



Encuesta de Proyectos 2026

Foto de Priscilla Du Preez en Unsplash



Editorial

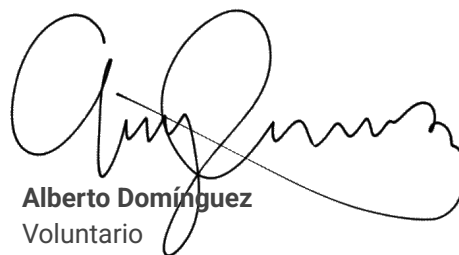
Cada año, esta encuesta hace algo poco común en Colombia: convierte la práctica de la gerencia de proyectos en evidencia que cualquiera puede leer, citar y discutir. Lo que aparece aquí depende de quienes deciden tomarse algunos minutos para responder. Por eso este editorial es, antes que nada, una invitación.

Este ejercicio ha permitido ver cosas que de otra manera serían intuiciones u opiniones de pasillo. Sabemos que la adopción de una PMO creció más de veinte puntos en seis años, y que su efecto principal no está en acelerar cronogramas sino en transformar la madurez organizacional. Sabemos también que la inteligencia artificial pasó de ser novedad a hacer parte del día a día de dos de cada tres profesionales - todo en menos de doce meses. Y también aprendimos que la barrera de adopción dejó de ser el acceso y ahora es el conocimiento sobre como sacarle provecho. MS Project y Excel siguen dominando el universo de las herramientas pero pierden terreno frente a un ecosistema más diverso pero sin integración. No son hallazgos académicos: son insumos para decidir en qué tecnologías y herramientas invertir, qué priorizar en formación, y hasta cómo negociar el siguiente contrato.

Los datos también hablan de quiénes participamos: la mediana de edad en 2026 fue de 50 años, la participación femenina pasó del 38% al 28% desde 2020, y los menores de 30 años aparecieron casi como excepción. No es una crítica – es un mapa de a quién estamos llegando y a quién no. También es una oportunidad: la generación que llega a la profesión gestiona proyectos con herramientas distintas y con marcos mentales formados al lado de la IA. Sus respuestas, junto con las de las colegas mujeres y las de quienes ejercen fuera de la influencia de asociaciones tradicionales como ACIS o PMI, harían el retrato más completo.

Cada respuesta nueva es una voz que cambia, aunque sea un poco, la fotografía. Si ejerces la profesión, responde la próxima edición y compártela con tres colegas que no la conozcan. Si enseñas, usa estos datos en clase – son de acceso libre y citables – e invita a tus estudiantes que ya ejercen; sus voces son las que más nos hacen falta. Y si te apasiona el análisis, escríbenos: los datos están abiertos y este ejercicio mejora con más manos.

Esta edición viene cargada con mucha información que espero sea de utilidad para todos. Lo que será la edición 2027 depende de lo que pase entre este informe y la siguiente convocatoria. Si más colegas responden, si los docentes invitan a sus estudiantes, si las redes pasan la voz, el retrato será más fiel a la profesión que existe en Colombia hoy. Esa es la apuesta.



Alberto Domínguez
Voluntario

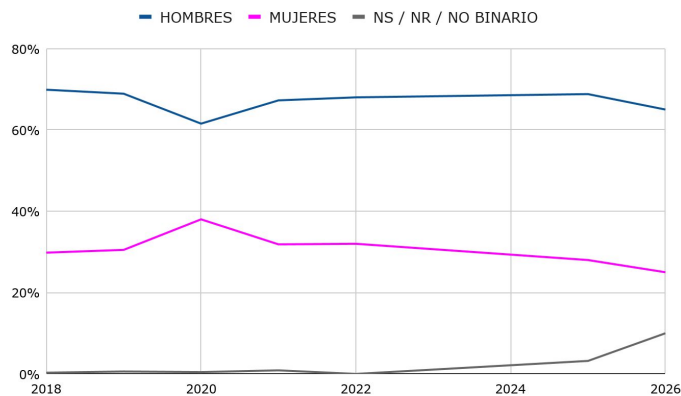
Participantes

La caracterización de quienes responden la Encuesta sigue mostrando dos rasgos persistentes —uno conocido y otro que empieza a preocupar—, ambos relevantes para entender el estado de la profesión y los retos que tenemos por delante como comunidad.

Una brecha de género que no cede

Históricamente, la participación en la encuesta ha sido mayoritariamente masculina, consistentemente por encima del 60%, mientras que la participación femenina se ha mantenido por debajo del 30%. La diferencia restante corresponde a quienes prefieren no responder o no se identifican con las categorías propuestas. Salvo el repunte puntual de 2020 —cuando la representación femenina alcanzó el 38%—, las variaciones año a año han sido mínimas.

Esta estabilidad no es un dato neutro: es el reflejo de una industria de tecnología y, en particular, de los roles de gestión de proyectos, donde la presencia femenina sigue siendo limitada. Es un reto de fondo para el sector, que trasciende la encuesta y exige una reflexión sostenida sobre cómo construir espacios de oportunidad reales para todas las personas.

