

Incorporación de sistemas digitales avanzados en el trabajo en Uruguay

Resultados de la Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo

Proyecto de investigación *La configuración del trabajo inteligente en Uruguay*

ANII FCE_3_2024_1_180880

Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República

Montevideo, 2026

Coordinación general y redacción del informe

María Julia Acosta

Equipo de investigación

Ma. Noel Bulloni

Leonardo Cosse

Emiliano Pereiro

Mariela Quiñones

Cecilia Reolon

Luciana Scaraffuni

Evangelina Sosa

Andrés Wilkins

Trabajo de campo

Equipos Consultores (Gastón Díaz y Elisa Correa)

Revisión técnica del cuestionario

Santiago Peyrou

Germán Araujo

Financiamiento

Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII)

Citación sugerida: Acosta, M. J. (2026). *Incorporación de sistemas digitales avanzados en el trabajo en Uruguay: resultados de la Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República/ ANII.

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. Introducción	8
1.1. Contexto del proyecto	8
1.2. Objetivos del proyecto.....	11
1.3. La encuesta en el marco del proyecto.....	11
2. Características metodológicas.....	12
2.1. Diseño del cuestionario: revisión por expertos y piloto.....	12
2.2. Módulos del cuestionario a personas trabajadoras	14
2.3. Trabajo de campo.....	16
2.4. Muestra y procedimiento de ponderación	16
3. Resultados de la encuesta.....	20
3.1. Uso de SDA en el trabajo	20
3.2. La incorporación de IA generativa en el trabajo: adopción desde la actividad y transformación del proceso laboral.....	34
3.3. Los sistemas digitales en la gestión organizacional	40
3.4. Percepciones sobre las tecnologías digitales y sus efectos en el trabajo	46
3.5. Gobernanza institucional de los sistemas digitales: déficit de políticas y brechas de confianza.....	58
3.6. Proyecciones y demandas de política pública.....	67
3.7. Consideraciones finales	70
Referencias bibliográficas	73
ANEXO	77

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe presenta los principales resultados de la Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo, realizada en el marco del proyecto de investigación *La configuración del trabajo inteligente en Uruguay*, desarrollado por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República y financiado por la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII). La investigación aborda cómo la incorporación de sistemas digitales avanzados (SDA), incluyendo la inteligencia artificial, los sistemas automatizados y las plataformas digitales, está reconfigurando la organización del trabajo, las formas de gestión y las experiencias de las personas trabajadoras en Uruguay.

La encuesta fue aplicada en el mes de diciembre de 2025 a una muestra de 702 personas ocupadas de 18 años o más residentes en Uruguay, mediante entrevistas telefónicas a celulares. Los datos fueron ponderados con base en la Encuesta Continua de Hogares 2024 del Instituto Nacional de Estadística.

Los resultados muestran que la digitalización del trabajo en Uruguay constituye un proceso extendido, aunque desigual y segmentado. Las herramientas digitales básicas de gestión y ofimática son las más difundidas: el 53% de las personas ocupadas las utiliza frecuentemente en su trabajo. En cambio, las tecnologías más avanzadas presentan niveles de adopción más acotados: 24% utiliza regularmente sistemas automatizados, 19% plataformas de trabajo y colaboración, 20% inteligencia artificial generativa y 12% sistemas predictivos o IA no generativa.

El estudio identifica un “gradiente de mediación digital” del trabajo. La incorporación de SDA presenta trayectorias heterogéneas y no lineales, organizadas mediante capas de mediación tecnológica que combinan automatización, plataformas, sistemas predictivos e inteligencia artificial generativa según el sector de actividad y el nivel educativo de las personas trabajadoras.

Las diferencias sectoriales son particularmente relevantes. Las actividades financieras, profesionales y científico-técnicas constituyen el núcleo de mayor densidad digital, con elevados niveles de uso simultáneo de sistemas automatizados,

plataformas e inteligencia artificial generativa. Otros sectores presentan configuraciones diferenciadas: algunos combinan plataformas y coordinación digital, mientras que otros concentran sistemas de automatización de procesos.

El nivel educativo aparece como uno de los principales factores de estratificación tecnológica. Mientras que el uso frecuente de IA generativa alcanza el 41% entre trabajadores con educación terciaria, desciende a 4% entre quienes tienen primaria o ciclo básico incompleto. Estas brechas señalan que la expansión de los SDA se apoya sobre capacidades educativas y organizacionales previamente existentes, intensificando desigualdades ya presentes en el mercado de trabajo.

La inteligencia artificial generativa presenta una modalidad de adopción particularmente novedosa. A diferencia de otros procesos históricos de cambio tecnológico introducidos desde las organizaciones, la incorporación de la IA generativa se encuentra vinculada a la iniciativa de las propias personas trabajadoras: el 66% de quienes utilizan IA generativa declara usarla en su trabajo por decisión propia.

Los usos más frecuentes de IA generativa se concentran en la búsqueda de información, resolución de problemas, redacción de textos y análisis de datos. Los principales cambios percibidos por quienes la utilizan se vinculan con la velocidad del trabajo (67%), la generación de ideas y creatividad (46%), la reorganización de las secuencias de trabajo (34%) y la necesidad de supervisar y corregir outputs producidos por sistemas automáticos (22%).

Los niveles de satisfacción entre usuarios son elevados: 74% se declara satisfecho o muy satisfecho con el uso de IA generativa, alcanzando 91% entre quienes la utilizan diariamente.

No obstante, el informe muestra que la incorporación de estas tecnologías no elimina tensiones relevantes. Una proporción significativa de personas trabajadoras percibe incremento en las exigencias laborales (38%), formas de vigilancia mediadas por sistemas digitales y procesos de evaluación cuyo funcionamiento no comprende del todo (30%).

En relación con la gestión organizacional, los resultados dan cuenta de que las formas de gestión algorítmica del trabajo vinculadas a la asignación de tareas, organización de ritmos, evaluación del desempeño o contratación presentan niveles relativamente bajos cuando se observan por función específica (entre 7% y 12%). Sin embargo, la presencia de al menos una de estas modalidades alcanza a aproximadamente una quinta parte de las organizaciones o espacios de trabajo reportados por las personas entrevistadas. Estas modalidades de gestión se concentran en determinados sectores, empresas grandes y organizaciones privadas, especialmente en actividades industriales, de construcción y de suministro de servicios básicos.

El informe también evidencia déficits importantes en materia de gobernanza institucional de estas tecnologías en los lugares de trabajo. Los niveles de capacitación efectiva, transparencia organizacional y participación de las personas trabajadoras en los procesos de incorporación tecnológica resultan limitados. Los niveles de confianza organizacional se observan segmentados: quienes utilizan IA generativa manifiestan mayores niveles de confianza, aunque incluso entre estas personas trabajadoras persisten dudas respecto a la transparencia y la participación en las decisiones tecnológicas.

Las expectativas sobre el futuro del trabajo muestran una percepción de expansión sostenida de los SDA. Cerca del 80% de las personas trabajadoras considera que el uso de SDA en su trabajo aumentará en los próximos dos años, y un 61% estima probable trabajar con herramientas de inteligencia artificial en ese período.

Finalmente, los resultados señalan un amplio consenso respecto a la necesidad de políticas públicas orientadas a acompañar estos procesos. Las principales demandas se concentran en capacitación digital (85%), protección de datos personales (84%), regulación ética y transparencia (78%), acceso universal a herramientas digitales (77%) y políticas de empleo frente al riesgo de reemplazo tecnológico (70%).

La investigación concluye que la digitalización del trabajo en Uruguay constituye un proceso socialmente diferenciado, organizado a través de configuraciones sociotécnicas diversas y atravesado por desigualdades persistentes. La relación de las

personas trabajadoras con estas tecnologías combina valoraciones pragmáticas sobre su utilidad con preocupaciones vinculadas a la regulación, la transparencia y la preservación de la centralidad humana en el trabajo.

1. Introducción

1.1. Contexto del proyecto

Este informe presenta los principales resultados de la Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo, realizada en el marco del proyecto de investigación *La configuración del trabajo inteligente en Uruguay*, desarrollado por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República y financiado por la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII).

El proyecto parte de constatar que los Sistemas Digitales Avanzados (SDA), que en esta investigación comprenden la inteligencia artificial, la automatización y las plataformas digitales, se han incorporado progresivamente a los procesos productivos industriales y de servicios, en el marco de procesos más amplios de transformación digital (Hinings et al., 2018; Li, 2020; Kraus et al., 2021). Esta incorporación redefine las formas de organización, gestión y experiencia del trabajo, y se generan nuevas tensiones en torno al control del proceso productivo, la autonomía de los trabajadores y los criterios de productividad (Briken et al., 2017).

Desde una perspectiva sociológica, el análisis de estas transformaciones requiere distinguir entre difusión tecnológica y reconfiguración del trabajo. La difusión tecnológica refiere a la extensión del uso de determinadas herramientas o sistemas digitales en empresas y ocupaciones. La reconfiguración del trabajo refiere a los cambios que acompañan o se articulan con esa incorporación en la organización de la actividad laboral, en las formas de coordinación y control, en la distribución de responsabilidades, en el valor y en los significados atribuidos al trabajo. Por tanto, el análisis de la transformación digital del trabajo requiere ser desarrollado en al menos tres planos: la incorporación de tecnologías en las actividades productivas, los cambios en la organización y gestión del trabajo, y las experiencias y significados que las personas trabajadoras y las organizaciones atribuyen a su actividad. Desde esta perspectiva, la incorporación de SDA se entiende como parte de configuraciones sociotécnicas más amplias, en las que se articulan dispositivos técnicos, formas de organización y gestión del trabajo, y prácticas laborales, lo que plantea la necesidad

de desarrollar diseños metodológicos e instrumentos capaces de captar estos distintos planos de la transformación del trabajo.

Una parte importante de las mediciones disponibles se concentra en estimar la adopción de tecnologías específicas, como la inteligencia artificial, por parte de empresas o trabajadores. Estos indicadores permiten observar la expansión de las tecnologías en el mercado de trabajo. Sin embargo, comprender las transformaciones del trabajo requiere mediciones que permitan dar cuenta de cómo estas tecnologías se incorporan en la organización de la actividad laboral, en los dispositivos de gestión y en la experiencia cotidiana de quienes trabajan.

En Europa, la investigación sobre estas transformaciones se ha desarrollado en el marco de una tradición consolidada de encuestas sobre condiciones de trabajo, como *la European Working Conditions Survey (EWCS)* llevada adelante por Eurofound. Este tipo de estudios incorpora la tecnología dentro del análisis más amplio de la organización del trabajo e investiga aspectos vinculados a la autonomía, la intensidad del trabajo o la satisfacción laboral. En América Latina, en cambio, los instrumentos comparables siguen siendo escasos, lo que limita el análisis sistemático de estas dinámicas. La encuesta que se presenta en este informe busca contribuir a este campo, generando evidencia empírica sobre la presencia y el uso de SDA en el trabajo en Uruguay, así como sobre las evaluaciones realizadas por las personas trabajadoras, los cambios percibidos en el trabajo y las formas de gobernanza asociadas a su incorporación.

En la literatura han emergido distintos marcos interpretativos para describir las reconfiguraciones recientes del trabajo asociadas al uso de tecnologías digitales. Uno de ellos es el denominado "*trabajo inteligente*", utilizado para referir a modelos organizacionales apoyados en tecnologías digitales, orientados a mejorar simultáneamente productividad, flexibilidad, satisfacción laboral y satisfacción de los clientes (Boorsma y Mitchell, 2011; Lee, 2013; Torre y Sarti, 2019). Si bien el concepto comenzó a difundirse en la década de 2000 y adquirió mayor visibilidad a partir de la expansión del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19, su desarrollo estuvo

asociado principalmente a dinámicas de digitalización y reorganización flexible del trabajo.

En los últimos años, la difusión de sistemas de inteligencia artificial, y en particular de herramientas de inteligencia artificial generativa, ha introducido nuevas formas de mediación técnica en la actividad laboral. Estas tecnologías modifican la relación entre acción humana y sistemas técnicos y amplían las capacidades de intervención de los SDA en distintos procesos de trabajo. Estas dinámicas resultan especialmente visibles en sectores intensivos en conocimiento, donde los SDA comienzan a intervenir en tareas de producción, análisis y toma de decisiones (Acosta, 2025).

En este proyecto, el término “trabajo inteligente” se utiliza en un sentido amplio y exploratorio, como categoría orientada a analizar configuraciones laborales mediadas por SDA. El concepto excede las aproximaciones centradas exclusivamente en el teletrabajo o en la flexibilidad organizacional, para referir a configuraciones en las que distintos SDA se integran progresivamente a actividades productivas y de servicio y participan en la reorganización de tareas, formas de coordinación y control, criterios de productividad y experiencias laborales.

1.2. Objetivos del proyecto

El objetivo general del proyecto es generar conocimiento que permita comprender la configuración del trabajo inteligente en Uruguay y construir, a partir de ello, una definición contextual del trabajo que considere sus dimensiones y sentidos prevaletentes.

Este objetivo general se descompone en tres objetivos específicos:

1. Diagnosticar la expansión de los SDA en el mundo del trabajo uruguayo y sus características: dónde se utilizan, para qué, quiénes los utilizan y en qué condiciones.
2. Indagar las experiencias y dinámicas vinculadas a los SDA en las prácticas cotidianas de trabajadores y organizaciones, incluyendo las percepciones sobre su utilidad, las transformaciones del trabajo y los efectos sobre la autonomía y el bienestar en el trabajo.
3. Sintetizar, en una categoría analítica, las dinámicas que emergen a partir de la incorporación de SDA, especificando sus rasgos distintivos y el sentido que asumen en relación con categorías de trabajo preexistentes.

Para abordar estos objetivos, el proyecto contempla distintos componentes: análisis de información secundaria disponible en Uruguay; una encuesta representativa a personas trabajadoras; entrevistas en profundidad a representantes de empresas y personas trabajadoras; y estudios de caso organizacionales. El presente informe se centra en presentar los principales resultados de dicha encuesta.

1.3. La encuesta en el marco del proyecto

La encuesta a personas trabajadoras constituye el componente cuantitativo del proyecto y responde principalmente al primer objetivo específico: diagnosticar la extensión de los SDA y sus características en el mundo del trabajo uruguayo desde la perspectiva de quienes trabajan.

Los relevamientos existentes a nivel local han privilegiado la perspectiva organizacional o el análisis del riesgo de automatización por tipo de tarea. Este relevamiento sitúa en el centro la experiencia de las personas trabajadoras e indaga el uso efectivo de sistemas digitales, las percepciones sobre su impacto en distintas dimensiones del trabajo y las condiciones laborales, las actitudes frente a la gobernanza institucional de estas tecnologías y las expectativas sobre su evolución futura.

La incorporación de la perspectiva de quienes trabajan resulta central, puesto que permite observar cómo los SDA se integran efectivamente en la actividad laboral y cómo son interpretados, utilizados y apropiados en la práctica. Asimismo, posibilita analizar sus efectos sobre la organización del trabajo, las formas de control y las experiencias cotidianas.

Los resultados de la encuesta serán complementados con los hallazgos provenientes de entrevistas en profundidad a trabajadores y representantes de empresas, así como con estudios de caso organizacionales actualmente en curso. La articulación de estos componentes permitirá avanzar hacia una comprensión integrada de las configuraciones del trabajo inteligente en Uruguay y contribuir a la construcción de la categoría analítica prevista en el tercer objetivo del proyecto.

2. Características metodológicas

2.1. Diseño del cuestionario: revisión por expertos y piloto

El cuestionario de la encuesta a personas trabajadoras fue elaborado por el equipo investigador a partir de una revisión sistemática de bibliografía especializada y de instrumentos aplicados en investigaciones comparadas a nivel internacional (OCDE, 2023; Eurobarómetro, 2024; Pew Research Center, 2024; Eurofound, 2024), así como de fuentes nacionales (AGESIC e Instituto Nacional de Estadística, 2024). El instrumento fue construido para relevar distintas dimensiones asociadas a la incorporación de SDA en el trabajo, preservando al mismo tiempo posibilidades de comparación parcial con relevamientos previos.

La versión inicial del cuestionario atravesó distintas instancias de evaluación y ajuste orientadas a asegurar la calidad de la medición. En primer lugar, se desarrolló una revisión experta que involucró perfiles complementarios. Un especialista en diseño y metodología de cuestionarios evaluó la claridad de los ítems, la adecuación de las escalas de respuesta, la lógica de los filtros condicionales y la secuencia temática del instrumento. Asimismo, un especialista en SDA examinó la pertinencia conceptual de las categorías utilizadas para clasificar los distintos tipos de tecnologías y la capacidad de los ítems para captar las formas en que estos sistemas se despliegan en los entornos de trabajo.

