

El Futuro del Trabajo es Inclusivo: Tecnología Adaptativa y Transformación Digital


The Future of Work is Inclusive: Adaptive Technology and Digital Transformation


Marcela Lissete Gómez Gómez

Magíster en Derecho laboral y Seguridad social

Universidad del Atlántico

Barranquilla, Colombia

 <https://orcid.org/0009-0005-9451-9077>

 <https://doi.org/10.59659/rifed.v13.2025.ch12>

Resumen

En aras de responder a estas realidades por medio de la revisión documental se analizó, la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, el cual es un tema de actualidad y de especial interés para empresas de carácter público y privado debido a las políticas de articulación de la situación de discapacidad con el mundo. La cuarta revolución industrial ha traído consigo una serie de cambios sociales que han transformado la vida laboral de las personas, obligando a replantear las habilidades que serán necesarias en un futuro para desempeñar un puesto de trabajo y ejercerlos de forma activa y de manera eficaz. La transformación digital no se limita a la adopción de nuevas tecnologías, sino que implica un cambio profundo en las estructuras y culturas organizativas, que puede tener un impacto positivo o negativo en la inclusión laboral de grupos históricamente desfavorecidos, como personas con discapacidad, mujeres. En aras de responder a estas realidades, se requiere promover la justicia social en todos los entornos laborales, la cantidad de organizaciones que permiten la inclusión de ciertos niveles de discapacidad dentro de sus procesos personales, garantizando el acceso y adaptabilidad de los puestos de trabajo para un adecuado desarrollo de las actividades laborales en función de sus fortalezas, por medio de la tecnología adaptativa que permite reducir las brechas y abrir espacios.

Palabras claves

Trabajo inclusivo, Tecnología Adaptativa, Transformación Digital.

Abstract

In order to address these realities, a documentary review was conducted to analyze the labor inclusion of people with disabilities, a current topic of particular interest to both public and private companies due to policies that integrate disability into the global landscape. The Fourth Industrial Revolution has brought about a series of social changes that have transformed people's working lives, forcing a rethinking of the skills that will be necessary in the future to perform a job actively and effectively. Digital transformation is not limited to the adoption of new technologies; it implies a profound change in organizational structures and cultures, which can have a positive or negative impact on the labor inclusion of historically disadvantaged groups, such as people with disabilities and women. In order to respond to these realities, it is necessary to promote social justice in all work environments, increasing the number of organizations that allow the inclusion of certain levels of disability within their personal processes, guaranteeing access to and adaptability of jobs for the proper development of work activities based on their strengths, through adaptive technology that reduces gaps and opens up opportunities.

Keywords

Inclusive Work, Adaptive Technology, Digital Transformation.

INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad del futuro laboral depende de su capacidad para ser inclusivo, y esto solo será posible si la tecnología adaptativa y la transformación digital se orientan hacia la igualdad de oportunidades. Vivimos una época marcada por la Cuarta Revolución Industrial, donde la inteligencia artificial, el big data, la automatización y la conectividad están redefiniendo las dinámicas laborales.

La Industria 4.0 ha traído consigo una serie de cambios sociales que han transformado la vida de las personas, obligando a replantear las habilidades que serán necesarias en un futuro para desempeñar un puesto de trabajo y ejercer la ciudadanía activa de manera eficaz. Existe un interés creciente por concretar estas habilidades, al tiempo que emerge una revolución de las competencias, en la que el trabajo en equipo se plantea como la competencia genérica más demandada y utilizada en cualquier sector. García-Garnica, M., Guardía, J., & Olmos-Gómez, M. (2023).

La transformación digital no es solo un cambio tecnológico, es un cambio cultural, organizacional y social. Está reconfigurando le están dando a los perfiles ocupacionales exigencias que requieran habilidades digitales, pensamiento crítico, adaptabilidad, y competencias socioemocionales. Está transformando la organización y los espacios laborales como: el trabajo remoto, el trabajo por medios de plataformas digitales, y por proyectos.