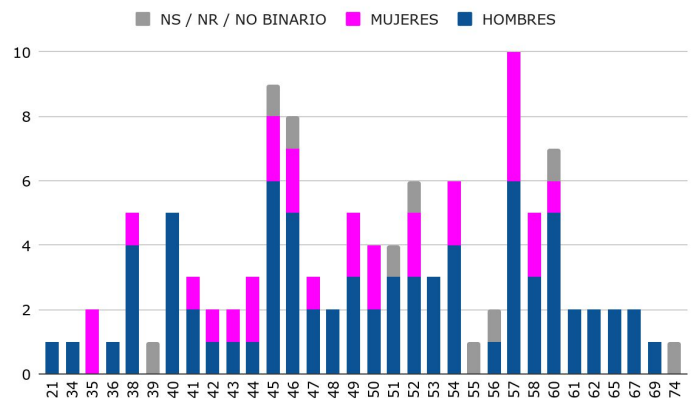


Gráfica 1. Distribución histórica de participación por género

Una población que envejece

El segundo hallazgo es, quizás, el que más invita a detenerse. En los últimos ocho años, la edad promedio de quienes responden la encuesta ha pasado de cerca de los 40 a aproximadamente 50 años. Hoy, más de la mitad de los participantes tiene 50 años o más, y apenas una fracción mínima es menor de 30.

Esta tendencia abre preguntas que no podemos responder solo con los datos disponibles: ¿estamos envejeciendo quienes ejercemos la profesión? ¿es siempre el mismo grupo el que responde la encuesta, año tras año? ¿o es la comunidad como tal la que está envejeciendo? Y sobre todo: ¿dónde están los jóvenes? ¿No ejercen la gerencia de proyectos? ¿No se identifican con el rol tradicional de Director de Proyectos frente a figuras emergentes como Scrum Master o Agile Coach? ¿O simplemente no encuentran valor en participar en encuestas y ejercicios de este tipo?



Gráfica 2. Distribución de participación por edad y género

Sea cual sea la respuesta, este es el reto que se le plantea a las próximas versiones del informe: entender cómo involucrar a las nuevas generaciones, repensar los canales de comunicación y divulgación, y asegurar que la fotografía que produce esta encuesta siga reflejando a la comunidad en toda su diversidad —de género, de edad y de experiencia.

Perfil profesional de los participantes

Si la edad y el género describen *quiénes* responden la encuesta, el perfil académico y la experiencia describen *desde dónde* lo hacen. Y el dato que sobresale es contundente: **estamos frente a una comunidad altamente cualificada y, sobre todo, altamente experimentada.**

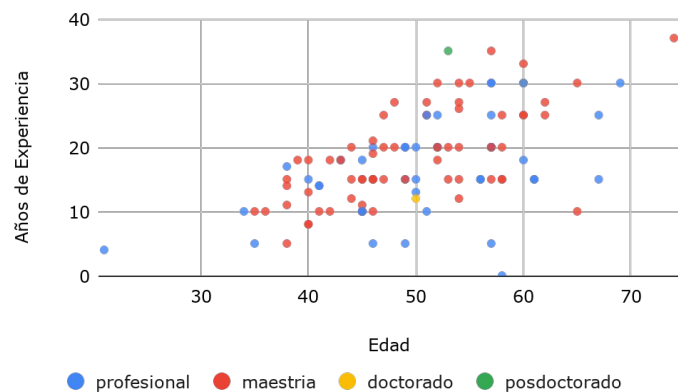
La maestría: el estándar de facto

La distribución por nivel educativo confirma una tendencia que se ha sostenido en informes anteriores: la maestría es la titulación predominante entre quienes ejercen la gerencia de proyectos en TI. De los participantes que respondieron esta sección, **66 cuentan con maestría y 42 con título profesional**, mientras que un par de casos con doctorado y posdoctorado completan el cuadro y reflejan, muy probablemente, un perfil académico o de investigación más que de práctica gerencial pura.

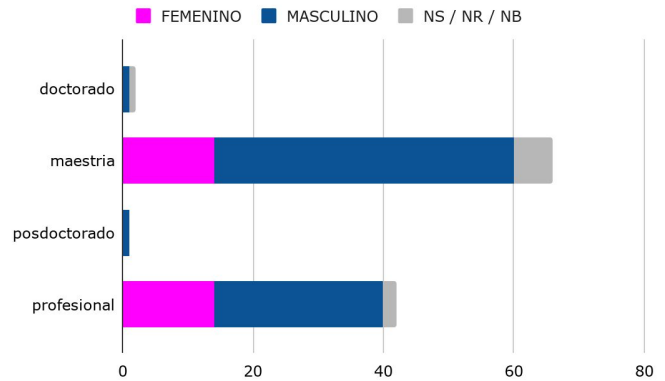
En otras palabras: para ejercer estas posiciones, la práctica del mercado parece exigir —o al menos premiar— un posgrado, aun cuando la encuesta no establece ningún requisito formal más allá de haber participado en proyectos.

¿Y los jóvenes? La pregunta vuelve

La fotografía que arroja esta caracterización es clara: una comunidad madura, con posgrado, con dos décadas o más de experiencia. Pero esa misma claridad reabre la pregunta planteada en la sección anterior. Si los jóvenes no aparecen en la encuesta, tampoco aparecen en este perfil, y eso nos deja sin información sobre una hipótesis que merece ser explorada en próximas ediciones:



Gráfica 3. Relación entre nivel educativo, años de experiencia y edad.



