wework

IA y presencialidad: el nuevo panorama laboral

COLOMBIA

PageGroup

IA y presencialidad: el nuevo panorama laboral

WeWork Calle 81, Bogotá

Metodología

El presente estudio se realizó con la finalidad de entender las tendencias del mercado laboral y el impacto de estas en los negocios, destacando la percepción de las personas respecto al retorno a la presencialidad, los espacios físicos de trabajo y, la creciente implementación y uso de inteligencia artificial en las empresas.

Para su ejecución, se siguieron dos metodologías: se llevaron a cabo 150 entrevistas focalizadas, semi estructuradas y orientadas a obtener datos cualitativos sobre espacios y modalidad de trabajo ideales, tendencias y no negociables al aceptar una oferta laboral, y perspectivas sobre inteligencia artificial junto con un promedio de 5,000 encuestas digitales en Argentina; Chile; Colombia; México y Perú con el objetivo de entender a gran escala (regional) y de manera local (por cada mercado/país) los comportamientos y preferencias actuales de la fuerza laboral.

© 2025 WeWork

Datos demográficos de Hispanoamérica

Generaciones

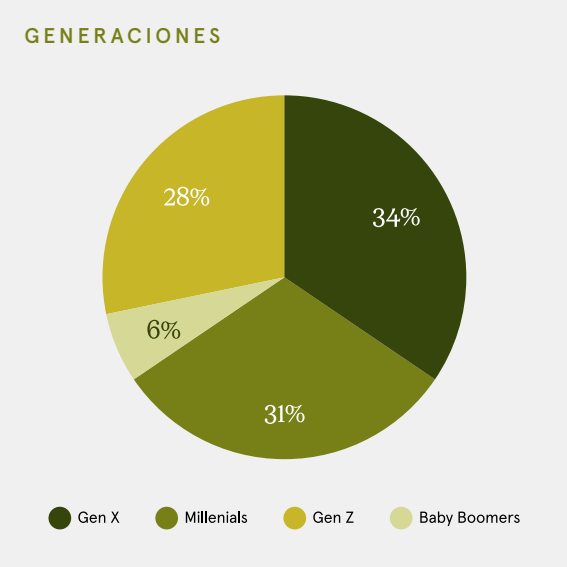
Con una participación del 34% la Generación X (personas nacidas entre 1965 y 1980) tuvo una mayor participación en este estudio; lo cual permite realizar un estudio a fondo de las demandas actuales de la nueva fuerza laboral y sobre esto construir un marco funcional de las futuras tendencias en el sector laboral. Seguido a esta, el 31% de los encuestados pertenecen a los *Millennials* (personas nacidas entre 1981 y 1996); 28% a la Generación Z y 6% a los *Baby Boomers*.

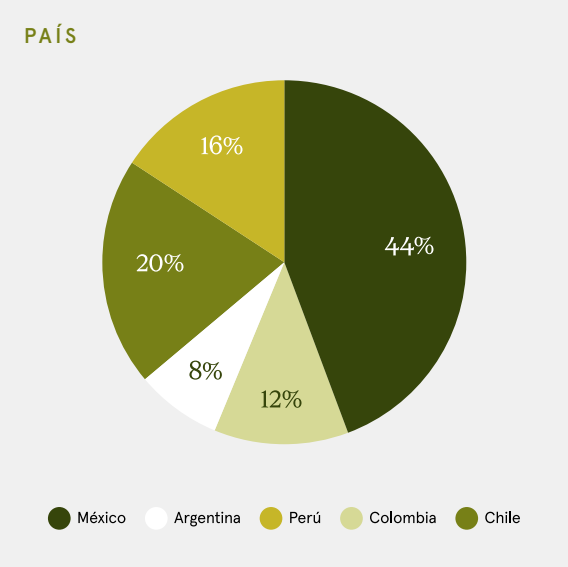
Países encuestados

Argentina, Chile, Colombia, México y Perú fueron los países considerados para la muestra, y su participación en el estudio se refleja de la siguiente manera:

- Para **México** 2,162 personas fueron encuestadas. En su mayoría ubicadas en Ciudad de México, Estados de México y Monterrey.
- **Chile** tuvo una participación de 991 personas, ubicadas principalmente en Santiago, Valparaíso y Antofagasta. Finalmente, la participación de Perú fue de 776 personas, ubicadas principalmente en Lima, Arequipa y Trujillo.
- La participación de **Colombia** fue de 575 personas, ubicadas principalmente en Bogotá, Medellín y Cali.
- Por otro lado, **Argentina** contó con 370 participantes, provenientes de Buenos Aires, Mendoza y Córdoba en su mayoría.

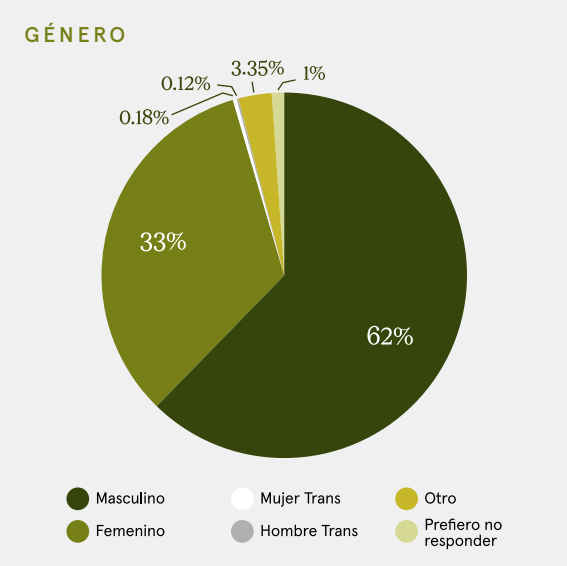
© 2025 WeWork





Género

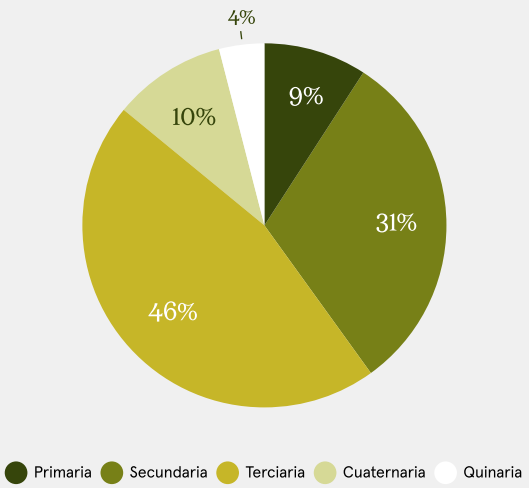
Del total de personas encuestadas y entrevistadas, el 33% se identifica con el género femenino, el 62% con el género masculino, el 0.18% se identifica como mujer trans, el 0.12% como hombre trans, el 3.35% se identifica con otro género y el 1% prefirió no responder.

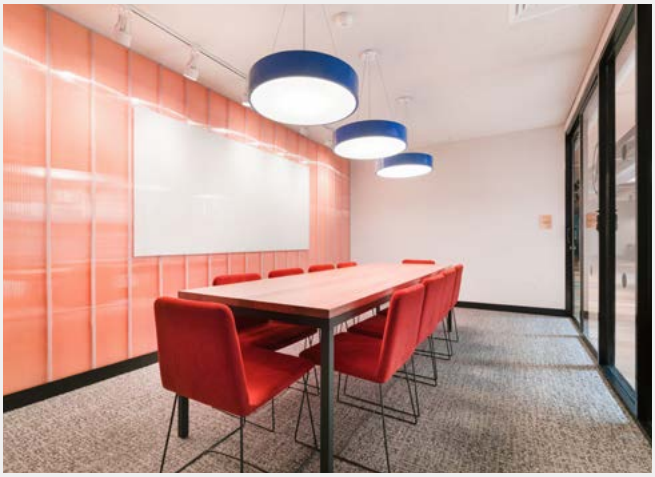


WeWork Calle 26, Bogotá

© 2025 WeWork

Perfil de las personas participantes





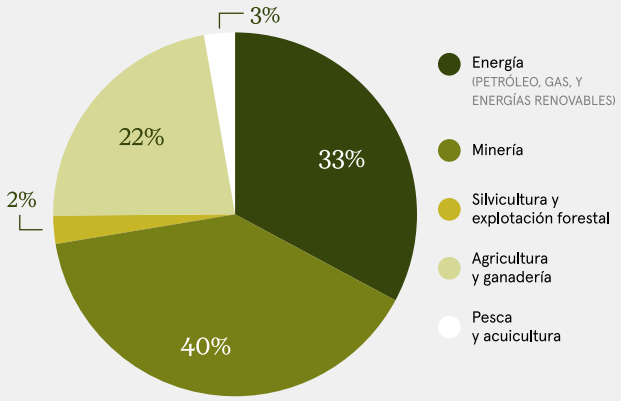
WeWork Calle 26, Bogotá

Zoom in industrias participantes

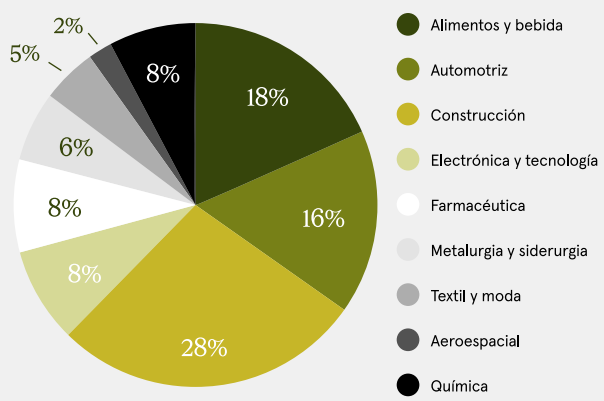
Primaria: prioritariamente de los sectores de agricultura y ganadería (23%), minería (40%) y energía -considerando petróleo, gas y energías renovables- (33%).

Secundaria: con mayor participación del sector de construcción (28%), alimentos y bebidas (18%) y el sector automotriz (16%).

PRIMARIA



SECUNDARIA

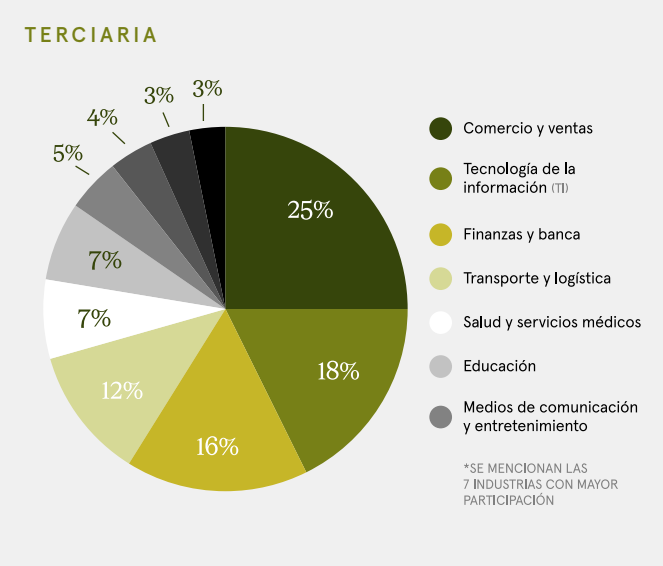


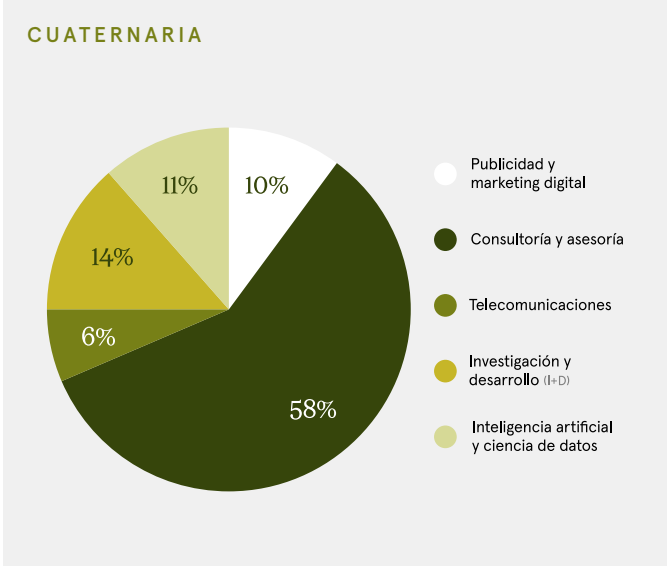
© 2025 WeWork

Terciaria: se obtuvo mayor participación del sector de comercio y ventas (25%), tecnología de la información (18%) y finanzas y banca (16%).

