

Febrero 2026

IA Y TRANSICIÓN DIGITAL

I Informe de Percepción de implantación en UGT Andalucía



PRESENTACIÓN

Vivimos un momento en el que **la tecnología avanza más rápido que nuestra capacidad colectiva para comprenderla, regularla y ponerla al servicio del bien común**. La inteligencia artificial ha dejado de ser un concepto abstracto para convertirse en una presencia cotidiana: en nuestros móviles, en nuestras tareas diarias, en la forma en que las empresas organizan el trabajo y, cada vez más, en las decisiones que afectan a nuestras vidas laborales.

En este contexto, desde UGT Andalucía decidimos dar un paso necesario: **preguntar directamente a nuestra afiliación cómo está viviendo este proceso, qué siente, qué teme, qué espera y qué necesita**, porque ningún análisis sobre la transición digital puede hacerse sin escuchar a quienes sostienen con su trabajo el día a día de nuestra tierra.

Los resultados preliminares de esta encuesta muestran algo que, como sindicato, no podemos ignorar: **la IA genera más incertidumbre que confianza**, y esa incertidumbre no nace del rechazo a la tecnología, sino de la falta de garantías, de información clara y de participación real en las decisiones que están transformando el empleo.

Este informe preliminar es solo el principio. Un primer paso para intentar construir una **transición digital justa, democrática y profundamente humana**. Una transición en la que no aceptemos que la eficiencia se use como excusa para recortar derechos, ni que la automatización se convierta en sinónimo de deshumanización.

Si la IA va a transformar el trabajo, UGT Andalucía quiere transformar la manera en que se implanta. Con negociación, con vigilancia, con propuestas y con la fuerza colectiva de quienes saben que **el futuro no se espera: se pelea**.



Pablo Sánchez Villegas
Secretario de Salud Laboral, Sectores Emergentes y
Memoria Histórica y Democrática

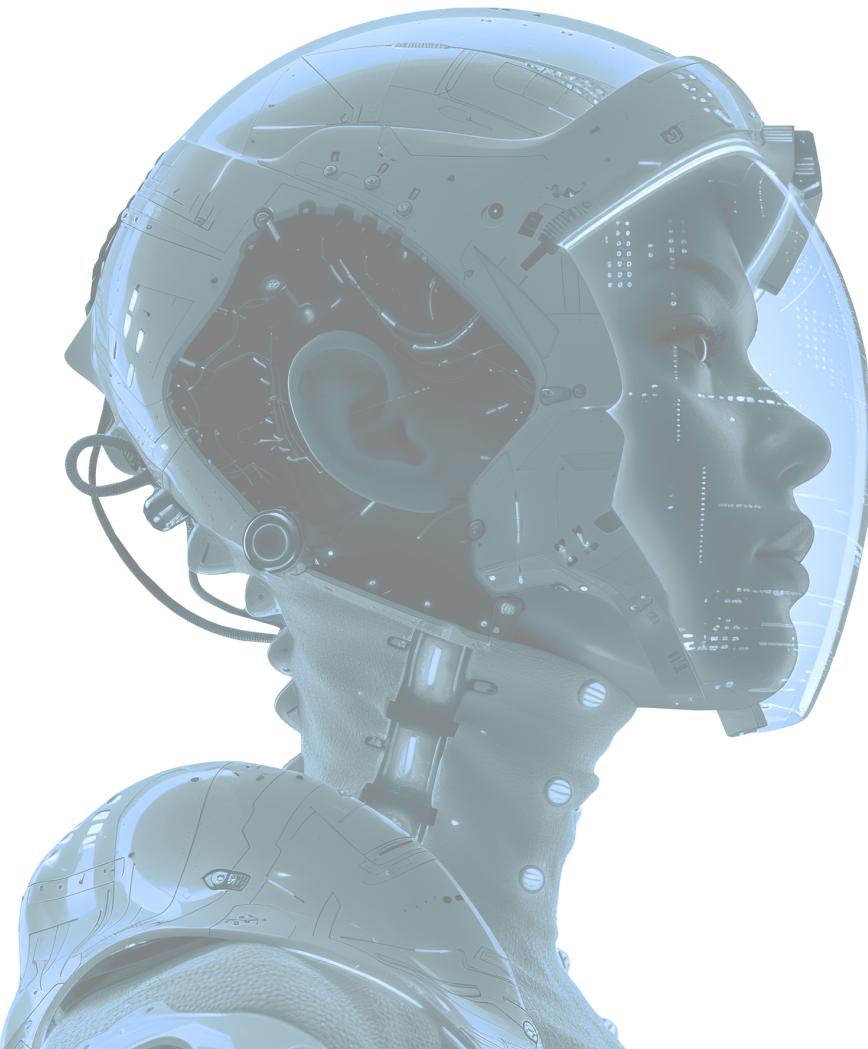
INTRODUCCIÓN

Desde **UGT Andalucía**, en nuestro objetivo de adaptar nuestra acción sindical a las distintas realidades del mercado laboral actual, pusimos en marcha una **iniciativa pionera**, un proyecto novedoso con el que poder **analizar y estudiar la percepción** que, en el seno de la UGT Andalucía, tenemos de todo el actual proceso de **implantación de la IA y de la transición digital en el seno del mercado laboral andaluz**.

