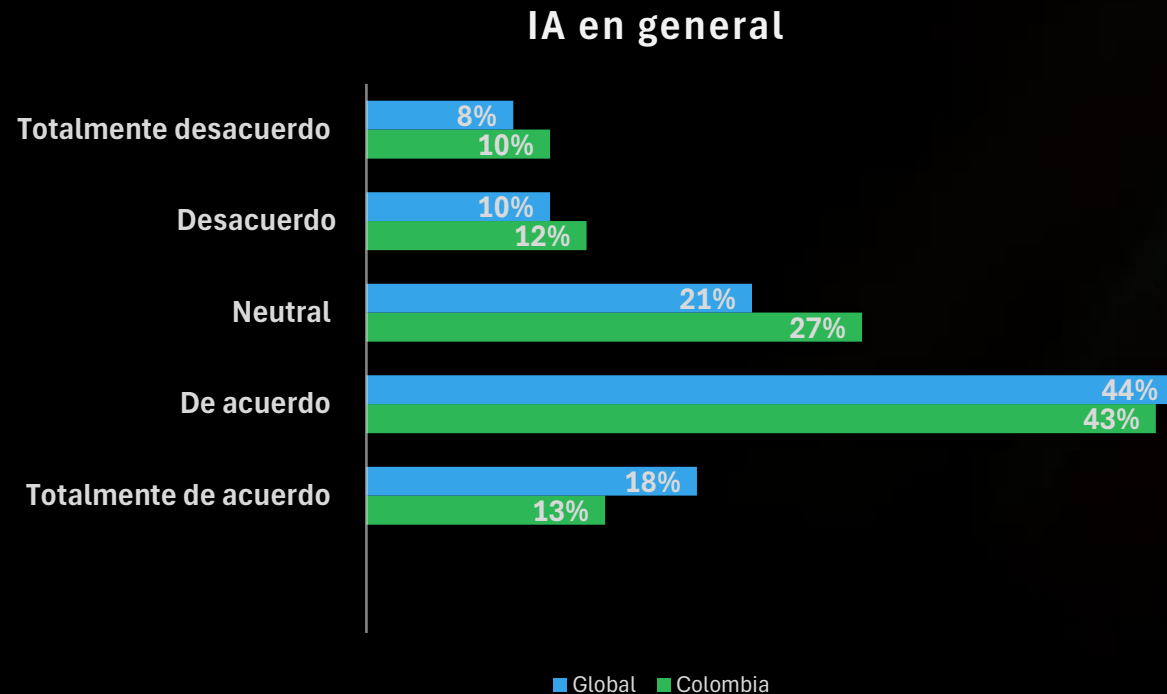
¿Cómo evalúa el efecto de los cambios tecnológicos sobre la estabilidad de su empleo?

37%

de los empleados temen perder sus puestos de trabajo y que éstos no sean reemplazados.

La adopción de IA avanza más rápido que su formalización en las organizaciones colombianas