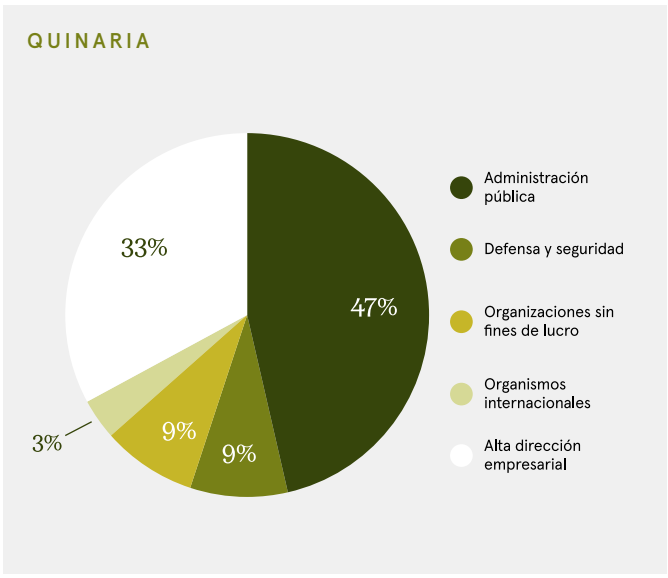
Cuaternaria: con mayor participación del ámbito de consultoría (57%), seguido de investigación y desarrollo (15%) e inteligencia artificial y ciencia de datos (12%).

Quinaria: donde la mayor participación fue de administración pública (47%) y alta dirección de empresas y ONGs (8%).





WeWork Carrera 43, Medellín



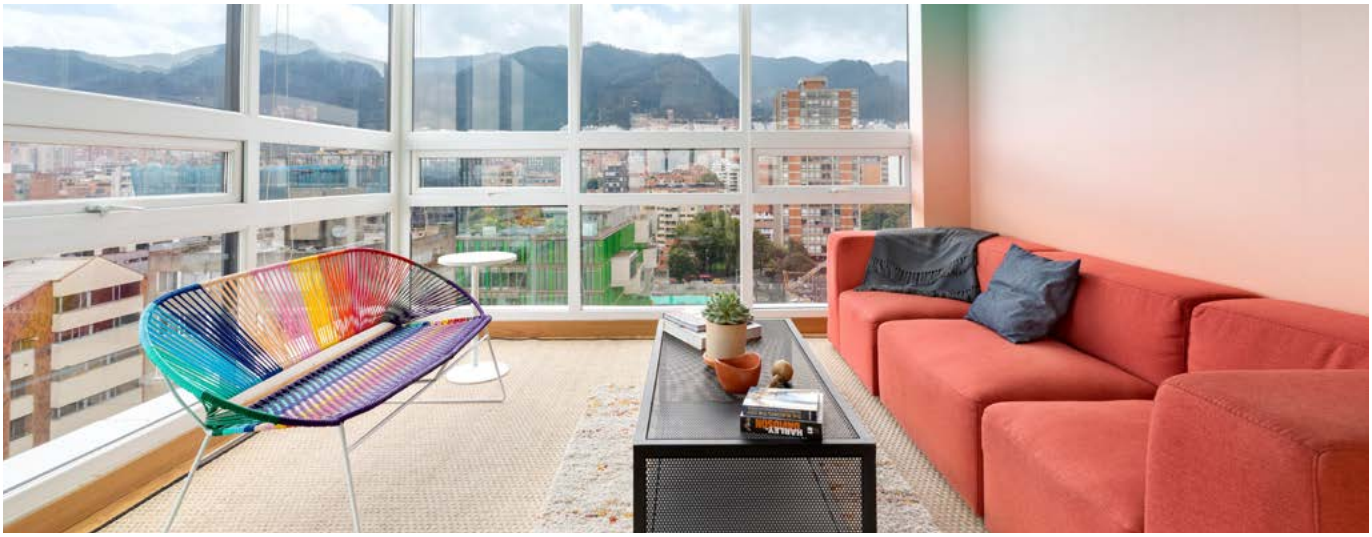
© 2025 WeWork

El regreso a la presencialidad en Hispanoamérica

Las empresas se enfrentan a un reto para tomar la mejor decisión en cuanto a la modalidad de trabajo. En tiempos recientes, hemos aprendido a mantener la productividad mientras trabajamos desde casa, aunque también ha sido evidente la necesidad de trabajar de manera presencial, con el objetivo de promover espacios de trabajo en conjunto, apoyados por la interacción humana para fortalecer, tanto la cultura organizacional, como el desarrollo de las habilidades interpersonales a medida que navegamos e intentamos comprender y ajustarnos a las nuevas políticas de flexibilidad y la constante sensación de acudir cada vez más a una oficina de manera presencial.

El talento se encuentra en la encrucijada de aceptar nuevas políticas de retorno a la presencialidad y, aunque no se encuentra renuente a ello, también es cierto que es necesario un punto medio con el empleador, que les permita seguir manteniendo ciertos parámetros de flexibilidad y autonomía.

Pero, ¿es cierto que nos encontramos en un retorno masivo a las oficinas?; ¿Las empresas se han vuelto más inflexibles?; ¿Qué es lo que realmente prefiere el talento y, cuál es su percepción? Actualmente, del total de la muestra que participó en el estudio, el 48% se encuentra en un

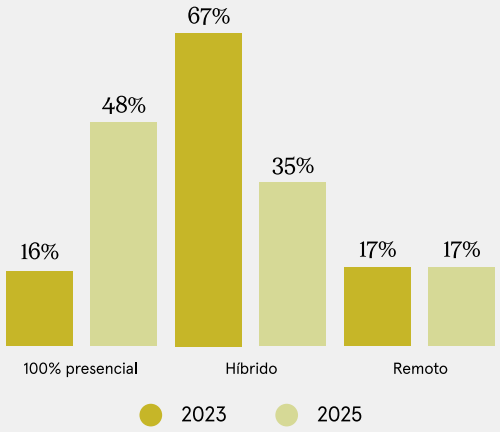


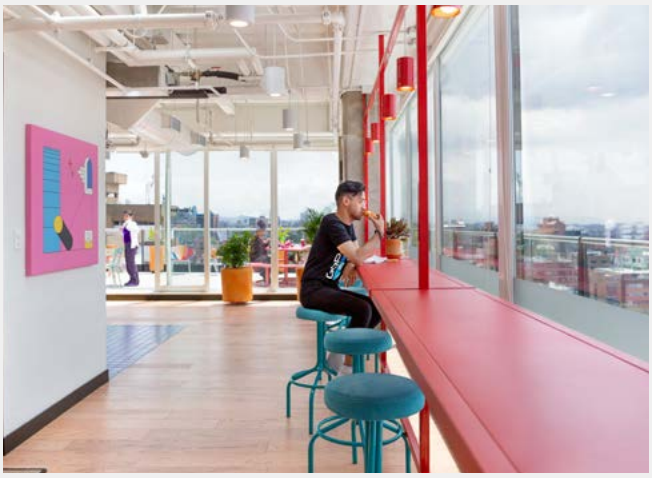
WeWork Carrera 12, Bogotá

© 2025 WeWork

esquema 100% presencial ***(a diferencia de 2023, en donde solo el 16% de personas que participaron en el estudio "Más allá de la revolución híbrida: La paradoja del trabajo flexible en América Latina" -emitido por WeWork en colaboración con PageResourcing- se encontraba en esta modalidad);*** el 9% se encuentra en un esquema totalmente remoto; el 8% se encuentra en un esquema remoto con posibilidad de asistencia a una oficina y el 35% restante se encuentra en modalidad híbrida.

MODALIDAD DE TRABAJO





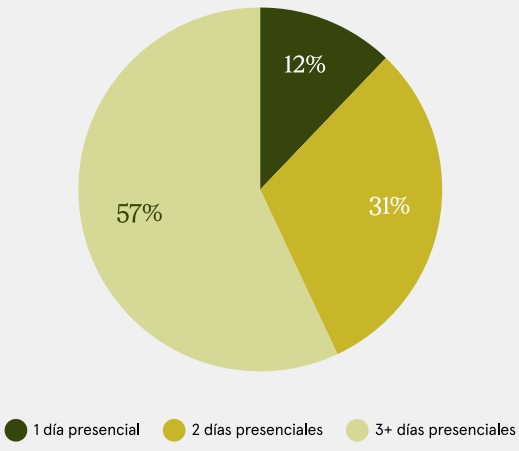
WeWork Carrera 12, Bogotá

Sin embargo, ¿qué se considera modalidad híbrida?

Del total de personas que trabajan actualmente bajo dicha modalidad, el 12% acude solo un día de manera presencial, 31% acude dos días a la oficina y el 57% restante acude tres o más días a la oficina.

WeWork Usaquén, Bogotá

MODALIDAD HÍBRIDA



© 2025 WeWork

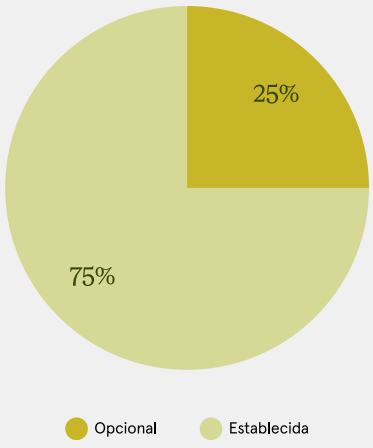
WeWork Carrera 42, Medellín

Además, se vuelve evidente que la fuerza laboral tiene poca capacidad de elección en cuanto a ello, pues en la mayoría de los casos, es una política establecida por parte de las empresas.

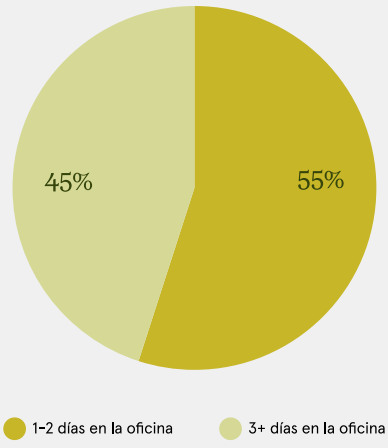
Según el estudio *Talent Trends 2024 – The Expectation Gap* emitido por *PageGroup*, alrededor del 37% de las personas en el mundo están acudiendo a la oficina con mayor frecuencia que hace doce meses; lo que se debe, en su mayoría, a que las políticas internas de las empresas han cambiado o se han vuelto más estrictas, seguido del incremento en reuniones presenciales.

Pero, ¿qué está ocurriendo en Hispanoamérica?
El 54% de personas que participaron en el estudio prefieren trabajar en modalidad híbrida. De dicho talento, el 55% prefiere ir entre uno y dos días a la oficina, mientras que el 45% prefiere asistir tres o más días.

POLÍTICA DE PRESENCIALIDAD EN LAS EMPRESAS



¿CUÁNTOS DÍAS PREFIERES ASISTIR A LA OFICINA?

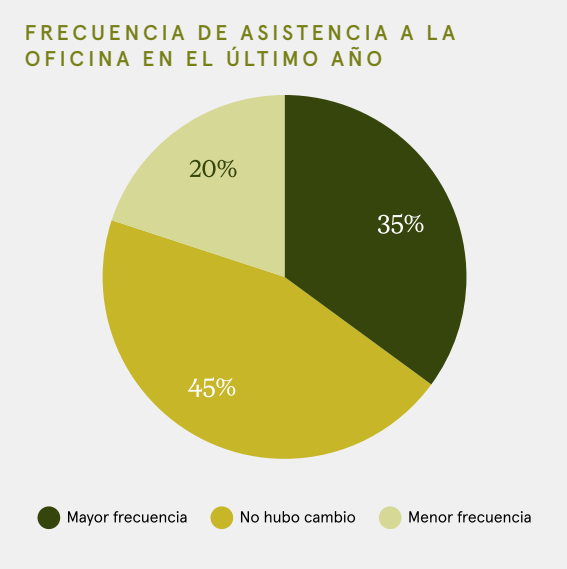


© 2025 WeWork

Por otro lado, se encuentran en la misma proporción las personas que prefieren una modalidad completamente presencial con relación a las personas que prefieren la modalidad remota o remota con asistencia opcional a la oficina, representando un 23% de la muestra, respectivamente.

La generación con mayor preferencia por la presencialidad son los *Baby Boomers* con el 38%, mientras que la generación que se encuentra más renuente a ella es la Generación Z con 14%, aunque no se encuentra gran diferencia con los *Millennials*, de quienes únicamente el 15% muestra preferencia por la modalidad presencial.