Para ello, **diseñamos y enviamos un cuestionario** al que nuestros afiliados y afiliadas, así como el conjunto de las personas elegidas como delegados o delegadas sindicales por nuestra Organización, podían dar respuesta de manera completamente anónima.

Las respuestas emitidas se han utilizado exclusivamente con fines estadísticos para la elaboración de este **I Informe de Percepción**, un documento que esperamos sea esencial en la **mejora de la calidad de nuestro trabajo sindical** en toda esta importante transición que ya afecta, de lleno, al día a día de nuestro mercado laboral

Los **resultados y conclusiones extraídas** nos han de servir para constatar la percepción en el seno de nuestro Sindicato de todo este proceso de la implementación de la IA en la realidad laboral andaluza, así como para elegir y diseñar las distintas **medidas y actuaciones a emprender** por nuestra parte en materias afectadas por la IA como la negociación colectiva y las cláusulas de los convenios, la prevención de riesgos laborales y los nuevos riesgos psicosociales, las necesidades de formación en el ámbito de la IA, las posibilidades que la IA ofrece al desarrollo de la acción sindical o la transición digital justa.



CONTENIDO

En esa primera edición de la Encuesta de Percepción, hemos incluido preguntas que se pueden agrupar en los siguientes bloques temáticos:



PERFILADO INICIAL



PERCEPCIÓN DE IMPLANTACIÓN



POSIBLES EFECTOS



GRADO DE UTILIZACIÓN



NECESIDADES FORMATIVAS



FICHA TÉCNICA

Ámbito territorial

Andalucía



Metodología

Encuesta vía mail



Periodo encuesta

diciembre 2025
- enero 2026



Universo

60.000 afiliados/as



Muestra

500 encuestas



Elaboración Informe

febrero 2026

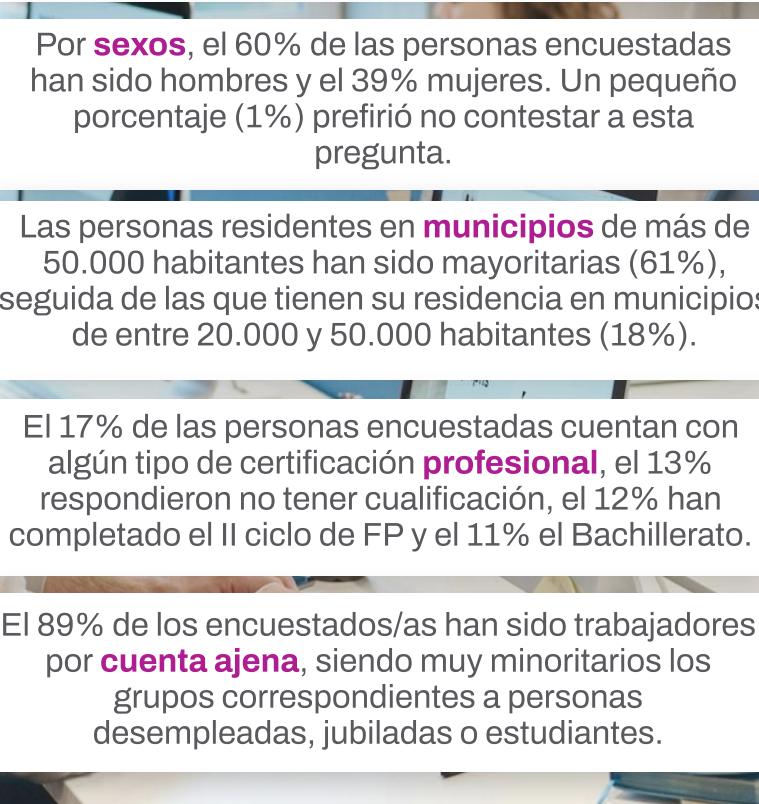


PERFILADO

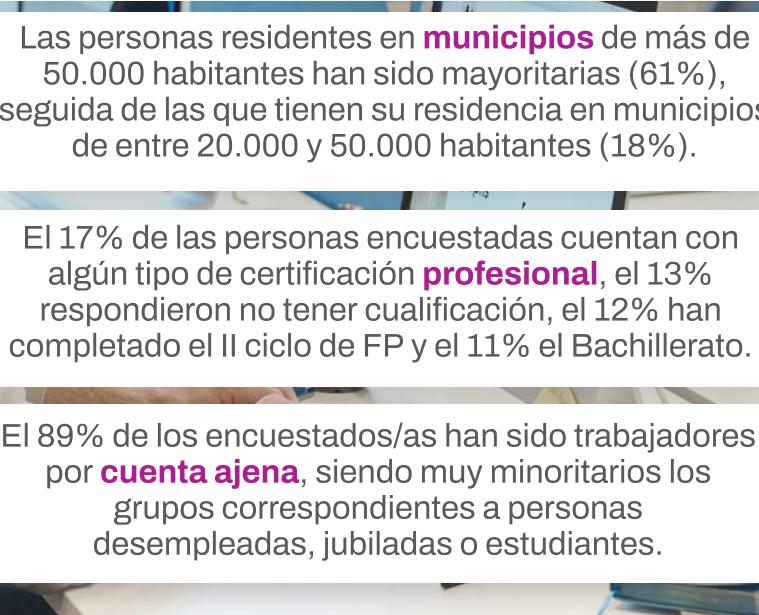
En términos generales, la distribución de las encuestas realizadas responde a las características del conjunto de nuestra afiliación. Así:



El **grupo de edad** más encuestado ha sido el de los trabajadores/as entre 41 y 55 años (53%), seguido del de personas de más de 55 años (34%). El grupo de edad entre 26 y 40 años han supuesto el 12%.



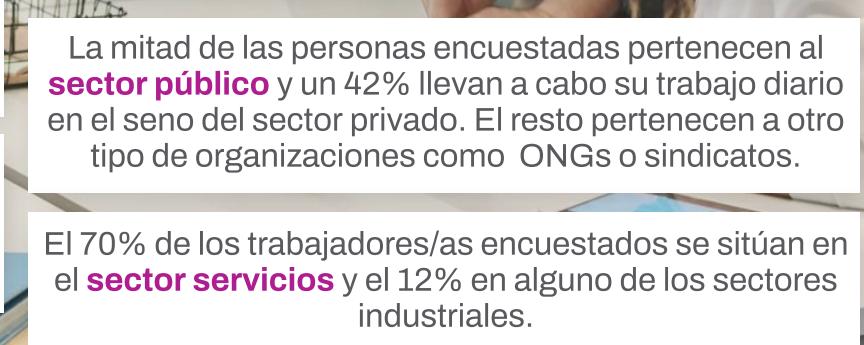
Por **sexos**, el 60% de las personas encuestadas han sido hombres y el 39% mujeres. Un pequeño porcentaje (1%) prefirió no contestar a esta pregunta.



Las personas residentes en **municipios** de más de 50.000 habitantes han sido mayoritarias (61%), seguida de las que tienen su residencia en municipios de entre 20.000 y 50.000 habitantes (18%).



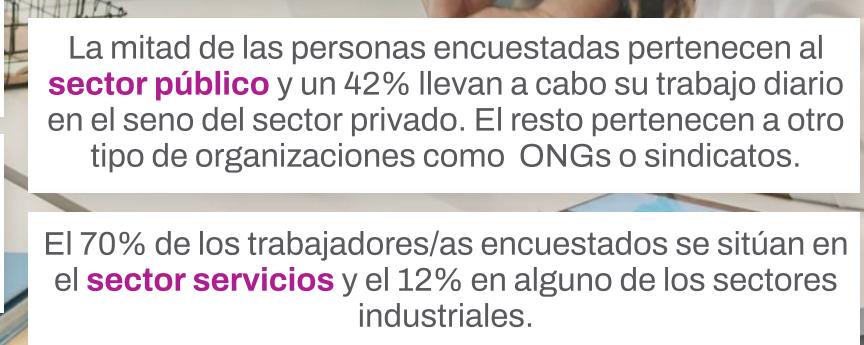
El 17% de las personas encuestadas cuentan con algún tipo de certificación **profesional**, el 13% respondieron no tener cualificación, el 12% han completado el II ciclo de FP y el 11% el Bachillerato.



El 89% de los encuestados/as han sido trabajadores por **cuenta ajena**, siendo muy minoritarios los grupos correspondientes a personas desempleadas, jubiladas o estudiantes.



Un **nivel de ingresos** de entre 24.000 y 36.000 € anuales es en el que se sitúan un mayor porcentaje de personas encuestadas (31%), seguido de entre 12.000 y 24.000 € (24%) y del de entre 36.000 y 50.000 € (22%).



La mitad de las personas encuestadas pertenecen al **sector público** y un 42% llevan a cabo su trabajo diario en el seno del sector privado. El resto pertenecen a otro tipo de organizaciones como ONGs o sindicatos.



El 70% de los trabajadores/as encuestados se sitúan en el **sector servicios** y el 12% en alguno de los sectores industriales.



CONCEPTO TRANSICIÓN DIGITAL

La primera conclusión que podemos sacar de este proceso de análisis es que, en términos generales, la militancia de nuestra organización percibe saber qué es, o al menos ha oído hablar, del concepto de transición digital.

De hecho, el 65% de las respuestas analizadas aseguran saber qué se entiende por transición digital. A ellos, habría que unirles un 25% que, aunque no sabe lo que es con exactitud, sí ha oido hablar de este concepto. Únicamente el 10% de las personas encuestadas ni tan siquiera han oido hablar de transición digital.

**"El concepto de transición digital forma ya parte
del día a día del sindicalismo de clase"**



"La transición digital es vista como una oportunidad de avances en derechos sociales"

El 56% de los encuestados se considera comprometido con este proceso.

El 35% se declaran escépticos.