Con este contexto, las oportunidades son enormes, pero también se manifiestan, los riesgos de exclusión para poblaciones vulnerables. La transformación digital no es solo un cambio tecnológico, es un cambio que está alterando las bases del trabajo, las estructuras jerárquicas tradicionales, dando paso a modelos más flexibles y horizontales, facilitando nuevas y dinámicas modalidades, Estas nuevas formas de organización demandan cambios en la gestión del talento humano, en la cultura organizacional y en la protección de los derechos laborales.

Ahora, estas nuevas dinámicas laborales implican que se requieran competencias y perfiles determinados, por lo que las ocupaciones habituales se están reemplazando, por sistemas como la automatización, las inteligencias artificiales y la robótica, pero estas mismas, también están generando nuevas demandas en áreas como análisis de datos, ciberseguridad, gestión de comunidades digitales, desarrollo de software y servicios creativos.

Muchos empleos tradicionales desaparecerán, otros entrarán en funcionamiento, y la mayoría requerirán habilidades mixtas y una constante actualización. En este sentido, no se trata únicamente de introducir nuevas herramientas o automatizar proceso, implica una redefinición de los roles, de las competencias y las dinámicas de interacción en el mundo laboral, lo que se puede ver en contexto como nuevas oportunidades en la creación de nuevos empleos más flexibles y fructíferos, que propicia el aumento en riesgos de exclusión y desigualdad.

Las poblaciones vulnerables personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores, comunidades rurales, minorías étnicas, enfrentan barreras adicionales para participar en el nuevo ecosistema laboral. La falta de acceso a tecnología, conectividad o formación adecuada puede profundizar las brechas existentes. Por ello, es fundamental que las políticas de transformación digital se diseñen con un enfoque inclusivo, asegurando que nadie quede atrás, en el futuro del trabajo. Ahora bien, se requiere que para esta transición laboral se diseñen herramientas que permitan la inclusión de la gran mayoría de las personas. “La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un tema de actualidad de especial interés para empresas de carácter público y privado debido a las políticas de articulación de la situación de discapacidad con el mundo laboral” Alegre, C., Narbona, M., & Martínez, R. (2023).

Por consiguiente, se deben de crear puentes que permitan la adaptabilidad laboral, para ello, se puede recurrir a la tecnología adaptativa que incluye herramientas diseñadas para facilitar la participación

de personas con discapacidades o con barreras específicas en entornos laborales digitales. En el mundo del trabajo que depende crecientemente de plataformas digitales, software especializado y entornos virtuales, las tecnologías adaptativas no son un lujo, sino una necesidad para garantizar la igualdad de oportunidades, herramientas como: los lectores de pantalla y asistentes de voz: fundamentales para personas con discapacidad visual, permitiéndoles interactuar con documentos, correos electrónicos, plataformas de trabajo y sistemas de gestión empresarial. Los Software de reconocimiento de voz: útil para personas con movilidad reducida que no pueden utilizar un teclado o un ratón. Esta tecnología les permite redactar textos, navegar por la web y controlar sus dispositivos mediante comandos de voz. Las Aplicaciones con lenguaje claro y símbolos gráficos: pensadas para personas con dificultades cognitivas, facilitando la comprensión de instrucciones, la ejecución de tareas y la interacción en entornos laborales digitales. Por último, entornos de realidad virtual (VR): que permiten simular situaciones laborales y contextos de aprendizaje de manera segura y personalizada, ofreciendo formación inclusiva para personas con diversas discapacidades o necesidades específicas.

Estas tecnologías, cuando se combinan con un enfoque de diseño universal, es decir, aquel que considera desde el inicio la diversidad de capacidades humanas, tienen el potencial de romper barreras estructurales en el empleo. De esta forma, se promueve no solo el acceso, sino también la participación plena y efectiva en el mercado laboral. La tecnología adaptativa no sólo transforma la vida de quienes la utilizan, sino que también enriquece los entornos de trabajo, fomentando la diversidad, la innovación y la equidad.