¿Qué ha ocurrido durante el último año?; ¿Acudimos con mayor frecuencia a la oficina? Los resultados arrojan que, entre las personas participantes, el 35% acude con mayor frecuencia a la oficina que hace un año, mientras que el 45% se mantuvo en la modalidad en la que se encontraba y el 20% acude con menor frecuencia.



WeWork Carrera 11, Bogotá

Dichos resultados son similares a los que arroja T*alent Trends 2024 – The Expectation Gap* emitido por *PageGroup*, lo que indica que, si bien el regreso a la presencialidad aún no es la regla, es una tendencia que continúa en crecimiento.
Los cambios en las políticas de asistencia pueden tener repercusiones en el talento. Las personas participantes consideran que el cambio en la modalidad ha tenido un impacto en sus vidas.

Independientemente si es con mayor o menor frecuencia, el 67% indica que ha afectado su vida de manera positiva, mientras que el 33% sostiene que el impacto ha sido negativo.

© 2025 WeWork

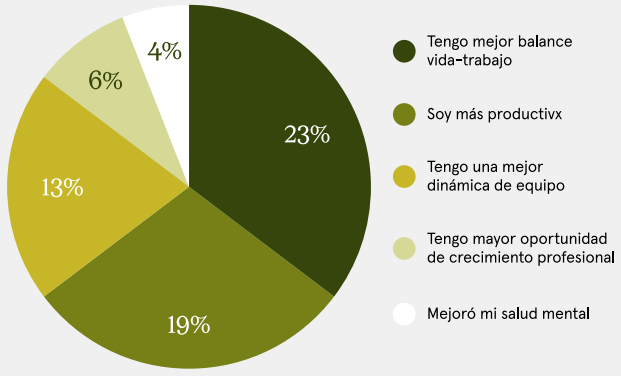
Además, las personas que consideran que ha afectado de manera positiva refieren que se debe, en su mayoría, a tres factores: mejor balance vida-trabajo, mejor dinámica de equipo y mayor productividad.

WeWork Calle 127, Bogotá

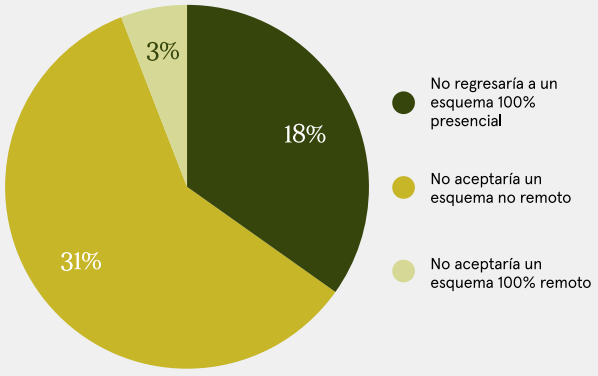
Mientras que quienes mencionan un impacto negativo hacen alusión a los siguientes factores: el tiempo empleado para traslados, menor balance vida-trabajo y menor productividad. Por lo que parece que el talento se encuentra polarizado en cuanto a las ventajas y desventajas de su modalidad de trabajo actual.

No obstante, la modalidad de trabajo si constituye un factor decisivo para considerar mantener o cambiar de empleo: 18% de las personas participantes no regresaría de manera 100% presencial a una oficina, 31% no aceptaría un esquema que no fuera remoto y solo 3% no aceptaría un esquema completamente remoto.

IMPACTOS POSITIVOS DE LA MODALIDAD HÍBRIDA



MODALIDAD DE TRABAJO: UN FACTOR DECISIVO



© 2025 WeWork

Más allá de la modalidad de trabajo, el talento valora otros factores fundamentales para permanecer en un empleo o aceptar una nueva oferta. Entre estos destacan un salario competitivo, seguros de vida y salud, así como flexibilidad y autonomía. Como señala PageGroup en 2024:

> *"La capacidad de brindar flexibilidad en el trabajo ya no es una ventaja opcional, es una cuestión esperada por los empleados".*

WeWork Calle 7, Medellín

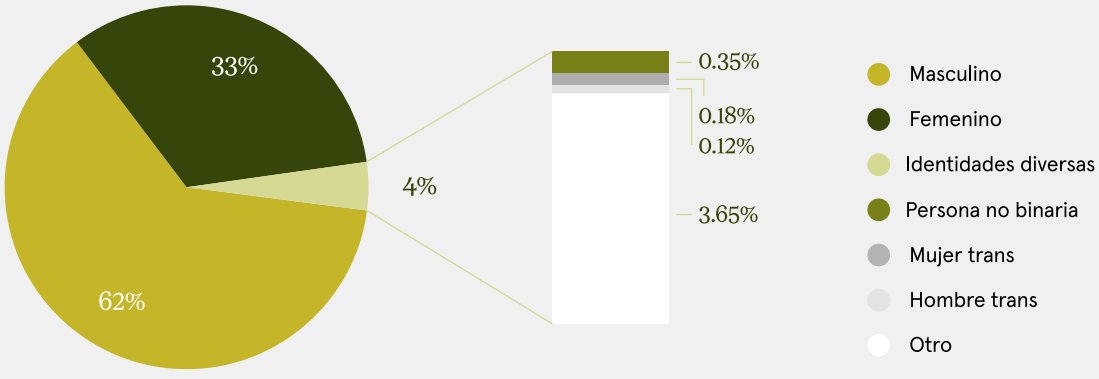
© 2025 WeWork

WeWork Carrera 11, Bogotá

Un análisis de las dinámicas de retorno a la presencialidad y movilidad desde una perspectiva de diversidad, equidad e inclusión (DE&I) en Hispanoamérica

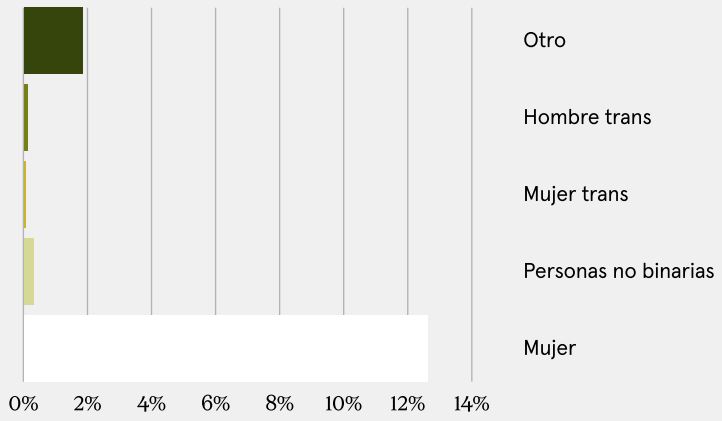
Al desglosar la muestra por género, se observa que, aunque los hombres siguen siendo mayoría (61.63%), un 33% corresponde a mujeres y alrededor de un 4% a identidades diversas (personas no binarias 0.35%, mujeres trans 0.18%, hombres trans 0.123% y otras 3.65 %). Esta diversidad también se refleja en los puestos de liderazgo: de las 2,397 personas que se identifican con identidades diversas, el 12.6% son mujeres en roles gerenciales senior o C-Level, el 0.2% son no binarias, el 0.02% son mujeres trans, el 0.06% son hombres trans y el 1.8% corresponden a otras identidades.

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS



© 2025 WeWork

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN PUESTOS DE LIDERAZGO



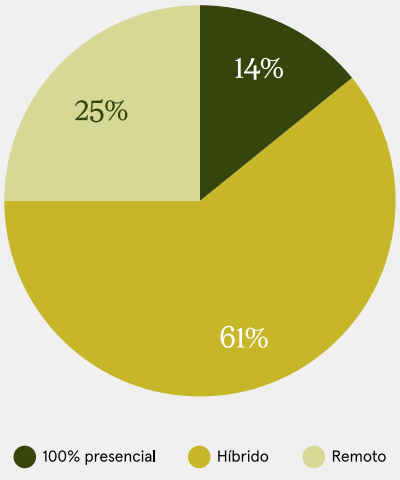
WeWork Calle 26, Bogotá

Al preguntar sobre la modalidad de trabajo preferida, emergen diferencias notables: solo el 14% de las mujeres y personas de identidades diversas prefieren un esquema 100% presencial, mientras que el 61% opta por un modelo híbrido y el 25% se inclina por el remoto. En contraste, entre los hombres aumenta la preferencia por la oficina: el 30% elige presencial, el 53% híbrido y el 21% remoto. Esto indica que las políticas de retorno deben ajustarse cuidadosamente para atender las necesidades particulares de cada grupo.

Modalidad preferida de *mujeres y personas de identidades diversas.*

61%

De las mujeres y personas de identidades diversas opta por un modelo híbrido.

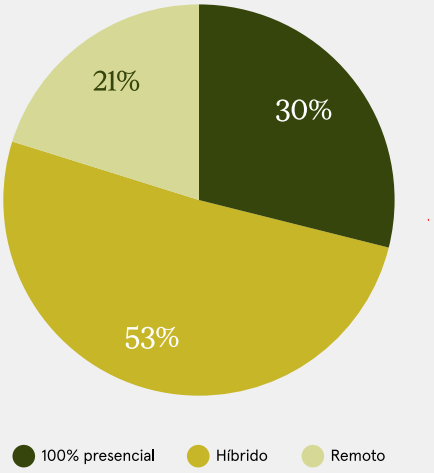


© 2025 WeWork

Modalidad preferida de *hombres cis género.*

30%

De los hombres elige presencial, un aumento notable en comparación con las mujeres e identidades diversas.



Estos contrastes demuestran que las organizaciones no pueden adoptar un enfoque uniforme. Para muchas mujeres y personas diversas, la flexibilidad no es un lujo, sino una condición esencial que les permite equilibrar sus proyectos profesionales con responsabilidades personales y, en algunos casos, enfrentar desafíos como la movilidad o el acceso a guarderías. Por otro lado, una proporción considerable de hombres valora la cercanía física, el intercambio espontáneo y la infraestructura (estacionamientos, áreas de recreo, *coworkings*) como factores que impulsan la productividad y el sentido de pertenencia.

Al evaluar el impacto de los cambios en los días de asistencia presencial, las experiencias son similares en esencia, pero varían en matices. Algo más de la mitad de las mujeres y personas diversas que aumentan su asistencia perciben esto como un catalizador de cohesión y energía, pero casi la misma proporción enfrenta el desgaste del traslado. Entre los hombres, la cantidad de quienes disfrutan el regreso es similar, aunque un porcentaje cercano expresa frustración por las horas invertidas en el tráfico. Cuando ambos grupos reducen sus visitas a la oficina, la sensación de equilibrio de vida mejora significativamente: casi nueve de cada diez lo celebran, pero algunos experimentan la pérdida del contacto humano y las dinámicas interpersonales que esto conlleva.

© 2025 WeWork

WeWork Calle 26, Bogotá

Esta amplia y variada gama de experiencias y percepciones plantea un reto evidente para las empresas de Hispanoamérica: sólo a través de una mayor diversidad, inclusión y flexibilidad podrán diseñar entornos laborales donde convivan diferentes ritmos, espacios y expectativas. Las organizaciones que reconozcan y se adapten a estas particularidades (desde guarderías y salas silenciosas hasta tecnología de punta y áreas verdes) no sólo atraerán talento, sino que también construirán culturas donde todas las voces se sientan valoradas y empoderadas. Diseñar espacios inclusivos y flexibles no es solo una tendencia, sino una necesidad estratégica para las empresas en Hispanoamérica.

© 2025 WeWork

wework

CAPÍTULO 1

El retorno a la presencialidad

WeWork Carrera 11, Bogotá

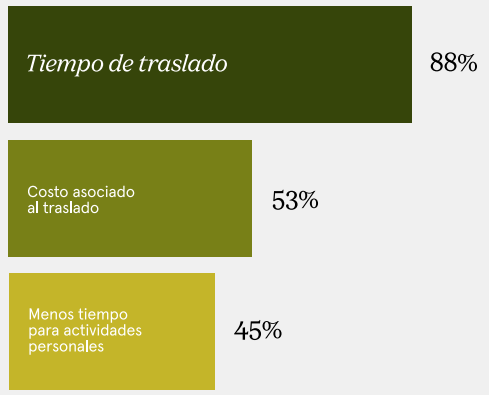
Los modelos remotos dejaron al descubierto la necesidad de convivir y conectar con las personas que forman parte del día a día. Continuando con la tendencia de 2023, las personas encuestadas refirieron que las ventajas que más destacan de la presencialidad es la integración del equipo (69%), la comunicación directa (52%) y el fortalecimiento de relaciones interpersonales (60%).

