



FUNDACIÓN ADECCO



12^a edición

Tecnología y discapacidad

Índice

Carta de Francisco Mesonero	3
Carta de Natalia Magrans	4
Objetivos	5
Metodología	6
Introducción	7
Oportunidades de la IA para el empleo	8
Nuevas Tecnologías e IA: ¿aliadas para el empleo?	10
Riesgos de la IA para el empleo	11
Claves para una IA inclusiva	14
IA y su grado de uso en la búsqueda de empleo	15
Herramientas de IA en la búsqueda de empleo	17
Conclusiones	18

Carta de Francisco Mesonero

Por duodécimo año consecutivo presentamos el informe Tecnología y Discapacidad, nuevamente de la mano de un partner estratégico como es Keysight Technologies Sales Spain, SLU (en adelante Keysight).

En la edición 2023 y, como no podía ser de otra forma, hemos puesto el foco en la revolución que está suponiendo la Inteligencia Artificial (IA) en el escenario actual. Los sistemas inteligentes, que con tanta fuerza han irrumpido este año, están transformando una amplia gama de industrias, extendiéndose sus aplicaciones desde la automatización de tareas sencillas hasta la toma de decisiones más complejas. Una realidad que genera tanto entusiasmo como preocupación en relación con su impacto en el mercado laboral. Y si bien se ha debatido ampliamente sobre cómo la IA puede afectar el empleo en general, existe una dimensión que merece una atención especial: el impacto de la IA en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Es innegable que la IA tiene un inmenso potencial para superar barreras históricas que tradicionalmente han enfrentado a nivel profesional y, sin duda, permitirá que puedan desempeñar su trabajo de forma más eficiente, sorteando problemas de accesibilidad, barreras físicas, sensoriales y cognitivas. En este sentido, la Inteligencia Artificial puede ser una gran aliada para la inclusión laboral, equiparando en competencias a las personas con discapacidad y mejorando su calidad de vida global.

Sin embargo, existen también preocupaciones legítimas en torno a estos sistemas

inteligentes. En efecto, son cada vez más utilizados en los procesos de reclutamiento, una creciente práctica que plantea una pregunta ineludible: ¿cuentan estas inteligencias con el entrenamiento y conocimientos suficientes para abordar la selección de una forma inclusiva? En este punto tenemos un gran reto por delante que es necesario abordar con determinación. La inclusión es un proceso complejo que no surge de forma natural, debido a factores sociales, culturales y estructurales, que han perpetuado históricamente la exclusión y la discriminación. Por ello, y al igual que sucede con las personas, es necesario trabajar con los sistemas de IA para que apliquen criterios inclusivos y no limiten aún más las posibilidades de empleo de las personas que lo tienen más difícil. Otra cuestión a tener en cuenta son las barreras de accesibilidad, usabilidad y económicas que pueden plantear estas tecnologías.

En este informe exploraremos esta dualidad, analizando tanto los beneficios potenciales como los desafíos asociados a la adopción de la IA en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. Como siempre, nuestra misión es seguir generando conciencia para construir una inclusión duradera y sostenible, en un mundo eminentemente tecnológico y digitalizado.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco

Carta de Natalia Magrans

Un año más, volvemos a apoyar el informe Tecnología y Discapacidad de la Fundación Adecco, cuya esencia está en nuestro ADN, al conectar dos retos que son estratégicos para Keysight: la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la transformación digital en la que estamos inmersos.

En nuestros días, la tecnología se ha convertido en un potente catalizador de cambio en diversos ámbitos, siendo uno de los más destacados la inclusión. No en vano, tiene una gran capacidad para impulsar un mundo más equitativo, en el que las dificultades de las personas puedan superarse gracias a la irrupción de gadgets tecnológicos, soluciones adaptadas y aplicaciones que mejoren su día a día y les permitan participar plenamente en la sociedad.