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, con carácter descriptivo y analítico, orientado a comprender los desafíos y oportunidades que la transformación digital y las tecnologías adaptativas se plantean desde el derecho laboral tomando el marco de la inclusión laboral. El método utilizado es de revisión documental y análisis jurídico-comparado, a partir, de las consultas de normas nacionales e internacionales relacionadas con el derecho al trabajo, la no discriminación y la accesibilidad laboral. la inclusión y nuevas tecnologías. La jurisprudencia relevante que aborda la protección de derechos laborales en escenarios digitales y de innovación tecnológica.

El análisis de informes de organismos internacionales como la OIT, ONU y CEPAL, que analizan el impacto de la digitalización y la inteligencia artificial en el empleo inclusivo. La metodología adoptada permite comprender cómo las Tecnología Adaptativas, pueden responder ante los cambios tecnológicos garantizando un futuro del trabajo que sea inclusivo, justo y respetuoso de la dignidad humana.

RESULTADOS

A partir del análisis realizado se pudo evidenciar que la tecnología adaptativa es un puente de la inclusión laboral, pese a los avances y los desafíos importantes y los marcos normativos, esto por sí solos, no son suficientes. La inclusión requiere acción, en primer lugar, la implementación de ajustes razonables en los lugares de trabajo: adaptar los entornos físicos, los procesos y las herramientas para que todas las personas puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Los marcos jurídicos y éticos del mundo actual exigen otra mirada. Exigen garantizar, de manera efectiva, la igualdad de oportunidades en el acceso y en el ejercicio del trabajo. Diversos instrumentos internacionales y nacionales reafirman este compromiso, pero los marcos normativos, por sí solos, no son suficientes. La inclusión requiere acción.

En primer lugar, la implementación de ajustes razonables en los lugares de trabajo: adaptar los entornos físicos, los procesos y las herramientas para que todas las personas puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva. Requiere también garantizar el acceso equitativo a la formación profesional, para que la inclusión no sea apenas un eslogan, sino una realidad que se construye desde la educación y la capacitación. Es indispensable, además, trabajar en la eliminación de estereotipos y prejuicios que todavía persisten en muchas culturas organizacionales. No basta con abrir la puerta: hay que asegurar que el clima laboral sea verdaderamente respetuoso, inclusivo y valorador de la diversidad. Por supuesto, es fundamental construir entornos laborales accesibles: accesibles desde lo físico, lo comunicativo, lo tecnológico, lo actitudinal.

Sin embargo, para que este potencial se materialice, es imprescindible que las organizaciones asuman un compromiso activo. No basta con disponer de la tecnología, es necesario integrarla en los procesos de trabajo, adaptar la cultura organizacional y capacitar tanto a las personas beneficiarias como a sus compañeros y líderes. Para que la inclusión no sea apenas un eslogan, sino una realidad que se construye desde la educación y la capacitación. Es preciso, además, trabajar en la eliminación de estereotipos y prejuicios que todavía persisten en muchas culturas organizacionales. No basta con abrir la puerta: hay que asegurar que el clima laboral sea verdaderamente respetuoso, inclusivo y valorador de la diversidad.

A pesar de los avances que hemos visto, los desafíos siguen siendo profundos. La inclusión digital y laboral no es aún una realidad para todos. Primero, enfrentamos una brecha digital persistente. En contextos sociales y educativos en Colombia y en muchos países carecen todavía de acceso adecuado a dispositivos tecnológicos y a una conectividad de calidad. Sin este acceso, la puerta a la inclusión digital permanece cerrada. Segundo, existe una falta de formación: existen personas especialmente en zonas rurales o en poblaciones vulnerables no han desarrollado aún las competencias digitales básicas necesarias para participar en el

entorno laboral actual. Tercero, subsisten prejuicios culturales. La edad, el género, la condición física, cognitiva o mental, siguen siendo factores que generan discriminación y exclusión en los procesos de selección, formación y promoción laboral. Superar estas barreras culturales es tan importante como resolver las brechas tecnológicas.

Por eso, nuestras líneas de acción deben ser claras:

- Ampliar el acceso a la conectividad y a los dispositivos.
- Invertir en programas de formación digital inclusiva.
- Transformar las culturas organizacionales, para que la diversidad sea reconocida como un valor y no como una carga.