Gráfica 4. Nivel educativo por género

1. ¿Las nuevas generaciones siguen apostando por la formación posgradual tradicional, o están migrando hacia certificaciones específicas (PMP, PMI-ACP, Scrum, SAFe, PRINCE2, certificaciones en producto, en agilidad o en IA aplicada a proyectos) como su credencial de entrada al mercado?
2. ¿Existe una percepción —fundada o no— de que la experiencia y las certificaciones cortas pesan más que un posgrado para acceder a roles de gestión hoy?
3. ¿O, por el contrario, los jóvenes que sí persiguen posgrados lo hacen en áreas adyacentes (analítica, ciencia de datos, transformación digital, producto) y por eso no se identifican con el rótulo "gerente de proyectos" al momento de responder la encuesta?

Estas preguntas no son retóricas: son, junto con el reto generacional planteado antes, una agenda concreta de investigación para las próximas versiones del informe. Caracterizar mejor la formación de los más jóvenes —incluyendo certificaciones, bootcamps y rutas no tradicionales— permitiría entender si la maestría seguirá siendo el estándar de facto o si estamos ante un cambio silencioso en la forma como la profesión se construye.

Certificaciones

¿competencia o complemento?

En 2025 hablábamos del "regreso de PMP a la cima", en 2026 podemos afirmar que su posición dominante se ha consolidado. La certificación Project Management Professional (PMP) del PMI vuelve a aparecer como la más valorada, con **69 menciones**, seguida por la Agilidad con **52 menciones**.

Lejos de ser un dato anecdótico, esta distribución dibuja un perfil muy claro: *el profesional de proyectos en Colombia es híbrido por convicción*. Combina el rigor de los estándares internacionales con la flexibilidad de los marcos ágiles, y entiende que ambos lenguajes son necesarios para sobrevivir en un mercado laboral que ya no separa el "mundo waterfall" del "mundo ágil" como categorías excluyentes.

Categoría	Menciones
PMP <i>mención específica</i>	69
Gestión de proyectos <i>categoría</i>	68
Agilidad	52
Agilidad a escala	12

Tabla 1. Certificaciones

La presencia sostenida de **Agilidad a Escala** merece atención: aunque numéricamente menor, refleja la madurez de organizaciones que ya superaron la fase de "implementar Scrum en un equipo" y enfrentan el reto —mucho más complejo— de coordinar múltiples equipos ágiles en estructuras corporativas grandes. SAFe, LeSS y marcos similares dejaron de ser una curiosidad para convertirse en una conversación real dentro de la profesión.

¿Por qué se valoran las certificaciones?

Cuando se les pregunta a los encuestados por qué consideran valiosa una certificación, las respuestas se agrupan consistentemente en tres pilares —los mismos que han venido apareciendo en informes pasados, lo cual sugiere que el sentido de las certificaciones no ha cambiado, aunque las certificaciones de moda sí:

Reconocimiento internacional. Validar conocimientos frente a pares y empresas a nivel global. Este es, sin lugar a dudas, el motor principal detrás de PMP: su prestigio institucional la convierte en una credencial legible en cualquier mercado.

Herramientas prácticas. Obtener marcos de trabajo concretos que mejoren la entrega y la eficiencia. Aquí es donde las certificaciones ágiles encuentran su nicho: no compiten en prestigio con PMP, compiten en aplicabilidad operativa.

Disciplina y experiencia. Demostrar formación rigurosa y compromiso con la profesión. Una dimensión más identitaria que instrumental, y particularmente fuerte entre los profesionales con más años en el rol.

Resulta revelador que ninguno de estos tres pilares menciona directamente el *aprendizaje* como motivación principal. Como ya se había observado en 2025, las certificaciones se persiguen, en buena medida, por su retorno en empleabilidad y reconocimiento, no por su valor formativo intrínseco.

PMP y Scrum Master: ¿competencia o complemento?

La fotografía de 2026 confirma una intuición que venía gestándose: PMP y Scrum Master **dejaron de ser alternativas excluyentes para convertirse en credenciales complementarias**. El profesional consolidado no elige entre una y otra; las suma.

Para quien empieza, PMP sigue siendo la inversión más segura en términos de empleabilidad. Para quien tiene trayectoria, combinar PMP con una certificación ágil ofrece la mayor versatilidad frente a un mercado que demanda ambos lenguajes.

Y para las organizaciones grandes, la conversación se está moviendo hacia **Agilidad a Escala**, donde el verdadero reto no es ágil ni tradicional, sino estructural.

Esquema de vinculación

La profesión de proyectos sigue siendo un mundo de **empleo formal con presencialidad mayoritariamente híbrida**. La pandemia cambió los esquemas de contratación a remoto, pero estos se han diversificado —con la aparición de autónomos, contratistas y empresarios como categorías relevantes. No obstante, el contrato laboral sigue siendo la norma, especialmente para las mujeres.

El empleo formal: una constante que resiste

La fotografía histórica es notablemente estable. Si miramos la evolución de quienes trabajan bajo contrato laboral:

Año	Contrato Laboral
2018	75.5%
2019	74.9%
2020	71.1%
2021	77.5%
2022	~77%
2025	~63%*
2026	~62%*

Tabla 2. Esquema de vinculación dominante

(*) Los años 2025 y 2026 incluyen más esquemas de vinculación, como autónomos, contratistas y empresarios que, desde luego, modifican la tendencia.