Posteriormente, se llevaron adelante entrevistas cognitivas con personas trabajadoras de nivel educativo medio y medio-bajo, con el objetivo de evaluar la comprensión de las preguntas e identificar posibles ambigüedades o interpretaciones disimiles. Debido al carácter exploratorio de esta técnica, las entrevistas abarcaron un número reducido de casos y estuvieron a cargo de integrantes del equipo de investigación.

El cuestionario fue sometido además a una prueba piloto de 15 casos, con distintas fases sucesivas. El objetivo principal consistió en ajustar la extensión del instrumento hasta alcanzar tiempos de aplicación compatibles con una encuesta telefónica, preservando al mismo tiempo la cobertura temática requerida por los objetivos del proyecto. La prueba piloto facilitó la identificación de preguntas redundantes, la reformulación de ítems de difícil comprensión, la simplificación de escalas de respuesta y la optimización de la secuencia y lógica condicional del cuestionario.

Como parte de esta etapa, se analizaron las grabaciones de las encuestas piloto con el fin de observar las interacciones entre encuestadores y entrevistados e identificar situaciones en las que algunas preguntas excedían la experiencia directa de las personas trabajadoras con estos sistemas. También se realizaron intercambios con las encuestadoras participantes en el piloto para recoger observaciones sobre la aplicación del cuestionario y detectar posibles dificultades operativas o interpretativas.

La versión final del instrumento alcanzó una duración promedio de aplicación de aproximadamente 15 minutos.

2.2. Módulos del cuestionario a personas trabajadoras

El cuestionario final se organizó en nueve módulos temáticos. La tabla siguiente presenta la estructura del instrumento.

Tabla 1. Estructura modular del cuestionario

Módulo	Denominación	Contenido principal
1	Situación laboral	Tipo de relación laboral, ocupación, tamaño de la organización, sector de actividad y satisfacción laboral general.
2	Uso de SDA en el trabajo	Frecuencia de uso de cinco tipos de tecnologías: herramientas de oficina y gestión, plataformas de trabajo, sistemas automatizados, IA predictiva/analítica e IA generativa. Para usuarios de IA generativa: origen del uso (decisión propia u organizacional), nivel de satisfacción, tipos de tareas realizadas y principales cambios percibidos en la actividad (velocidad, organización, revisión, creatividad).
3	Organización del trabajo y mediación tecnológica	Participación de SDA en la asignación de turnos, tareas y ritmos de trabajo, en la evaluación del desempeño, en la seguridad laboral y en los procesos de contratación.
4	Evaluación funcional de los SDA	Percepción sobre los problemas que los SDA ayudan a resolver en el trabajo (eficiencia, errores, comunicación, organización, acceso a información, costos).
5	Percepciones sobre la incorporación de los SDA en el trabajo	Percepciones sobre los efectos de la incorporación de los SDA en distintas dimensiones de la actividad laboral. Escala Likert de 14 ítems (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo) que indaga en productividad, carga de trabajo, seguridad en el empleo, dependencia tecnológica, fragmentación de tareas, interés y creatividad, atribución de autoría, vigilancia, colaboración humano-tecnología, valoración

		del aporte individual, reconocimiento, preferencias sobre toma de decisiones y responsabilidad sobre el trabajo.
6	Información, gobernanza y capacitación	Nivel de información organizacional sobre el uso de tecnologías avanzadas, existencia de políticas, espacios de participación y estructuras de implementación, acceso a capacitación y confianza en la organización respecto a la gestión de los sistemas digitales.
7	Proyecciones y políticas públicas	Expectativas sobre la evolución futura del uso de tecnologías digitales avanzadas y prioridades de intervención estatal (capacitación, regulación, protección de datos, empleo, acceso)
8	Preguntas abiertas	Relato de experiencias recientes con SDA y asociación libre de palabras.
9	Variables sociodemográficas	Género, edad, nivel educativo y localización geográfica

Fuente: elaboración propia.

El cuestionario integra la medición del uso de SDA con dimensiones vinculadas a la organización del trabajo y a las experiencias laborales. En particular, los módulos 4 y 5 permiten relevar tanto la evaluación funcional de estos sistemas como sus efectos percibidos en dimensiones habitualmente subregistradas en estudios previos. Entre ellas se incluyen la gestión algorítmica y la vigilancia digital, la fragmentación de tareas y la valoración del aporte humano en contextos de mediación tecnológica.

El módulo 8 incorpora dos preguntas abiertas. La primera busca recuperar experiencias recientes vinculadas al uso de SDA en el trabajo. La segunda propone una asociación libre de palabras en torno a estas tecnologías y su vínculo con la actividad laboral. Ambas preguntas aportan evidencia cualitativa para la interpretación de los resultados cuantitativos y permiten articular este relevamiento con los componentes cualitativos del proyecto.

2.3. Trabajo de campo

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta telefónica a celulares, utilizando un sistema de discado aleatorio. El universo de estudio está compuesto por personas ocupadas de 18 años o más residentes en Uruguay. El relevamiento se desarrolló entre el 4 y el 26 de diciembre de 2025.

El protocolo de aplicación y registro del consentimiento informado fue aprobado por el Comité de Ética de la Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración (Universidad de la República). Debido a la modalidad telefónica de la encuesta, el consentimiento se obtuvo de forma verbal al inicio de cada llamada y quedó registrado en la grabación correspondiente. Este procedimiento forma parte de las prácticas habituales en investigaciones telefónicas y se ajusta a los principios de la Declaración de Helsinki, las directrices CIOMS y la normativa nacional de protección de datos personales (Ley N.º 18.331).

Al finalizar la encuesta, se ofreció a cada participante la posibilidad de recibir por correo electrónico la versión escrita del consentimiento informado. Los datos serán conservados durante el período de ejecución y auditoría del proyecto (2025–2027) y tratados con fines exclusivamente académicos.

El relevamiento estuvo a cargo de Equipos Consultores, organización responsable de la implementación del trabajo de campo. La aplicación se desarrolló siguiendo el protocolo definido por el equipo del proyecto. Equipos Consultores cuenta con certificación bajo la norma internacional ISO 20252, que establece estándares de calidad, confidencialidad y trazabilidad en investigación social y de mercado.

2.4. Muestra y procedimiento de ponderación

La muestra final comprende 702 casos válidos. El relevamiento mediante discado aleatorio a teléfonos celulares (RDD móvil) está sujeto a errores no muestrales ya documentados, principalmente sesgos de no respuesta diferencial por subgrupo y, en menor medida, error de cobertura (Keeter et. al, 2007). Estos errores tienden a producir una sobrerrepresentación de personas con mayor nivel educativo y en

empleo formal, y una subrepresentación de segmentos más jóvenes. Para mitigar estos desbalances, los datos fueron ponderados mediante un procedimiento de ajuste iterativo (*rake weighting*), tomando como referencia la Encuesta Continua de Hogares 2024 del Instituto Nacional de Estadística.

Las variables utilizadas en la ponderación fueron región (Montevideo/interior), sexo por grupo de edad, nivel educativo, categoría ocupacional y sector de actividad. La tabla siguiente presenta la composición de la muestra sin ponderar y ponderada, así como la distribución de la población ocupada según la ECH 2024 (INE), para las principales variables sociodemográficas.

Tabla 2. Distribución de la muestra ponderada según variables sociodemográficas

Variable	Categoría	Muestra sin ponderar %	Muestra Ponderada %	ECH 2024 %	n
Región	Montevideo	49	42	41	344
	Interior	51	58	59	358
Género	Varones	55	55	54	387
	Mujeres	45	45	46	315
Tramo etario	18-29 años	7	19	20	48
	30-39 años	25	24	23	174
	40-49 años	25	27	27	178
	50 años y más	43	31	30	302
	Promedio de edad	47 años	42,9 años	42,1 años	—
Nivel educativo	Primaria / Ciclo básico incompleto	9	26	26	64
	Ciclo básico/ bachillerato incompleto	16	30	32	114
	Bachillerato completo	12	13	13	86

	Terciario	62	31	29	438
Categoría ocupacional	Asalariado/a privado/a	46	56	56	322
	Asalariado/a público/a	24	15	15	168
	Cuenta propia	21	24	24	147
	Patrón/a	9	4	3	62
	Otros	1	1	1	3
Sector de actividad agrupado¹	Producción primaria (agro, forestación, pesca, minería)	6	8	8	40
	Industria, Construcción y suministro de servicios básicos	15	18	19	103
	Comercio, restaurante y hoteles	13	21	22	93
	Comunicación, Transporte y almacenamiento	10	8	8	69
	Enseñanza	10	7	7	70
	Servicios de Salud y sociales	13	9	9	91
	Act. financieras, profesionales y científico-técnicas	12	6	6	81
	Adm. Pública y defensa	9	7	7	63
	Servicio Doméstico y cuidados	5	6	6	32

	Otros servicios	9	10	10	60
Total		100	100	100	702

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta sin ponderar y ponderada según ECH 2024, INE.

Nota: algunos totales pueden no sumar 100% por efecto redondeo.

¹ ver agrupación de sectores en tabla A del anexo.

Como puede observarse, en términos de nivel educativo, la muestra sin ponderar presenta una sobrerrepresentación de personas con formación terciaria (62%), en comparación con 29% en la Encuesta Continua de Hogares 2024. Este desbalance es consistente con el patrón de no respuesta diferencial habitual en relevamientos por celular, y se corrige parcialmente mediante la calibración por nivel educativo en el *raking*. Cabe señalar, no obstante, que la ponderación ajusta distribuciones marginales, pero no garantiza la equivalencia distribucional dentro de cada celda de calibración. Dado que el uso de tecnologías digitales avanzadas está asociado al nivel educativo pueden persistir sesgos residuales en las estimaciones agregadas. Por este motivo, los resultados se analizan también de forma desagregada, con el fin de observar las diferencias entre grupos.

La muestra registra, asimismo, una sobrerrepresentación del tramo etario de 50 años y más (43%, frente a 30% en la población ocupada según la ECH 2024), así como una subrepresentación de los trabajadores de 18 a 29 años (7% frente al 20% de la ECH 2024). Este comportamiento es habitual en muestras obtenidas mediante discado aleatorio a teléfonos celulares y es corregido parcialmente mediante la ponderación. En función del reducido tamaño efectivo de este subgrupo en la muestra, los análisis referidos a los trabajadores más jóvenes deben interpretarse con cautela.

3. Resultados de la encuesta

3.1. Uso de SDA en el trabajo

Gradientes de mediación digital

Con el fin de relevar la incorporación de tecnologías digitales en el trabajo, la encuesta a personas trabajadoras indagó en el uso de distintos tipos de SDA, diferenciando entre herramientas de digitalización básica, plataformas y sistemas de coordinación del trabajo, sistemas de automatización de procesos y aplicaciones de inteligencia artificial, tanto predictiva como generativa. Esta distinción permite observar tanto la presencia de tecnologías en los contextos laborales como las diferentes formas en que intervienen en la organización de la actividad, la toma de decisiones y el desarrollo del trabajo.

Estas categorías no constituyen dimensiones excluyentes. En la práctica, distintos sistemas suelen coexistir y conformar entornos sociotécnicos heterogéneos, que inciden de manera diferenciada en la organización y experiencia del trabajo.

Los datos de la tabla 3 evidencian una estructura heterogénea y estratificada de adopción tecnológica en el mundo del trabajo uruguayo. Si bien las herramientas digitales básicas no constituyen en sí mismas SDA, su inclusión en la medición (como procesadores de texto, planillas electrónicas, correo electrónico, sistemas administrativos o facturación electrónica) permite identificar el punto de partida infraestructural sobre el cual pueden desplegarse tecnologías más avanzadas. La literatura ha señalado que la adopción de inteligencia artificial se apoya en el desarrollo previo de capacidades digitales en las organizaciones, incluyendo la digitalización de procesos administrativos y la gestión de datos, que funcionan como condiciones habilitantes para el despliegue de sistemas algorítmicos (OECD, 2023; 2024).

En Uruguay puede identificarse un gradiente de mediación digital del trabajo que va desde herramientas de gestión básica, ampliamente difundidas, hasta sistemas de inteligencia artificial más avanzados, cuya penetración permanece restringida a una

proporción menor de personas trabajadoras. Los datos hacen visible la coexistencia de múltiples capas tecnológicas que se integran progresivamente en los procesos de trabajo.

Esta dinámica resulta consistente con estudios sobre madurez digital organizacional, que muestran que la incorporación de tecnologías avanzadas se apoya en trayectorias previas de digitalización y desarrollo de capacidades, más que en saltos tecnológicos aislados. Tanto las investigaciones impulsadas por AGESIC (2026) en Uruguay como los estudios del BID (2025) sobre pequeñas y medianas empresas en Uruguay y América Latina señalan la importancia de estas trayectorias acumulativas. En la misma dirección, evidencia reciente para Europa (Henseke, 2026) indica que la adopción de tecnologías avanzadas depende de la intensidad digital previa y de condiciones habilitadoras como la formación continua y la autonomía en las tareas. Estos antecedentes sugieren que las diferencias en el acceso y uso de tecnologías avanzadas dependen tanto de su disponibilidad como de la posición de trabajadores y organizaciones dentro de estas trayectorias de digitalización.

Las herramientas de ofimática y gestión, como procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, sistemas administrativos y facturación electrónica, constituyen el nivel más extendido de incorporación tecnológica en el trabajo. El 53% de las personas ocupadas en Uruguay las utiliza con frecuencia (45% a diario y 9% semanalmente). Al mismo tiempo, el hecho de que el 36% declare no utilizarlas nunca indica que una proporción significativa del empleo uruguayo continúa organizada en modalidades de baja digitalización.

Estos resultados muestran que incluso las tecnologías digitales más difundidas presentan niveles de adopción desiguales según los tipos de actividad. En este sentido, las posibilidades de incorporación de tecnologías más avanzadas dependen también de la existencia previa de infraestructuras, capacidades y entornos de trabajo digitalizados.

Tabla 3: Personas trabajadoras según frecuencia de uso de cada SDA en el trabajo principal. Uruguay, 2025 (%)

SDA	Frecuencia de Uso					Total (%)
	Todos los días (%)	Semanal (%)	Rara vez (%)	Nunca (%)	No conoce (%)	
Herramientas digitales de oficina o gestión (word, excel, correo, sist. adm., fact .elect.)	45	9	10	36	1	100
Sistemas automatizados o robots de procesos (softwares o máquinas que ejecutan tareas automáticamente)	18	6	9	66	2	100
Plataformas de trabajo o colaboración (Trello, Slack o apps que asignan tareas o turnos)	15	4	10	68	3	100
Sistemas predictivos e IA no generativa (sistemas que aprenden a partir de datos para realizar predicciones o clasificaciones automáticas)	7	6	13	71	4	100
IA generativa	7	13	14	66	1	100

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿Con qué frecuencia usás en tu trabajo principal las siguientes tecnologías...?

Casos: 702

Uno de cada cuatro trabajadores utiliza regularmente tecnologías de automatización o robots de procesos (18% todos los días y 6% semanalmente). La utilización de estos sistemas puede contribuir a reorganizar ciertas dimensiones de la actividad laboral, especialmente mediante la transferencia de tareas rutinarias hacia sistemas técnicos.

Este dato requiere una precisión metodológica. La pregunta del cuestionario definió esta categoría como "software o máquinas que ejecutan tareas automáticamente", mediante una formulación deliberadamente amplia orientada a facilitar su comprensión en una muestra heterogénea de trabajadores. La definición incluye tanto

formas avanzadas de automatización, como robots de procesos (RPA) o sistemas de automatización industrial inteligente, como automatizaciones de base mucho más extendidas, entre ellas sistemas de facturación electrónica con envío automático, maquinaria industrial de ciclo fijo, controles numéricos computarizados o procesos automatizados de stock.

En consecuencia, el 24% registrado constituye una medida general de presencia de automatización en el trabajo. El análisis sectorial resulta necesario para distinguir entre estos distintos niveles de complejidad tecnológica. Asimismo, la interpretación de estos resultados requiere ser considerada en conjunto con los datos sobre IA generativa y sistemas predictivos, cuyas definiciones más específicas permiten comparaciones internacionales más robustas.