La tecnología adaptativa (lectores de pantalla, software de reconocimiento de voz, teclados especiales, inteligencia artificial aplicada a la accesibilidad, entre otros) sí ha tenido efectos positivos en la inclusión laboral, pero los resultados todavía son desiguales y dependen mucho del contexto. Sin embargo, para que este potencial se materialice, es imprescindible que las organizaciones asuman un compromiso activo. No basta con disponer de la tecnología; es necesario integrarla en los procesos de trabajo, adaptar la cultura organizacional y capacitar tanto a las personas beneficiarias como a sus compañeros y líderes.

Casos exitosos: tecnología adaptativa e inclusión laboral Internacionales

- **Apple:** VoiceOver, Control por voz, compatibilidad con dispositivos auditivos.
- **Microsoft:** Xbox Adaptive Controller para accesibilidad en videojuegos.
- **SAP:** entornos digitales adaptados para personas con autismo.
- Colombia

- **Inclutec:** soluciones de tecnología asistiva para educación y empleo.
- **Fundación Corona + Asdown Colombia:** herramientas adaptativas para mejorar empleabilidad de personas con discapacidad intelectual.

Casos exitosos: cuando la tecnología adaptativa abre puertas, ejemplos que nos demuestran que la tecnología, cuando se orienta correctamente, puede ser un puente real hacia la inclusión. En el ámbito internacional, empresas como Apple han sido pioneras en la incorporación de tecnologías adaptativas en sus dispositivos. Los iPhone y iPad integran de serie herramientas como VoiceOver (lector de pantalla para personas con discapacidad visual), Control por voz para personas con movilidad reducida, y compatibilidad con dispositivos auditivos.

Microsoft, por su parte, ha desarrollado hardware como el Xbox Adaptive Controller, diseñado específicamente para que personas con diversas discapacidades motoras puedan disfrutar de los videojuegos, rompiendo una barrera cultural y de ocio que durante años estuvo cerrada.

En el mundo corporativo, SAP ha implementado programas de empleo para personas con autismo, acompañados de entornos digitales adaptados y plataformas que permiten la personalización sensorial y cognitiva de las tareas laborales.

En Colombia, también hay ejemplos inspiradores.

La empresa Inclutec, un startup de base tecnológica, ha desarrollado soluciones de tecnología asistida para entornos educativos y laborales, incluyendo software de comunicación aumentativa y alternativas de control de computadoras para personas con movilidad reducida. Asimismo, organizaciones como Fundación Corona y Asdown Colombia, en alianza con empresas del sector privado, han promovido el uso de herramientas de tecnología adaptativa para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual.

Finalmente, estos casos nos enseñan algo fundamental: la inclusión no es un límite, es una oportunidad. Cuando se invierte en tecnología adaptativa, se construyen entornos de trabajo más diversos, más humanos y más innovadores, generando al mismo tiempo, valor social, valor económico y valor reputacional.

DISCUSIÓN

Tecnología adaptativa

La tecnología adaptativa es fundamental para la inclusión digital, social y cultural. En el ámbito laboral, permite a los empleados con discapacidades realizar sus tareas de manera eficiente e independiente. Con el avance de la inteligencia artificial (IA) y el aprendizaje automático, se espera que estas tecnologías se vuelvan aún más personalizadas y predictivas, anticipando las necesidades del usuario y adaptándose en tiempo real. Esto podría incluir interfaces que cambien automáticamente su tamaño de fuente o contraste según el entorno de iluminación, o asistentes de IA que ofrezcan apoyo cognitivo a personas con dificultades de memoria o concentración.

La tecnología adaptativa incluye herramientas diseñadas para facilitar la participación de personas con discapacidades o con barreras específicas en entornos laborales digitales. Ejemplos:

- Lectores de pantalla y asistentes de voz para personas con discapacidad visual.
- Software de reconocimiento de voz para personas con movilidad reducida.
- Aplicaciones con lenguaje claro y símbolos gráficos para personas con dificultades cognitivas.
- Entornos de realidad virtual que simulan situaciones laborales para procesos de formación inclusivos.

Estas tecnologías, combinadas con un enfoque de diseño universal, permiten romper barreras estructurales y promover una verdadera participación laboral.