A pesar de los cambios en la metodología y en la clasificación de la encuesta —que desde 2025 separa con más detalle las modalidades de vinculación—, el patrón de fondo no cambia. La gerencia de proyectos en TI sigue siendo, en lo esencial, una profesión de nómina, no de freelance.

Persiste también una diferencia de género que ya hemos visto en informes previos: las mujeres prefieren significativamente más el contrato laboral que los hombres. Históricamente, la participación femenina bajo contrato laboral ha estado entre 80% y 88%, mientras que

los hombres se acercan más al 70–75%, con mayor presencia en órdenes de servicio y modalidades independientes. Esto no es un dato menor: refleja preferencias —o necesidades— distintas en torno a la estabilidad, los beneficios sociales y la protección frente a riesgos del mercado.

La oficina vuelve, pero híbrida

En cuanto a la modalidad de trabajo, el dato más claro es que el trabajo totalmente remoto no es la norma y nunca lo fue después de la pandemia. Como ya señalaba el informe 2025, al menos el 80% de los participantes debe ir a la oficina con alguna frecuencia, y el remoto puro no llega al 20%.

Lo que sí se consolida es el esquema híbrido, que aparece como la modalidad dominante en las respuestas de 2026. La distinción importante aquí es que la presencialidad se mantiene fuerte para dos grupos: empleados y empresarios. Para los primeros, porque las organizaciones grandes han reconfigurado sus políticas de regreso a la oficina; para los segundos, porque dirigir un negocio propio sigue exigiendo presencia física en clientes, equipos y oficinas.

Por contraste, los contratistas y autónomos muestran mayor flexibilidad y aparecen con más frecuencia en esquemas remotos o híbridos. No es casual: su modelo de vinculación está, por definición, menos atado a un espacio físico de empleador.

El costo oculto de la autonomía

Aquí aparece el dato más interesante —y más incómodo— de esta sección, y conviene subrayarlo porque no es intuitivo:

Tener experiencia no garantiza estabilidad si trabajas como independiente.

En 2025 se evidenció que autónomos y contratistas tienen, en promedio, una experiencia similar a la de los empleados (18+ años), pero sufrieron diez veces más inestabilidad laboral: el 28.8% de los autónomos perdió su trabajo en los 12 meses previos, frente a apenas el 2.5% de los empleados formales. Los datos preliminares de 2026 sugieren que esta brecha se mantiene.

Esto plantea una conversación pendiente para la

profesión: el discurso de la "autonomía profesional" como meta de carrera tiene un costo en estabilidad que no siempre se reconoce abiertamente. No se trata de descalificar el trabajo independiente —que ofrece flexibilidad, diversidad de proyectos y, en algunos casos, mejores ingresos como veremos en la sección de remuneración— sino de nombrar con honestidad la otra cara del modelo.

Vinculación e ingresos: el cruce que importa

Los datos del informe 2025, replicados con matices en 2026, muestran un patrón claro al cruzar tipo de vinculación con esquema de trabajo:

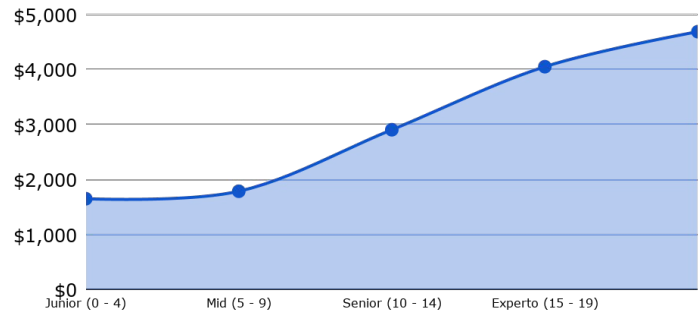
- **Empleado + híbrido o remoto** = el mejor escenario en términos de ingresos promedio.
- **Empleado + presencial** = ingresos menores, posiblemente reflejando perfiles operativos o industrias menos digitalizadas.
- **Autónomo + híbrido** = ingresos comparables o ligeramente inferiores a los de empleados, con la salvedad importante de la inestabilidad.
- **Contratista** = ingresos en rangos intermedios, dependiendo fuertemente del sector y del tipo de proyecto.

La conclusión es que la modalidad remota e híbrida está asociada a mejores ingresos, pero este beneficio se materializa principalmente para quienes tienen contrato laboral. Para los independientes, el remoto es una forma de operar, no un premio salarial.

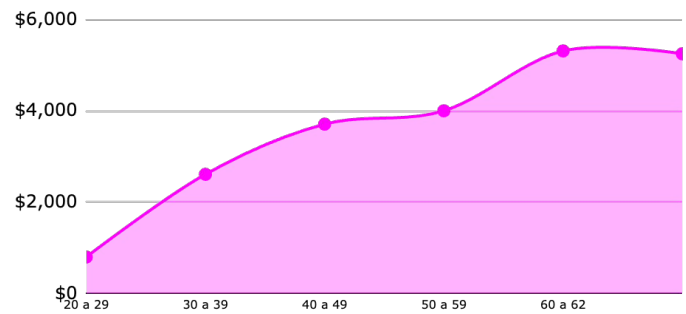
La pregunta que vuelve

Conviene cerrar con la pregunta que recorre el informe: **¿qué pasa con los más jóvenes?** Si la profesión —según los datos— sigue siendo un mundo de empleo formal con presencialidad híbrida, ¿es eso lo que también buscan las nuevas generaciones, o están migrando hacia modelos más flexibles, más independientes, más remotos, que la encuesta no logra capturar bien?