Las plataformas de trabajo y colaboración, como Trello o Slack, así como aplicaciones de asignación de tareas o turnos, alcanzan un 19% de uso frecuente (15% diariamente y 4% semanalmente). Este dato indica que una proporción relevante del trabajo en Uruguay se organiza a través de interfaces digitales que median la coordinación de la actividad. Bajo esta categoría se agrupan tanto herramientas colaborativas utilizadas en entornos de trabajo del conocimiento como aplicaciones que organizan turnos, asignan pedidos o distribuyen tareas en actividades como el delivery. En estos casos, las plataformas estructuran la organización del trabajo, definen secuencias de actividad, distribuyen responsabilidades, canalizan la comunicación y ejercen formas de control sobre el proceso de trabajo.

Se trata de una categoría internamente heterogénea, que incluye tanto formas de coordinación en ocupaciones altamente calificadas como modalidades de trabajo gestionadas algorítmicamente. La literatura ha analizado estas últimas bajo los conceptos de gestión algorítmica y “platform work” (Kellogg et al., 2020; ILO, 2021), destacando sus efectos sobre el control del trabajo y los márgenes de autonomía. En una encuesta general de personas ocupadas como la presente, el peso cuantitativo del trabajo de reparto o transporte resulta relativamente reducido en comparación con otras ocupaciones, lo que limita su identificación como categoría específica de análisis. Aun así, los resultados permiten observar la expansión de formas de

organización laboral apoyadas en plataformas, cuyas características varían según el tipo de actividad y las formas de coordinación, asignación de tareas y supervisión mediadas por estas tecnologías.

El uso declarado de sistemas predictivos o de inteligencia artificial no generativa, como herramientas de analítica avanzada o procesamiento automatizado de datos, alcanza un 13% de uso frecuente y remite a formas de intervención tecnológica menos visibles en la experiencia cotidiana del trabajo. Estos sistemas participan en decisiones o asignaciones de manera integrada a los procesos organizacionales, incidiendo sobre la actividad sin que su intervención resulte siempre identificable para quienes trabajan. El bajo nivel de uso declarado puede vincularse tanto a una menor difusión de estas tecnologías como a la escasa visibilidad de su presencia en el proceso laboral.

La IA generativa presenta características distintas. A diferencia de los sistemas cuya intervención permanece integrada y menos visible en los procesos de trabajo, la interacción con estas herramientas ocurre de forma directa y explícita, formando parte de la experiencia inmediata de la actividad de trabajo. Dentro de este gradiente de mediación digital, la IA generativa ocupa una posición particular: el 20% de las personas ocupadas la utiliza con frecuencia (diaria o semanalmente), mientras que un 14% adicional lo hace de forma ocasional. El predominio del uso semanal (13%) frente al diario (7%) sugiere que, en algunos casos, estas herramientas todavía ocupan un lugar complementario en la actividad laboral.

IA generativa en perspectiva comparada

Los niveles de adopción de IA generativa en Uruguay se dimensionan mejor en perspectiva comparada. La Tabla 4 reúne algunas de las referencias disponibles para el período 2024–2025 junto con la población considerada en cada estudio. Esta especificación resulta central, ya que la dispersión de cifras, desde el 12% registrado por Eurofound para Europa hasta el 20% estimado en este estudio para uso frecuente, no expresa necesariamente diferencias reales en la difusión de la tecnología, sino variaciones en los universos relevados y en las definiciones de uso utilizadas.

Los distintos estudios se basan en poblaciones de referencia diferentes. La *European Working Conditions Survey* (EWCS) de Eurofound releva trabajadores en el marco de una encuesta sobre condiciones de trabajo; los análisis basados en la encuesta ICT Usage de Eurostat consideran población general; Randstad releva trabajadores vinculados a empresas; mientras que Cetic.br para Brasil y la Encuesta de Usos de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (EUTIC) para Uruguay se centran en usuarios de internet. También existen estimaciones basadas en telemetría digital y registros de interacción con plataformas de IA, como las difundidas recientemente por Microsoft (2026) o Anthropic (Appel et al., 2025). Estas mediciones utilizan definiciones amplias de uso, por ejemplo, interacción semestral con herramientas de IA generativa o registros agregados de conversaciones en plataformas específicas, y se construyen sobre universos parciales de usuarios. En consecuencia, las comparaciones directas entre porcentajes requieren considerar previamente las diferencias en los universos analizados y en las definiciones operativas utilizadas.

En el plano nacional, la EUTIC 2024-2025, realizada por AGESIC e INE, reporta que el 30% de los usuarios de internet en Uruguay utilizó herramientas de IA generativa en los últimos tres meses, sin distinguir entre usos personales y laborales. El estudio identifica niveles particularmente elevados de adopción entre adolescentes y personas con mayor nivel educativo, lo que evidencia una distribución social desigual de estas tecnologías. Aunque las poblaciones de referencia y las definiciones de uso difieren respecto de la presente encuesta, ambos estudios coinciden en señalar una expansión significativa de la IA generativa en Uruguay.

En el plano regional, datos de Cetic.br (TIC Domicilios 2025) muestran que el 32% de los usuarios de internet en Brasil utilizó IA generativa y que aproximadamente la mitad de esos usos tuvo fines laborales. Asimismo, estudios de Randstad para Argentina y Chile reportan niveles de uso regular de IA generativa en el trabajo del 13% y 15%, respectivamente. Las estimaciones para Uruguay se ubican por encima de esos registros, aunque las diferencias deben interpretarse considerando las distintas definiciones de uso y poblaciones analizadas.

En Europa, la EWCS realizada en 2024 estima que alrededor del 12% de los trabajadores de la UE-27 utiliza herramientas de IA generativa en su trabajo. Este promedio encubre diferencias importantes entre países y perfiles laborales: mientras que en Luxemburgo, Suecia, Bélgica, Países Bajos o Dinamarca el uso supera el 20%, en otros países se sitúa en torno al 5% o menos. Complementariamente, un *working paper* reciente de Eurofound basado en datos de Eurostat (Adăscăliței, 2026) estima que el 36% de las personas ocupadas utilizó estas herramientas en los últimos tres meses y que el 22% lo hizo con fines profesionales.

Aunque estos antecedentes no son estrictamente comparables, permiten situar el caso uruguayo en un contexto internacional caracterizado por una rápida expansión de la IA generativa y por patrones de adopción diferenciados según grupos sociales. Las estimaciones obtenidas indican que Uruguay participa de esta dinámica con niveles de uso alineados con las tendencias observadas internacionalmente.

El aspecto más relevante de esta comparación, sin embargo, no radica en la posición relativa del país, sino en la escasez de información sistemática sobre el uso y las implicancias de estas tecnologías en las condiciones de trabajo en América Latina. Los principales estudios disponibles en la región, como el Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial de CEPAL/CENIA (Soto et al., 2025), el fAIr Tech Radar del Banco Interamericano de Desarrollo (Cruz et al., 2025) o el Work Trend Index de Microsoft y LinkedIn (2025), se concentran en capacidades nacionales, madurez organizacional o comportamientos de trabajadores del conocimiento en grandes empresas. Estos instrumentos no relevan dimensiones centrales de la experiencia laboral, entre ellas la autonomía, la carga de trabajo, la vigilancia digital, la confianza organizacional o la participación en las decisiones de adopción tecnológica. El presente relevamiento contribuye a cubrir ese vacío mediante una medición orientada simultáneamente a la difusión de SDA y a sus efectos sobre la organización, la gestión y la experiencia concreta del trabajo.

Tabla 4. Uso de inteligencia artificial generativa en el trabajo: referencias comparadas (2024-2025).

Región / País	Indicador	Población de referencia	%	Fuente
Uruguay	Uso de IA gen. en trabajo (frecuente + ocasional)	Trabajadores 18 años o más	34	Este estudio, 2025
Uruguay	Uso frecuente IA gen. en trabajo (diario + semanal)	Trabajadores 18 años o más	20	Este estudio, 2025
Uruguay	Uso de IA gen. (ChatGPT, DALL-E) - contexto general	Usuarios de internet (últimos 3 meses), 14 años o más.	30	EUTIC / INE-AGESIC, 2024-25
Brasil	Uso profesional o laboral de IA generativa	Usuarios de internet, 10 años o más.	16 ^(a)	Cetric.br, 2025
Argentina	Uso regular de IA en el trabajo	Trabajadores entre 18 y 64 años vinculados a empresas	13	Randstad, 2024
Chile	Uso regular de IA en el trabajo	Trabajadores entre 18 y 64 años vinculados a empresas	15	Randstad, 2024
Unión Europea	Uso de IA generativa en el trabajo	Trabajadores de 16 años o más de los 27 Estados miembros de la UE	12	EWCS, Eurofound, 2024

Unión Europea	Uso de IA generativa en actividades profesionales	Población de 16 años o más de los 27 Estados miembros de la UE.	22	Eurofound/Eurostat, 2025
---------------	---	---	----	--------------------------

Fuente: elaboración propia a partir de Eurofound (2024), Eurofound/Eurostat (2025), Cetric.br (2025) Randstad (2024), EUTIC/INE-AGESIC (2024-25) y datos de la encuesta. La columna "Población de referencia" es indispensable para interpretar las diferencias entre estudios; las comparaciones directas entre porcentajes de distintas filas requieren cautela metodológica.

Nota ^(a): La estimación de 16% surge de aplicar la proporción de uso laboral de IA generativa (50%) sobre el total de usuarios de internet que declararon haber utilizado IA generativa (32%). Se trata de una estimación indirecta de elaboración propia con fines comparativos.

Índice de densidad digital del trabajo

Con el fin de sintetizar el uso de sistemas digitales en el trabajo, se construyó un índice que integra las distintas tecnologías relevadas en la encuesta: herramientas de ofimática, plataformas de trabajo, sistemas automatizados, sistemas predictivos e inteligencia artificial generativa. Para su construcción, cada tecnología fue recodificada en términos dicotómicos (1= utiliza independientemente de la frecuencia; 0= no utiliza) y posteriormente sumada, obteniéndose un indicador con valores entre 0 y 5.

Este índice permite observar la densidad de sistemas digitales presentes en la actividad laboral, más que la intensidad de uso de cada uno de ellos, así como la amplitud de mediaciones digitales involucradas en la ejecución del trabajo. Un valor de 0 corresponde a personas trabajadoras que no utilizan ninguna de las tecnologías relevadas, mientras que los valores más altos indican la coexistencia de múltiples sistemas en la actividad laboral.

Los resultados permiten observar una distribución gradual a lo largo del índice (Tabla 5). Mientras que un 44% de las personas trabajadoras se ubica en niveles bajos o muy bajos de densidad digital, la mayoría (56%) presenta niveles medios, altos o muy altos. Esta distribución indica que la digitalización del trabajo se configura a través de combinaciones variables de tecnologías presentes en la actividad, más que mediante una división dicotómica entre trabajos digitalizados y no digitalizados. El valor

promedio del índice (1,86 sobre un máximo de 5) muestra que, en promedio, las personas trabajadoras utilizan menos de dos de las tecnologías relevadas, lo que sugiere una presencia todavía acotada de sistemas digitales en gran parte de los procesos de trabajo.

Tabla 5: Distribución del Índice de densidad digital en el trabajo (%)

Nivel de densidad digital del trabajo	%
Muy baja (0 tecnologías)	30
Baja (1 tecnología)	14
Media (2 tecnologías)	22
Alta (3 tecnologías)	14
Muy alta (4 o 5 tecnologías)	20
Total	100

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Nota: se excluyeron para el cálculo del índice quienes dijeron no conocer alguna de las tecnologías.

Casos válidos 659.

3.1.1. Patrones sectoriales de mediación digital

El análisis sectorial permite profundizar en el gradiente de mediación digital previamente identificado y muestra expresiones diferenciadas según el tipo de actividad. Aunque a nivel agregado se observa la coexistencia de distintas capas tecnológicas, desde herramientas de digitalización básica hasta sistemas de inteligencia artificial, estas combinaciones adquieren formas específicas en cada sector.

Las actividades financieras, profesionales y científico-técnicas presentan los niveles más altos de incorporación integral de sistemas digitales. En este sector se registran valores elevados en todas las tecnologías relevadas (98% en ofimática, 43% en sistemas automatizados, 42% en plataformas, 39% en sistemas predictivos y 51% en IA generativa), configurando entornos de trabajo intensamente digitalizados en múltiples dimensiones.

En sectores como comunicación, transporte y almacenamiento, así como enseñanza, adquieren mayor centralidad las tecnologías orientadas a la coordinación de tareas, la circulación de información y la gestión operativa del trabajo. Estos sectores presentan altos niveles de uso de plataformas (30% y 26%) y de IA generativa (36% en ambos casos), junto con niveles relevantes de automatización, particularmente en transporte, comunicación y almacenamiento (33%).

Por otra parte, algunos sectores muestran una presencia más concentrada de automatización de procesos productivos. En la producción primaria, por ejemplo, la automatización alcanza niveles relativamente altos (31%), mientras que la IA generativa mantiene una penetración más reducida (14%).

Finalmente, sectores como comercio, restaurantes y hoteles, y otros servicios presentan formas de digitalización más extendidas en herramientas básicas de gestión y administración. En estos casos, el uso de herramientas de ofimática resulta elevado (54% y 51%), coexistiendo con niveles intermedios de automatización (22% y 36%) y plataformas (20% y 24%), aunque con menor presencia relativa de tecnologías más avanzadas como la IA generativa.

Estas tendencias no constituyen tipos excluyentes, sino patrones predominantes de combinación tecnológica que aparecen, con distinta intensidad, en los diferentes sectores de actividad.

Los resultados también muestran un desacople entre tecnologías. Existen sectores con altos niveles de automatización y baja incorporación de IA generativa, así como otros donde ocurre el fenómeno inverso. Esto indica que la incorporación de SDA responde a dinámicas diferenciadas según el tipo de actividad, en las que las tecnologías se integran de manera específica en los procesos de trabajo.

Tabla 6. Uso frecuente de herramientas de ofimática y SDA en el trabajo principal por sector de actividad (%). Uruguay, 2025.

	Herramientas de ofimática (%)	Plataformas (%)	Sistemas automatizados (%)	Sistemas predictivos (%)	IA generativa (%)	Casos
TOTAL	53	19	24	12	20	702
Act. financ., prof y cient-técnicas	98	42	43	39	51	81
Enseñanza	59	26	15	15	36	70
Comunic, transp. y almacenam.	67	30	33	19	36	69
Otros servicios	51	24	36	19	23	60
Industria, Construcción y suministro de servicios básicos	41	12	12	6	19	103
Servicios de Salud y sociales	53	19	20	10	14	91
Producción primaria	32	12	31	16	14	40
Adm. Pública y defensa	90	12	29	5	14	63
Comercio, rest. y hoteles	54	20	22	10	11	93
Servicio Doméstico y cuidados	11	2	9	1	2	32

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿Con qué frecuencia usás en tu trabajo principal las siguientes tecnologías...?

Se consideran las categorías de uso "diario" y "semanal" como uso frecuente.

3.1.2. Nivel educativo y mediación digital del trabajo

El análisis según nivel educativo muestra una fuerte estratificación en el uso de SDA. Como puede observarse en la Tabla 7, la IA generativa presenta la diferencia más pronunciada: mientras que entre las personas trabajadoras con primaria o ciclo básico incompleto el uso frecuente alcanza apenas el 4%, entre quienes cuentan con formación terciaria asciende al 41%, estableciendo una distancia cercana a los 37 puntos porcentuales.

La diferencia resulta particularmente elevada incluso en perspectiva comparada. Aunque las comparaciones internacionales requieren cautela debido a las variaciones en los universos relevados y en las definiciones de uso utilizadas, estudios recientes muestran que la brecha educativa promedio en Europa y Estados Unidos se sitúa en torno a los 25 puntos porcentuales (Bick et al., 2026). En Uruguay, la magnitud de esta distancia sugiere una fuerte concentración de la adopción de IA generativa en segmentos de mayor calificación.

Este patrón resulta consistente con los diagnósticos de Eurofound (Adăscăliței, 2026) sobre la concentración de estas tecnologías en sectores intensivos en conocimiento, así como con datos de Cetic.br (2025), que muestran que el uso profesional de IA generativa se apoya en capacidades digitales previas. La formación terciaria aparece como uno de los principales factores asociados al acceso y uso de tecnologías avanzadas.

Esta tendencia se reproduce, con distinta intensidad, en el conjunto de tecnologías relevadas.