Tecnología adaptativa: un puente hacia la inclusión

La tecnología adaptativa desempeña un papel crucial como puente hacia la inclusión laboral. Se trata de un conjunto de herramientas y soluciones tecnológicas diseñadas específicamente para facilitar la participación activa de personas con discapacidades o con barreras específicas en los entornos laborales cada vez más digitalizados.

En un mundo del trabajo que depende crecientemente de plataformas digitales, software especializado y entornos virtuales, las tecnologías adaptativas no son un lujo, sino una necesidad para garantizar la igualdad de oportunidades.

Algunos ejemplos representativos incluyen:

- **Lectores de pantalla y asistentes de voz:** fundamentales para personas con discapacidad visual, permitiéndoles interactuar con documentos, correos electrónicos, plataformas de trabajo y sistemas de gestión empresarial.
- **Software de reconocimiento de voz:** útil para personas con movilidad reducida que no pueden utilizar un teclado o un ratón. Esta tecnología les permite redactar textos, navegar por la web y controlar sus dispositivos mediante comandos de voz.
- **Aplicaciones con lenguaje claro y símbolos gráficos:** pensadas para personas con dificultades cognitivas, facilitando la comprensión de instrucciones, la ejecución de tareas y la interacción en entornos laborales digitales.
- **Entornos de realidad virtual (VR):** que permiten simular situaciones laborales y contextos de aprendizaje de manera segura y personalizada, ofreciendo formación inclusiva para personas con diversas discapacidades o necesidades específicas.

Estas tecnologías, cuando se combinan con un enfoque de diseño universal, es decir, aquel que considera desde el inicio la diversidad de capacidades humanas, tienen el potencial de romper barreras estructurales en el empleo. De esta forma, se promueve no solo el acceso, sino también la participación plena y efectiva en el mercado laboral.

En la era contemporánea, el avance tecnológico y científico ha transformado significativamente los ámbitos laborales y educativos, haciendo indispensables las habilidades del siglo XXI como el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la resolución de problemas. La educación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) emerge como una respuesta esencial para estos desafíos, enfocándose no solo en conocimientos técnicos, sino también en competencias transversales que preparan a los estudiantes para resolver problemas del mundo real con creatividad e innovación. Este enfoque promueve un aprendizaje activo y experiencial, integrando metodologías como el Aprendizaje Basado en Problemas y Proyectos Masaquiza, R., Arce, K., Pozo, D., & Gualoto, O. (2024).

Sin embargo, para que este potencial se materialice, es imprescindible que las organizaciones asuman un compromiso activo. No basta con disponer de la tecnología; es necesario integrarla en los procesos de trabajo, adaptar la cultura organizacional y capacitar tanto a las personas beneficiarias como a sus compañeros y líderes. La tecnología adaptativa no solo transforma la vida de quienes la utilizan, sino que también enriquece los entornos de trabajo, fomentando la diversidad, la innovación y la equidad.

La inclusión laboral como principio y derecho

Incluir no es un acto de caridad, es una obligación jurídica y un imperativo ético. Diversos marcos normativos nacionales e internacionales reafirman este compromiso:

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Disca-

pacidad (ONU, 2006)

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)
- Ley 1618 de 2013 (Colombia) sobre inclusión de personas con discapacidad.
- Políticas de empleabilidad para poblaciones vulnerables en los planes nacionales de desarrollo.

La inclusión requiere ajustes razonables, acceso equitativo a la formación, eliminación de estereotipos y creación de ambientes laborales accesibles. Incluir es un derecho, es una obligación jurídica, y es, sobre todo, un imperativo ético que interpela la esencia misma de nuestras sociedades democráticas. Durante mucho tiempo, a las personas con discapacidad, a las poblaciones tradicionalmente excluidas, se les ofrecieron “espacios especiales”, “rutas alternativas”, o simplemente la tolerancia de un sistema que no estaba hecho para ellas. Eso hoy ya no es aceptable. Los marcos jurídicos y éticos del mundo actual nos exigen otra mirada. Nos exigen garantizar, de manera efectiva, la igualdad de oportunidades en el acceso y en el ejercicio del trabajo.