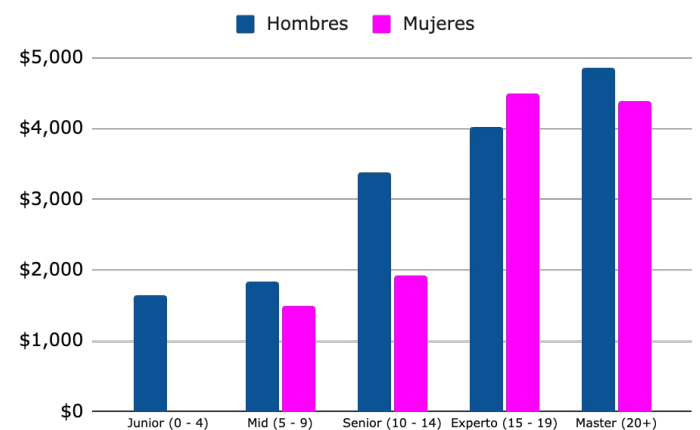
La sospecha es que una parte del déficit de jóvenes en la encuesta podría explicarse porque trabajan bajo modalidades —freelance digital, consultorías cortas, plataformas globales de talento— que no se identifican fácilmente con las categorías tradicionales.



Gráfica 5. Ingreso medio por años de experiencia (Colombia en USD\$)



Gráfica 6. Ingreso medio por edad (Colombia en USD\$)



Gráfica 7. Ingreso comparativo género y experiencia (Colombia en USD\$)

Consideraciones

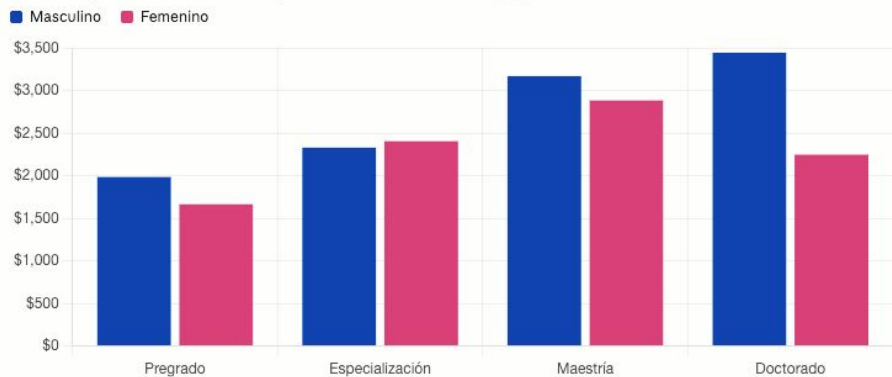
análisis de las compensaciones

¿Existe brecha salarial entre hombres y mujeres?

Sí. En los datos 2018-2026 los hombres ganan en promedio **8%** más que las mujeres (USD 2.659 vs USD 2.445 al mes). El informe oficial 2025 reporta una brecha aún mayor: USD 4.070 vs USD 3.382 (**≈17%**).

¿Persiste a través de los niveles educativos?

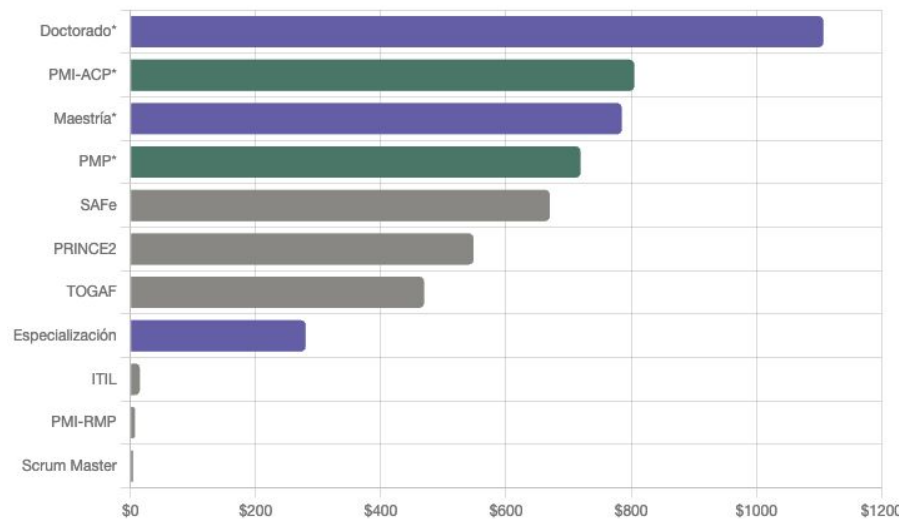
Sí, con un matiz interesante: la brecha es más grande en Doctorado (**≈35%**) y Maestría (**≈9%**), pero en Especialización las mujeres ganan ligeramente más (**≈3%**) que los hombres. A nivel pregrado, los hombres ganan **≈16%** más.



Gráfica 8. Ingreso comparativo género y educación (Colombia en USD\$)

¿Hay patrones temporales?