WeWork Carrera 11, Bogotá

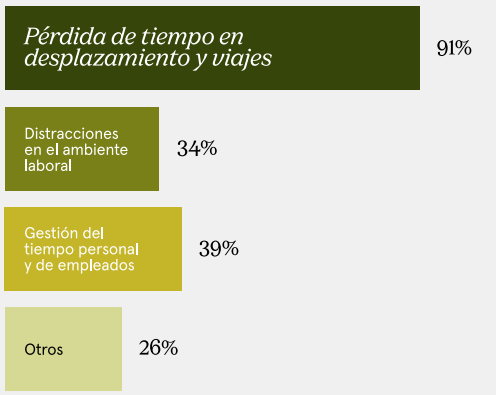
Todo hace alusión al contacto humano. Por otro lado, la sociedad y las empresas se enfrentan a otro tipo de retos que merman la calidad de vida de las personas, que se encuentran altamente relacionadas con las jornadas laborales. Las personas encuestadas refieren que las principales tres desventajas del retorno a esquemas presenciales son el tiempo de traslado (87%), el costo asociado a los traslados como gasolina y estacionamiento (48%) y finalmente, menor tiempo para actividades personales (34%).

© 2025 WeWork

DESVENTAJAS DE LA PRESENCIALIDAD 1



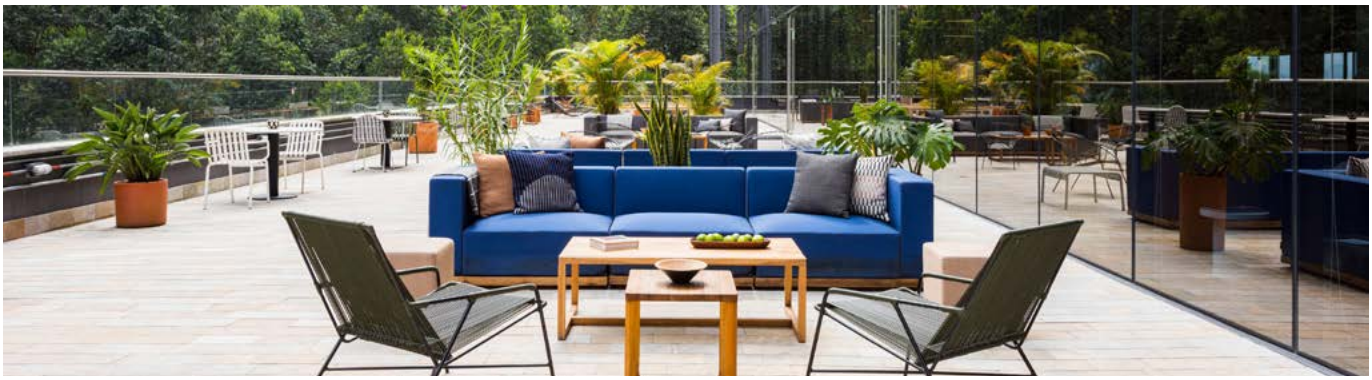
DESVENTAJAS DE LA PRESENCIALIDAD 2



1.1. La complejidad de los traslados en las grandes ciudades

El talento no está en un error, el índice de tráfico de TomTom que evalúa la congestión vial en 500 ciudades clasifica a Barranquilla como la ciudad número 16 con mayor congestión vial, seguida por Bogotá en el lugar 17 y Cali en el 23, mientras que Cartagena se encuentra en el lugar 40. Además, también estima que las personas en Barranquilla pasan 130 horas en las llamadas *horas pico*, al año, mientras que en Bogotá pasan 119 y en Cartagena 117 horas. Ello impacta no sólo en el estado anímico de las personas, sino que también lidera a otras consecuencias como la falta de tiempo para realizar otro tipo de actividades fuera del trabajo.

El 39% de las personas participantes en Colombia refirieron trasladarse a su espacio de trabajo en auto particular, mientras que 31% lo hace en combinación de transportes o bus; y al 22% le toma más de 1 hora entre ida y vuelta, mientras que al 21% le toma 2 o más horas, seguido del 16% a quienes les toma entre 45 minutos y 1 hora.



WeWork Av. Las Palmas, Medellín

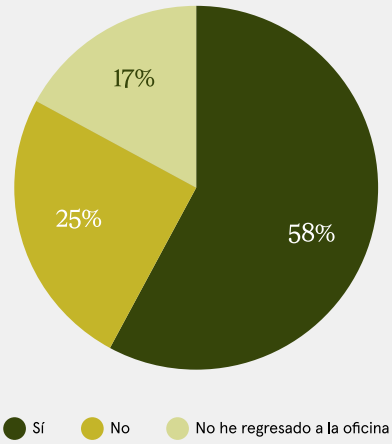
© 2025 WeWork

1.2. La percepción del talento sobre el BTO (back to office)

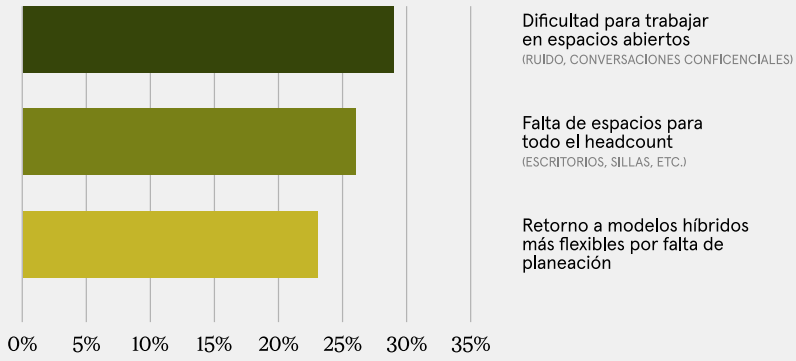
Alrededor del 58% de las personas encuestadas en Colombia considera que el retorno a las oficinas si se ha llevado a cabo de manera estructurada y organizada, aunque sí reconocen que existen factores que no se han tomado en cuenta, tales como la dificultad para trabajar en espacios abiertos (29%), la falta de espacios para todo el *headcount* (26%) e incluso el retorno a modelos híbridos por falta de planeación (23%).

WeWork Carrera 42, Medellín

¿EL REGRESO A LA OFICINA SE HA LLEVADO DE MANERA ORGANIZADA?



¿QUÉ FACTORES CONSIDERAS NO SE HAN TOMADO EN CUENTA PARA EL RETORNOA LA PRESENCIALIDAD?



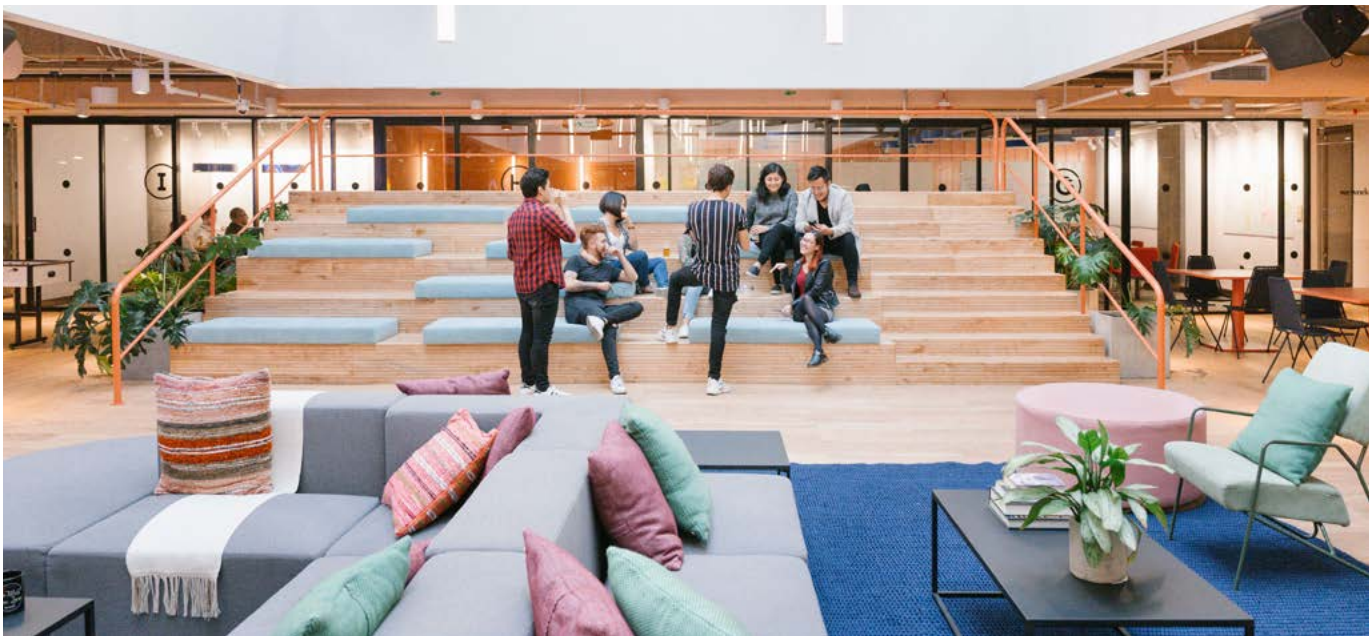
© 2025 WeWork

wework

CAPÍTULO 2

El espacio de trabajo y las oficinas sí importan

UNA PERSPECTIVA DESDE LOS BIENES RAÍCES



WeWork Calle 26, Bogotá

2.1. Una recuperación paulatina del sector inmobiliario corporativo

La pandemia transformó radicalmente las dinámicas laborales, impulsando el trabajo remoto y reduciendo la ocupación de oficinas. Sin embargo, en 2025, el sector inmobiliario corporativo en Colombia muestra señales de recuperación.

> *"La disminución de la inflación y las tasas de interés proyectadas para este año están dinamizando la actividad transaccional del sector."*
>
> **Lyman Daniels**
> Presidente
> CBRE para México, Colombia y Costa Rica

CBRE ha representado a más de 150 clientes en Colombia en los últimos cinco años, concretando transacciones que superan los 550,000 metros cuadrados, reflejando un compromiso con la excelencia en el servicio inmobiliario.

© 2025 WeWork

2.2. El impacto del regreso presencial en el diseño y ocupación de oficinas

El retorno gradual a las oficinas ha evidenciado que la presencialidad por sí sola no es suficiente. Los trabajadores valoran el contacto cara a cara y las reuniones presenciales, pero también buscan espacios que combinen lo mejor del trabajo remoto y presencial.

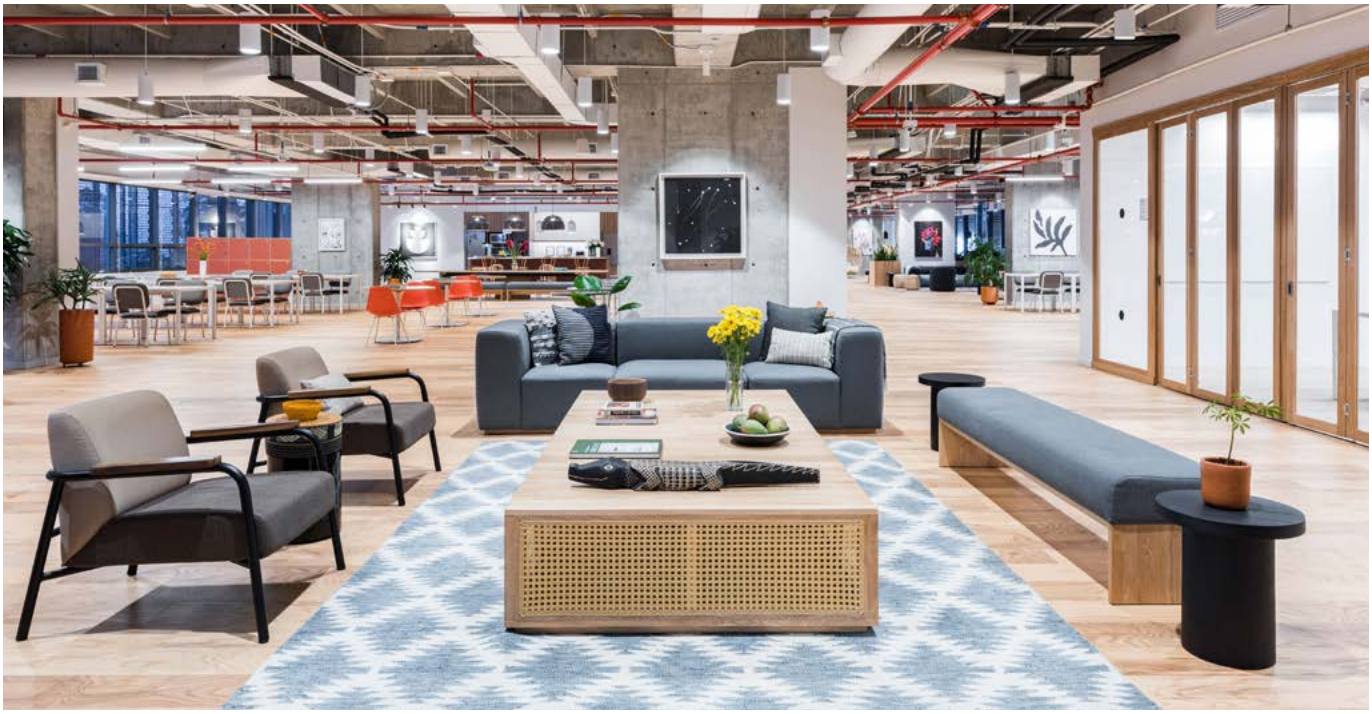
Esto ha llevado a una reevaluación del **diseño de las oficinas, donde la comodidad y la funcionalidad son prioritarias.** Los espacios abiertos y ordenados, así como la transición a modelos de coworking, se han convertido en soluciones populares para adaptarse a las nuevas dinámicas laborales.