El 9% restante asegura situarse en una posición inmovilista.

¿CREEES QUE LA IMPLANTACIÓN DE LA IA EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y SOCIAL ES YA UNA REALIDAD?



En una escala de certeza de 1 a 10, el 45% de los encuestados marcaron un valor entre 8, 9 ó 10. En los valores más reducidos (1, 2 y 3) se aglomba el 12,5% de los trabajadores y trabajadoras encuestados. De forma absolutamente mayoritaria, se entiende que la implantación es un fenómeno inevitable y que es útil para ciertas cosas, pero para otras no.



EFEKTOS SOCIOLABORALES

Los cinco efectos sociolaborales más veces marcados como principales, ante el proceso de implantación de la IA son:



Incremento de la dependencia de plataformas tecnológicas



Liberación de tiempo para funciones de más valor



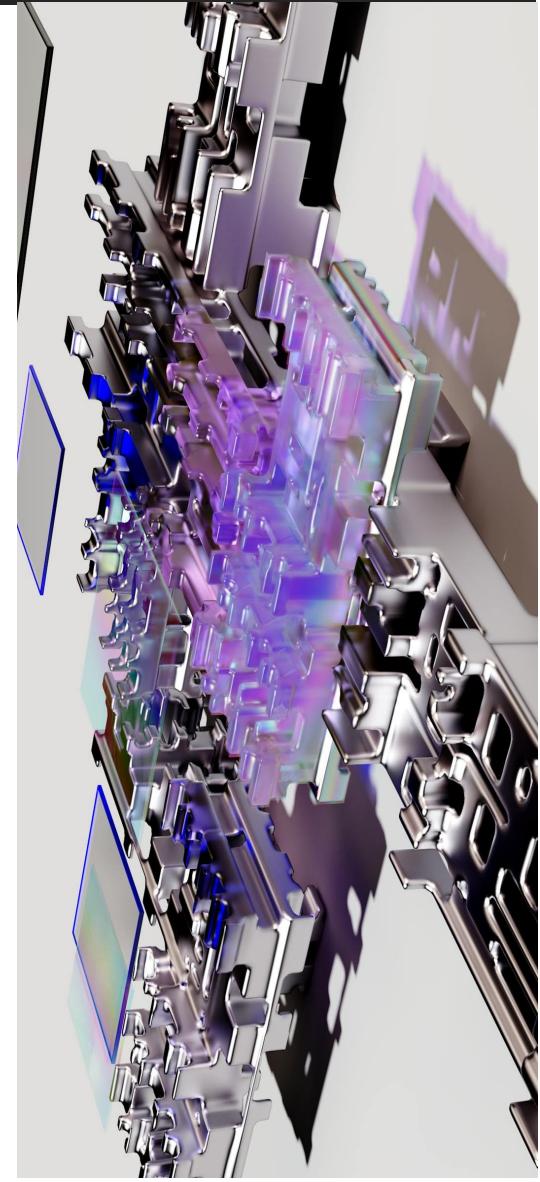
Control excesivo por parte de la empresa



Incremento de la brecha digital rural



Mejora de los servicios públicos: diagnóstico sanitario, gestión de ayudas...



RIESGOS PSICOSOCIALES

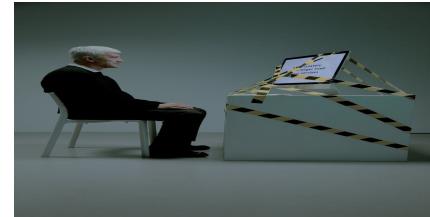
Se consultó a las personas encuestadas por cinco riesgos psicosociales para conocer el grado de importancia que le concedían a cada uno de ellos



MUY IMPORTANTE

Deshumanización de las relaciones laborales

Menor interacción personal o pérdida de apoyo social en el trabajo.



MUY IMPORTANTE

Miedo a la pérdida de empleo o desplazamiento profesional

Inseguridad frente a sustitución por sistemas automatizados.



MUY IMPORTANTE

Falta de control o autonomía
Sensación de que decisiones importantes las toma la IA sin participación humana



IMPORTANTE

Estrés o sobrecarga laboral
Aumento de demandas, presión por resultados o supervisión constante por sistemas automatizados.



MEDIANAMENTE IMPORTANTE

Problemas de confianza y ética
Incertidumbre sobre la transparencia, el sesgo o la privacidad de los sistemas.

¿CÓMO AFECTARÁ A TU ENTORNO?



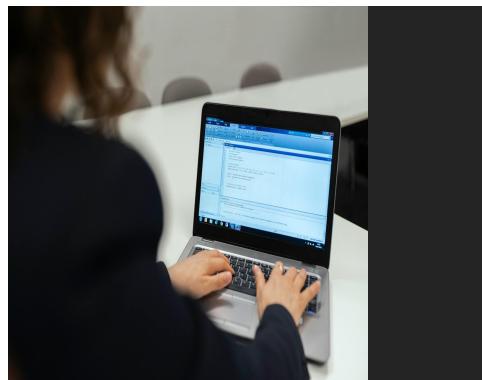
DESTRUIRÁ
ALGUNOS EMPLEOS

5



GENERARÁ
CONFLICTIVIDAD
SOCIAL

3



GENERARÁ NUEVOS
EMPLEOS

1



FAVORECERÁ LA
PROSPERIDAD Y LA
PAZ SOCIAL

1

Se consultó a los encuestados por 4 efectos concretos, respondiendo con una escala de certeza de 1 a 5, siendo 1 ninguna certeza y 5 total certeza.
Mostramos aquí el valor más señalado para cada uno de los efectos.