En la muestra de la encuesta que estaba enfocada exclusivamente en proyectos de TI (periodo 2018 a 2022) la brecha venía disminuyendo (**10,5% → 5,4%**). El informe 2025 — que ya incluye proyectos de todos los sectores — reporta que la brecha vuelve a ampliarse (**≈17%**) y aparece sobre todo a partir de los 20 años de experiencia (en carrera temprana las mujeres incluso ganan un poco más).



Gráfica 9. Premium salarial mensual (USD) por título o certificación. (*) Con significancia estadística.

¿Qué pesa más, estudios formales o certificaciones?

Los estudios formales pesan más: Doctorado suma en promedio **~USD 1.107/mes** y una Maestría **~USD 785/mes**. PMP es la **única certificación con un impacto equiparable al nivel de una Maestría (~USD 719/mes)**. Las certificaciones de Scrum Master por sí solas no tienen impacto estadísticamente significativo.

El efecto PMO: orden, madurez y consistencia.

Seis años de evidencia muestran que la Oficina de Gestión de Proyectos **no acelera por sí sola los cronogramas** — pero transforma de raíz la madurez de la organización y reduce a la tercera parte la probabilidad de no satisfacer expectativas.

El estado de los proyectos y el rol de la PMO

Entre 2020 y 2026 los proyectos en Colombia mejoraron de manera sostenida en cumplimiento de cronograma — del 39% al 53% de proyectos a tiempo — mientras que el cumplimiento de presupuesto se mantuvo estable alrededor del 62%. Detrás de esta mejora hay un cambio estructural: la adopción de PMO en las organizaciones pasó de menos de la mitad (47.8% en 2020) a una mayoría sólida (en 2025–2026 promedia ~65%).

Sin embargo, el mensaje más importante del análisis 2025–2026 no está en el cronograma ni en el presupuesto, donde las diferencias entre tener o no tener PMO son marginales (4–5 puntos porcentuales en tiempo, prácticamente nulas en presupuesto). El verdadero impacto de la PMO se observa en dos dimensiones poco visibles pero estratégicas.

- 1 La adopción de PMO en Colombia creció ~25 puntos entre 2020 (47.8%) y 2025 (72.4%), confirmando una profesionalización institucional del ejercicio de proyectos.
- 2 El desempeño en cronograma mejoró 13 puntos en seis años (39% → 53% a tiempo), pero el desempeño en presupuesto se mantuvo estable (~62%), sugiriendo que la disciplina de planeación temporal avanzó más rápido que el control financiero.
- 3 El efecto de la PMO sobre tiempo y presupuesto es estadísticamente modesto (≤ 5 puntos): tener PMO no garantiza por sí solo cumplir cronograma o presupuesto.
- 4 Donde la PMO sí marca una diferencia clara es en la madurez de la organización (3.7× más proyectos en estado "maduro") y en la reducción de fracasos en expectativas (2.5× menos proyectos que no satisfacen).
- 5 La PMO está fuertemente asociada a la existencia de gobierno formal de proyectos (87% vs 35%) — un indicador de institucionalización del oficio.
- 6 El 88.9% de quienes trabajan con PMO la califican como impacto positivo o muy positivo; el escepticismo es minoritario (10%).

25.5%

Alto nivel de madurez en gestión vs. 6.8% en organizaciones sin PMO

95.2%

Expectativas cumplidas o superadas cuando hay PMO vs. 87.8% sin PMO.

88.9%

Profesionales que perciben impacto positivo o muy positivo de la PMO

12.2%

Proyectos sin PMO que no cumplen las expectativas vs. 4.8% cuando hay PMO.

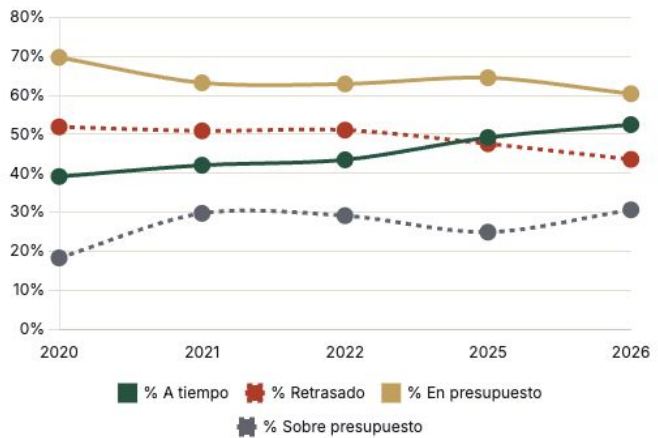
PMO

impacto positivo en el desempeño

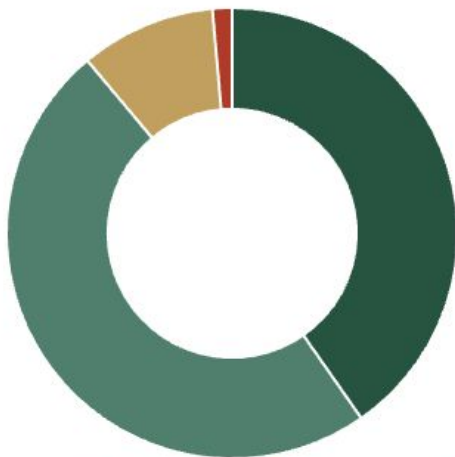
La PMO institucionaliza el oficio de gerencia de proyectos. Convierte una organización que improvisa proyectos en una que los **gestiona con un estándar**. Su valor se mide menos en el indicador trimestral y más en la **capacidad de la organización para sostener resultados consistentes** a lo largo del tiempo.