Los avances de la Inteligencia Artificial suponen un impulso sin precedentes, que podría erradicar, o al menos minimizar, muchas de las barreras que habitualmente han encontrado las personas con discapacidad para aportar su talento al mercado laboral.

Este reconocimiento del potencial tecnológico no está, sin embargo, exento de

riesgos, que hemos de abordar de manera decidida. A medida que la IA se integra en nuestras vidas, es esencial garantizar que beneficie a todas las personas, sin importar su edad, sexo o discapacidad. Es por ello fundamental insistir en la necesidad de desarrollar una tecnología inclusiva, eliminando los sesgos en sus modelos de aprendizaje y asegurando que sus resultados sean equitativos y justos para todos. Además, es imprescindible seguir conectando el ámbito tecnológico con el de las personas con discapacidad, en aras de desarrollar soluciones accesibles, que se adapten a diferentes formas de comunicación, interacción y acceso a la información.

Estamos convencidos de que, un año más, este informe se convertirá en un altavoz que de voz a las personas con discapacidad, reflejando sus inquietudes y preocupaciones en torno a esta nueva forma de vida, marcada por la Inteligencia Artificial y que tanto impacto tiene, y va a tener, en el mercado laboral.

Natalia Magrans

Directora de RRHH de España de Keysight

Objetivos

El 12º Informe Tecnología y Discapacidad persigue unos objetivos muy claros y definidos:

- Conocer la percepción de las personas con discapacidad sobre el impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en sus posibilidades de empleo y en la mejora de su calidad de vida global.

- Detectar su grado de confianza en la IA y en las nuevas tecnologías como palancas para posibilitar su plena inclusión y su pleno acceso al empleo, estableciendo un pronóstico que defina la década en la que, según su valoración, se alcanzará este hito.

- Identificar oportunidades y riesgos asociados a la creciente utilización de la Inteligencia Artificial en relación al reto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

- Promover un acercamiento entre el ámbito tecnológico y social, que tenga en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, desde el mismo momento en que se plantea un nuevo diseño o aplicación.

- Identificar las barreras que impiden a las personas con discapacidad la usabilidad de las nuevas tecnologías en igualdad de condiciones, generando conciencia que actúe como incentivo para erradicar estos obstáculos.

- Ser altavoz de sensibilización y conciencia social, facilitando la participación de las personas con discapacidad en la vida social y en el mundo empresarial.

Metodología

Las conclusiones del presente informe se basan en una encuesta realizada a 300 personas con discapacidad en búsqueda de empleo que responden al siguiente perfil:

- El 44,6% de los encuestados es hombre y el 53,4% mujer.
- Los encuestados tienen una edad comprendida entre 18 y 55 años; un 15,5% es menor de 25 años, un 20,6% tiene entre 26 y 35 años; el 25,5% tiene entre 37 y 45 años y un 38,2% supera los 45 años.
- Un 36,8% han sido personas con discapacidad física; seguidas de un 19,3% con discapacidad intelectual; un 27,1% con discapacidad mental o de salud psicológica; un 10% con discapacidad sensorial, un 5,4% discapacidad orgánica y un 1% con pluridiscapacidad.

La encuesta se ha difundido de forma online, administrada a través de una plataforma experta; y offline, a través de la recepción de encuestas en papel, en los casos que ha sido necesario. En estos casos, el equipo de la Fundación Adecco ha realizado el volcado manual de las respuestas para unificar resultados.

La distribución de la encuesta offline se ha realizado de manera presencial, con los candidatos de la Fundación Adecco y por correo postal o fax, a través de asociaciones que han colaborado en la difusión del cuestionario.

Los resultados de esta encuesta se han complementado con un análisis de los datos de contratación a personas con discapacidad ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Introducción

La Inteligencia Artificial ante las personas con discapacidad es un fenómeno ambivalente, que proyecta muchas oportunidades, pero también plantea grandes desafíos.