Tabla 7. Uso frecuente en el trabajo principal de herramientas de ofimática y SDA, en el total y por cada nivel educativo (%). Uruguay, 2025

SDA	TOTAL (%)	Nivel Educativo			
		CB inc o menos (%)	CB comp o Bach inc (%)	Bach comp. (%)	Terciaria comp o inc (%)
Ofimática	53	11	51	64	88
Plataformas	19	2	16	26	34
Sistemas Automatizados	24	8	23	22	39
Sistemas predictivos	12	6	6	9	26
IA generativa	20	4	11	23	41
Casos	702	64	114	86	438

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿Con qué frecuencia usás en tu trabajo principal las siguientes tecnologías...?

Se consideran las categorías de uso "diario" y "semanal" como uso frecuente.

Los datos también permiten revisar algunos supuestos frecuentes sobre la relación entre tecnología y calificación. En particular, no se observa que las personas trabajadoras con menor nivel educativo estén más expuestas a sistemas de automatización, como podría esperarse desde enfoques centrados en la sustitución de tareas rutinarias. Por el contrario, el uso frecuente de sistemas automatizados es considerablemente mayor entre quienes cuentan con educación terciaria (39%) que entre aquellos con menor nivel educativo (8%). Este resultado indica que la automatización forma parte de entornos de trabajo más complejos y tecnológicamente integrados, y no se concentra exclusivamente en ocupaciones de baja calificación.

Las diferencias educativas no se expresan con la misma intensidad en todas las tecnologías. Mientras que la IA generativa y los sistemas predictivos muestran una fuerte concentración entre trabajadores con educación terciaria, las plataformas digitales y los sistemas automatizados presentan una distribución más extendida entre distintos niveles educativos. Aunque su uso también aumenta entre los

segmentos más calificados, las brechas observadas son considerablemente menores. Esto hace evidente que algunas formas de digitalización del trabajo, particularmente aquellas vinculadas a la coordinación operativa o a la automatización de procesos, atraviesan segmentos ocupacionales más amplios que las tecnologías asociadas a tareas analíticas avanzadas.

La expansión de los SDA no sigue una trayectoria uniforme. Algunas tecnologías presentan una difusión relativamente transversal, mientras que otras, particularmente la IA generativa, se concentran fuertemente entre trabajadores con mayores niveles de calificación. La incorporación de estos sistemas se desarrolla sobre desigualdades preexistentes en el mercado de trabajo y tiende a apoyarse en capacidades educativas y organizacionales distribuidas de manera desigual.

Las diferencias en el uso de SDA según género y edad resultan considerablemente menores que las observadas por nivel educativo. Las variaciones más consistentes aparecen por región, observándose niveles de uso sistemáticamente más altos en Montevideo que en el interior del país, particularmente en herramientas digitales de oficina y gestión, plataformas de trabajo, sistemas automatizados e IA generativa. Se constata una distribución territorial diferencial de la incorporación de los SDA al trabajo. Los datos detallados por región, género y edad se presentan en la Tabla B del Anexo.

3.2. La incorporación de IA generativa en el trabajo: adopción desde la actividad y transformación del proceso laboral

Al profundizar en los usos y origen de adopción entre quienes declararon haber utilizado IA generativa alguna vez en su trabajo (34% del total), los datos muestran un patrón de incorporación predominantemente voluntario y orientado a la resolución de problemas. El 66% de las personas usuarias señaló que el uso se origina en una decisión propia, mientras que el 13% lo atribuye a un requerimiento de la empresa o empleador. Un 8% adicional indicó que utiliza estas herramientas a solicitud de clientes, proveedores o normas aplicables.

Este resultado permite identificar una forma particular de integración de la IA generativa en el trabajo. A diferencia de otros sistemas digitales históricamente impulsados desde decisiones organizacionales, estas herramientas comienzan a incorporarse a partir de iniciativas individuales vinculadas a la resolución cotidiana de problemas y a la experimentación en la propia actividad laboral.

Tabla 8. Origen de la incorporación de IA generativa en el trabajo (%). Total. Uruguay, 2025.

Origen	Total (%)
Decisión propia	66
Requerimiento de la empresa	13
Solicitud de clientes, proveedores o normativas	8
Otros	4
No sabe / No contesta	8
Total	100
Casos	343

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: En tu caso, el uso de IA generativa en tu trabajo se da principalmente por...

Base: ocupados que usaron IA generativa en el trabajo alguna vez

Investigaciones recientes han descrito esta dinámica bajo la noción de adopción “bottom-up”, en la medida en que la experimentación individual precede, en muchos casos, a su formalización organizacional (Liu, Sheng y Liu, 2025; Arntz et al., 2026). Más allá de la dirección de la adopción, lo relevante es que la incorporación ocurre inicialmente en el nivel de la actividad y a partir de la iniciativa de quienes trabajan. La apropiación de estas herramientas emerge estrechamente vinculada a situaciones concretas de trabajo, antes que a procesos formales de difusión organizacional.

En cuanto a los usos concretos en los últimos 30 días, la IA generativa se ha empleado principalmente para buscar información y resolver problemas (83%), redactar textos o documentos (56%), analizar datos e informes (42%) y crear materiales visuales (37%).

El uso para programar o depurar código es mencionado por el 15% de las personas usuarias (ver tabla C en anexo).

Al preguntar qué aspecto del trabajo cambia más con el uso de IA generativa, las personas trabajadoras mencionan en primer lugar la velocidad (67%), seguida por la creatividad o las ideas que emergen en el trabajo (46%), la organización de las tareas (34%) y la necesidad de revisar o corregir las respuestas generadas por la IA (22%).

Aunque la pregunta releva un conjunto acotado de dimensiones vinculadas al desarrollo de la actividad, la distribución de las respuestas permite identificar cuáles son los aspectos más intensamente percibidos como modificados. Algunas dimensiones, particularmente el ritmo de trabajo, adquieren una visibilidad marcada en la experiencia de quienes utilizan estas herramientas. La incorporación de IA generativa se traduce en cambios perceptibles en la realización concreta del trabajo, incluso en contextos donde sus efectos organizacionales todavía no aparecen plenamente formalizados o reconocidos. A continuación, se presentan las percepciones de las personas trabajadoras usuarias de IA generativa relativa a los aspectos que cambia del trabajo, considerando la frecuencia de uso.

1. Velocidad: aceleración transversal

La velocidad constituye el cambio más frecuentemente mencionado (67%), alcanzando niveles especialmente altos entre quienes desarrollan tareas intelectuales rutinarias (76%) e intelectuales creativas (71%) (Ver tabla D en anexo). Entre quienes utilizan IA generativa todos los días, el 88% identifica la velocidad como principal transformación, frente al 60% entre quienes la usan rara vez. Estos datos indican que la aceleración es el efecto más ampliamente percibido y que su intensidad aumenta con la frecuencia de uso. La IA generativa aparece, ante todo, como una tecnología que modifica el ritmo de trabajo. Sin embargo, los resultados no permiten determinar si esta aceleración se traduce en una reducción de la carga laboral, en mejoras de eficiencia o en una intensificación de las exigencias.

2. Creatividad: ampliación de la producción simbólica

El 46% menciona cambios en la creatividad o en las ideas que emergen durante el trabajo. Esta percepción adquiere mayor intensidad entre quienes realizan tareas manuales creativas (50%) e intelectuales rutinarias (53%) (Ver tabla D en anexo). Entre quienes utilizan la herramienta semanalmente, el porcentaje asciende al 55%. Estos datos sugieren que la IA generativa interviene tanto en la velocidad de ejecución como en la producción simbólica del trabajo, al ampliar repertorios de ideas y habilitar nuevas combinaciones. A diferencia de los cambios asociados al ritmo laboral, esta dimensión refiere a transformaciones en los contenidos mismos de la actividad.

3. Organización del trabajo: reconfiguración de secuencias

Un 34% señala cambios en la organización de los pasos del trabajo. Este porcentaje aumenta entre quienes realizan tareas intelectuales creativas (40%, ver tabla D en anexo) y entre quienes utilizan la herramienta de forma ocasional (42%). En estos casos, la IA generativa modifica la secuencia de la actividad: qué se realiza primero, qué se delega al sistema y qué requiere revisión posterior. Esta modificación supone transformaciones más estructurales en la organización del trabajo, en la medida en que altera la lógica de ejecución de las tareas.

4. Necesidad de revisión: supervisión y control cognitivo

El 22% menciona la necesidad de revisar o corregir lo producido por la IA. Esta proporción alcanza el 35% entre quienes realizan tareas intelectuales rutinarias (ver tabla D en anexo). Esto hace evidente que parte de la actividad se desplaza hacia tareas de supervisión, validación y corrección. La incorporación de IA generativa da lugar a nuevas formas de control cognitivo sobre contenidos producidos parcialmente por sistemas automáticos, redefiniendo el trabajo sin eliminar la responsabilidad humana sobre el resultado final.

Asimismo, importa hacer notar que la intensidad de uso aparece especialmente asociada a la percepción de aceleración. En cambio, los cambios vinculados a creatividad y generación de ideas se distribuyen de forma más homogénea entre distintos niveles de utilización. Basados en estos datos, podría decirse que, a medida

que la IA generativa se integra de manera más estable en la actividad cotidiana, su impacto sobre el ritmo de trabajo se vuelve más visible para las personas trabajadoras, mientras que las transformaciones asociadas a creatividad y exploración de ideas adquieren un carácter más transversal.

Tabla 9. Aspecto que cambia del trabajo en el total de personas que usan IA Generativa y según frecuencia de uso de IA Generativa %. Uruguay, 2025.

Suma de menciones.

Aspecto	Total (%)	Frecuencia de uso IA Generativa		
		Todos los días (%)	Semanal (%)	Ocasional (%)
Velocidad	67	88	62	60
Creatividad	46	41	55	41
Organización	34	36	24	42
Revisión	22	18	23	22
Casos	343	91	139	113

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Base: Personas ocupadas que usaron IA generativa en el trabajo alguna vez

Pregunta: Cuando usás IA generativa, ¿qué aspecto de tu trabajo cambia más? ¿En primer lugar? ¿Y en segundo lugar?

Satisfacción con el uso de IA generativa

Los niveles de satisfacción con la IA generativa en el trabajo son elevados entre quienes la han utilizado. A nivel agregado, el 74% de las personas usuarias se declara satisfecha o muy satisfecha, mientras que las posiciones de insatisfacción resultan marginales (5%).

La satisfacción presenta una asociación clara con la frecuencia de uso. Entre quienes emplean IA generativa todos los días, el nivel de satisfacción alcanza el 91%, con una alta concentración en la categoría "muy satisfecho/a" (52%). Este porcentaje desciende al 77% entre quienes la utilizan semanalmente y al 62% entre quienes recurren a ella rara vez. Al mismo tiempo, las valoraciones intermedias aumentan a medida que disminuye la frecuencia de uso (30% entre usuarios ocasionales). La

valoración positiva de la herramienta tiende así a consolidarse conforme su utilización se vuelve más habitual en la actividad laboral.

Dado que la base considerada incluye exclusivamente a personas que ya utilizaron IA generativa en el trabajo, estos resultados deben interpretarse como una evaluación entre usuarios y no como una medida de aceptación general en el conjunto de la población ocupada. Los altos niveles de satisfacción pueden vincularse tanto a la utilidad percibida de la herramienta para la resolución de tareas como a posibles efectos de auto-selección, en los que quienes adoptan la tecnología tienden también a valorarla de manera positiva.

Tabla 10. Satisfacción con la IA generativa para el total y según frecuencia de uso (%). Uruguay, 2025.

Satisfacción con la IA generativa	Frecuencia de uso de IA generativa			
	Total (%)	Diario (%)	Semanal (%)	Ocasional (%)
Muy satisfecho/a	18	52	16	2
Satisfecho/a	56	39	61	60
Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	20	7	16	30
Poco satisfecho/a	4	1	3	6
Nada satisfecho/a	1	1	2	1
No sabe / No contesta	1	0	2	1
Total	100	100	100	100
Casos	343	91	139	113

% SATISFECHO/AS	74	91	77	62
------------------------	----	----	----	----

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: En general, ¿qué tan satisfecho/a estás con el uso de IA generativa en tu trabajo?

Base: ocupados que usaron IA generativa en el trabajo alguna vez

3.3. Los sistemas digitales en la gestión organizacional

El análisis previo permitió caracterizar cómo los SDA se incorporan en la actividad laboral a partir de su utilización por parte de las personas trabajadoras. Sin embargo, esta dimensión no agota las modalidades de mediación tecnológica del trabajo. Los sistemas digitales también pueden intervenir en la organización de la actividad mediante funciones de coordinación, control y evaluación. Esta intervención, habitualmente asociada a la noción de gestión algorítmica, remite a su integración en mecanismos de asignación de tareas, definición de ritmos de trabajo o evaluación del desempeño. Mientras la IA generativa suele hacerse visible en la experiencia inmediata de la actividad, estas formas de mediación operan de manera más difusa al inscribirse en dispositivos organizacionales y de gestión.

La evidencia internacional indica que la utilización de tecnologías digitales en funciones de gestión constituye un fenómeno extendido, aunque todavía de alcance moderado. Estudios de Eurofound (2024) muestran que el uso de este tipo de sistemas para asignar tareas, monitorear el desempeño o definir horarios se sitúa en niveles intermedios (entre 10% y 17% según la función) y presenta diferencias importantes según sectores y tipos de organización. Estos antecedentes permiten contextualizar el caso uruguayo dentro de una tendencia más amplia.

Cabe señalar que los datos presentados a continuación refieren a la presencia de estas tecnologías en las organizaciones de trabajo según lo reportado por las personas encuestadas, y no necesariamente a su aplicación directa sobre las tareas que cada persona trabajadora realiza.

La presencia de estas tecnologías en funciones de gestión resulta relativamente acotada: el 12% de las personas trabajadoras señala que en su organización participan en la definición del ritmo de trabajo o en la asignación de instrucciones; el 11% en la evaluación del desempeño; el 8% en la asignación de turnos; y el 7% en procesos de contratación. Esta incidencia moderada no implica una presencia irrelevante: un 20% de personas trabajadoras reporta la utilización de estas tecnologías en al menos una función de gestión en su organización. La mediación tecnológica de la gestión se

concentra especialmente en determinados segmentos: asalariados privados, empresas grandes y en actividades con procesos más estructurados, como la industria, construcción y suministro de servicios básicos.

Tabla 11: Presencia de tecnologías digitales en funciones de gestión del trabajo en las organizaciones (% "Sí"), en el total y en segmentos seleccionados.

Función de gestión	Total (%)	Asalariados privados (%)	Empresas grandes (100+) (%)	Industria, construcción y suministro de serv. Básicos (%)
Organizar el ritmo/ dar instrucciones	12	14	18	22
Evaluar desempeño/aplicar medidas de seguridad	11	14	18	19
Asignar turnos/tareas	8	10	15	13
Contratar personas	7	10	11	12
Casos	702	322	232	103

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Nota: Se presentan porcentajes de trabajadores que declaran que tecnologías digitales o de IA participan en cada función. Se seleccionan segmentos analíticamente relevantes para facilitar la lectura y comparación.

Pregunta: En tu trabajo principal, ¿alguna tecnología digital o de IA participa en...?

Asimismo, quienes utilizan IA generativa se desempeñan con mayor frecuencia en organizaciones donde los sistemas digitales también participan en funciones de gestión.

Esta asociación no debe interpretarse en términos de causalidad directa ni como evidencia de que estas personas trabajadoras se encuentren gestionadas directamente por dichos sistemas. Lo que señala es que ambas formas de mediación tienden a coexistir en determinados contextos organizacionales caracterizados por mayores niveles de digitalización, complejidad operativa y formalización de procesos. En estos entornos, la incorporación de IA generativa parece inscribirse en transformaciones más amplias, dentro de las cuales también se desarrollan herramientas orientadas a la coordinación, el seguimiento y la evaluación del trabajo.

Tabla 12. Presencia de tecnologías de gestión según frecuencia de uso de IA generativa (% "Sí")

Función de gestión	Total (%)	Frecuencia de Uso de IA generativa			
		Diario (%)	Semanal (%)	Ocasional (%)	No usa (%)
Organizar el ritmo/dar instrucciones	12	18	18	16	9
Evaluar desempeño	11	14	17	6	11
Asignar turnos/tareas	8	10	15	12	6
Contratar personas	7	10	10	6	6
Casos	702	91	139	113	357

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Nota: Se presentan porcentajes de trabajadores que declaran que tecnologías digitales o de IA participan en cada función.

Pregunta: En tu trabajo principal, ¿alguna tecnología digital o de IA participa en...?