Diversos instrumentos internacionales y nacionales reafirman este compromiso, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas aprobada en 2006 proclama que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. A elegir libremente su empleo. A recibir un salario justo. A contar con condiciones laborales dignas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 8, nos llaman a promover un crecimiento económico sostenido e inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos sin distinciones ni discriminaciones.

En el ámbito nacional, la Ley 1618 de 2013 de Colombia constituye un hito importante: garantiza el ejercicio efectivo de los derechos

de las personas con discapacidad en múltiples esferas de la vida social, incluyendo de manera explícita el derecho al trabajo. Además, los Planes Nacionales de Desarrollo han venido incorporando progresivamente políticas de empleabilidad para poblaciones vulnerables, como un eje transversal de los programas de desarrollo social y económico.

Pero los marcos normativos, por sí solos, no son suficientes. La inclusión requiere acción, se requieren en primer lugar, la implementación de ajustes razonables en los lugares de trabajo: adaptar los entornos físicos, los procesos y las herramientas para que todas las personas puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva, también se garantiza el acceso equitativo a la formación profesional, para que la inclusión no sea apenas un eslogan, sino una realidad que se construye desde la educación y la capacitación.

Es indispensable, además, trabajar en la eliminación de estereotipos y prejuicios que todavía persisten en muchas culturas organizacionales. No basta con abrir la puerta: hay que asegurar que el clima laboral sea verdaderamente respetuoso, inclusivo y valorador de la diversidad. Y por supuesto, es fundamental construir entornos laborales accesibles: accesibles desde lo físico, lo comunicativo, lo tecnológico, lo actitudinal. En definitiva, señoras y señores: promover la inclusión laboral no solo es cumplir con la ley. Es afirmar con hechos concretos que creemos en una sociedad donde cada persona, con su talento y su dignidad, puede aportar y crecer.

La transformación digital del trabajo

La transformación digital no es solo un cambio tecnológico: es un cambio cultural, organizacional y social. Está reconfigurando, los perfiles ocupacionales diversos empleos desaparecerán, otros se crearán, y la mayoría se transformarán, las competencias requeridas habilidades digitales, pensamiento crítico, adaptabilidad, y competencias socioemocionales. Las formas de organización laboral: trabajo remoto, plataformas digitales, y trabajo por proyectos.

Con este contexto, las oportunidades son enormes, pero también lo son los riesgos de exclusión para poblaciones vulnerables: personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores, habitantes rurales, entre otros.

Las transformaciones digitales están implicando cambios culturales, organizacional y social, no solo la adopción de nuevas herramientas. Este proceso redefine roles, competencias y formas de interacción en el trabajo, exigiendo habilidades mixtas y una actualización constante. La automatización y la inteligencia artificial desplazan tareas rutinarias, pero generan nuevas demandas en áreas como análisis de datos, ciberseguridad y servicios creativos.

Esta transformación se manifiesta en diversos planos:

- **Los perfiles ocupacionales:** La automatización, la inteligencia artificial y la robótica están desplazando tareas rutinarias, pero también están generando nuevas demandas en áreas como análisis de datos, ciberseguridad, gestión de comunidades digitales, desarrollo de software y servicios creativos. Muchos empleos tradicionales desaparecerán, otros emergerán, y la mayoría requerirán habilidades mixtas y una constante actualización.
- **Las competencias requeridas:** No basta con conocimientos técnicos específicos hoy son fundamentales habilidades como el pensamiento crítico, la adaptabilidad, la resiliencia, la creatividad, y las competencias socioemocionales que permiten colaborar en entornos multiculturales y altamente cambiantes. Además, la alfabetización digital se convierte en una competencia transversal, esencial para todos los trabajadores, sin importar su sector o nivel jerárquico.
- **Las formas de organización laboral:** Las estructuras jerárquicas tradicionales están dando paso a modelos más flexi-

bles y horizontales. Se consolidan modalidades como el trabajo remoto, el trabajo híbrido, el trabajo por proyectos, y el trabajo en plataformas digitales (gig economy). Estas nuevas formas de organización demandan cambios en la gestión del talento, en la cultura organizacional y en la protección de los derechos laborales.