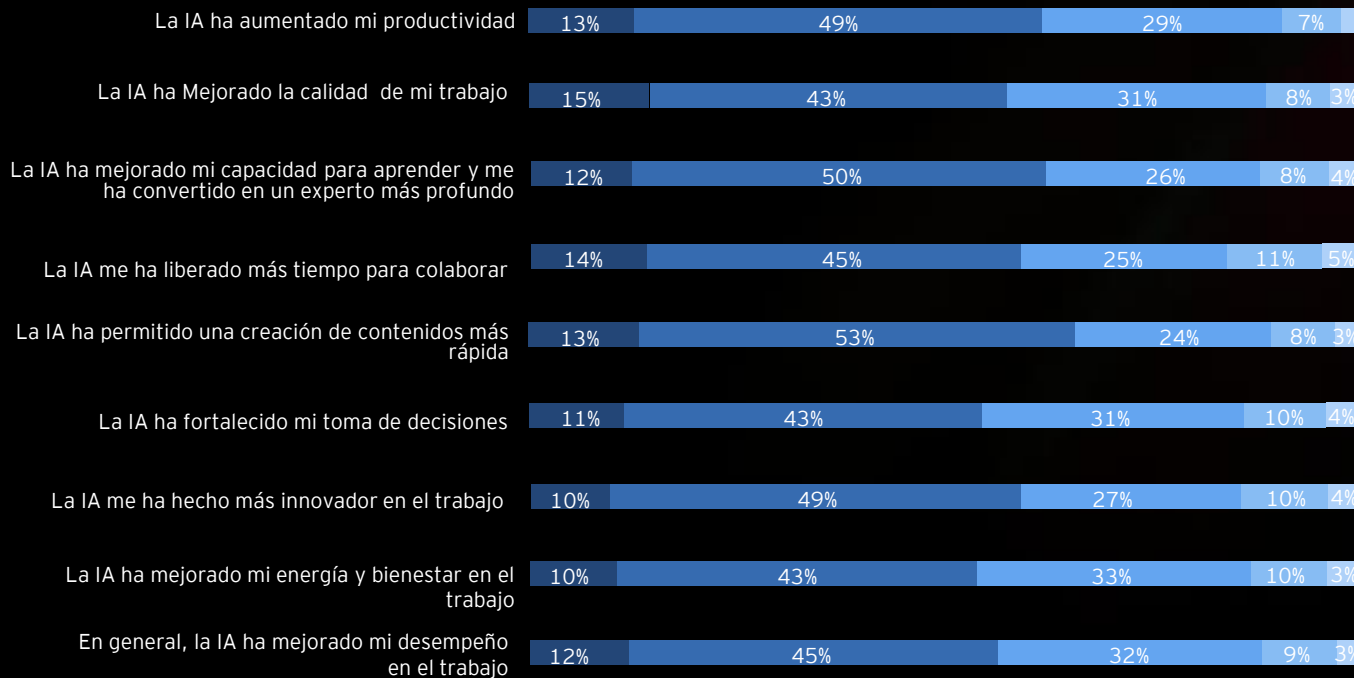
Tengo metas, medidas e incentivos formales para adoptar agentes de IA en mi trabajo y generar valor con responsabilidad



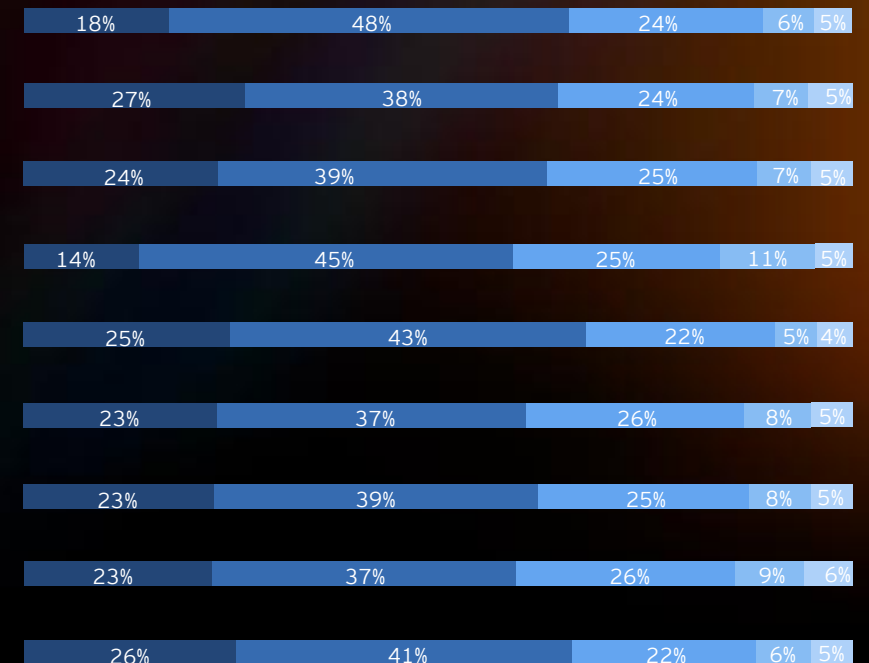
La IA mejora el desempeño, pero aún no la experiencia laboral