Los datos no dicen que la PMO haga proyectos puntuales o que ajuste el presupuesto al peso. Lo que dicen es algo más sutil y más estratégico: la PMO institucionaliza el oficio. Convierte una organización que improvisa proyectos en una que los gestiona con un estándar. Su valor se mide menos en el indicador trimestral y más en la capacidad de la organización para sostener resultados consistentes a lo largo del tiempo.

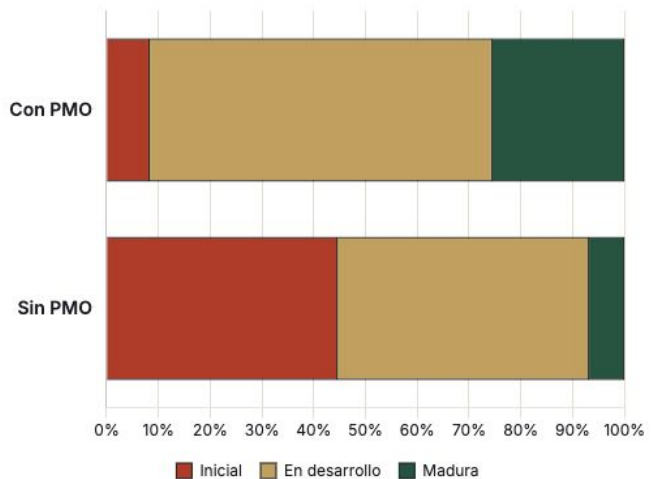
El gerente de proyectos que trabaja con PMO no entrega proyectos significativamente más rápido — pero falla a sus expectativas tres veces menos, opera en una organización 3.7× más madura, y cuenta con un gobierno formal en 87% de los casos.



Gráfica 11. Evolución del desempeño de los proyectos



Gráfica 10. Impacto percibido de la PMO en la organización (2025 y 2026)



Gráfica 12. Madurez en la gestión de proyectos

La PMO es el sistema operativo que hace posible la consistencia.

Inteligencia artificial de experimento a herramienta común

La IA pasó de "experimento" a "herramienta común" en un solo año. La adopción saltó de 49.2% (2025) a 67.3% (2026), +18 puntos. Pero más importante: el uso se sofisticó (agentes 4.5x más usados), la barrera cambió de "no tengo acceso" a "no sé usarla", y el impacto percibido en proyectos subió de 6.4 a 7.1 sobre 10. Y un hallazgo inesperado: el cruce IA vs desempeño muestra un efecto más fuerte que el de la PMO.

Barrera de entrada: conocimiento

En 2025 la gente quería usar IA pero no podía (sin acceso). En 2026 ya tienen acceso pero no saben cómo. La barrera tecnológica se transformó en una brecha de capacitación.

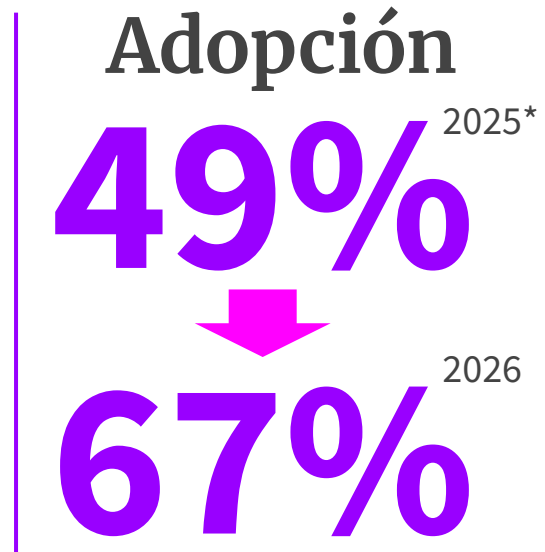
	2025	2026
Sin acceso	44.4%	Sin conocimiento (51.5%)
Sin conocimiento	38.1%	Sin acceso (30.3%)
Sin interés	11.1%	Sin interés (15.2%)

Es notable que el efecto del uso de IA sobre tiempo y presupuesto (+15 puntos en cada uno) es 3-4 veces más fuerte que el efecto de tener PMO (que era de ~4 pts y 0 pts respectivamente).

Consideración: correlación ≠ causalidad. Es posible que los profesionales más actualizados/proactivos sean los que usan IA y a la vez gestionan mejor sus proyectos por otras razones (sesgo de selección). Pero la magnitud de la diferencia es lo suficientemente fuerte como para mencionarla con esa salvedad

Indicador	Usa IA	No usa IA	Diferencia
Proyectos a tiempo	57.4%	41.7%	+15.7 pts
Proyectos retrasados	38.8%	55.2%	-16.4 pts
En presupuesto	69.0%	54.2%	+14.8 pts
Sobre presupuesto	19.4%	38.6%	-19.2 pts
Expectativas no satisfechas	5.4%	11.5%	2.1x peor sin IA

Tabla 4. El impacto de la IA en el desempeño de los proyectos (2025 y 2026)



(*) Se recalculó el % usando una escala diferente para 2025.