En este contexto, las oportunidades son enormes: podemos crear empleos más productivos, flexibles y satisfactorios. Sin embargo, también aumentan los riesgos de exclusión y desigualdad las poblaciones vulnerables personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores, comunidades rurales, minorías étnicas enfrentan barreras adicionales para participar en el nuevo ecosistema laboral. La falta de acceso a tecnología, conectividad o formación adecuada puede profundizar las brechas existentes. Por ello, es fundamental que las políticas de transformación digital se diseñen con un enfoque inclusivo, asegurando que nadie quede atrás en el futuro del trabajo.

Oportunidades en la Diversidad: Un Futuro Colaborativo

Los desafíos son significativos, las oportunidades son igualmente vastas. En un entorno laboral que prioriza la inclusión, las empresas pueden aprovechar la diversidad para fomentar la innovación y la creatividad. Al incorporar distintas perspectivas, las organizaciones se vuelven más resilientes y capaces de adaptarse a un mundo en constante cambio.

El futuro del trabajo en este contexto de transformación digital debe ser necesariamente inclusivo. Para lograrlo, necesitamos articular esfuerzos concertados que aborden las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables y eliminen las barreras existentes. La tecnología adaptativa debe ser vista como una herramienta clave en este proceso, ayudando a crear un entorno laboral que celebre la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades.

En este camino hacia un futuro del trabajo inclusivo, cada paso

cuenta. Apostar por la formación, la conectividad y el acceso equitativo a la tecnología es fundamental. Solo así podremos construir un modelo laboral que no solo sea sostenible, sino que también celebre las diferencias que nos hacen únicos. Reconocer y enfrentar estos retos es el primer paso para garantizar que nadie quede atrás en esta era digital.

Las plataformas digitales y el trabajo por proyectos también ofrecen un terreno fértil para la inclusión. Estas modalidades de trabajo permiten a personas de diversas circunstancias y habilidades participar en proyectos globales sin necesidad de mudarse a un centro urbano. Así, se promueve un ecosistema donde el talento se mide por la capacidad y no por el acceso físico a ciertos espacios laborales.

Por ello, resulta esencial que las políticas de transformación digital se formulen con un enfoque inclusivo. Esto implica diseñar programas que ofrezcan igualdad de oportunidades para todos y garantizar que la digitalización no profundice las desigualdades existentes. Una sociedad verdaderamente inclusiva no solo beneficia a los individuos, sino que también enriquece a la economía y promueve el bienestar común.

Los retos de la inclusión en los entornos laborales a medida que nos adentramos en esta nueva era laboral, surgen una preocupación inminente: ¿quién se queda atrás? Las poblaciones vulnerables, personas con discapacidad, mujeres, adultos mayores, y habitantes de zonas rurales, enfrentan barreras adicionales que pueden llevar a una mayor exclusión en el entorno laboral digitalizado. Sin acceso adecuado a tecnología y formación, es probable que estas brechas se amplíen en lugar de cerrarse.

A lo que nos permite formularnos unas propuestas sobre las realidades del mundo laboral digital y la poca accesibilidad de las personas con diversidad funcional. Estas formulaciones nos permitieron evidenciar que, si las entidades encargadas trabajaran en pro de estas realidades las brechas en el acceso al trabajo, en este caso en el trabajo digital, el panorama sería lo oportuno de lo que se evidencia.

¿Qué debemos hacer?

1. Políticas públicas proactivas que incentiven la empleabilidad inclusiva.
2. Educación digital inclusiva desde la primera infancia hasta la adultez mayor.
3. Alianzas entre Estado, empresa, academia y sociedad civil para crear entornos de trabajo accesibles.
4. Evaluar la tecnología con criterios de justicia social, no solo de eficiencia.

Entonces, ¿qué debemos hacer para que la inclusión laboral y digital no sea solo una aspiración, sino una realidad efectiva?

En primer lugar, necesitamos políticas públicas proactivas. Políticas que no se limiten a enunciar principios, sino que incentiven de manera concreta la empleabilidad inclusiva en todos los sectores productivos.