¿CREEES QUE VA A AFECTAR A TU PUESTO DE TRABAJO?



SÍ

Sólo el 50% de los encuestados/as perciben que la IA y la digitalización vayan a afectar, directamente, a su puesto de trabajo.



NO

El 36% de las respuestas aseguran que todo este proceso no afectará a su empleo



NS/NC

El 14% restante eligió la opción "no sé, no contesto"

¿QUÉ ACTUACIONES DESARROLLAS PROFESIONALMENTE CON IA?

Ninguna, de momento, ha sido la respuesta más seleccionada

Búsqueda de información es la opción más numerosa entre los/as que aseguran usar IA en su trabajo

Actuaciones de contenido técnico, es la tercera respuesta más frecuente

Elaboración de informes para superiores y clientes ocupa el cuarto lugar

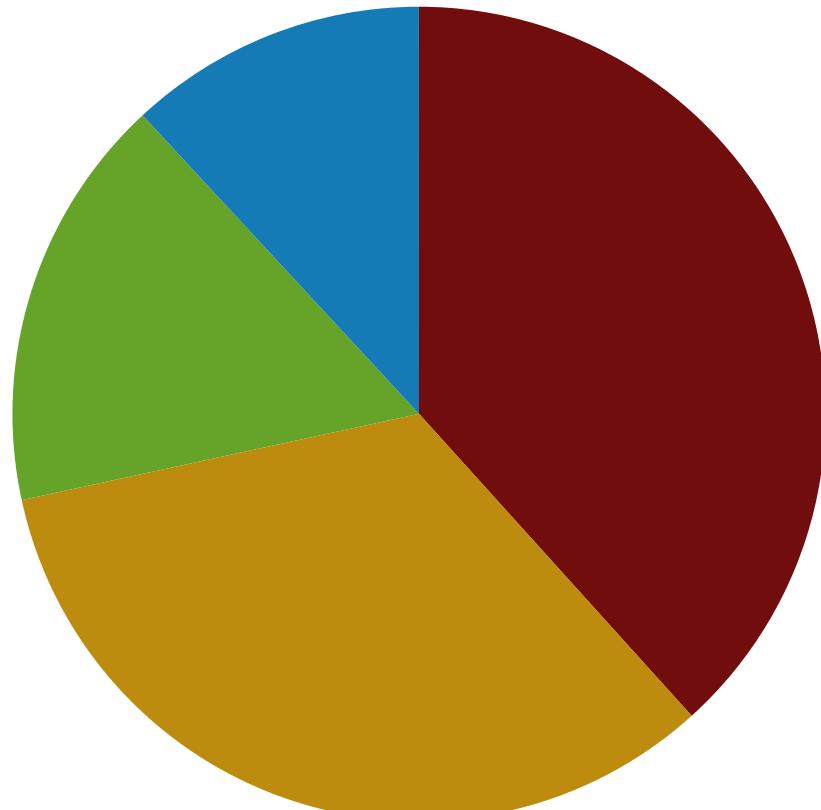
Actuaciones poco importantes o muy repetitivas, es la siguiente en número de respuestas

También se repite en un número importante de ocasiones la preparación del trabajo diario



¿TE SIENTES PREPARADO/A?

Para la transformación de tu empleo actual o para incorporarte a un nuevo puesto?



- Intermedia
- Básica
- Avanzada
- Ninguna



El 38% de las personas encuestadas aseguran tener un grado de preparación intermedio para poder afrontar una transformación de su empleo o tener que incorporarse a un nuevo puesto de trabajo.

Un 33% de los trabajadores y trabajadoras que han participado en el estudio creen solo tener unas nociones básicas para poder afrontar ese escenario.

Sólo el 17% se sitúan en un escalón avanzado, en lo que a preparación se refiere, ya que usan ya la IA de manera profesional o en el curso de sus estudios.

El 12% restante se sienten completamente indefensos y creen no tener ningún tipo de preparación ante esta transición digital.

¿QUIERES RECIBIR FORMACIÓN SOBRE IA?