La IA me permite entregar resultados con mayor calidad

Colombia



Global



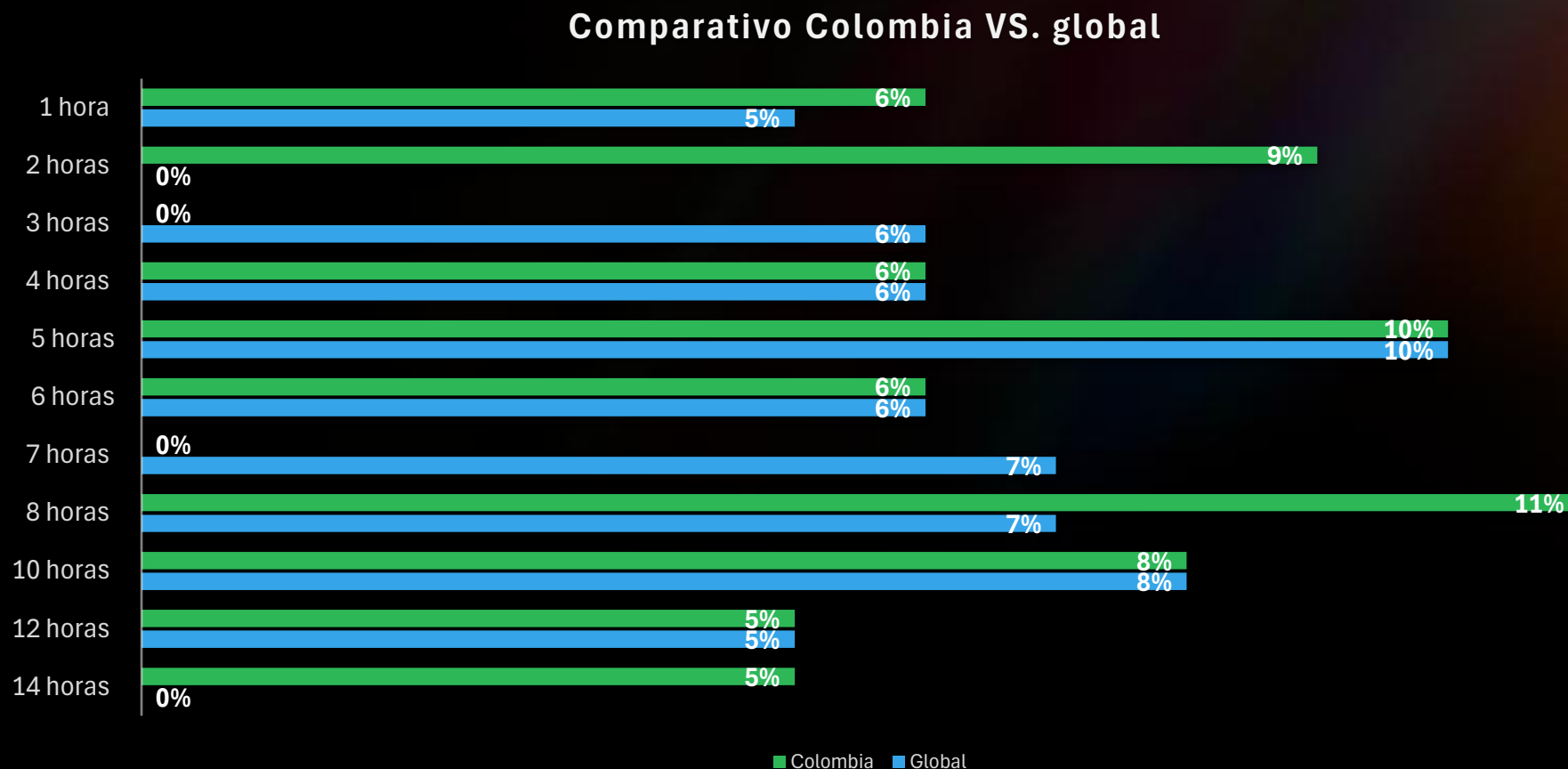
● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● Neutral ● Desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo

Impacto operativo claro, impacto humano aún limitado

La IA está liberando horas de trabajo, pero no necesariamente la presión

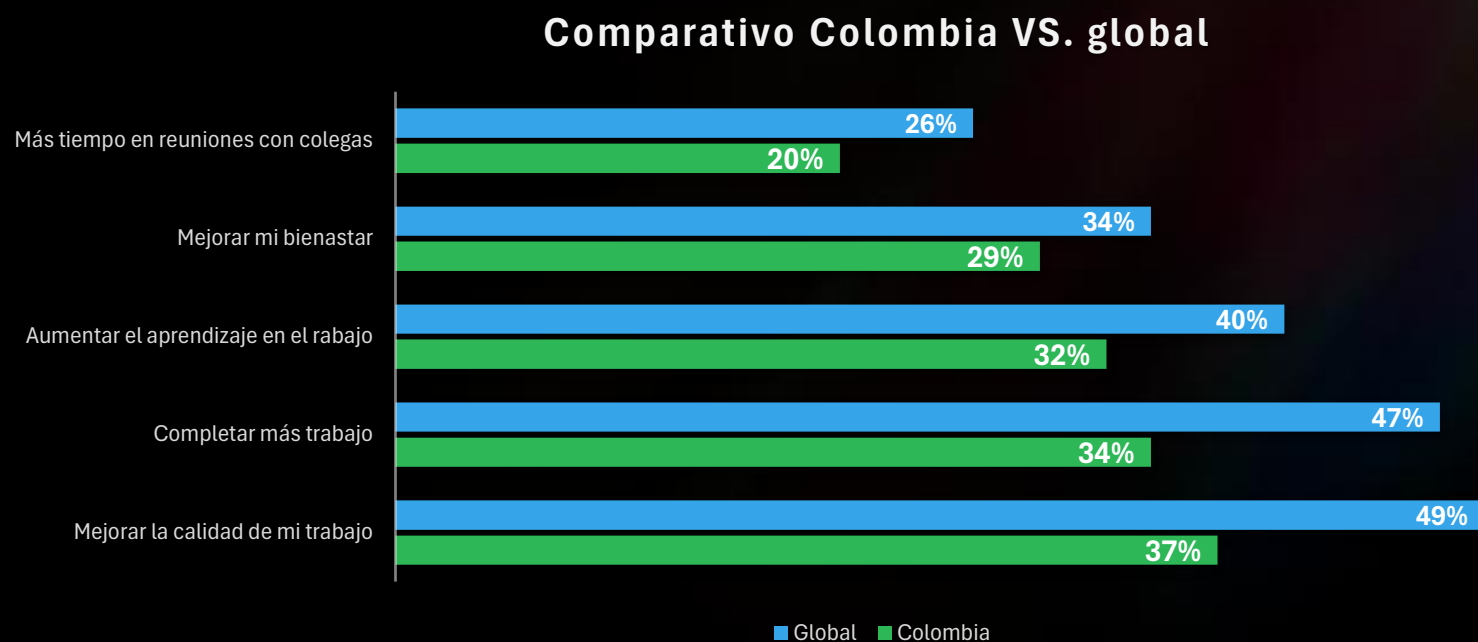
En Colombia, a pesar de este ahorro de tiempo, el 58% de los empleados reporta un aumento en su carga de trabajo.

¿En promedio, cuántas horas por semana estima que ahorra usando IA en su trabajo?



La eficiencia se reinvierte en productividad, no en descanso

Si usa IA en el trabajo, ¿cómo re utiliza el tiempo que ahorra?



En Colombia y a nivel global la IA está liberando horas de trabajo, pero no necesariamente presión.

Lo que hace única a Colombia en la adopción de IA

Uso no formalizado de IA (Shadow AI)

- ▶ La adopción de IA en Colombia está impulsada, en gran medida, por la iniciativa individual de los empleados, incluso antes de que existan marcos organizacionales plenamente definidos.

Potencial de escalamiento organizacional

- ▶ La combinación de alta adopción, uso exploratorio y eficiencias iniciales configura una base sólida para evolucionar hacia un mayor impacto en productividad y valor de negocio.

Alta intensidad del trabajo en un contexto de transición

- ▶ La adopción de IA acelera el ritmo de trabajo y eleva las expectativas, mientras conviven tareas tradicionales con nuevas dinámicas digitales.

La IA empieza a incorporarse en la toma de decisiones estratégicas

- ▶ El uso de IA en Colombia no se limita a lo operativo: comienza a apoyar procesos de análisis y toma de decisiones, aunque todavía con baja integración en datos y operaciones.