Lo visto hasta aquí permite afirmar que la incorporación de SDA da lugar a configuraciones diferenciadas según sectores, tipos de organización y características de las tareas. En algunos contextos, estas tecnologías se integran principalmente en la actividad misma de trabajo, como ocurre con la IA generativa; en otros, adquieren centralidad en funciones de asignación, coordinación y evaluación. Estas modalidades, sin embargo, no evolucionan de forma completamente independiente. En determinados entornos organizacionales tienden a coexistir, configurando espacios de trabajo con mayores niveles de mediación digital tanto en la ejecución de tareas como en su organización. Esta coexistencia da lugar a formas más complejas de estructuración del trabajo, caracterizadas por una mayor densidad de mediaciones digitales que combinan mecanismos de planificación, coordinación y control de la actividad laboral.

Configuraciones de mediación digital del trabajo según uso de tecnologías y gestión organizacional

Con el objetivo de integrar los resultados sobre el uso de sistemas digitales en la actividad laboral y su presencia en funciones de gestión, se construyó una variable de síntesis que combina ambas dimensiones. Para ello, se tomó como referencia el uso de IA generativa, dado que, aunque otras tecnologías, como los sistemas automatizados, también intervienen en el trabajo, estas herramientas se caracterizan por una interacción directa y explícita con quienes las utilizan, especialmente en tareas vinculadas a formulación, evaluación e iteración de resultados.

Esta característica permite captar con mayor claridad la mediación tecnológica en la ejecución del trabajo desde la experiencia de las personas trabajadoras. Por otra parte, la presencia de sistemas digitales en funciones de gestión permite relevar formas de mediación asociadas a la organización y coordinación del proceso laboral. La estrategia por la que optamos prioriza formas de mediación tecnológica directamente vinculadas con la experiencia inmediata de la actividad laboral, aunque puede subrepresentar sectores donde predominan modalidades de digitalización basadas en sistemas automatizados o plataformas.

A partir de la combinación de ambas dimensiones, se construyó una variable que distingue cuatro configuraciones empíricas según el uso de IA generativa y la presencia de tecnologías en funciones de gestión organizacional.

Esta variable permite aproximarse de manera integrada a las formas que adquiere actualmente la mediación digital del trabajo en Uruguay desde la perspectiva de las personas trabajadoras.

La mayoría se ubica en contextos de baja mediación digital, sin uso de IA generativa y sin sistemas digitales en funciones de gestión, que alcanzan al 56% de los casos. Esta categoría no implica ausencia total de tecnologías en el trabajo, sino específicamente la no utilización de IA generativa y la ausencia de mediación digital en funciones organizacionales. En estos casos pueden existir otras formas de digitalización, como

herramientas de oficina, plataformas o sistemas automatizados, cuya presencia no es captada por esta tipología.

En segundo lugar, se identifica una proporción relevante de trabajadores en una configuración de mediación operativa, uso de IA generativa en la actividad laboral sin presencia de tecnologías en funciones de gestión, que representa el 24% de los casos.

También se observan contextos de mediación organizacional, sin uso de IA generativa, pero con sistemas digitales en funciones de gestión, que alcanzan al 11% de los casos. Esto indica la existencia de procesos de digitalización orientados principalmente a la estructuración y coordinación del trabajo.

Por último, la configuración de mediación digital integrada, con uso de IA generativa y presencia de tecnologías en funciones de gestión, representa el 10% de los casos y expresa la superposición entre ambas formas de mediación.

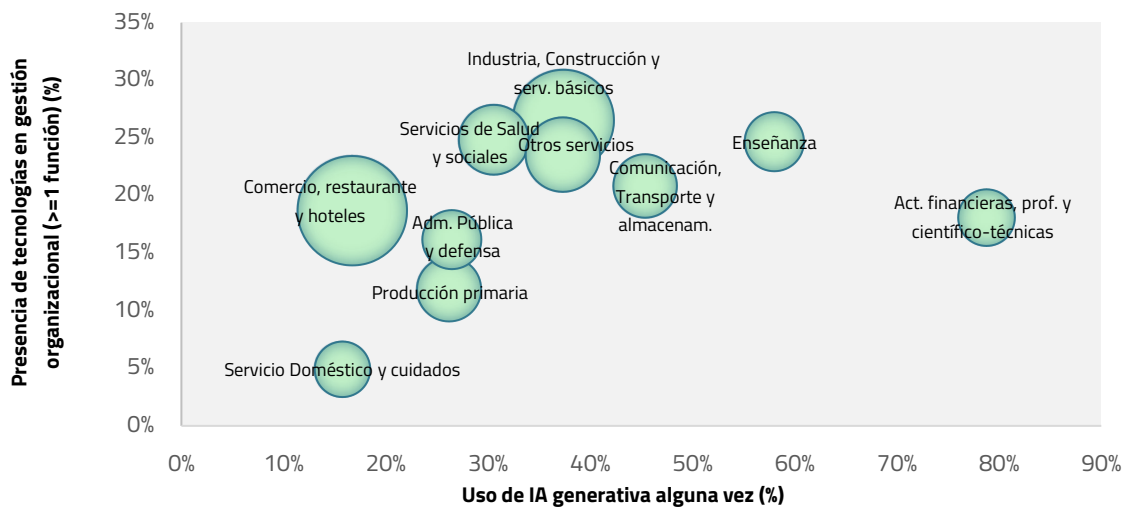
Tabla 13: Configuraciones de mediación digital del trabajo (%) Uruguay, 2025.

Configuración	Descripción	%
Baja mediación digital	Sin uso de inteligencia artificial generativa y sin presencia de tecnologías en la gestión organizacional	56
Mediación organizacional	Sin uso de inteligencia artificial generativa, pero con presencia de tecnologías en funciones de gestión	11
Mediación operativa	Uso de inteligencia artificial generativa en la actividad de trabajo, pero sin presencia de tecnologías en la gestión organizacional	24
Mediación digital integrada	Uso de inteligencia artificial generativa y presencia de tecnologías en la gestión organizacional	10
Total		100

Fuente: Elaboración propia

La relación entre uso de IA generativa y presencia de tecnologías digitales en funciones de gestión varía según los sectores de actividad. El gráfico siguiente muestra estas configuraciones sectoriales considerando ambas dimensiones y el peso relativo de cada sector.

Gráfico 1. Uso de IA generativa y presencia de tecnologías digitales en funciones de gestión según sector de actividad y peso relativo del empleo sectorial



Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025, y elaboración propia con datos de la ECH 2024.

El sector de actividades financieras, profesionales y científico-técnicas concentra los niveles más altos de uso de IA generativa, con valores cercanos al 80%, lo que lo ubica como el espacio de mayor intensidad en la incorporación de estas herramientas en la actividad laboral, tal como se había señalado. Sin embargo, la presencia de tecnologías digitales en funciones de gestión aparece en niveles intermedios, dando cuenta de un predominio de usos orientados a tareas cognitivas y de producción de conocimiento.

En sectores como industria, construcción y servicios básicos, así como salud y servicios sociales, adquieren mayor relevancia las tecnologías digitales asociadas a funciones de organización, coordinación y control del trabajo. Ambos sectores presentan niveles relativamente elevados de mediación organizacional digital junto con niveles intermedios de uso de IA generativa.

Enseñanza ocupa una posición particular al combinar valores relativamente altos en ambas dimensiones, lo que indica una expansión simultánea de tecnologías orientadas tanto a la actividad de trabajo como a la organización y gestión del trabajo.

Comercio, restaurantes y hoteles concentra uno de los mayores pesos relativos dentro de la estructura ocupacional, aunque con niveles más moderados en ambas dimensiones. Producción primaria y administración pública presentan también niveles relativamente acotados de incorporación digital.

El servicio doméstico y otros servicios personales se ubica en el extremo de menor presencia de ambas formas de mediación digital, se trata de sectores donde la incorporación de estas tecnologías permanece más limitada, tal como hemos visto anteriormente.

3.4. Percepciones sobre las tecnologías digitales y sus efectos en el trabajo

3.4.1 Utilidad percibida de las tecnologías digitales

Al consultar a las personas trabajadoras sobre la capacidad de las tecnologías digitales para resolver problemas en el trabajo, predomina una valoración positiva, aunque con intensidades variables según el tipo de aporte considerado. Los aportes más frecuentemente mencionados son facilitar el acceso a información (69%) y acelerar procesos o trámites (63%), seguidos por la reducción de errores humanos (50%), la disminución de tareas repetitivas (49%) y la reducción de costos (47%). Algo más de cuatro de cada diez trabajadores identifican además efectos positivos en la organización de turnos o tareas y en la comunicación interna.

Tabla 14: Utilidad percibida de los SDA en el trabajo (%). Total. Uruguay, 2025.

Problemas que resuelve	Total (%)
Facilitar el acceso a información	69
Acelerar procesos o trámites	63
Evitar errores humanos	50
Reducir tareas repetitivas	49
Reducir costos	47
Organizar mejor los turnos o tareas	44
Mejorar la comunicación interna	41
Otros	3
Ninguno / No resuelven problemas relevantes	18
Casos	702

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿Creés que estas tecnologías ayudan a resolver los siguientes problemas en tu trabajo?

Los SDA son percibidos principalmente como herramientas orientadas a optimizar el trabajo. Las tecnologías aparecen asociadas a la aceleración de procedimientos, la disponibilidad de información y la reducción de fricciones operativas. Bajo esta evaluación parece predominar una percepción vinculada a mejoras incrementales en el desarrollo de las tareas más que a cambios profundos en la organización del trabajo.

Sin embargo, esta valoración no se distribuye de igual manera entre el conjunto de las personas trabajadoras. Un 18% considera que las tecnologías digitales no resuelven problemas relevantes en su trabajo. Esto evidencia que la utilidad atribuida a los SDA depende de las características de los procesos productivos y del tipo de tareas realizadas, por lo que sus efectos no son percibidos de la misma manera en todos los sectores y ocupaciones (ver tabla E en Anexo).

En las actividades intensivas en conocimiento, como las profesionales, científicas y técnicas, la utilidad percibida de los SDA se concentra en dimensiones vinculadas al acceso a información (81%), la aceleración de procesos o trámites (84%), la reducción de tareas repetitivas (75%) y la reducción de costos (59%). Tendencias similares se observan en enseñanza, donde el acceso a información, la aceleración de procesos y la reducción de tareas repetitivas alcanzan respectivamente el 76%, 65% y 62%. En

comunicación, transporte y almacenamiento, así como en administración pública y defensa, también predominan valoraciones altas asociadas al acceso a información y a la aceleración de procesos o trámites, con porcentajes cercanos al 75% y 80%.

En comparación con otros sectores, en la industria, la construcción, los servicios de suministro y la producción primaria, las tecnologías son valoradas en términos relativos por su capacidad para reducir costos (55% y 54% respectivamente). En comercio y administración pública también se destacan las valoraciones vinculadas a la mejora de la comunicación interna (51% y 58%). Evitar errores humanos es señalada como utilidad por la mitad de las personas trabajadoras entrevistadas, siendo una percepción algo más intensa en el sector primario y en el sector de actividades financieras, profesionales y científico técnicas (62% y 64%). En sectores con menor grado de digitalización, como el servicio doméstico y de cuidados, las valoraciones positivas resultan más bajas y las posiciones escépticas adquieren mayor presencia, tal como puede observarse en la tabla en anexos.

La percepción de utilidad también aumenta entre quienes utilizan tecnologías más recientes, particularmente IA generativa. Entre estas personas trabajadoras, la valoración positiva de sus efectos sobre la resolución de problemas laborales es prácticamente generalizada: el 95% señala que facilita el acceso a información, el 83% que acelera procesos y el 81% que reduce tareas repetitivas, mientras que las posiciones escépticas resultan marginales (1%).

Tabla 15: Utilidad percibida de los SDA en el trabajo para el total y según frecuencia de uso de IA generativa (% de sí). Uruguay, 2025.

Problemas que resuelve	Total (%)	Frecuencia de uso de IA generativa			
		Diario (%)	Semanal (%)	Ocasional (%)	Nunca (%)
Facilitar el acceso a información	69	95	82	89	60
Acelerar procesos o trámites	63	83	77	73	57
Evitar errores humanos	50	62	41	60	48

Reducir tareas repetitivas	49	81	65	60	41
Reducir costos	47	59	56	48	45
Organizar mejor los turnos o tareas	44	50	35	46	44
Mejorar la comunicación interna	41	44	30	49	42
Otros	3	3	2	2	3
Ninguno / No resuelven problemas relevantes	18	1	0	7	26
Casos	702	91	139	113	357

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿Creés que estas tecnologías ayudan a resolver los siguientes problemas en tu trabajo?

Entre quienes no utilizan IA generativa, las valoraciones positivas son considerablemente menores y más heterogéneas: el 60% menciona mejoras en el acceso a información y el 57% en la aceleración de procesos, mientras que un 26% considera que estas tecnologías no resuelven problemas relevantes.

La experiencia directa de uso surge como un factor central en la legitimación de estas herramientas en el trabajo. Su utilización cotidiana parece fortalecer las valoraciones asociadas a eficiencia operativa, reducir el escepticismo y consolidar el reconocimiento de estas tecnologías como recursos útiles para la actividad laboral.

3.4.2. Percepciones sobre la incorporación de las tecnologías digitales en el trabajo

Con el objetivo de analizar las valoraciones asociadas a la incorporación de tecnologías digitales en el trabajo, se presentaron 14 afirmaciones referidas a distintos posibles efectos de estas tecnologías. Las respuestas fueron registradas mediante una escala Likert de cinco puntos.

Dado que este módulo fue respondido por el conjunto de las personas trabajadoras, independientemente de su nivel de uso efectivo de SDA, los resultados permiten relevar no solo experiencias directas, sino también representaciones y marcos interpretativos vinculados al cambio tecnológico en el trabajo. El módulo ofrece una

aproximación a la manera en que la digitalización es comprendida y evaluada socialmente, incluso entre quienes no utilizan estas tecnologías de forma habitual.

Las valoraciones combinan percepciones positivas asociadas al aprendizaje, la creatividad y la colaboración con evaluaciones críticas vinculadas al control, la intensificación de las exigencias y la opacidad de los sistemas.

La Tabla 16: Acuerdo con los reactivos presentados (% de acuerdo). Total. Uruguay, 2025

Dimensión (*)	Reactivo textual	Total (% acuerdo 4+5)
Productividad y experiencia del trabajo	Las tecnologías digitales han aumentado mi productividad	33
	Estas tecnologías hacen mi trabajo más interesante porque me permiten aprender y resolver problemas de forma creativa	42
	Siento que colaboro con la tecnología y a veces me sorprende lo que logramos producir juntos	42
Organización, control y fragmentación del trabajo	Siento que mis tareas son más fragmentadas y me cuesta conectarme con lo que hago	17
	Siento que mi trabajo depende de instrucciones automáticas o sistemas externos	10
	Me siento más vigilado/a o evaluado/a por sistemas que no comprendo del todo	30
Riesgo e incertidumbre laboral	Temo que mi empleo esté en riesgo por las tecnologías digitales	22

Tensiones sobre el aporte y la autoría	Usar inteligencia artificial facilita mi trabajo, pero también me hace dudar de cuánto vale mi propio aporte	28
	Me cuesta distinguir qué parte de mi tarea hice yo y cuál la tecnología	14
Exigencia y reconocimiento	El uso de tecnologías digitales avanzadas como la IA aumenta la exigencia, pero no se refleja en el salario o reconocimiento	38
	Mi carga de trabajo ha aumentado con el uso de estas tecnologías	13
Normas de decisión y responsabilidad	Prefiero que las decisiones importantes en mi trabajo sean tomadas por personas y no por algoritmos	83
	Aunque use IA, considero que sigo siendo responsable del producto de mi trabajo	81
Confianza en la tecnología	Desconfío del funcionamiento de estas tecnologías	30

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Base: 702 casos

Pregunta: Ahora te voy a leer algunas frases sobre el impacto de estas tecnologías en el trabajo. En una escala de 1 a 5, donde 1 es "totalmente en desacuerdo" y 5 es "totalmente de acuerdo", y pudiendo usar valores intermedios, dime en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una.

(*) Las dimensiones fueron construidas con fines analíticos a partir de la agrupación de los ítems del cuestionario.

Entre las valoraciones positivas, un 42% de las personas trabajadoras considera que estas tecnologías vuelven el trabajo más interesante al permitir aprender y resolver problemas de manera creativa. Una proporción equivalente (42%) señala además que colabora con la tecnología y se sorprende por los resultados producidos

conjuntamente. Estas valoraciones sugieren la emergencia de formas de coproducción entre trabajadores y sistemas, particularmente en actividades de carácter cognitivo.