Por duodécimo año consecutivo, el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco presenta el informe **Tecnología y Discapacidad**, con la colaboración de Keysight. Se trata de un análisis que, durante toda su trayectoria, ha profundizado en el papel de las nuevas tecnologías como grandes aceleradoras del proceso de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, en una sociedad eminentemente digitalizada.

De nuevo, este trabajo se presenta próximo al 15 de julio, Día Internacional de las Tecnologías Apropriadas, un término que hace referencia a los avances tecnológicos que contemplan la dimensión ética, cultural, social, económica y medioambiental en su planteamiento. La asociación de los conceptos tecnología y discapacidad encaja a la perfección en este marco, al ser las personas con discapacidad un target estratégico para un desarrollo tecnológico inclusivo, que no deje a nadie atrás, como reza la máxima de la Agenda 2030.

El presente informe cobra una importancia especialmente significativa en este año 2023, en el que se ha producido el gran despegue y democratización de la Inteligencia Artificial (IA), gracias a la irrupción de ChatGPT y otros sistemas inteligentes, que abren las puertas a otros similares y alumbran una profunda transformación en todos los ámbitos, y particularmente en el empleo. Una revolución que comporta indudables oportunidades en el mundo laboral, pero también algunos riesgos, que en el presente informe hemos querido visibilizar.

Como contexto, podemos señalar que, en lo que llevamos de año, las personas con discapacidad han firmado un total de **44.742 contratos en España, el 68% en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo) y solo el 32% en empresas ordinarias, es decir, entornos convencionales de trabajo.**

El despegue de la IA puede ser motor para la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias

“Las personas con discapacidad continúan infrarrepresentadas en las empresas ordinarias, por lo que hay que seguir realizando una labor de sensibilización y de acompañamiento que conecte el ámbito de la discapacidad con el empresarial. El auge de la IA y la digitalización súbita que hemos experimentado, sobre todo a raíz de la Covid-19, exige una firme apuesta por una tecnología inclusiva, que tome en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad y se convierta en un acelerador para su empleo en las empresas ordinarias, y nunca en un freno” - destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

En este sentido, hay que matizar que la Inteligencia Artificial tiene un gran potencial para mejorar el rendimiento profesio-

nal, la rapidez y la eficiencia de todas las personas, y particularmente de aquellas con discapacidad, equiparando sus competencias a las del resto de los profesionales, teniendo en cuenta su capacidad para sortear barreras físicas, sensoriales y/o cognitivas. Sin embargo, también es fundamental conocer y abordar los riesgos que comporta su implementación, con el objetivo de minimizarlos y convertirlos en oportunidades.

“La Inteligencia Artificial abre un interesantísimo y complejo debate en el ámbito de la inclusión laboral, produciéndose una ambivalencia; por un lado, tiene una gran capacidad para sortear barreras históricas que tradicionalmente han encontrado las personas con discapacidad; sin embargo, si el conjunto de datos utilizados para su entrenamiento contiene sesgos o refleja desigualdades persistentes en la sociedad, estos sistemas pueden aprender y perpetuar dichos sesgos en sus resultados. Es por ello fundamental adoptar prácticas de desarrollo ético de la IA, como la selección cuidadosa de los datos de entrenamiento, el monitoreo constante de sesgos o la promoción de la diversidad en los equipos de desarrollo, para que los algoritmos sean inclusivos. No hay que olvidar que, tanto entre las personas como entre los sistemas inteligentes, la inclusión no es un proceso que surja de forma natural, sino que debemos buscar mecanismos para desarrollarla y garantizarla” - explica Mesonero.

Oportunidades de la IA para el empleo

Siempre que se use de manera ética y consciente, la Inteligencia Artificial puede ser una gran aliada para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La Inteligencia Artificial constituye una fuente de oportunidades para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, siempre que se use de forma ética y consciente. Sus avances abren multitud de posibilidades para superar las barreras y desafíos que, tradicionalmente, han dificultado la participación de este sector de la población en el mercado laboral. El presente análisis ha querido conocer la percepción de las personas con discapacidad en cuanto a estas crecientes oportunidades.