Para mejorar tus conocimientos o habilidades en el ámbito laboral o personal

79%

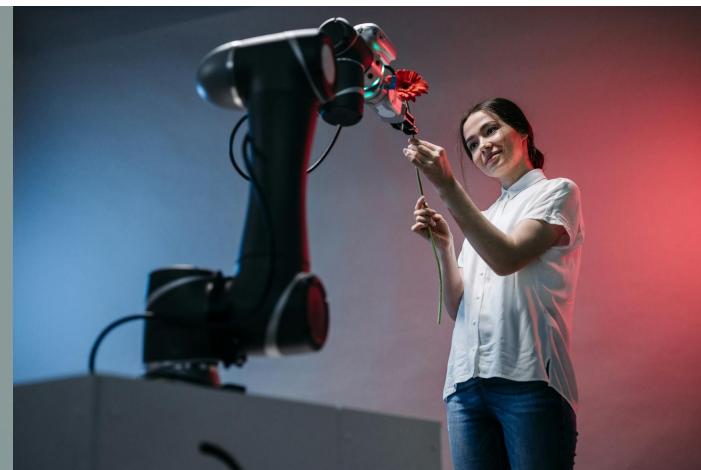
Afirman estar muy interesados en recibir este tipo de formación

9%

No quieren recibir ningún tipo de formación sobre IA

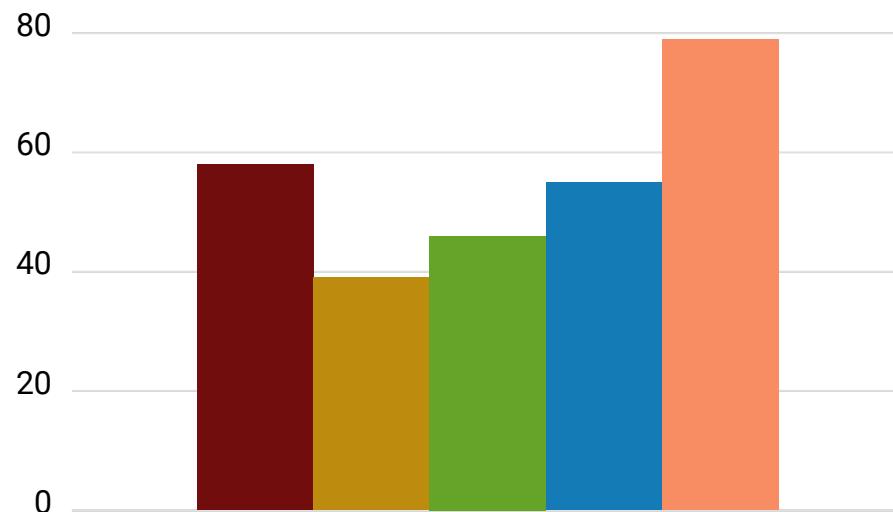
12%

Manifiestan no estar seguros



Si recibieras formación sobre IA

¿SOBRE QUÉ TEMAS TE GUSTARÍA FORMARTE?



- Impacto de la IA en el trabajo y los derechos laborales
- IA y negociación colectiva
- Efectos de la IA en la sociedad
- Ética, privacidad y seguridad de la IA
- Herramientas y aplicaciones prácticas de la IA

Herramientas y aplicaciones prácticas de la IA es la opción más señalada (79%), entre las cuestiones de las que les gustaría recibir formación.

En segundo lugar se muestra interés sobre formarse sobre el impacto de la IA en el trabajo y en los derechos laborales (58%).

En un porcentaje muy parecido aparece la formación sobre ética, privacidad y seguridad de la IA (55%).

Los dos últimos puestos, entre las temáticas propuestas, ha sido ocupados por IA y negociación colectiva (39%) y los efectos de la IA en la sociedad (46%).



¿DISPONES EN TU HOGAR DE ALGÚN DISPOSITIVO QUE EMPLEE IA?



EL 89% SÍ

EL 9% ASEGUAN NO TENER

EL 2% RESTANTE RESPONE NS/NC

El móvil (86%) es la opción más señalada, seguida del portátil (57%), la tablet (41%) y la Smart TV (40%).

También obtienen valores muy significativos el PC (33%), el altavoz inteligente (30%) y los relojes y pulseras inteligentes (28%).

En un tercer nivel encontramos las consolas de videojuegos (17%), los electrodomésticos conectados (14%) y los auriculares inteligentes (13%).

El último lugar lo ocupa los elementos de seguridad (8%).

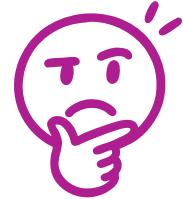
¿QUÉ SENSACIÓN TE PROVOCA PENSAR EN LA TRANSICIÓN DIGITAL?



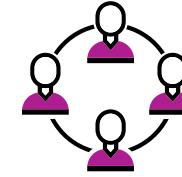
INCERTIDUMBRE (69%)



INTERÉS (60%)



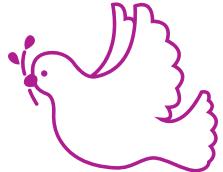
DESCONFIANZA (42%)



RESPONSABILIDAD (42%)



MIEDO (24%)



ESPERANZA (20%)



IMPOTENCIA (14%)



CONFIANZA (12%)



INDIGNACIÓN (9%)



DISGUSTO (7%)