WeWork Av. Las Palmas, Medellín

© 2025 WeWork

2.3. La oficina como experiencia: rediseño arquitectónico y confort laboral

La experiencia en la oficina ha tomado un nuevo significado. Los empleados buscan entornos que fomenten la convivencia y la comunicación, sin sacrificar la concentración y la productividad. Esto implica un rediseño arquitectónico que incluya tanto áreas abiertas para la interacción como espacios silenciosos para el trabajo individual. El confort laboral se ha convertido en un factor clave, con un enfoque en la ergonomía y el bienestar de los trabajadores.



WeWork Av. Las Palmas, Medellín

2.4. Normativas y bienestar: más allá del diseño estético

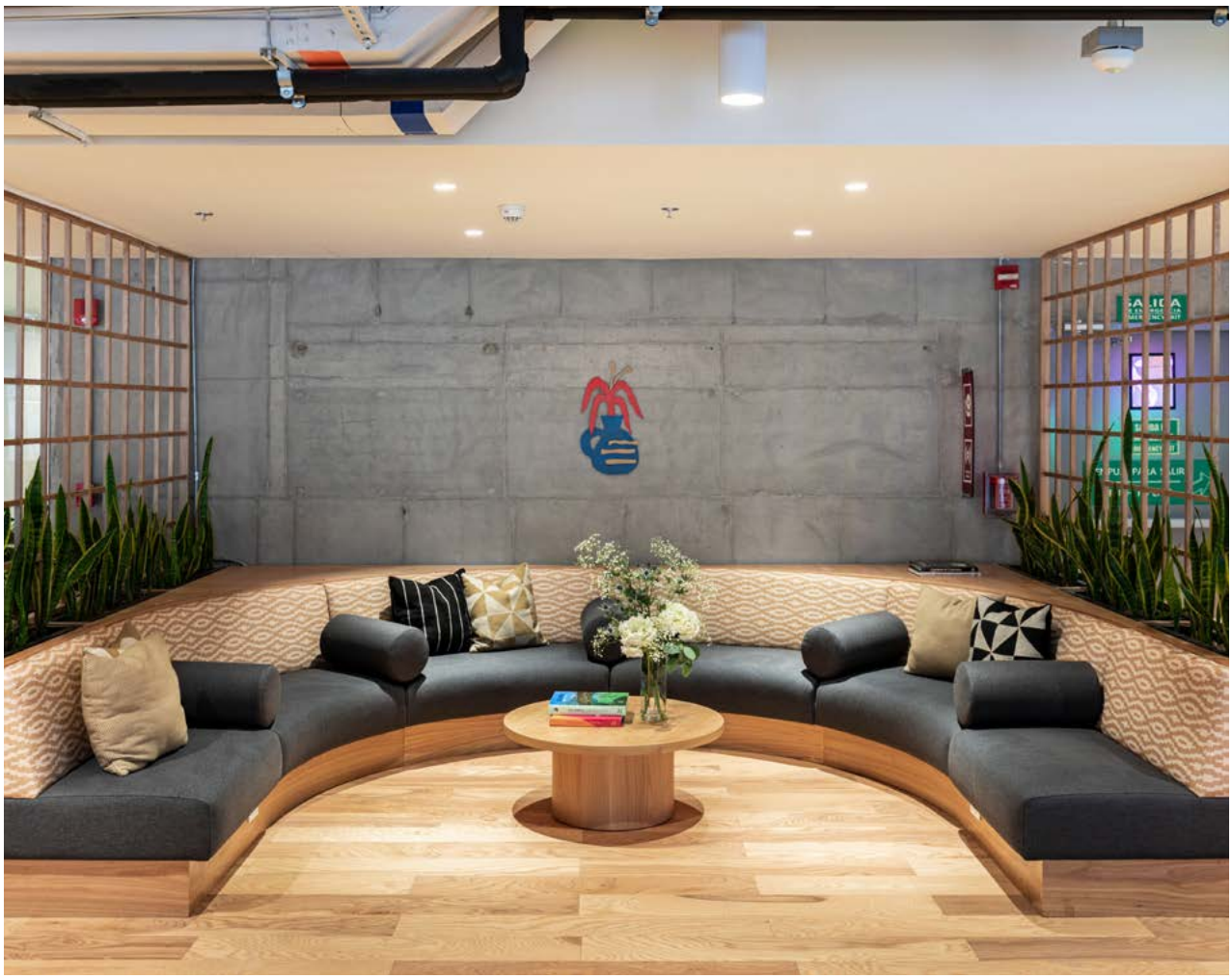
En Colombia, la normativa laboral ha evolucionado para adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo. La Resolución 2400 de 1979 establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, incluyendo especificaciones sobre el mobiliario. La Ley 1562 de 2012 actualizó el Sistema General de Riesgos Laborales, enfatizando la importancia de la prevención y control de factores de riesgo, incluyendo los ergonómicos. Además, el Decreto 1227 de 2022 regula el teletrabajo, estableciendo obligaciones para los empleadores en cuanto al suministro de equipos y condiciones ergonómicas adecuadas para los trabajadores remotos.

© 2025 WeWork

2.5. ¿Cómo deben evolucionar los espacios de trabajo?

Los espacios de trabajo deben adaptarse a las necesidades cambiantes de los empleados, esto incluye:

- **La creación de áreas de dispersión dentro de las oficinas.**
- **El mantenimiento de modelos híbridos con flexibilidad según las actividades realizadas.**
- **La incorporación de áreas verdes.**
- **Espacios aislados para tratar temas confidenciales.**



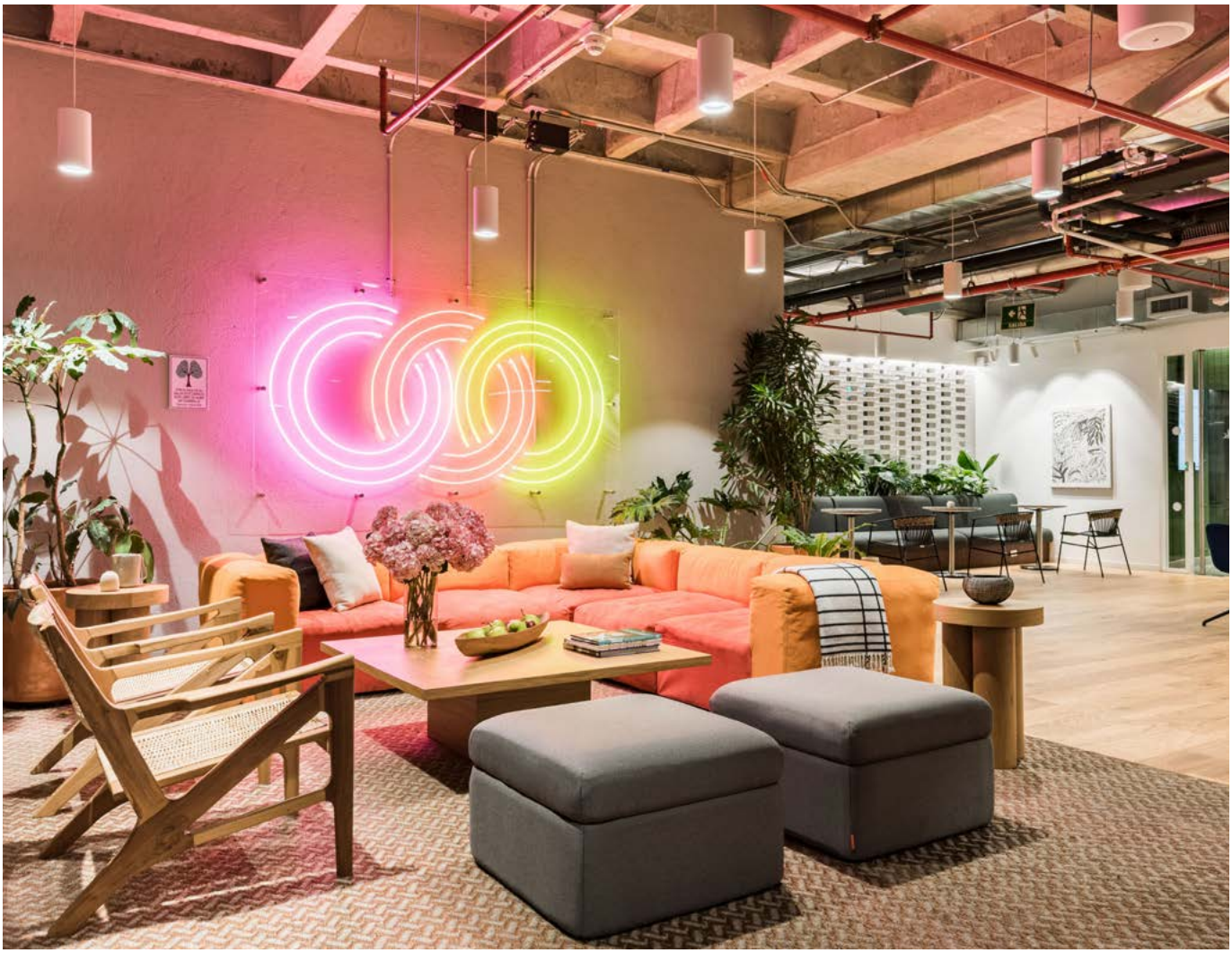
WeWork Calle 127, Bogotá

© 2025 WeWork

2.6. Más que metros cuadrados, experiencias significativas

El enfoque en el diseño de oficinas ha pasado de centrarse en la cantidad de metros cuadrados a priorizar la calidad de la experiencia laboral. Los espacios deben ser cómodos, funcionales y adaptables, promoviendo el bienestar y la productividad de los empleados. La inversión en diseño arquitectónico y mobiliario ergonómico no solo cumple con las normativas legales, sino que también contribuye a la satisfacción y retención del talento.

La evolución de los espacios de trabajo en Colombia y América Latina requiere una visión integral que combine diseño, normativa y bienestar. La oficina del futuro no se mide solo en metros cuadrados, sino en la capacidad de ofrecer experiencias significativas que respondan a las expectativas de una fuerza laboral en constante cambio.