Forma de uso	2025	2026	Var.
Consultas simples	52.5%	54.4%	=
Prompts elaborados	63.9%	73.5%	+9.6
Automatizaciones	24.6%	42.2%	+16.6 1.7x
Agentes	8.2%	36.8%	+28.6 4.5x

Tabla 3. Formas de uso de la IA en proyectos.

Herramientas

Método	2025	2026	Δ
Caso de Negocio	46.8%	36.6%	-10.2
ROI / VAN	19.4%	24.8%	+5.4
Scoring	10.5%	11.9%	+1.4
Intuición	10.5%	7.9%	-2.6
No formal	7.3%	12.9%	+5.6
Otra	5.6%	5.9%	=

Tabla 5. Adopción de métodos de selección de proyectos

Técnica	2025	2026	Δ
KPI Dashboard	63.7%	61.4%	-2.3
Reportes de Estado	57.3%	55.4%	-1.9
Reuniones de Seguimiento	29.8%	58.4%	+28.6
Earned Value	27.4%	19.8%	-7.6
Sin método formal	3.2%	5.0%	+1.8

Tabla 6. Técnicas de seguimiento y control de proyectos

SW de Gestión	2025	2026	Δ
Project	72.6%	67.3%	-5.3
Excel / Sheets	52.4%	45.5%	-6.9
Jira	20.2%	22.8%	+2.6
Trello	14.5%	21.8%	+7.3
Otro / Propio	15.3%	18.8%	+3.5
Notion	4.0%	7.9%	+3.9 (~ x2)
Monday	3.2%	6.9%	+3.7 (~ x2)
Asana	1.6%	5.9%	+4.3 (~ x4)
Sin software	4.8%	3.0%	-1.8

Tabla 7. Uso de software de gestión para proyectos

Método de Selección

El método más estructurado (caso de negocio completo) perdió 10 puntos en favor de dos extremos: ROI/VAN (más cuantitativo y rápido) y "no formal" (sin método). Esto se puede leer como una polarización: o se decide con números o se decide sin metodología.

¿Importa qué método usen? Sí, pero más para expectativas que para tiempo, los proyectos con expectativas no satisfechas son el 5.9% cuando tienen un método formal y riguroso, si se compara con el 11.6% (2x) en proyectos con método no formal.

Seguimiento y Control

Las reuniones de seguimiento son el cambio más significativo en las herramientas, se duplicaron como técnica reportada, mientras Earned Value (una de las técnicas más sofisticadas de la profesión) retrocedió. Hay tres lecturas posibles:

- Hipótesis 1 (positiva):** La cultura ágil/híbrida normalizó las reuniones cortas de seguimiento como instrumento principal. Coherente con el dato de que la mayoría usa enfoque híbrido o adaptativo.
- Hipótesis 2 (preocupante):** Se está perdiendo rigor técnico de medición. Earned Value es difícil de implementar pero da señales tempranas que un dashboard de KPIs no captura.
- Hipótesis 3 (mixta):** Las reuniones complementan, no sustituyen. La gente ya hacía reuniones pero ahora las reporta porque las normalizó como práctica formal.

El Stack se mantiene

El stack default colombiano sigue siendo Project + Excel: 6-7 de cada 10 usan al menos uno. Pero ambos retroceden.

Las herramientas modernas/ágiles crecen rápido en términos relativos: Asana se cuadruplica, Notion se duplica, Trello sube 7 pts.

En el "otro" aparecen menciones recurrentes de Azure DevOps, Planner, Primavera – el ecosistema Microsoft 365 y especializados de construcción.

Sin embargo, la satisfacción en el uso de las herramientas cae y la queja principal cambia a Poca Integración entre herramientas - pasando del 40.7% en 2025 a 67.3% en 2026.

El problema ya no es que las herramientas no hagan lo que se necesita ("falta funcionalidad" cayó casi 15 pts). El problema es que no se hablan entre sí. Esto es coherente con la diversificación del stack que vimos arriba: a más herramientas, más fricción de integración.

La PMO no genera adopción de Earned Value Management

La PMO no genera adopción de Earned Value (ambos grupos lo usan poco), pero sí impulsa el uso de KPI Dashboard (1.6× más probable). Eso es coherente con el rol de la PMO como integradora de información para gobierno.

Ficha técnica

OBJETIVO	Obtener información relevante sobre el ejercicio de la profesión de dirección de proyectos, programas y portafolios.
GRUPO OBJETIVO	Sin distinción de industria o sector de la economía, miembros, coordinadores, líderes y directores de proyecto.
TÉCNICA	Encuesta virtual realizada a través del sitio web www.encuestadeproyectos.com .
MUESTRA	Se registraron 116 participaciones - 106 de Colombia.
PERIODO DE LA MUESTRA	Del 15 de febrero hasta 20 de abril de 2026.
VALORES MONETARIOS DE REFERENCIA	Para efectos de la encuesta se solicitó a los participantes utilizar una conversión de USD\$ 1 a COP\$ 3600.
USO DE IA	Este informe fue realizado con el apoyo de herramientas de análisis basadas en inteligencia artificial generativa - Claude Opus 4.7 y Gemini 3) y bajo un conjunto limitado de datos - las encuestas y otra información relacionada del mercado.

Alberto Domínguez

Ingeniero de Sistemas y Computación & Magíster en Ingeniería
Coordinador de la Encuesta & Autor del Informe.
Consultor & Profesor Universitario