La IA está avanzando rápido en las organizaciones, pero la capacidad de las empresas para adaptarse está avanzando más lento

Determinar el paquete de compensación y la propuesta de valor para satisfacer las diferentes necesidades de los empleados. Incluido el enfoque para desarrollar habilidades

Desarrollar la transformación como una capacidad fundamental y fomentar la colaboración entre funciones.

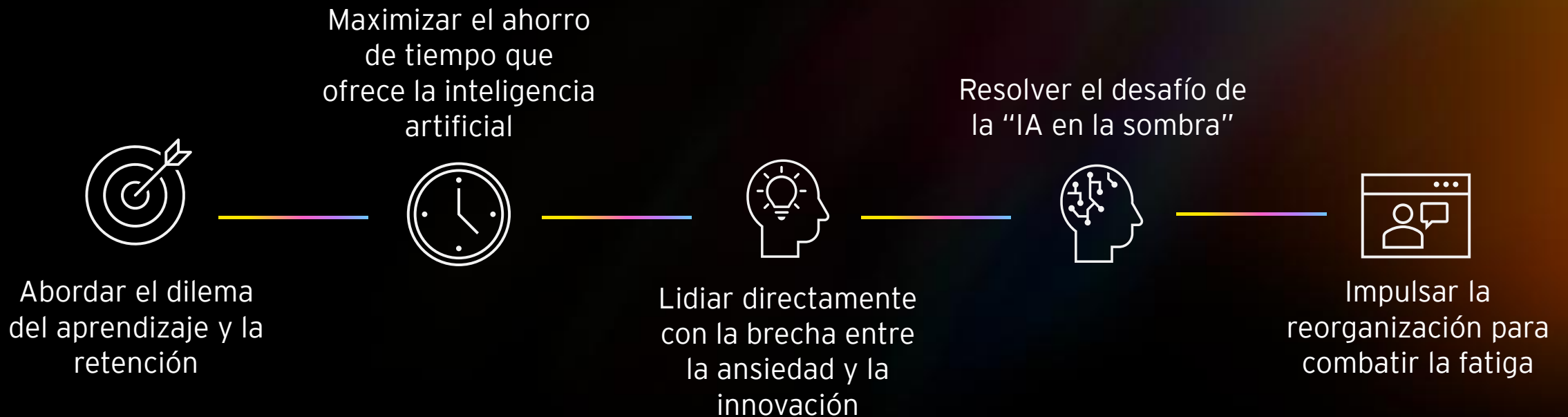


Reevaluar la contratación, las vacantes, las fuentes de talento y las estructuras organizativas para alinearlas con la transformación tecnológica

Optimizar y ampliar las soluciones integradas de IA y abordar la combinación de herramientas personales y empresariales.

Rediseñar la estrategia de capacitación de IA, con el objetivo de alcanzar más de 81 horas y la participación en diferentes niveles.

Las organizaciones que desarrollan una ventaja competitiva en IA se enfrentan a **nuevas tensiones**



Conclusiones

1. La inteligencia artificial ya forma parte del trabajo cotidiano, pero aún no del modelo de trabajo

La adopción de IA avanza más rápido que la capacidad de las organizaciones para redefinir cómo se trabaja, cómo se decide y cómo se mide el desempeño. El desafío ya no es tecnológico, sino organizacional y de liderazgo.

2. El mayor riesgo no es no usar IA, sino usarla sin dirección

Cuando la IA entra al trabajo sin una estrategia clara, se acelera la improvisación, se fragmentan las prácticas y se amplifican los riesgos en confianza, seguridad y consistencia. La ausencia de gobierno limita su impacto real.

3. La productividad está mejorando más rápido que la experiencia laboral

La IA está ayudando a hacer más en menos tiempo, pero no necesariamente a trabajar mejor. Sin un rediseño del trabajo, la eficiencia ganada se traduce en mayor presión y no en una experiencia más sostenible para las personas.

4. El rediseño del trabajo es el verdadero cuello de botella

La tecnología avanza, pero los roles, incentivos, cargas laborales y estructuras organizacionales siguen respondiendo a modelos anteriores. La IA no transforma el trabajo por sí sola; lo hace cuando se integra a una nueva arquitectura organizacional.