WeWork Calle 7, Medellín

© 2025 WeWork

wework

CAPÍTULO 3

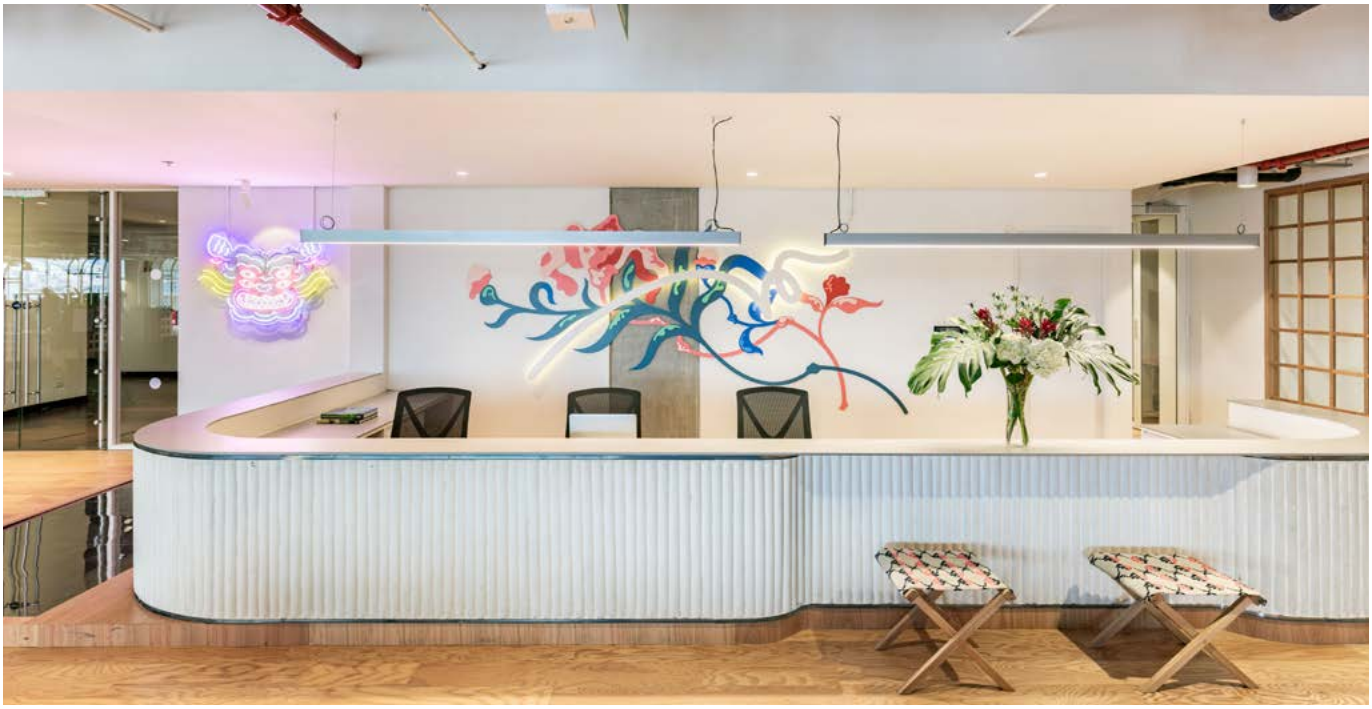
Un panorama general del uso de IA

ENTRE EL ENTUSIASMO Y LA INCERTIDUMBRE

La inteligencia artificial (IA) está creciendo rápidamente, no solo en nuestra vida cotidiana, sino también como una herramienta clave en el entorno laboral. Cada vez más empresas adoptan soluciones basadas en IA para optimizar procesos, tomar decisiones y mejorar la productividad. Sin embargo, aún estamos explorando su verdadero potencial y los posibles impactos a largo plazo. Esta transformación plantea oportunidades, pero también desafíos que requieren reflexión y adaptación constante.

3.1. ¿Qué entiende el talento colombiano por inteligencia artificial?

Al preguntarle al talento colombiano qué es lo que entiende por inteligencia artificial, las respuestas varían en una amplia gama; desde aplicaciones que nos permiten mejorar la calidad de la información como reportes, hacer actividades que eran operativas y que pueden llegarse a transformar o ser hechas por un robot que ejecute la tarea de manera autónoma o precisa, con la menor intervención humana, pasando por respuestas más técnicas que hacen alusión a lenguajes de programación avanzados, hasta respuestas más simples como “ChatGPT” o “las últimas herramientas que existen que nos pueden resolver y sacar de dudas y nos pueden ayudar en el trabajo diario y en el trabajo académico”. Lo cierto es que aún está por verse la forma en la que se modificarán los entornos laborales a raíz de estos avances tecnológicos y nos encontramos en las etapas iniciales de una revolución tecnológica cuyo alcance desconocemos.



WeWork Calle 127, Bogotá

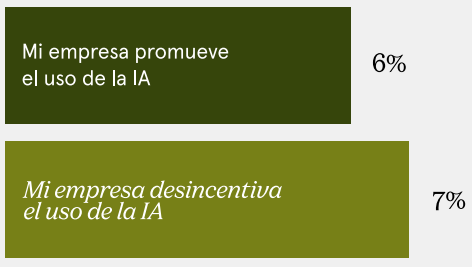
© 2025 WeWork

3.2. Nivel de conocimiento y uso actual de la IA

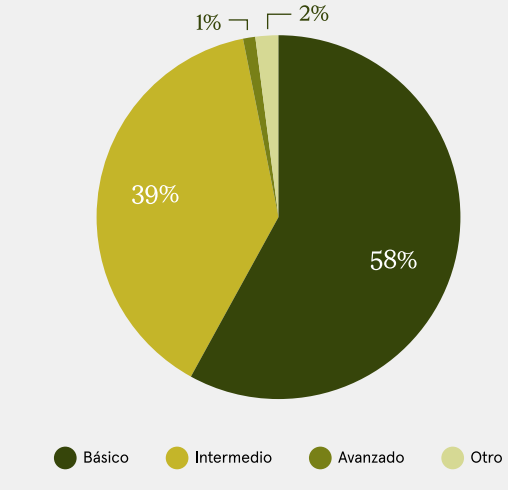
El 58% de las personas que entrevistamos refieren que su conocimiento sobre inteligencia artificial es básico, mientras que un 39% considera que es intermedio y sólo un 1% se considera avanzado. Además, el uso de la IA depende en su mayoría de la iniciativa (o falta de) propia y no necesariamente por políticas internas de las empresas. Únicamente el 7% de las personas participantes en México cuentan con políticas y plataformas propias de su empleador que promueven su uso y alrededor del 6% de las empresas lo desincentivan.

WeWork Usaquén, Bogotá

¿INCENTIVA O NO TU EMPRESA EL USO DE IA?



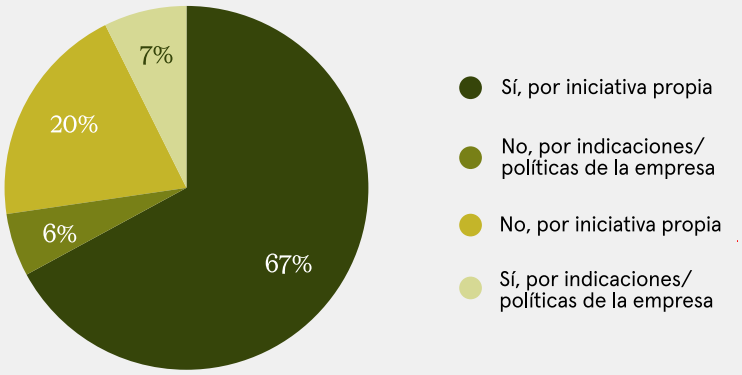
NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE IA



© 2025 WeWork

3.3. Usos actuales de la IA en el trabajo y deseo de adaptación

¿SUELES UTILIZAR LA IA EN TU DÍA A DÍA?

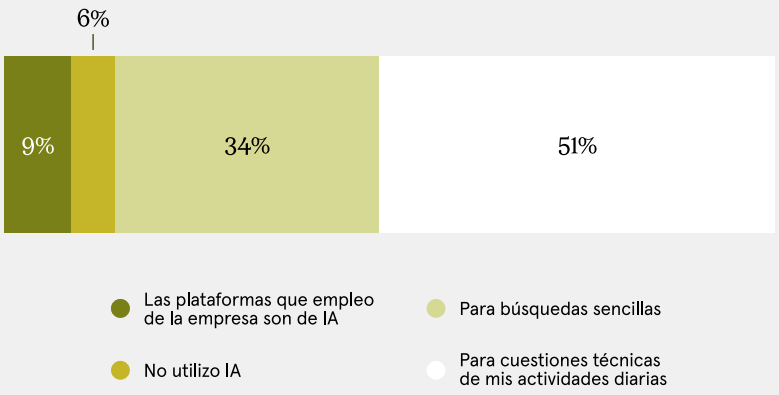


WeWork Calle 81, Bogotá

Si bien, el 51% de los encuestados utiliza IA para cuestiones técnicas de sus actividades diarias, únicamente el 9% lo hacen desde plataformas que les proporciona la empresa y 34% de los mismos únicamente utiliza la IA para búsquedas sencillas.

WeWork Carrera 11, Bogotá

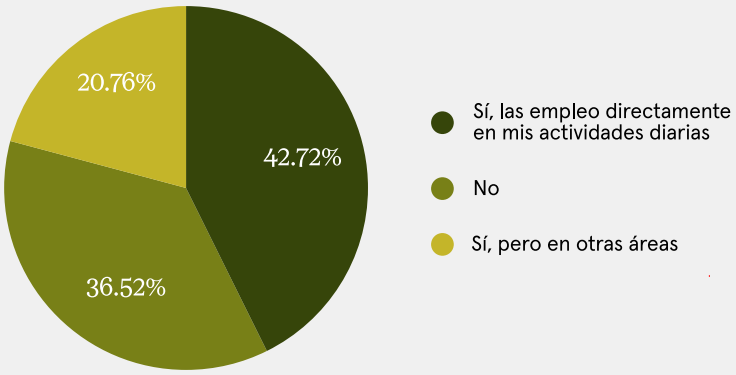
¿PARA QUÉ/CÓMO SUELES UTILIZAR EL IA?



© 2025 WeWork

Además, el 46% de las personas participantes, consideran que su carga de trabajo se podría automatizar entre un 11% y un 30%, mientras que el 35% considera que únicamente podría automatizarse hasta un 10%, lo que lleva a la conclusión de que la IA más que un reemplazo, se considera una herramienta auxiliar para hacer más eficientes procesos repetitivos, dejando a las personas colaboradoras en el centro, como entidades capaces de tomar decisiones con base en datos. Asimismo, 63% del talento refiere que sus empresas ya implementaron softwares de inteligencia artificial y al 97% le gustaría recibir capacitación al respecto. El talento comprende que no se puede quedar obsoleto independientemente de su área de *expertis*.

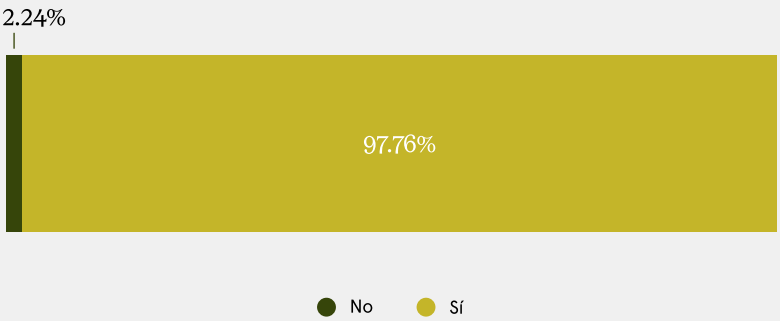
¿LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAS HA COMENZADO A UTILIZAR SOFTWARE DE IA QUE IMPACTEN EN TU TRABAJO?



WeWork Carrera 10, Bogotá

WeWork Av. Las Palmas, Medellín

¿TE GUSTARÍA RECIBIR CAPACITACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA MEJORAR TU DESEMPEÑO EN LA OFICINA?



© 2025 WeWork

3.4. Beneficios y riesgos de la IA según el talento

No obstante, no podemos dejar de lado las implicaciones tanto positivas como negativas que llegan con estos booms tecnológicos. Es cierto que el uso de estas herramientas vuelve el trabajo más eficiente permitiendo que se pueden traducir en ventajas como un mayor balance vida-trabajo al reducir los tiempos de operación o bien, los costos para las empresas, así como el reenfoque en cuestiones de mayor prioridad como la estrategia. Si realizamos una búsqueda en *ChatGPT* o *Gemini* preguntándole cuál es el impacto tanto positivo como negativo una respuesta que podemos obtener es la siguiente:

> *"El uso de la inteligencia artificial tiene un impacto significativo tanto positivo como negativo en la sociedad. Por un lado, permite automatizar tareas repetitivas, lo que ahorra tiempo y reduce costos en diversos sectores. Además, mejora la precisión en diagnósticos médicos, optimiza procesos logísticos y facilita la toma de decisiones basada en grandes volúmenes de datos. También amplía el acceso a la educación personalizada y estimula la innovación tecnológica.*

Sin embargo, la IA también presenta riesgos importantes. Puede reemplazar empleos, especialmente aquellos que implican tareas rutinarias, lo que genera preocupación laboral. "La inteligencia artificial (IA) ha dejado de ser una simple tendencia tecnológica para convertirse en una realidad con el potencial de transformar radicalmente el mercado laboral. Un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Banco Mundial revela que entre un 26 por ciento y un 38 por ciento de los empleos en América Latina y el Caribe están expuestos a la IA, y que entre un 2 por ciento y un 5 por ciento corre el riesgo de ser totalmente automatizado." (Combita, 2024).