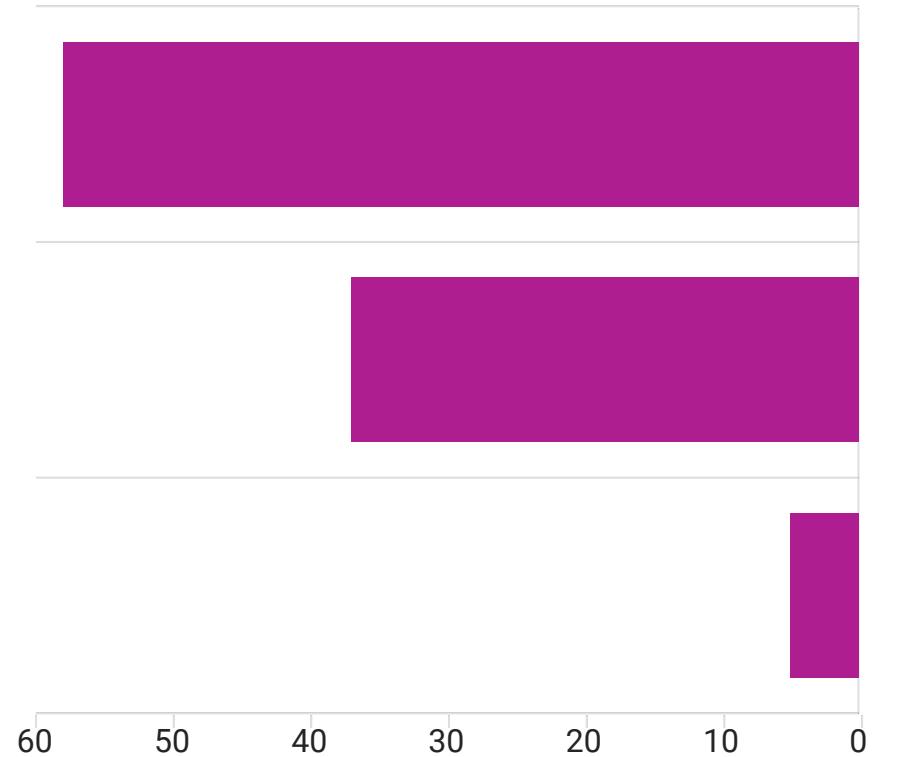
ENFADO (4%)



INDIFERENCIA (3%)

Pensando en la prioridad que le das a una buena gobernanza de la IA

¿CON QUE FRASE ESTÁS MÁS DE ACUERDO?



El 58% de las respuestas indica que es fundamental priorizar la buena gobernanza de la IA.

Sin embargo, un 37% piensan que, en este momento, existen otras prioridades

Sólo el 5% restante entienden que la gobernanza de la IA no es una cuestión importante.



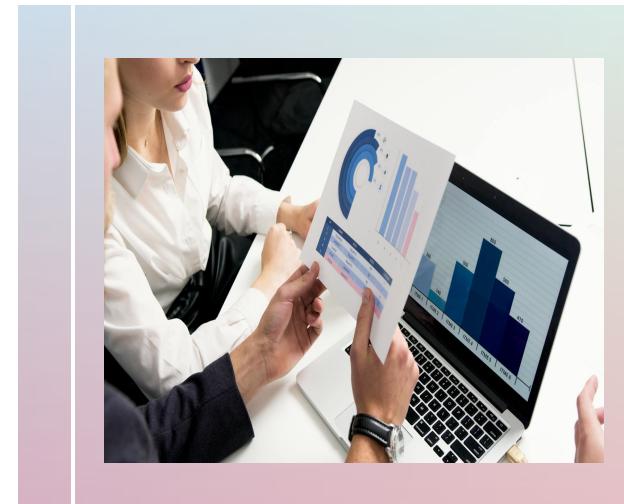
¿EN QUÉ MEDIDA ESTÁS DE ACUERDO CON IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES EN LA IMPLANTACIÓN DE LA IA?



En una escala de certeza de 0 a 5, el 62% de los encuestados marcaron un valor de 4 ó 5. En los valores más reducidos (1 y 2) se agloba el 16% de los trabajadores y trabajadoras encuestados.

¿QUÉ MEDIDAS SON MÁS ADECUADAS PARA ASEGURAR UNA TRANSICIÓN JUSTA?

Las tres medidas más repetidas han sido:



CLÁUSULAS EN CONVENIOS

Introducción de cláusulas en los convenios colectivos sobre desconexión digital, límites a la monitorización, transparencia algorítmica, derecho a explicación y revisión humana de decisiones automatizadas.

PLANES DE FORMACIÓN

Establecer planes de formación gratuitos y certificados (dentro de la jornada laboral) para personas trabajadoras en riesgo de sustitución o cambio de tareas.

EVALUACIÓN EMPRESAS

Evaluar en empresas y administraciones, con participación sindical, el impacto de IA en empleo, salarios, salud y sesgos, antes del despliegue.

¿CREEES QUE LAS MEDIDAS ANTERIORES VAN A FAVORECER UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA ?

0

Total
desacuerdo

3,7

5

Totalmente
de acuerdo

En una escala de certeza de 0 a 5, el 58% de los encuestados marcaron un valor de 4 ó 5. En los valores más reducidos (1 y 2) se engloba el 12% de los trabajadores y trabajadoras encuestados.