Conclusiones

5. La ventaja competitiva surge de integrar talento, tecnología y aprendizaje continuo

Las organizaciones que logran alinear capacidades humanas, liderazgo y tecnología toman mejores decisiones, se adaptan más rápido al cambio y construyen resultados más sostenibles en el tiempo.

6. La confianza se convierte en un activo estratégico

La adopción efectiva de IA depende de entornos donde las personas se sientan empoderadas, protegidas y parte del proceso. La ética, la transparencia y la claridad en el uso de la IA no frenan la innovación: la aceleran.

7. El futuro del trabajo no se define por cuánta IA se usa, sino por cómo se lidera su uso

El diferencial ya no está en acceder a la tecnología, sino en contar con líderes capaces de convertirla en valor, bienestar y crecimiento, poniendo a las personas en el centro de la transformación.

EY está actuando en cuatro frentes

Tecnología e infraestructura para habilitar la IA

- ▶ **+7 años** incorporar IA de manera estructural en su operación.
- ▶ **+US\$1.4** billones en transformación de IA.
- ▶ **Alianzas tecnológicas globales** (Microsoft, Nvidia, Adobe, SAP).
- ▶ La **IA como acelerador** servicios, calidad operativa, productividad y toma de decisiones.

Gobierno e IA responsable

- ▶ Gobierno y gestión de riesgos.
- ▶ **Supervisión en tiempo real** innovación, productividad y costos.
- ▶ **EY AI Governance and Compliance** : marco formal interno y clientes que incluye gestión de riesgos, controles, y monitoreo continuo.

Adopción interna: uso estandarizado y seguro

- ▶ Uso IA de forma **oficial y consistente**, evitando improvisación y “shadow AI”.
- ▶ **Usos productividad**: gestión de reuniones, creación documentos, análisis, automatización
- ▶ Despliegue masivo de herramientas IA **para todo el personal** (EYQ, Copilot).

Capacidades humanas y cultura para escalar IA

- ▶ Preparación y formación en IA para reducir brechas.
- ▶ Creación del ecosistema “**EY.ai**” con modelo **AI Factory** para aprendizaje y experimentación.
- ▶ Cultura de **adopción, innovación y confianza**
- ▶ Formación miles de shapers en cursos e **EY Tech MBA**.

La pregunta no es si vamos a adoptar IA ...

...la pregunta es si tenemos la capacidad organizacional para convertirla en ventaja.

Ganarán las organizaciones que mejor la integren, la gobiernen y la lideren. **Y esa es una conversación de liderazgo.**

EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

En EY, estamos construyendo un mejor mundo de negocios al agregar valor a nuestros clientes, a nuestros colaboradores, a la sociedad y al planeta, al mismo tiempo que generamos confianza en el mercado de capitales.

Mediante el uso de datos, inteligencia artificial y tecnología avanzada, los equipos de EY ayudan a los clientes a dar forma al futuro con confianza y a desarrollar soluciones a los desafíos más apremiantes del presente y del futuro.

Los equipos de EY se dedican a ofrecer una amplia gama de servicios en aseguramiento, consultoría, impuestos, estrategia y transacciones. Con un enfoque basado en conocimientos de cada industria, una red multidisciplinaria conectada a nivel mundial y colaboraciones dentro de un ecosistema diverso, los equipos de EY tienen la capacidad de prestar servicios en más de 150 países y territorios.

Todos juntos, dando forma al futuro con confianza

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, sociedad del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer cómo EY recaba y utiliza los datos personales y encontrar una descripción de los derechos que tienen las personas bajo la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no litigan en las jurisdicciones donde así lo prohíbe la legislación local. Para obtener más información acerca de nuestra organización, ingrese a ey.com/mx.

Ernst & Young LLP es una firma integrante de Ernst & Young Global Limited que proporciona servicios a clientes localizados en los Estados Unidos.

© 2025 Ernst & Young LLP.
Todos los derechos reservados.

008908-25Gbl
ED Ninguno

Este material ha sido elaborado únicamente con el fin de ofrecerle información general y no deberá ser utilizado como asesoría contable, fiscal, legal ni como otro tipo de asesoría profesional. Consulte a sus asesores para obtener asesoría específica sobre temas contables o fiscales.

ey.com