La percepción sobre el impacto en la productividad aparece, en cambio, más moderada: un 33% acuerda con que las tecnologías aumentan la productividad. Esto relativiza los discursos que asocian de manera directa digitalización y eficiencia, mostrando que esa relación no es percibida por todas las personas trabajadoras por igual.

Las valoraciones positivas parecen apoyarse menos en expectativas de eficiencia inmediata que en la posibilidad de ampliar capacidades de resolución, exploración y aprendizaje en el trabajo.

Junto con estas percepciones emergen también evaluaciones vinculadas a transformaciones en la organización y el control del trabajo. Un 30% expresa acuerdo con la afirmación de que se siente más vigilado o evaluado por sistemas que no comprende completamente, mientras que un 17% considera que sus tareas se han vuelto más fragmentadas. Asimismo, un 10% señala que su trabajo depende de instrucciones automáticas o sistemas externos.

A esto se suma una percepción de intensificación del trabajo que no necesariamente se traduce en mejoras materiales. Un 38% considera que el uso de tecnologías digitales avanzadas aumenta la exigencia sin que ello se refleje en el salario o el reconocimiento. En paralelo, un 13% percibe un aumento de la carga de trabajo, lo que señala que esta intensificación podría expresarse más en mayores niveles de responsabilidad, complejidad o presión que en un incremento directo de tareas.

También emerge una percepción de incertidumbre respecto a la estabilidad del empleo asociada a la expansión de estas tecnologías. Un 22% de las personas trabajadoras acuerda con la idea de que su empleo podría estar en riesgo debido a las tecnologías digitales. Aunque esta percepción no resulta predominante, indica que los procesos de digitalización y automatización comienzan a asociarse, para una parte de la fuerza laboral, con posibles transformaciones en la continuidad o el valor de ciertas ocupaciones.

En la experiencia subjetiva del trabajo aparecen también tensiones vinculadas a la autoría, la responsabilidad y el reconocimiento del propio aporte. Un 28% señala que el uso de inteligencia artificial facilita su trabajo, pero le genera dudas sobre el valor de su contribución, mientras que un 14% indica dificultades para distinguir qué parte de la tarea realizó personalmente y cuál fue producida por la tecnología.

Estas percepciones conviven con una fuerte reafirmación de la centralidad de la acción humana en el trabajo. Un 81% de las personas trabajadoras sostiene que, aun utilizando inteligencia artificial, continúa siendo responsable del producto de su trabajo. Del mismo modo, un 83% prefiere que las decisiones importantes sean tomadas por personas y no por algoritmos, estableciendo un límite normativo claro a la delegación de decisiones en sistemas automatizados.

Por último, un 30% declara desconfianza respecto al funcionamiento de estas tecnologías. Este dato sugiere que su incorporación involucra transformaciones en la organización de la actividad y, al mismo tiempo, interrogantes vinculados al sentido, la comprensión y la legitimidad del trabajo.

A partir de estos resultados, puede afirmarse que la relación de las personas trabajadoras con las tecnologías digitales en Uruguay aparece marcada por una aceptación predominantemente pragmática, apoyada en su utilidad para resolver problemas, organizar tareas o ampliar capacidades de trabajo. Al mismo tiempo, persisten marcos normativos que continúan situando la responsabilidad y la legitimidad de las decisiones en la acción humana. La digitalización se incorpora a las rutinas laborales como parte de la actividad cotidiana, aunque acompañada por nuevas formas de seguimiento, exigencia, opacidad y disputas en torno al reconocimiento. Estos procesos adquieren intensidades variables según los contextos de uso, los sectores de actividad y las modalidades concretas de incorporación tecnológica.

Las percepciones relevadas ponen de manifiesto que la integración de SDA modifica simultáneamente dimensiones productivas, organizacionales y subjetivas del trabajo. Esto ratifica la necesidad de abordar estas transformaciones integrando tanto las condiciones objetivas como las formas en que el trabajo es interpretado y valorado por quienes lo realizan.

Percepciones sectoriales sobre las tecnologías digitales

Al analizar estas percepciones según sector de actividad (Ver tabla F en anexo), se observan diferencias relevantes en la forma en que las tecnologías digitales son evaluadas por las personas trabajadoras. En las actividades financieras, profesionales y científico-técnicas aparecen los niveles más altos de percepción de aumento de productividad (59%) y de colaboración con la tecnología (58%), junto con bajos niveles de desconfianza (8%). Estos valores reflejan una integración más consolidada y legitimada de los sistemas digitales en la actividad, en línea con los patrones de uso observados anteriormente.

En sectores como comercio, restaurantes y hoteles adquieren mayor presencia las percepciones vinculadas a vigilancia (42%) y fragmentación de tareas (29%), estos valores son relevantes porque este sector es uno de los de mayor peso en el mercado de trabajo. El sector enseñanza, por su parte, concentra niveles elevados de tensión en torno al aporte y la autoría del trabajo. En esta dimensión registra el porcentaje más alto de personas trabajadoras que señalan dudas sobre el valor de su contribución al utilizar inteligencia artificial (47%), junto con altos niveles de acuerdo respecto al aumento de la carga de trabajo (29%), la dependencia de instrucciones automáticas o sistemas externos (26%) y la fragmentación de tareas (27%).

El temor a perder el empleo por estas tecnologías presenta una performance diferencial entre los sectores. En términos comparados, es algo mayor en el sector de la industria, construcción y servicios básicos, así como en producción primaria y comercio.

Por su parte, en servicios de salud y sociales se observan bajos niveles de percepción de aumento de carga laboral (2%), de dependencia de sistemas automáticos o externos (4%) y de riesgo para el empleo (7%) asociados a estos sistemas.

Diferencias según uso de IA generativa

El análisis de estos reactivos según uso de inteligencia artificial generativa permite identificar tres rasgos centrales en las percepciones sobre su impacto en el trabajo. En primer lugar, aparece una diferencia marcada entre representaciones generales y experiencia directa de uso: quienes no utilizan estas herramientas tienden a

concentrar percepciones más negativas vinculadas a riesgo, vigilancia y fragmentación, mientras que, entre las personas usuarias, especialmente las más frecuentes, predominan valoraciones positivas asociadas a productividad, aprendizaje y colaboración con la tecnología.

Por ejemplo, la percepción de aumento de la productividad alcanza al 73% entre usuarios diarios, frente al 20% entre quienes nunca utilizan IA generativa. Del mismo modo, la percepción de que el trabajo se vuelve más interesante asciende al 76% entre usuarios cotidianos, frente al 32% entre no usuarios. Entre quienes no utilizan estas tecnologías también se registran niveles más altos de temor a la pérdida del empleo (27%), percepción de vigilancia (35%) y fragmentación del trabajo (21%).

En segundo lugar, la experiencia directa de uso no se traduce en valoraciones exclusivamente positivas. Incluso entre usuarios intensivos persisten interrogantes vinculados al reconocimiento del propio aporte, la responsabilidad sobre los resultados y, en menor medida, la fragmentación del proceso de trabajo.

En tercer lugar, algunas dimensiones aparecen de manera relativamente transversal, con escasas variaciones según el nivel de uso. Entre ellas se encuentran la percepción de aumento de la exigencia sin mejoras en el reconocimiento y la preferencia por decisiones humanas en el trabajo.

Tabla 17. Impacto percibido para el total y según uso de IA generativa (% de acuerdo - valores 4 y 5). Uruguay, 2025.

		Frecuencia de Uso IA Generativa				
Dimensión	Reactivo resumido	Total (%)	Diario (%)	Semanal (%)	Ocasional (%)	Nunca (%)
Productividad y contenido del trabajo	Aumentó mi productividad	33	73	58	50	20
	Trabajo más interesante (aprendizaje/creatividad)	42	76	58	57	32
	Colaboro con la tecnología	42	72	61	57	32

Organización, control y fragmentación del trabajo	Tareas más fragmentadas	17	3	9	16	21
	Dependencia de sistemas o instrucciones automáticas	10	5	5	10	12
	Me siento más vigilado/a	30	18	23	21	35
Riesgo e incertidumbre laboral	Temor a perder el empleo	22	6	13	17	27
Tensiones sobre el aporte y la autoría	Dudo del valor de mi aporte	28	19	24	26	31
	Difícil distinguir aporte propio/tecnología	14	9	6	17	15
Exigencia y reconocimiento	Mayor exigencia sin reconocimiento	38	32	39	42	38
	Mi carga de trabajo aumentó	13	7	7	12	15
Normas de decisión y responsabilidad	Prefiere decisiones humanas	83	91	91	75	82
	Sigue siendo responsable del trabajo	81	100	97	92	74
Confianza en la tecnología	Desconfía de estas tecnologías	30	16	25	22	34

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Nota: Las dimensiones fueron construidas con fines analíticos a partir de la agrupación de los ítems del cuestionario.

Pregunta: Ahora te voy a leer algunas frases sobre el impacto de estas tecnologías en el trabajo. En una escala de 1 a 5, donde 1 es "totalmente en desacuerdo" y 5 es "totalmente de acuerdo", y pudiendo usar valores intermedios, dime en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una.

Diferencias en las asociaciones sobre tecnologías digitales según nivel educativo

Las palabras asociadas espontáneamente por las personas trabajadoras a los SDA muestran que las diferencias educativas remiten tanto a distintos niveles de uso como a formas diferenciadas de percibir y valorar estas tecnologías.

Entre quienes presentan menor nivel educativo predominan referencias vinculadas al avance tecnológico, la transformación del trabajo y la posible sustitución de trabajadores. Expresiones como “maquinaria más digital”, “peligroso”, “hambre” o “nos van a robar el trabajo” reflejan percepciones asociadas al impacto de estas tecnologías sobre el empleo y las condiciones laborales.

En los niveles educativos medios predominan asociaciones de carácter pragmático centradas en la utilidad operativa de estas herramientas. Referencias como “ayuda”, “facilidad”, “velocidad” o “herramienta” sugieren valoraciones vinculadas a la simplificación y agilización de tareas. Junto con ello aparecen menciones a “incertidumbre”, “caos” o “estrés”, que muestran experiencias de adaptación y exigencia asociadas a la incorporación tecnológica.

Entre las personas con formación terciaria adquieren mayor presencia asociaciones vinculadas a innovación, eficiencia, productividad y conocimiento. Al mismo tiempo, aparecen referencias críticas relacionadas con “miedo”, “riesgo”, “salud mental” o pérdida de capacidad de razonamiento, revelando formas más problematizadas de relación con estas tecnologías.

Como hemos visto, los SDA adquieren significados diferenciados según las trayectorias educativas y los sectores de actividad. Asimismo, se observa que las valoraciones positivas asociadas a innovación, eficiencia o aprendizaje conviven con interrogantes vinculados al reconocimiento, la autonomía y las consecuencias subjetivas de estas transformaciones, incluso entre quienes presentan mayores niveles de uso y familiaridad tecnológica.

3.5. Gobernanza institucional de los sistemas digitales: déficit de políticas y brechas de confianza

El módulo de gobernanza y capacitación examina el grado de institucionalización de la gestión de los SDA en los lugares de trabajo. De acuerdo con la información relevada, la incorporación de algunas de estas tecnologías suele desarrollarse sin marcos organizacionales consolidados que orienten su implementación y regulación, configurando un escenario de baja formalización de la gobernanza digital.

Los niveles observados en relación con instancias institucionales de gestión resultan relativamente acotados. Un 40% de las personas trabajadoras declara que en su lugar de trabajo existen espacios de consulta o participación, aunque no necesariamente vinculados a tecnologías digitales; un 28% menciona instancias de capacitación en ética o regulación; un 25% refiere la existencia de equipos o comités vinculados a la incorporación tecnológica; y apenas un 16% reconoce políticas o guías específicas sobre el uso de inteligencia artificial.

La expansión de tecnologías digitales en el trabajo no parece acompañarse, en la mayoría de los casos, por dispositivos organizacionales estables orientados a regular, orientar o discutir su utilización.

Las brechas educativas resultan particularmente marcadas. La presencia de políticas o guías sobre el uso de IA alcanza al 28% entre personas trabajadoras con educación terciaria, mientras que desciende al 4% entre quienes presentan ciclo básico incompleto o menor nivel educativo.

La condición de ocupación introduce diferencias aún más pronunciadas. La existencia de instancias de gobernanza, como espacios de capacitación o equipos vinculados a la incorporación tecnológica, adquiere mayor presencia en contextos asalariados, especialmente en el sector público. Esto señala una estrecha relación entre la formalización de la gestión tecnológica y la disponibilidad de estructuras organizacionales consolidadas.

Las diferencias sectoriales profundizan esta tendencia. Sectores con mayor densidad institucional, como la administración pública y las actividades financieras,

profesionales y científico-técnicas, presentan niveles más altos de capacitación (55% en la administración pública) y de equipos vinculados a la incorporación tecnológica (49%). Por el contrario, sectores como comercio registran niveles considerablemente más bajos de formalización. Asimismo, actividades vinculadas a comunicaciones y transporte muestran una presencia relativamente mayor de políticas sobre IA (27%), probablemente asociada al lugar más central que estas tecnologías ocupan en la organización de la actividad.

La institucionalización de la gobernanza de los SDA varía significativamente entre sectores y grupos ocupacionales. La presencia de dispositivos de gestión, regulación y participación está asociada a factores como el nivel educativo, la condición de ocupación, el sector de actividad y el grado de formalización de la gestión tecnológica organizacional.

En algunos casos, la digitalización del trabajo parece avanzar más rápidamente que el desarrollo de mecanismos institucionales orientados a regular y acompañar su incorporación. La expansión de estas tecnologías no deriva automáticamente en la existencia de marcos organizacionales de orientación y regulación, lo que puede reforzar procesos de responsabilización individual y generar incertidumbre respecto a los criterios de uso, control y reconocimiento en contextos de trabajo mediados por sistemas digitales.

Tabla 18. Existencia de instancias de gobernanza en el trabajo para el total y según categorías seleccionadas de nivel educativo, condición de ocupación y sector (% sí)

Instancia	Total (%)	Nivel educativo		Condición de ocupación		Sectores de actividad	
		Terciaria (%)	CB inc. o menos (%)	Asalariado privado (%)	Asalariado público (%)	Adm. Pública (%)	Act. prof. y técnicas (%)
Espacios donde se consulta a trabajadores	40	57	21	51	50	56	53
Capacitación en ética o regulación	28	41	19	32	47	55	36

Equipos o comités de incorporación tecnológica	25	33	17	30	43	49	43
Políticas o guías sobre el uso de IA	16	28	4	19	29	32	34
Casos	702	438	114	322	168	63	81

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿En tu lugar de trabajo existen...?

Capacitación en tecnologías digitales: una dimensión crítica de la gobernanza

El acceso a capacitación específica para el uso de tecnologías digitales constituye una dimensión central de la gobernanza de los SDA. Sin embargo, los niveles de cobertura resultan bajos: solo el 18% de las personas trabajadoras declara haber recibido capacitación en su lugar de trabajo. Este resultado ratifica el diagnóstico de una baja institucionalización de la gobernanza digital, donde la incorporación de tecnologías tiende a desarrollarse con escasos dispositivos formales de formación y acompañamiento.

El análisis desagregado muestra una fuerte estratificación en el acceso a formación. Las brechas educativas son particularmente marcadas: mientras que el 28% de las personas trabajadoras con formación terciaria declara haber recibido capacitación, este porcentaje desciende al 5% entre quienes presentan ciclo básico incompleto o menor nivel educativo.

Tabla 19: Personas trabajadoras que mencionan haber recibido capacitación específica para usar estas tecnologías para el total y según nivel educativo y condición de ocupación (%). Uruguay, 2025.

	Total (%)	Nivel Educativo				Condición de ocupación			
		CB inc o menos (%)	CB comp o Bach inc (%)	Bach comp (%)	Terciaria comp o inc (%)	Asalariado Privado (%)	Asalariado Público (%)	Patrón (%)	Cuenta-propia (%)
Si	18	5	19	19	28	21	27	9	8
No	81	95	78	81	71	79	73	91	88
NS/NC	1	0	3	0	0	0	0	0	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Casos	702	64	114	86	438	322	168	62	147

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025

Pregunta: ¿En tu lugar de trabajo recibiste capacitación específica para usar estas tecnologías?

Las diferencias según condición de ocupación siguen la misma tendencia. Los trabajadores por cuenta propia presentan niveles muy bajos de acceso (8%), al igual que los patrones (9%), mientras que los asalariados, especialmente en el sector público (27%), registran mayores niveles de capacitación. La formación se concentra así en entornos organizacionales más formalizados.