Segundo, debemos apostar por una educación digital inclusiva a lo largo de todo el ciclo de vida. Desde la primera infancia, para formar generaciones nativas digitales más conscientes, hasta la adultez mayor, para que nadie quede rezagado en esta transformación.

Tercero, es indispensable fortalecer las alianzas entre el Estado, las empresas, la academia y la sociedad civil. La inclusión no es tarea de un solo actor: requiere un trabajo conjunto para crear entornos de trabajo accesibles, flexibles y respetuosos de la diversidad.

Por último, es fundamental que evaluemos la tecnología no solo por su eficiencia económica, sino por su contribución a la justicia social. La tecnología que excluye no es progreso. Solo será verdadera innovación aquella que amplíe derechos y democratice oportunidades.

Conclusiones

El futuro del trabajo está intrínsecamente vinculado con la inclusión y la equidad, especialmente en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, donde la tecnología adaptativa y la transformación digital desempeñan un papel crucial. La transformación digital no se limita a la adopción de nuevas tecnologías, sino que implica un cambio profundo en las estructuras y culturas organizativas, que puede tener un impacto positivo o negativo en la inclusión laboral de grupos históricamente desfavorecidos, como personas con discapacidad, mujeres y poblaciones rurales (Arcos et al., 2018; Muñoz & Quintana, 2019).

El progreso hacia un modelo de trabajo que responda a los contextos de transformación digital debe ser necesariamente inclusivo. Para lograrlo, necesitamos articular esfuerzos concertados que aborden las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables y eliminen las barreras existentes. La tecnología adaptativa debe ser vista como una herramienta clave en este proceso, ayudando a crear un entorno laboral que celebre la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades.

En este camino hacia un futuro del trabajo inclusivo, cada paso cuenta. Apostar por la formación, a la conectividad y el acceso equitativo y a la tecnología es fundamental. Solo así podremos construir un modelo laboral que no solo sea sostenible, sino que también celebre las diferencias que nos hacen únicos, reconocer y enfrentar estos retos es el primer paso para garantizar que nadie quede atrás en esta era digital.

El futuro del trabajo no puede ser construido solo por y para quienes hoy lideran los avances tecnológicos. Debe construirse con y para todas las personas, en toda su diversidad. La tecnología adaptativa y la transformación digital deben ser herramientas de justicia, no de exclusión. La tecnología adaptativa y la transformación digital no deben convertirse en nuevas herramientas de exclusión, deben de ser, por el contrario, herramientas de justicia, de equidad, de ampliación de derechos.

El trabajo cuenta con garantías y deberes civiles, los estados deben de trabajar fuertemente en crear espacios de inclusión deben de ir acompañados con políticas publicas que reduzcan los las brechas existentes creando líneas de acción para reducir la falta de acceso a tecnologías digitales, por la carencia de acceso a dispositivos y conectividad. Prevenir y reducir los Prejuicios culturales que excluyen por edad, género, condición física o mental. A pesar de los avances que hemos visto, los desafíos siguen siendo profundos. La inclusión digital y laboral no es aún una realidad para todos.

Referencias bibliográficas

Alegre, C., Narbona, M., & Martínez, R. (2023). *Inclusión laboral para personas en situación de discapacidad en hoteles*. Brazilian Journal of Business, 5(2), 1402–1411. <https://doi.org/10.34140/bjbv5n2-043>

Naciones Unidas. (2017, noviembre 13). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopto-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Función Pública. (s.f.). *Políticas de inclusión y diversidad en el empleo público*. <https://www.funcionpublica.gov.co/-/entidades-publicas-del-pais-deben-cumplir-con-politicas-de-inclusion-y-diversidad-en-el-empleo-publico>

Función Pública. (s.f.). *Ley 1618 de 2013*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Masaquiza, R., Arce, K., Pozo, D., & Gualoto, O. (2024). *Desarrollo de habilidades del siglo XXI a través de la educación STEM*. Revista Imaginario Social, 7(2). <https://doi.org/10.59155/is.v7i2.191>

Naciones Unidas. (2024, enero 26). *Crecimiento económico*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>