© 2025 WeWork

Asimismo, el Fondo Monetario Internacional, en su estudio *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work,* indica que "La desigualdad en los ingresos laborales podría aumentar si la complementariedad entre la inteligencia artificial y los trabajadores con altos ingresos es fuerte, mientras que los rendimientos del capital incrementarán la desigualdad en la riqueza. Sin embargo, si las ganancias en productividad son lo suficientemente grandes, los niveles de ingreso podrían aumentar para la mayoría de los trabajadores. En este panorama en evolución, las economías avanzadas y los mercados emergentes más desarrollados deben centrarse en modernizar los marcos regulatorios y apoyar la reasignación laboral, al mismo tiempo que protegen a quienes se vean afectados negativamente. Los mercados emergentes y las economías en desarrollo deberían dar prioridad al desarrollo de la infraestructura y las habilidades digitales." (Fondo Monetario Internacional, 2024).

> *"La desigualdad en los ingresos laborales podría aumentar si la complementariedad entre la inteligencia artificial y los trabajadores con altos ingresos es fuerte"*
>
> **Fondo Monetario Internacional**
> 2024

WeWork Av. Las Palmas, Medellín

Si los algoritmos se entrenan con datos sesgados, pueden perpetuar injusticias o discriminación. El uso extensivo de datos personales plantea serias amenazas a la privacidad, y la dependencia excesiva de estas herramientas puede disminuir el pensamiento crítico. Además, la inteligencia artificial puede ser mal utilizada, por ejemplo, para vigilancia masiva, fraudes o incluso fines bélicos.

© 2025 WeWork

3.5. Políticas y propuestas regulatorias sobre IA en Colombia

A pesar de que aún no existe ninguna política en Colombia que regule su uso, ya hay varias propuestas de legislación como el Proyecto de Ley 091 que busca garantizar la transparencia sobre la implementación y uso de la IA; el Proyecto de Ley 130 que busca armonizar la IA con el derecho al trabajo de las personas y el Proyecto de Ley Estatutaria 200 que busca ajustar la IA a los derechos humanos.

Aunado a ello, existe la Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial (CONPES 3975), que entró en vigor en 2019, buscando abrir el diálogo para el desarrollo de la inteligencia artificial y en 2024 se instauró la Comisión Accidental Bicameral de Inteligencia Artificial para coordinar y revisar los distintos proyectos al respecto.

3.6. Comparativa regional: Colombia frente a América Latina

Además, según el estudio *Talent Trends México 2024 – La brecha en las expectativas,* emitido por *PageGroup,* "las herramientas de IA son empleadas por solo el 29% de las personas en Colombia (Brasil lidera con el 37%), lo que representa el segundo porcentaje más alto de uso de IA en América Latina. Los sectores más propensos a adoptar esta tecnología están en línea con la tendencia general de América Latina. Al igual que en el resto de América Latina, el impacto de la IA en los planes de carrera a largo plazo en Colombia también es significativo, por lo que:

> *"Ofrecer oportunidades de crecimiento en un entorno donde la IA mejore la eficiencia y la productividad puede mantener la motivación y el compromiso del personal."*
>
> **PageGroup**
> 2024

WeWork Av. Las Palmas, Medellín

© 2025 WeWork

wework

CAPÍTULO 4

IA en el día a día laboral

WeWork Carrera 43, Medellín

La integración de la IA en los espacios de trabajo ha cambiado la rutina del día a día. Actividades que antes requerían presencia física ahora han sido sustituidas o complementadas con IA, permitiendo mayor flexibilidad. Esto ha hecho posible el trabajo en modalidades híbridas, remotas y presenciales, generando una sensación generalizada de objetivos cumplidos en menor tiempo. La IA ha ayudado a mejorar la columna de productividad, pero su impacto ha sido mayor en la colaboración entre los equipos, al liberar tiempo a través de la automatización de tareas repetitivas, el control y análisis de la comunicación, y la entrega de información relevante en tiempo real.

4.1. Automatización y productividad: liberando tiempo en tareas repetitivas

Las actividades presenciales que el talento considera que pueden ser reemplazadas con inteligencia artificial recaen, sobre todo, en cuestiones operativas y automatización de procesos o tareas administrativas. Sin embargo, también existe la percepción de que más que un reemplazo, es un complemento y auxiliar de tareas diarias de las personas empleadas.

© 2025 WeWork

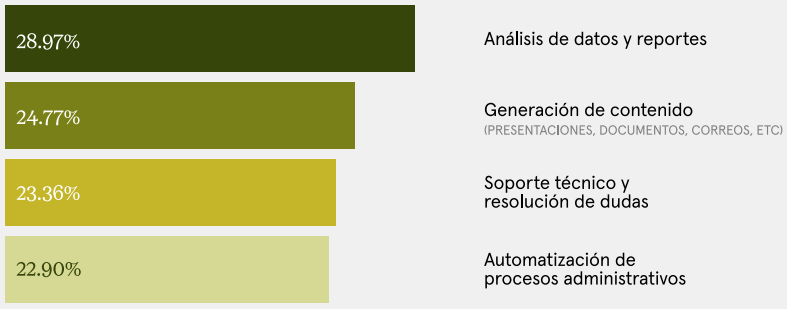
4.2. Preferencias del talento respecto al reemplazo de actividades presenciales

Haciendo un *zoom in,* ninguna persona del talento colombiano entrevistado prefiere que todas las actividades continúen siendo completamente humanas, mientras que se considera que el análisis de datos y generación de contenido son las actividades que se podrían ver beneficiadas en mayor medida por la inteligencia artificial.

WeWork Carrera 43, Medellín

WeWork Usaquén, Bogotá

¿CUÁLES DE ESTAS ACTIVIDADES EN LA OFICINA PODRÍAN BENEFICIARSE MÁS DEL USO DE IA?



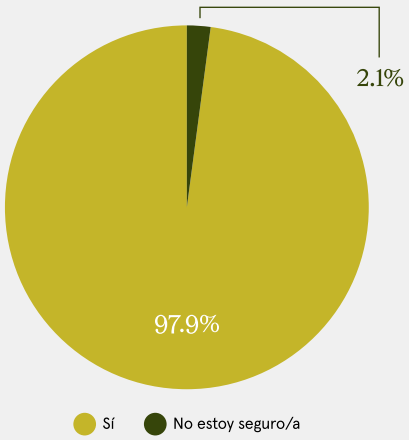
© 2025 WeWork

4.3. Percepción de la IA en distintos modelos de trabajo

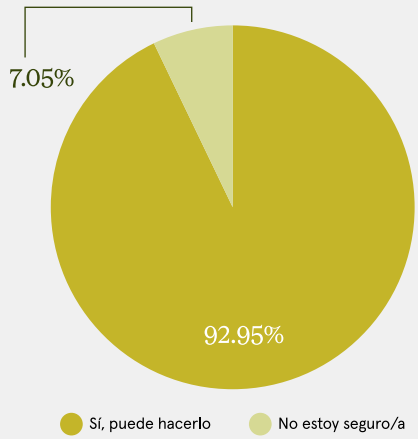
Empero, casi el 98% de las personas participantes considera que la inteligencia artificial puede mejorar la eficiencia en el trabajo presencial, y casi el 93% considera lo mismo respecto del trabajo híbrido o remoto.

WeWork Calle 127, Bogotá

¿CREES QUE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PUEDE MEJORAR LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO PRESENCIAL?



¿CONSIDERAS QUE LA IA PUEDE FACILITAR EL TRABAJO HÍBRIDO O REMOTO?

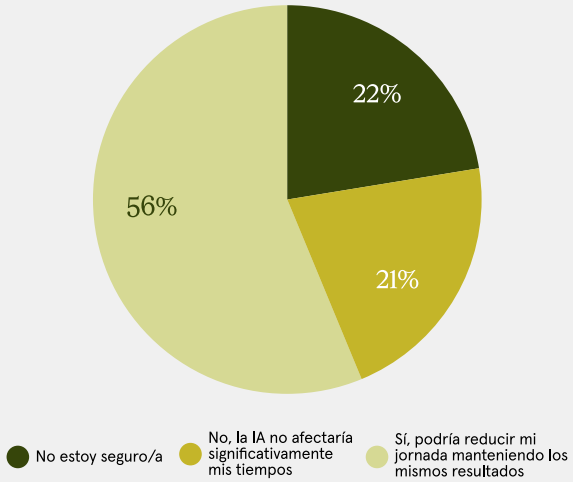


© 2025 WeWork

4.4. Correlación entre el retorno al trabajo presencial y la inteligencia artificial

Independientemente de lo anterior, encontramos que a pesar de que el talento considera a la inteligencia artificial como una herramienta que potencializa la eficiencia de procesos y el trabajo en general y que cataliza la productividad en un menor tiempo (ver gráfica).

SI TUVIERAS ACCESO A HERRAMIENTAS DE IA AVANZADAS EN LA OFICINA, ¿CREES QUE PODRÍAS SER MÁS PRODUCTIVO EN MENOS HORAS DE TRABAJO?

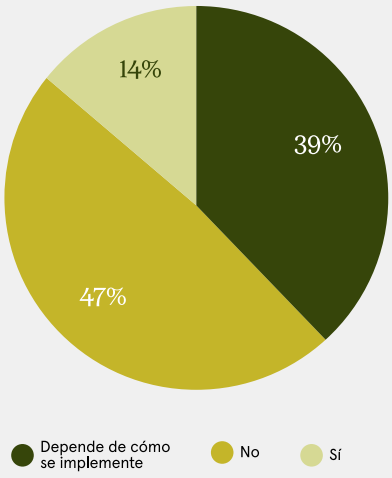


56%

De los entrevistados, creen que podrían **reducir su jornada y mantener los mismos resultados.**

También es cierto que ello no implica que el talento volvería a las oficinas por poder emplear herramientas de inteligencia artificial avanzada, por lo que no existe una correlación directa entre ambos factores; el 48% de las personas participantes no volvería a un esquema completamente presencial por dicha implementación, mientras que 39% refiere que dependería de cómo se implementara.

LA IMPLEMENTACIÓN DE IA EN LA OFICINA HARÍA QUE ACEPTARAS MÁS FÁCILMENTE EL REGRESO A LA PRESENCIALIDAD?



47%

De las personas participantes no volvería a un esquema presencial por el uso del IA.

© 2025 WeWork

WeWork Calle 26, Bogotá

4.5. IA como potenciador, no como determinante del regreso

Incorporar inteligencia artificial en el lugar de trabajo ha transformado los enfoques para completar tareas y ha elevado las percepciones sobre eficiencia y colaboración. Si bien muchas actividades presenciales, particularmente operativas, pueden ser automatizadas, se ve a la IA más como un potenciador de la productividad que facilita la realización de todas las modalidades de trabajo, en lugar de ser un factor determinante para regresar a la oficina.

Los datos indican un consenso cada vez más claro sobre los beneficios de la IA en el ámbito de la eficiencia, mientras se mantiene una distancia emocional y práctica respecto a su implementación vinculada a la decisión de volver a un modelo completamente presencial. En otras palabras, la IA no suprime el esfuerzo humano, sino que lo aumenta, complementando y mejorando procesos así como la experiencia laboral, y consolidando la colaboración—sin requerir un retorno real al lugar de trabajo físico.