El tamaño de la empresa también aparece como un factor relevante. En las organizaciones medianas y grandes, el 30% de las personas trabajadoras accede a capacitación; en microempresas, este valor desciende al 3% y en unipersonales al 9%.

Tabla 20: Personas trabajadoras que declaran haber recibido capacitación específica para usar estas tecnologías para el total y según tamaño de la empresa (%). Uruguay, 2025.

	Total (%)	Tamaño de empresa u organización de trabajo principal				
		Unipersonal (%)	Micro (2-4 emp) (%)	Pequeña (5-19 emp) (%)	Mediana (20-99 emp) (%)	Grande (100+ emp) (%)
Si	18	9	3	16	29	30
No	81	87	97	84	71	70
NS/NC	1	5	0	0	0	0
Casos	702	119	93	115	120	232

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025

Pregunta: ¿En tu lugar de trabajo recibiste capacitación específica para usar estas tecnologías?

El acceso a capacitación se encuentra estrechamente vinculado al uso de tecnologías digitales, particularmente de IA generativa. Entre quienes han utilizado estas herramientas, el 31% recibió capacitación, frente al 11% entre quienes nunca las utilizaron. Esta relación se intensifica con la frecuencia de uso: el 41% de los usuarios diarios declara haber accedido a instancias de formación, lo que sugiere que la capacitación acompaña, aunque de manera parcial, los procesos de adopción más intensivos.

La baja cobertura de la capacitación y las diferencias observadas entre sectores y tipos de empresa dan cuenta que la digitalización del trabajo avanza, en muchos casos, sin mecanismos institucionales suficientes para orientar y acompañar su incorporación. Esto puede contribuir a ampliar brechas en las capacidades de apropiación tecnológica y en las condiciones de trabajo.

Confianza institucional en la gestión de tecnologías digitales

Como complemento del análisis sobre gobernanza, se indagó en el nivel de confianza de las personas trabajadoras respecto a la forma en que sus organizaciones gestionan el uso de tecnologías digitales. Los resultados presentan diferencias según la dimensión considerada, lo que permite observar una relación no homogénea entre institucionalización y legitimidad.

La confianza en la protección de los datos personales registra niveles relativamente altos: el 66% de las personas trabajadoras declara confiar en que su organización protege adecuadamente esta información, incluyendo un 52% que señala confiar plenamente. En términos generales, las organizaciones parecen transmitir mayores niveles de seguridad en aspectos vinculados al resguardo de datos, probablemente asociados a normativas más visibles y consolidadas en esta materia.

Estos niveles de confianza disminuyen al considerar dimensiones más directamente vinculadas a la participación y la transparencia organizacional. Un 53% confía en que su organización considera la opinión de las personas trabajadoras respecto al uso de estas tecnologías, mientras que un 38% señala confiar en que la organización informa con claridad sobre el funcionamiento y utilización de sistemas digitales.

La disminución entre dimensiones revela que la confianza varía según el tipo de práctica organizacional involucrada. Mientras que la protección de datos aparece como un aspecto relativamente consolidado, los componentes vinculados a participación, información y transparencia muestran mayores fragilidades en la relación entre las organizaciones y las personas trabajadora

En particular, el bajo nivel de confianza en la información organizacional resulta significativo. Un 21% de las personas trabajadoras declara no confiar en absoluto en que su organización informe con claridad sobre el uso de sistemas digitales, lo que indica la existencia de zonas de opacidad en la gestión de estas tecnologías. Este resultado resulta consistente con los hallazgos previos sobre la limitada presencia de políticas, guías y espacios formales de consulta.

Tabla 21: Confianza en las organizaciones total y según nivel educativo. (Suma de valores 4 y 5). (%) Uruguay, 2025.

	Total (%)	Nivel Educativo			
		CB inc o menos (%)	CB comp o Bach inc (%)	Bach comp (%)	Terciaria comp o inc (%)
Confía que protege los datos personales	66	62	64	64	70
Confía que considera la opinión de los trabajadores	53	60	51	47	52
Confía que informa con claridad sobre el uso de sistemas digitales	38	33	34	42	43

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025

Pregunta: En una escala de 1 a 5, donde uno no confío nada y 5 confío plenamente ¿cuánto confiás en que tu organización...?

Estos datos ratifican el diagnóstico de una gobernanza parcial de los SDA. Los niveles relativamente altos de confianza en aspectos específicos, como la protección de datos, coexisten con debilidades en dimensiones centrales para la legitimidad organizacional, particularmente aquellas vinculadas a transparencia y participación.

La confianza en la gestión organizacional de las tecnologías digitales se encuentra asociada tanto a la presencia de estas herramientas como a las formas en que son incorporadas, comunicadas y reguladas en el espacio de trabajo. Probablemente en espacios donde la institucionalización de la gobernanza resulta débil, la confianza presente intensidades variables según las prácticas organizacionales consideradas, lo que puede contribuir a profundizar las incertidumbres y tensiones observadas en las experiencias de trabajo con tecnologías digitales.

Confianza institucional y uso de inteligencia artificial generativa

El análisis de la confianza institucional según uso de inteligencia artificial generativa hace posible ahondar en la relación entre experiencia tecnológica y percepción de la gobernanza organizacional. Se observa que quienes han utilizado estas tecnologías presentan niveles de confianza sistemáticamente más altos en todas las dimensiones consideradas.

En relación con la protección de datos personales, el 74% de las personas usuarias de IA generativa declara confiar en su organización, frente al 62% entre quienes nunca la han utilizado. Esta diferencia se amplía al considerar la confianza plena: el 60% de las personas usuarias señala confiar plenamente, frente al 49% entre no usuarios.

Una tendencia similar aparece en la dimensión participativa. El 58% de quienes utilizan IA generativa confía en que su organización considera la opinión de las personas trabajadoras respecto al uso de estas tecnologías, frente al 51% entre quienes no las utilizan. Aunque la diferencia resulta más moderada, se mantiene un patrón de mayor valoración positiva entre quienes tienen experiencia directa de uso.

Las diferencias resultan aún más marcadas en relación con la transparencia organizacional. El 51% de las personas usuarias de IA generativa confía en que su organización informa con claridad sobre el uso de sistemas digitales, mientras que este valor desciende al 31% entre quienes nunca han utilizado estas herramientas. Asimismo, la desconfianza absoluta alcanza al 25% entre no usuarios, frente al 14% entre usuarios.

Tabla 22: Confianza en las organizaciones por el total y según frecuencia de uso de IA generativa (%). (Suma de valores 4 y 5). Uruguay, 2025.

	Frecuencia de uso de IA generativa				
	Total (%)	Diario (%)	Semanal (%)	Ocasional (%)	Nunca (%)
Confía que protege los datos personales	66	75	68	79	62
Confía que considera la opinión de los trabajadores	53	67	44	67	51
Confía que informa con claridad sobre el uso de sistemas digitales	38	55	46	53	31
Casos	702	91	139	113	357

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025

Pregunta: En una escala de 1 a 5, donde uno no confío nada y 5 confío plenamente ¿cuánto confiás en que tu organización...?

La evidencia generada muestra que la confianza institucional en la gestión de tecnologías digitales se encuentra vinculada a la experiencia de uso. Quienes interactúan directamente con estos sistemas tienden a presentar percepciones más positivas tanto sobre su funcionamiento como sobre las prácticas organizacionales asociadas, mientras que entre quienes no los utilizan predominan mayores niveles de incertidumbre y desconfianza.

La mayor confianza entre usuarios, sin embargo, no elimina los déficits observados a nivel general. Incluso entre quienes utilizan IA generativa, los niveles de confianza en relación con información organizacional (51%) y participación (58%) permanecen por debajo de los registrados para protección de datos personales (74%). Esto permite visualizar que las dificultades vinculadas a transparencia y gobernanza participativa persisten aun en contextos de uso frecuente de estas tecnologías.

3.6. Proyecciones y demandas de política pública

Las expectativas de las personas trabajadoras sobre la evolución futura de los SDA en el trabajo son marcadamente expansivas. El 40% anticipa mucho más uso de estas tecnologías en los próximos dos años y otro 39% prevé algo más de uso, de modo que cerca del 80% de la fuerza laboral espera una mayor presencia de los SDA en sus actividades laborales en el corto plazo. Por el contrario, alrededor del 15% estima que el nivel de uso permanecerá estable y apenas un 3% prevé una reducción.

Tabla 23: Creencia sobre uso próximos dos años para el total y según nivel educativo (%). Uruguay, 2025.

	Total (%)	Nivel Educativo			
		CB inc o menos (%)	CB comp o Bach inc (%)	Bach comp (%)	Terciaria comp o inc (%)
Mucho más uso de estas tecnologías digitales avanzadas	40	45	32	31	47
Algo más de uso	39	31	45	45	39
Igual que ahora	14	15	16	18	11
Menos uso	3	7	1	5	2
No sabe	3	3	6	0	1
Casos	702	64	114	86	438

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025

Pregunta: En los próximos 2 años, ¿crees que en tu trabajo habrá...?

Esta percepción se mantiene al considerar específicamente la probabilidad de trabajar con inteligencia artificial. El 34% considera muy probable hacerlo en los próximos dos años y el 27% lo evalúa como algo probable, acumulando cerca del 61% que anticipa algún grado de incorporación de estas tecnologías en su actividad laboral. Las personas trabajadoras reconocen la digitalización como una tendencia en expansión y, al mismo tiempo, como un proceso próximo con potencial impacto sobre sus trayectorias laborales.

Tabla 24. Probabilidad de trabajar con IA en los próximos 2 años para el total y según uso de IA generativa (%). Uruguay, 2025.

Probabilidad de trabajar con IA	Total (%)	Usó alguna vez IA gen (%)	Nunca usó IA gen (%)
Muy probable	34	64	18
Algo probable	27	26	27
Poco probable	21	8	28
Muy poco probable	17	1	25
No sabe	1	0	2
Base	702	343	357

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025

Pregunta: ¿Qué tan probable es que trabajes con IA en los próximos 2 años?

El análisis según uso de IA generativa muestra, en línea con los indicadores anteriores, diferencias significativas. Entre quienes ya han utilizado estas tecnologías, el 64% considera muy probable trabajar con IA en el corto plazo, frente al 18% entre quienes nunca la han utilizado. En sentido inverso, la percepción de baja probabilidad se concentra entre los no usuarios: el 53% considera poco o muy poco probable trabajar con estas tecnologías en los próximos años, mientras que entre los usuarios estas posiciones resultan marginales. La experiencia previa con tecnologías digitales aparece vinculada tanto a las percepciones actuales como a las expectativas sobre el futuro del trabajo.

En este contexto de expansión anticipada, las demandas hacia el Estado adquieren particular relevancia. Al consultar qué medidas deberían priorizarse para apoyar a las personas trabajadoras frente a estas transformaciones, se observa un amplio nivel de consenso: las cinco opciones presentadas son priorizadas por amplias mayorías, aunque con distintas intensidades.

Como muestra la Tabla 25, la capacitación digital (85%) y la protección de datos personales (84%) aparecen entre las principales demandas hacia el Estado, seguidas por la regulación ética y la transparencia (78%) y el acceso universal a herramientas

digitales (77%). Las políticas de empleo orientadas a mitigar riesgos de reemplazo laboral también alcanzan niveles elevados de apoyo (70%), lo que muestra que las preocupaciones asociadas a la sustitución del trabajo conviven con demandas vinculadas a la regulación y las condiciones de incorporación de estas tecnologías.

Tabla 25. Medidas que debería priorizar el Estado frente a la digitalización del trabajo (%). Total. Uruguay, 2025.

Medida a priorizar	Total (%)
Capacitación digital	85
Protección de datos personales	84
Regulación ética y transparencia	78
Acceso universal a herramientas digitales	77
Políticas de empleo ante riesgo de reemplazo	70
Otros	5
Base	702

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025

Pregunta: ¿Qué medidas debería priorizar el Estado para apoyar a los trabajadores frente a estas tecnologías?

Estos datos resultan significativos por varios motivos. Por un lado, muestran que las demandas de política pública no se concentran exclusivamente en la protección frente a la automatización o el reemplazo laboral, sino que abarcan un conjunto más amplio de dimensiones vinculadas a la gobernanza de la digitalización. La capacitación, la regulación y la protección de datos aparecen como componentes centrales de una agenda orientada a mejorar las condiciones de incorporación de estas tecnologías en el trabajo.

Por otro lado, la jerarquización de estas demandas dialoga directamente con los hallazgos presentados anteriormente. La elevada demanda de capacitación se corresponde con los bajos niveles observados de formación efectiva en los lugares de trabajo, mientras que la importancia atribuida a la regulación ética y la transparencia puede vincularse con las debilidades identificadas en materia de gobernanza y con los

niveles relativamente bajos de confianza en la información organizacional sobre el uso de sistemas digitales.

Por último, la evidencia obtenida permite observar que las personas trabajadoras no se posicionan frente a la digitalización en términos de aceptación o rechazo. Expresan una demanda activa por marcos institucionales capaces de orientar, regular y acompañar estos procesos. La política pública adquiere un papel clave para reducir las brechas observadas en acceso, capacitación y gobernanza, así como para fortalecer la legitimidad de la incorporación de tecnologías digitales en el trabajo.

3.7. Consideraciones finales

Los resultados de la encuesta pueden sintetizarse en torno a cuatro ejes vinculados a las transformaciones recientes del trabajo asociadas a la incorporación de tecnologías digitales.

En primer lugar, la digitalización del trabajo en Uruguay constituye un proceso extendido, aunque distribuido de manera desigual. Mientras que las herramientas digitales de uso general presentan una difusión amplia, los SDA se encuentran en una fase de incorporación más reciente y concentrada. Su uso adquiere mayor presencia entre personas trabajadoras con niveles altos de calificación, en sectores intensivos en conocimiento y en Montevideo. La incorporación de estas tecnologías se apoya en desigualdades preexistentes vinculadas a la calificación, al sector de actividad y al acceso diferencial a capacidades, contribuyendo a ampliarlas.

En segundo lugar, la experiencia y representaciones de las personas trabajadoras con estas tecnologías se caracteriza por la coexistencia de valoraciones positivas y tensiones específicas. Los resultados muestran una posición de agencia reflexiva, en la que se reconocen beneficios concretos asociados al uso de tecnologías digitales, particularmente en términos de acceso a información, velocidad de ejecución y apoyo en la resolución de problemas, y se legitima su incorporación a partir de su utilidad funcional. Al mismo tiempo, persiste una afirmación clara de la centralidad de la acción humana en el proceso de trabajo: la responsabilidad sobre los resultados y las decisiones relevantes debe permanecer en manos de las personas.

Esta aceptación pragmática y la reafirmación normativa de la agencia humana conviven con nuevas fuentes de tensión. Una proporción relevante de personas trabajadoras percibe que el uso de tecnologías digitales incrementa las exigencias laborales sin traducirse necesariamente en mejoras salariales o en mayores niveles de reconocimiento. Asimismo, aparecen señales de nuevas formas de control mediadas por tecnologías, expresadas en percepciones de vigilancia o evaluación por sistemas cuyo funcionamiento no se comprende completamente. Estas situaciones no constituyen la experiencia predominante en el conjunto de personas trabajadoras, aunque delimitan zonas de incertidumbre y presión que adquieren mayor relevancia en determinados contextos laborales.

En tercer lugar, los resultados muestran un déficit estructural en la gobernanza organizacional de los SDA. En buena parte de los casos, la incorporación de estas tecnologías parece ocurrir sin marcos institucionales consolidados capaces de orientar su utilización. La escasa presencia de políticas específicas, la limitada existencia de espacios de participación y los bajos niveles de capacitación describen un escenario en el que las personas trabajadoras interactúan con tecnologías cuya implementación y funcionamiento no siempre resultan claros.

Este déficit de institucionalización adquiere mayor intensidad entre los segmentos de menor calificación, en entornos laborales con menor desarrollo institucional y en organizaciones de menor tamaño. En estos casos, la distancia entre la expansión de las tecnologías digitales y el desarrollo de mecanismos organizacionales orientados a regular su uso aparece especialmente marcada. Como resultado, la gobernanza de estos sistemas presenta grados muy variables de desarrollo organizacional, lo cual contribuye a ampliar brechas en las condiciones de uso y en la experiencia de trabajo.

En cuarto lugar, se observa una demanda amplia y transversal de intervención pública. Las personas trabajadoras anticipan una expansión sostenida de las tecnologías digitales en sus actividades laborales y, en ese contexto, expresan de manera consistente la necesidad de políticas capaces de acompañar estos procesos. Las principales demandas se concentran en capacitación digital, protección de datos personales, regulación ética y transparencia, así como en el acceso universal a herramientas digitales.