MEDIDAS A POTENCIAR

Se entiende que las 5 medidas propuestas deben ser potenciadas, pero podemos establecer una escala de prioridades:

- 1.**  Impuestos y sanciones a empresas que hagan un uso ilícito de la IA y de la digitalización
- 2.**  Prohibición del uso de la IA para determinadas cuestiones
- 3.**  Subvenciones a colectivos y grupos de personas especialmente vulnerables ante la brecha digital
- 4.**  Sensibilización a empresas, administraciones y ciudadanía
- 5.**  Subvenciones y facilitación de trámites a proyectos de transición digital justa



¿POR QUÉ NO SE ACTÚA EN MAYOR MEDIDA?

Este es el orden de importancia de las respuestas analizadas:

1.  Las competencias no están claramente definidas en las distintas administraciones públicas
2.  No existe información real
3.  Falta de presupuestos y medios públicos
4.  Las empresas no quieren asumir los costes asociados
5.  La sociedad no cree que estemos inmersos en una transición digital



PAPEL DE LA CIUDADANÍA ANTE LA TRANSICIÓN DIGITAL



- El 29% aboga por una mayor presencia en procesos participativos.
- EL 3% entiende que las decisiones deben ser tomadas en el ámbito de la política
- EL 52% proponen formulas mixtas: procesos participativos + ámbito político.
- El 8% entiende necesarias otras formas de participación y el 7% restante NS/NC

CONCLUSIONES

- Aunque la mayoría de nuestra afiliación está comprometida con una transición digital justa, todavía es numeroso el porcentaje que se declara escéptico.
- Es asumido el hecho de que la implantación de la IA en el mercado laboral es ya una realidad.
- La digitalización nos permitirá liberar tiempo para funciones de más valor y mejorar la calidad de los servicios públicos, pero también existe riesgo de aumentar la brecha con el mundo rural, que suframos un control excesivo por parte de las empresas y que elevemos nuestra dependencia de las plataformas tecnológicas.
- Aparecen nuevos riesgos psicosociales: deshumanización, miedo a la pérdida del empleo, falta de autonomía, estrés, problemas de confianza...
- Entendemos que van a destruirse algunos empleos al tiempo que se crean otros, así como que aparecerá un nuevo escenario de conflictividad social que puede ser aprovechado para generar prosperidad compartida.
- Mayoritariamente creemos que todo este proceso va a afectar a nuestro puesto de trabajo, pero sigue siendo elevado el porcentaje de afiliación que cree que no les afectará.
- Buscar información, elaborar informes y material de contenido técnico, llevar a cabo funciones repetitivas o preparar el trabajo diario son las actuaciones para las que empleamos más la IA.

- Se evidencia una importante necesidad de formación para poder hacer frente, con garantías, a una posible transformación de nuestro trabajo o para tener que incorporarnos a otro nuevo.
- 8 de cada 10 de nuestras personas afiliadas quieren recibir formación sobre IA. Especialmente en aplicaciones prácticas, pero también en el impacto en el trabajo y en los derechos laborales o en cuestiones de ética, privacidad y seguridad.
- Al margen de lo laboral, los dispositivos que emplean IA son ya una realidad en nuestros hogares: móvil, portátil, tablets, Smart TV, PCs, altavoces inteligentes...
- La transición digital nos genera incertidumbre y desconfianza, pero es una cuestión que despierta nuestro interés y que queremos abordar con responsabilidad social y sindical.
- Entendemos que es una prioridad avanzar en términos de gobernanza de la IA, aunque no podemos ocultar que un gran porcentaje cree que, en la actualidad, hay otras prioridades.
- Lo que sí afirmamos es que es fundamental impulsar la participación sindical en el proceso de implantación de la IA: cláusulas en los convenios, diseño de planes de formación, impulso a los procesos de evaluación de empresas...
- Además consideramos necesario reforzar el régimen sancionador para las empresas que hagan un uso ilícito de la IA, prohibir el uso de ésta en determinadas cuestiones, establecer ayudas para las personas más vulnerables ante la brecha digital, sensibilizar y fomentar proyectos de transición digital justa.
- Entre los obstáculos, encontramos competencias no definidas, falta de información, presupuestos escasos, insolidaridad de las empresas y falta de concienciación ciudadana.
- Aunque se reconoce el papel a desempeñar desde el ámbito político, creemos imprescindible reforzar los procesos participativos en la toma de decisiones vinculadas a toda esta materia.

...LO LLEVAMOS A LA ACCIÓN SINDICAL:

"Lograr que la transición digital se implemente desde la justicia social debe ser ya una prioridad sindical"

"La tecnología siempre debe de estar al servicio de las personas, no para controlarlas"

"Reforzaremos la acción sindical diaria para evitar que digitalización y explotación terminen siendo sinónimos"

"Si queremos garantizar el futuro del empleo digno, debemos reforzar nuestra capacidad de hacer frente al reto de la transición digital"