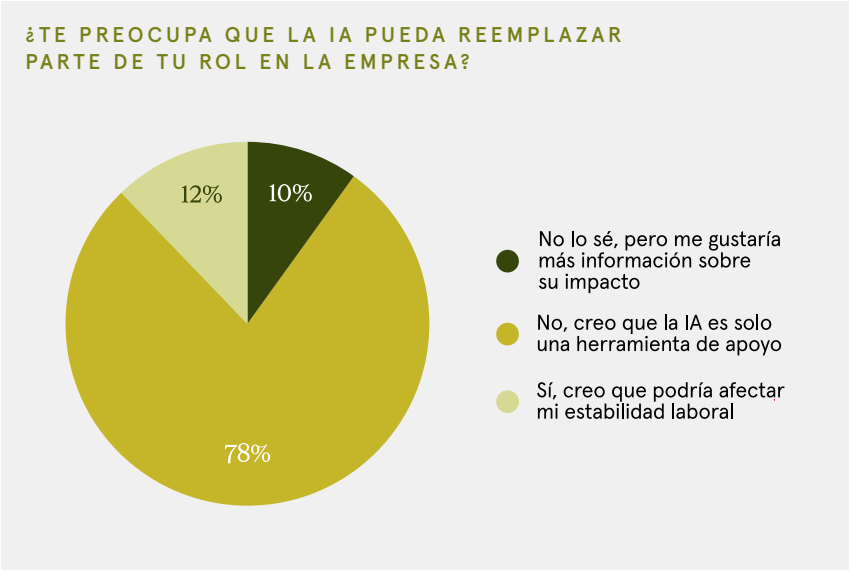
© 2025 WeWork

wework

CAPÍTULO 5

Impacto de la implementación de IA en colaboradorxs

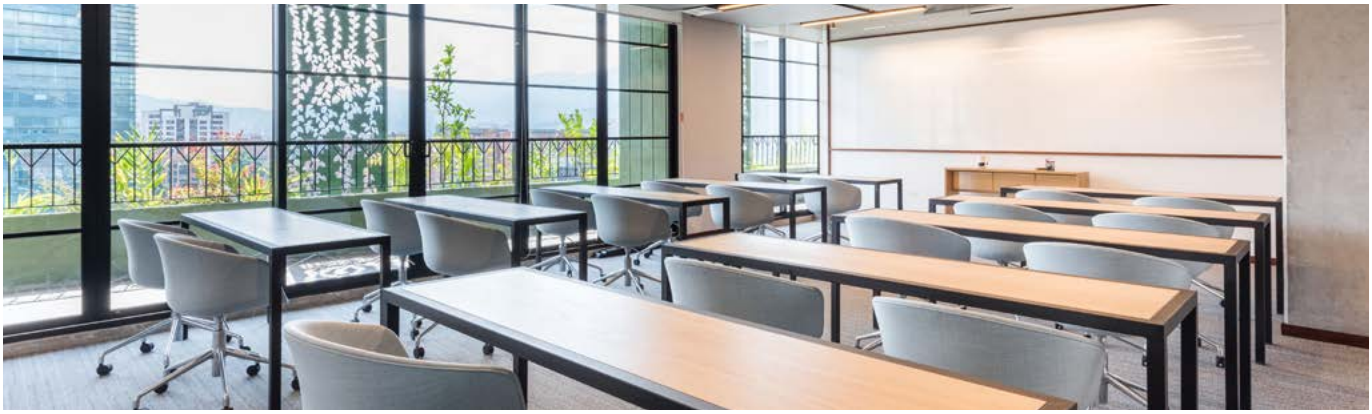
Existe la percepción de que la inteligencia artificial y su implementación siempre van acompañadas de cierta preocupación, miedo o incertidumbre, debido a la impresión de que más que una herramienta de apoyo va a sustituir el trabajo humano y generando escenarios de pánico. Sin embargo, al preguntar al talento si se preocupaba porque su rol pudiera ser reemplazable por inteligencia artificial, el 78% de las personas participantes en Colombia consideran que la IA es sólo una herramienta de apoyo dentro de las actividades que realizan.



WeWork Carrera 43, Medellín

5.1. Ambivalencia ante la medición de productividad

Al momento de preguntar cómo se sentirían si una herramienta de inteligencia artificial midiera su productividad, únicamente el 31% considera que se sentiría cómodo con ello, mientras que el 26% se sentiría incómodo y el 43% refiere que dependería cómo se implementara. Hay una clara ambivalencia entre los trabajadores sobre el uso de la inteligencia artificial en relación



WeWork Carrera 43, Medellín

© 2025 WeWork

con la medición de su productividad. Mientras que solo un 26% expresa incomodidad directa, la mayoría (43%) la acepta, pero solo si se implementa de una manera particular que sugiere preocupación respecto a la transparencia, el control, la equidad y los posibles usos punitivos de la tecnología. Esto muestra que la aceptación de la IA en los lugares de trabajo no se trata solo de funcionalidad, sino de confianza en el propósito y la aplicación previstos.

WeWork Av. Las Palmas, Medellín

5.2. Riesgos percibidos y necesidades formativas

Lo que expresa el talento en relación con esto es la preocupación respecto a la falta de estandarización y objetividad, pues en caso contrario, el talento sentiría desconfianza respecto de su implementación para la medición de productividad.

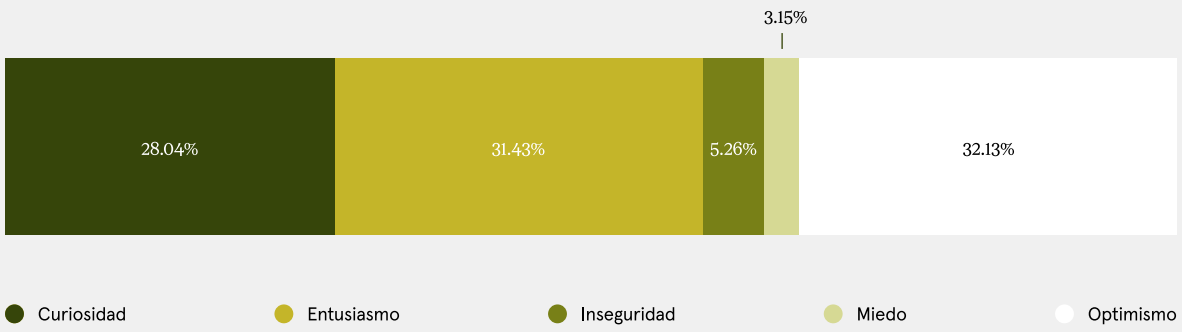
Además del efecto en la productividad, el talento considera que existen riesgos profundos y multifacéticos asociados con la IA en el trabajo. Cubren efectos cognitivos como la reducción de la capacidad analítica y otras preocupaciones éticas y operativas, como la falta de responsabilidad, la reducción de la privacidad y muchos otros usos inapropiados. En otras palabras, la resistencia no es solo tecnológica sino cultural y formativa; las personas no solo quieren recibir herramientas efectivas para el trabajo, sino que también buscan marcos claros para hacerlo de manera ética y sustentable, recibir capacitación adecuada y pedir garantías sobre su contribución activa y consciente al trabajo con la IA.

© 2025 WeWork

5.3. Emociones predominantes: curiosidad y entusiasmo

No obstante, el balance es esperanzador, pues al preguntar qué emociones genera la implementación de herramientas de IA y su uso, las que predominan en Colombia son la curiosidad y el optimismo, mostrando la apertura de las personas para adquirir nuevas habilidades que les permitan mejorar su desempeño en las actividades que realizan día a día y viendo a la IA como un aliado, más que una amenaza.

¿QUÉ EMOCIONES TE GENERA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IA EN LA EMPRESA?



5.4. La IA como complemento del capital humano

Aunque la inteligencia artificial genera preocupaciones legítimas sobre la privacidad, el control y la posible deshumanización del trabajo, la mayoría de los profesionales en Colombia no la ven como una amenaza directa a sus empleos, sino más bien como una herramienta que puede ser de gran ayuda. Hay una clara ambivalencia respecto a su uso para medir la productividad, lo que muestra que la aceptación de la IA no solo depende de su eficacia, sino también del marco ético y humano en el que se implemente. Las inquietudes expresadas reflejan una necesidad de mayor transparencia, capacitación y participación en su adopción. A pesar de esto, el panorama es optimista: hay una fuerte curiosidad y entusiasmo, lo que sugiere una disposición colectiva para aprender, adaptarse y crear entornos laborales donde la tecnología complemente —y no reemplace— el valor humano.

© 2025 WeWork

En conclusión...

Este estudio revela que el mercado laboral tanto Colombia como el resto de Hispanoamérica se encuentra en plena transición, donde la presencialidad y la inteligencia artificial actúan como motores complementarios de la experiencia de trabajo. El modelo híbrido sigue siendo el favorito del talento, con una mayoría que acude entre uno y dos días semanales y reclama flexibilidad negociada. Queda claro que la decisión de volver al espacio físico no solo obedece a políticas empresariales, sino también a balances personales: mientras un 67% de los participantes reconoce beneficios en la integración de equipos, la productividad y el equilibrio vida-trabajo, un 33% señala desventajas ligadas al tiempo y costo de traslado.

Desde la óptica generacional, los *Baby Boomers* muestran mayor inclinación por la presencialidad, en contraste con la menor preferencia de la Generación Z y los *Millennials*, aunque todos coinciden en demandar un punto medio. En Colombia, las horas de tráfico y la infraestructura de movilidad se convierten en factores críticos que los empleadores deben considerar al diseñar sus oficinas, priorizando espacios versátiles —salas de concentración, áreas verdes y zonas de esparcimiento— que fomenten la colaboración sin sacrificar la concentración.

Por otro lado, la adopción de inteligencia artificial se perfila como una herramienta de potenciación, más que de sustitución. Aunque la mayoría del talento posee un conocimiento básico de IA, el 63% de las empresas ya ha incorporado soluciones que automatizan tareas repetitivas y liberan tiempo para actividades de mayor valor. Sin embargo, persisten inquietudes éticas y operativas: la transparencia en la medición de productividad, el sesgo de los algoritmos y la privacidad de los datos exigen marcos claros de implementación, capacitación continua y participación de los colaboradores.

En definitiva, el reto para las organizaciones hispanoamericanas es diseñar un entorno híbrido que combine lo mejor de lo físico y lo digital, donde la flexibilidad sea una expectativa y la IA un aliado confiable. Solo así podrán atraer y retener talento, manteniendo la competitividad y fomentando un ecosistema laboral sostenible, humano y tecnológicamente avanzado.

© 2025 WeWork

La voz del talento colombiano

"No hacer regresar a la presencialidad solo por un estilo gerencial, sino que este sustentado con una estrategia."

Daniela
Especialista de control interno
en empresa farmacéutica

"Ojalá las empresas enfocaran sus esfuerzos en seguir manteniendo una opción híbrida para los empleados y que sea un beneficio, pero va amarrado al compromiso que tienen las personas porque si no, las empresas se vuelcan a la presencialidad, pero deberían potenciar un equilibrio entre lo personal y lo laboral."

Carlos
Ejecutivo de cuenta
en banca

"Para mí es un factor importante que se tome en cuenta desde las empresas, el efecto que tiene trabajar desde una oficina porque va más allá de solo moverse de sitio, va más allá de estar en otro lado. Hay implicaciones de bienestar personal, financieras; no es lo mismo trabajar desde una oficina que desde casa."

Alfredo
Especialista de Business Intelligence
en empresa de tecnología

"La presencialidad de cara a la nueva generación, el problema de las organizaciones hoy en día no es retener a las personas porque sabes que siempre se van a ir, creo que el reto es retenerlas el mayor tiempo posible y que generen valor dentro de ese tiempo."

Luis Eduardo
Arquitecto de aplicaciones
en consultora

© 2025 WeWork

La voz del talento colombiano

> *“Creo que la presencialidad va a seguir siendo necesaria porque el contacto humano es fundamental y no lo va a reemplazar la IA por mucho marketing que le metan.”*

Antonio
Director de expansión
en empresa de tecnología

WeWork Carrera 11, Bogotá

© 2025 WeWork

Referencias

Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work (Staff Discussion Note No. 2024/001).
Fondo Monetario Internacional.
Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E. J., & Tavares, M. M. (2024, enero 14).
https://doi.org/10.5089/9798400262548.006

El 2025 será un año crucial para el sector inmobiliario colombiano: Lyman Daniels, presidente de CBRE para México, Colombia y Costa Rica.
La Nota Económica.
CBRE. (2024, abril 25).
https://lanotaeconomica.com.co/movidas-empresarial/el-2025-sera-un-ano-crucial-para-el-sector-inmobiliario-colombiano-lyman-daniels-presidente-de-cbre-para-mexico-colombia-y-costa-rica/

Inteligencia artificial podría afectar a más de un tercio de empleos en América Latina.
Cambio Colombia.
Combita, N. (2025, 12 de junio).
https://cambiocolombia.com/tecnologia/inteligencia-artificial-podria-afectar-mas-de-un-tercio-de-empleos-en-america-latina

Decreto 1227 de 2022 – Por el cual se regula el teletrabajo y se dictan otras disposiciones
Función Pública. (2022).
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935

La normatividad colombiana sobre ergonomía: guía para oficinas saludables.
Mobles. (s.f.-a).
https://mobles.co/blog/la-normatividad-colombiana/

Normatividad de sillas ergonómicas en Colombia.
Mobles. (s.f.-a).
https://mobles.co/blog/normatividad-de-sillas-ergonomicas-en-colombia/

Colombia traffic report | TomTom Traffic Index.
TomTom. (2025).
https://www.tomtom.com/traffic-index/colombia-country-traffic/

© 2025 WeWork

wework × PageGroup