Los resultados permiten caracterizar las transformaciones asociadas a la incorporación de tecnologías digitales en el trabajo en Uruguay como un proceso en expansión, socialmente diferenciado y con niveles todavía limitados de institucionalización organizacional. La integración de SDA se desarrolla sobre estructuras preexistentes del mercado de trabajo y tiende a reforzar desigualdades vinculadas a las condiciones de empleo, la calificación y el acceso a capacidades tecnológicas. Al mismo tiempo, reconfigura aspectos vinculados al control, el reconocimiento y la organización de la actividad laboral.

El principal desafío consiste en construir marcos institucionales capaces de orientar la incorporación de estas tecnologías en el trabajo y garantizar condiciones equitativas, transparentes y socialmente legitimadas.

Referencias bibliográficas

Acosta, M. J. (2025). El trabajo basado en sistemas digitales avanzados en Uruguay indicadores e interrogantes, en Félix Patricia (coord.) *Análise ampliada de expressões e experiências laborais na contemporaneidade: debates do II Seminário Internacional Trabalho não clássico*. ISBN 978-65-251-7720-5. Editora CRV, Curitiba, pp.257-265.

Acosta, M.J. (2025). La instalación del régimen generativo: la promptificación del trabajo. *Revista da ABET*, v. 2 (en prensa).

Adăscăliței, D (2026). Who uses Generative AI? Patterns and inequalities across the EU. Eurofound. WPEF26003.

AGESIC (2026) Medición de tecnologías de la información y salud digital 2024-2025. División Agenda Digital y Observatorio. Area Sociedad de la Información. Disponible: <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/datos-y-estadisticas/estadisticas/medicion-tic-salud-2024-2025>

Appel, R., McCrory, P., Tamkin, A., McCain, M., Neylon, T., & Stern, M. (2025). *The Anthropic Economic Index report: Uneven geographic and enterprise AI adoption*. Anthropic Research Report. Anthropic. Disponible: <https://www.anthropic.com/research/anthropic-economic-index-september-2025-report>.

Arntz, M., Baum, M., Brüll, E., Dorau, R., Hartwig, M., Matthes, B., Meyer, S.-C., Schlenker, O., Tisch, A., y Wischniewski, S. (2026). *Low Barriers, High Stakes: Formal and Informal Diffusion of AI in the Workplace* (ZEW Discussion Paper No. 26-001). ZEW, Leibniz Centre for European Economic Research.

Bick, A., Blandin, A., Deming, D. J., Fuchs-Schündeln, N. y Jessen, J. (2026). *Mind the Gap: AI Adoption in Europe and the U.S.* (NBER Working Paper No. 34995). National Bureau of Economic Research.

BID (2025) El poder de los datos: Impulsando la transformación digital de las pymes de América Latina. Disponible; <https://www.iadb.org/es/blog/ciencia-tecnologia-e-innovacion/el-poder-de-los-datos-impulsando-la-transformacion-digital-de-las-pymes-de-america-latina>

Briken, K.; Chillias, S; Krzywdzinski, M; Marks, A (2017): Labour Process Theory and the New Digital Workplace, In: Briken, Kendra Chillias, Shiona Krzywdzinski, Martin Marks, Abigail (Ed.): The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work, ISBN 978-1-137-61013-3, Palgrave Macmillan, London, pp. 1-17.

Boorsma, B., & Mitchell, S. (2011). Work-life innovation, smart work _ A paradigm shift transforming: How, where, and when work gets done, San Jose, CA, Cisco Internet Business Solutions Group (IBSG).

CETIC (2025). Encuesta sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares brasileños - TIC Hogares 2025. <https://cetic.br/es/publicacao/pesquisa-sobre-o-uso-das-tecnologias-de-informacao-e-comunicacao-nos-domicilios-brasileiros-tic-domicilios-2025/>

Cruz, A., Mora, R., Andonova, V., Rosales Torres, C. S., Carrasco, C., & Castillo Leska, A. (2025). *fAIr Tech Radar: explorando la adopción de inteligencia artificial en América Latina y el Caribe*. <https://doi.org/10.18235/0013837>

Encuesta de Usos de Tecnologías de la Información y la Comunicación (EUTIC) 2024. Informe de resultados (2025). AGESIC- INE. Disponible en <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/datos-y-estadisticas/estadisticas/encuesta-uso-tecnologias-informacion-comunicacion-2024>

Eurofound (2024). Parent-Thirion, A., Gerstenberger, B., Cabrita, J., Eiffe, F. et al., *European working conditions survey 2024*, Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2806/9436104>

Eurobarometer 101.4 April-May 2024. Basic bilingual questionnaire.

Eurostat (2026). The Use of Artificial Intelligence (AI) Technologies in the European Union: Key Results, 2026 Edition.

Henseke, G. (2026). *Generative AI at Work: From Exposure to Adoption across 35 European Countries*. University College London.

Hinings B., Gegenhuber T., Greenwood R. (2018). Digital innovation and transformation: An institutional perspective. *Information and Organization*, 28(1), 52–61. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2018.02.004>

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*.

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). *Algorithms at work: The new contested terrain of control*. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410.

Keeter, S., Kennedy, C., Clark, A., Tompson, T., & Mokrzycki, M. (2007). What's missing from national landline RDD surveys?: The impact of the growing cell-only population. *Public Opinion Quarterly*, 71(5), 772–792.

Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research. *Sage Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/215824402111047576>

Lee, J. (2013). Cross-disciplinary knowledge: Desperate call from business enterprises in coming smart working era. *Technological and Economic Development of Economy*, 19 (suppl 1), 285-303.

Li F. (2020). The digital transformation of business models in the creative industries: A holistic framework and emerging trends. *Technovation*, 92, 102012. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.12.004>

Liu, Y., Sheng, F., y Liu, R. (2025). Generative AI adoption and employee outcomes: a conservation of resources perspective on job crafting, career commitment, and the moderating role of liking of AI. *Humanities & Social Sciences Communications*, 12 (1).

Microsoft (2026). Global AI Adoption in 2025 - A Widening Digital Divide. AI Economy Institute. Disponible: <https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/topics/AI-Economy-Institute/reports/Global-AI-Adoption-2025/>

Nurski, L. and N. Ruer (2024) 'Exposure to generative artificial intelligence in the European labour market', Working Paper 06/2024, Bruegel

OECD (2021), "The OECD Framework for digital talent and skills in the public sector", *Working Papers on Public Governance*, No. 45, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4e7c3f58-en>.

OCDE (2023). *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*. OECD Publishing. [OECD Report on AI and the Workplace](https://doi.org/10.1787/4e7c3f58-en)

OCDE (2024). *Governing with Artificial Intelligence: Are Governments Ready?*. OECD Artificial Intelligence Papers, No. 20. OECD Publishing, París.

Pew Research Center. (2024). *2024 Pew Research Center's American Trends Panel, Wave 157: Social and demographic trends (Survey of Workers): Final questionnaire, October 7–13, 2024*.

Soto, Á., Durán, R., Moreno, A., Adasme, S., Rovira, S., Jordán, V. y Poveda, L. (Coords.) (2025). *Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial (ILIA) 2025*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2025/68/Rev.1). Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Centro Nacional de Inteligencia Artificial.

RANDSTAD (2024). Randstad Employer Brand Research <https://www.randstad.com.ar/estudios-y-tendencias/employer-branding/>
<https://www.randstad.cl/mercado-laboral/gestion-de-personas/solo-el-15-de-los-trabajadores-utiliza-la-ia-de-forma-regular/>

Torre, T. y Sarti, D. (2019), "Themes and Trends in Smart Working Research: A Systematic Analysis of Academic Contributions", *HRM 4.0 For Human-Centered Organizations (Advanced Series in Management, Vol. 23)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 177-200. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120190000023014>

ANEXO

Tabla A. Agrupación de sector de actividad y distribución (%)

Sector agrupado	Sectores del CIU	%
Producción primaria	Producción Agropecuaria, forestación y pesca	8
	Industria Manufacturera	7
Industria, Construcción. y suministro de servicios básicos	Suministro de electricidad, agua, saneamiento y gas	1
	Construcción	10
	Comercio (mayorista y minorista) y reparación de vehículos	18
Comercio, rest. y hoteles	Alojamiento y servicios de comida	4
	Transporte, almacenamiento y logística	5
Info y comunic, transp. y almacenam.	Información y comunicación	3
	Actividades financieras, de seguros o inmobiliarias	2
Act. financ., prof y científicas	Actividades profesionales, científicas y técnicas	4
	Enseñanza	7
Salud y serv. sociales	Servicios de Salud y servicios sociales	9
Adm. Pública y defensa	Administración Pública y defensa	7

Servicio Doméstico y cuidados	Servicio doméstico (hogares como empleadores)	6
Otros servicios	Actividades administrativas y servicios de apoyo	6
	Otras actividades de servicios	4
Total		100

Tabla B. Frecuencia de Uso de los SDA según región, género y edad (%)

SDA	Frecuencia de uso	Total (%)	Región		Género		Edad			
			MVD (%)	Interior (%)	Varón (%)	Mujer (%)	18 a 29 (%)	30 a 39 (%)	40 a 49 (%)	50 o más (%)
Herramientas digitales de oficina o gestión	Todos los días	45	58	36	42	48	59	44	45	37
	Semanalmente	9	6	10	9	8	3	10	7	12
	Rara vez	10	6	13	12	7	9	9	8	13
	Nunca	36	29	41	36	36	30	34	40	37
	No conozco	1	2	0	1	0	0	3	0	1
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Plataformas de trabajo o colaboración	Todos los días	15	20	12	14	16	17	15	20	11
	Semanalmente	4	4	4	3	5	0	5	2	7
	Rara vez	10	9	11	14	6	17	10	7	10
	Nunca	68	65	70	67	69	66	66	68	71
	No conozco	3	2	3	1	4	0	5	3	1
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sist. automatizados o robots de procesos	Todos los días	18	23	14	19	16	18	17	22	15
	Semanalmente	6	7	5	6	6	4	7	5	6
	Rara vez	9	10	8	10	8	13	9	6	9
	Nunca	66	58	72	64	68	64	63	66	69
	No conozco	2	2	1	1	2	2	3	0	1
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Sistemas predictivos e inteligencia artificial no generativa	Todos los días	7	7	6	8	5	4	5	10	6
	Semanalmente	6	7	5	6	6	10	4	2	8
	Rara vez	13	14	12	14	11	23	10	10	11
	Nunca	71	68	73	69	73	63	72	74	72
	No conozco	4	4	4	3	6	1	9	3	4
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Inteligencia artificial generativa	Todos los días	7	11	5	7	7	7	7	7	8
	Semanalmente	13	13	12	12	13	13	10	14	14
	Rara vez	14	13	15	12	16	24	8	18	8

	Nunca	66	62	68	67	64	56	72	61	71
	No conozco	1	2	0	1	0	0	3	0	0
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Casos	702	344	358	387	315	48	174	178	302

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿Con qué frecuencia usás en tu trabajo principal las siguientes tecnologías..?

Tabla C. Usos de IA generativa últimos 30 días (% que dice sí)

Usos últimos 30 días	TOTAL
Resolver problemas o buscar información	83
Redactar textos o documentos	56
Analizar datos o informes	42
Crear materiales visuales	37
Programar o depurar código	15
Otros	11
No recuerda	3
Casos	343

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: En los últimos 30 días, ¿para qué tareas usaste IA generativa? (RM)

Tabla D. Aspecto que cambia del trabajo en el total de personas que usan IA generativa y según tipo de tarea. %. Uruguay, 2025. Suma de menciones.

	Total (%)	Tipo de tareas			
		Manuales y rutinarias (%)	Manuales y creativas (%)	Intelectuales y rutinarias (%)	Intelectuales y creativas (%)
Velocidad del trabajo	67	57	65	76	71
Organización de los pasos del trabajo	34	30	36	17	40
Necesidad de revisar/corregir la IA	22	21	2	35	18
Creatividad o ideas que surgen	46	54	50	53	41
Otros	11	22	8	5	8
No cambia nada (no leer)	3	3	12	2	2
No sabe / No contesta (no leer)	1	1	2	0	2
Casos	343	39	41	76	181

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: Cuando usás IA generativa, ¿qué aspecto de tu trabajo cambia más? ¿En segundo lugar?

Base: ocupados que usaron IA generativa en el trabajo alguna vez

Tabla E. Utilidad percibida de los SDA en el trabajo (% que dice sí)

Problemas que resuelve	Total (%)	Sector de Actividad agrupado									
		Prod. Primaria	Industria, Const. y servicios	Comercio, rest. y hoteles	Comunic, transp. y almacenam.	Enseñanza	Servicios de Salud y sociales	Act. financ., prof y cient-técnicas	Adm. Pública y defensa	Servicio Doméstico y cuidados	Otros servicios
Facilitar el acceso a información	69	61	67	67	77	76	72	81	75	47	73
Acelerar procesos o trámites	63	68	66	60	64	65	43	84	80	52	59
Evitar errores humanos	50	62	51	51	48	44	49	64	51	29	43
Reducir tareas repetitivas	49	37	48	44	49	62	45	75	59	31	52
Reducir costos	47	54	55	51	50	38	28	59	39	37	46
Organizar mejor los turnos o tareas	44	52	46	43	23	45	45	33	47	48	49

Mejorar la comunicación interna	41	47	40	51	25	34	33	33	58	42	35
Otros	3	1	1	5	5	1	3	4	0	1	2
Ninguno / No resuelven problemas relevantes	18	24	19	22	11	17	21	4	4	34	18
Casos	702	40	103	93	69	70	91	81	63	32	60

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Pregunta: ¿Creés que estas tecnologías ayudan a resolver los siguientes problemas en tu trabajo? (% que dice que sí)

Tabla F. Impacto percibido para el total y según sectores de actividad (% de acuerdo - valores 4 y 5). Uruguay, 2025.

			Sector de actividad agrupado (%)									
Dimensión (*)	Reactivo resumido	Total	Producción primaria	Industria, const. y servicios básicos	Comercio, rest. y hoteles	Comunic., transp. y almacenamiento	Enseñanza	Servicios de salud y sociales	Act. financ. prof. y científ. técnicas	Adm. pública y defensa	Servicio doméstico y cuidados	Otros servicios
Productividad y experiencia del trabajo	Aumentó mi productividad	33	36	35	27	43	38	24	59	21	38	29
	Trabajo más interesante (aprendizaje/creatividad)	42	56	40	32	57	48	37	46	47	43	37
	Colaboro con la tecnología	42	53	41	30	50	44	44	58	52	33	41
Organización, control y	Tareas más fragmentadas	17	22	13	29	6	27	12	4	9	18	14

fragmentación del trabajo	Dependencia de sistemas o instrucciones automáticas	10	11	14	8	5	26	4	7	5	11	14
	Me siento más vigilado/a	30	38	33	42	21	35	16	20	11	28	30
Riesgo e incertidumbre laboral	Temor a perder el empleo	22	27	32	26	26	9	7	20	15	13	23
Tensiones sobre el aporte y la autoría	Dudo del valor de mi aporte	28	26	22	34	19	47	27	20	32	34	26
	Difícil distinguir aporte propio/tecnología	14	19	6	21	7	29	5	3	11	28	9
Exigencia y reconocimiento	Mayor exigencia sin reconocimiento	38	36	31	36	49	42	41	32	49	48	34
	Mi carga de trabajo aumentó	13	21	17	14	8	29	2	5	4	13	14
Normas de decisión y responsabilidad	Prefiere decisiones humanas	83	85	71	85	88	70	88	91	96	80	83

	Sigue siendo responsable del trabajo	81	72	75	84	84	87	64	94	91	66	94
Confianza en la tecnología	Desconfío de estas tecnologías	30	42	28	43	24	27	30	8	23	32	23
	<i>Casos</i>	<i>702</i>	<i>40</i>	<i>103</i>	<i>93</i>	<i>69</i>	<i>70</i>	<i>91</i>	<i>81</i>	<i>63</i>	<i>32</i>	<i>60</i>

Fuente: Encuesta Nacional sobre Sistemas Digitales Avanzados y Trabajo. FCS- Udelar, 2025.

Base: 702 casos

Pregunta: Ahora te voy a leer algunas frases sobre el impacto de estas tecnologías en el trabajo. En una escala de 1 a 5, donde 1 es "totalmente en desacuerdo" y 5 es "totalmente de acuerdo", y pudiendo usar valores intermedios, decime en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una.

(*) Las dimensiones fueron construidas con fines analíticos a partir de la agrupación de los ítems del cuestionario.