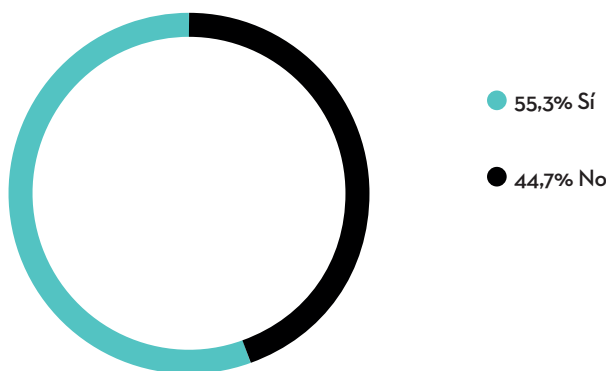
Los resultados de la encuesta arrojan que, más de la mitad de las **personas con discapacidad encuestadas (55,3%)** considera que la Inteligencia Artificial (IA) tiene un inmenso potencial para impulsar su desempeño, ya que estos sistemas pueden facilitar su rendimiento laboral y mejorar su eficiencia, teniendo en cuenta algunas de sus aplicaciones:

o **Accesibilidad.** La IA puede mejorar la accesibilidad para que las personas con discapacidad desempeñen sus funciones de manera más efectiva en los entornos laborales. Por ejemplo, desarrollando sistemas de reconocimiento de voz o del lenguaje, señas para facilitar la comunicación o soluciones de navegación para personas con discapacidad visual.

o **Adaptación de entornos de trabajo.** La IA puede contribuir a adecuar los espacios físicos de trabajo para las personas con discapacidad, por ejemplo, mediante ajustes automáticos de iluminación, temperatura y otras condiciones

La Inteligencia Artificial, ¿facilitará el desempeño profesional de las profesionales con discapacidad?

En porcentaje.



ambientales. Además, la irrupción de las tecnologías adaptadas y los productos de apoyo tecnológicos, facilitan las tareas y rutinas de las personas con discapacidad, a través de equipos y programas para aumentar la movilidad, la audición, la visión o las capacidades de comunicación.

Más de la mitad de las personas con discapacidad encuestadas considera que la IA tiene potencial para impulsar su desempeño

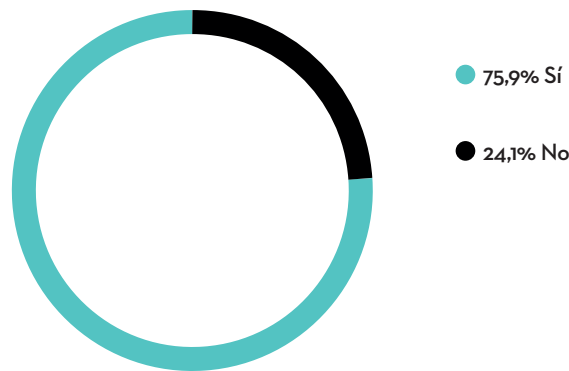
o **Capacitación y desarrollo profesional.** La IA puede ofrecer programas de aprendizaje personalizados que se adapten a las necesidades de cada persona, brindando además retroalimentación y orientación constante para mejorar el desempeño laboral.

o **Teletrabajo y flexibilidad laboral.** El desarrollo tecnológico y la IA permiten un mayor acceso a trabajos remotos y flexibles, beneficiando a aquellas personas con discapacidad que encuentran barreras para desplazarse o trabajar en entornos tradicionales. Asimismo, la IA puede facilitar la colaboración en línea y la adaptación de tareas y horarios, según las necesidades individuales.

Además de en el ámbito laboral, las Nuevas Tecnologías (NT) han cobrado un gran protagonismo en el día a día de las personas con discapacidad. Así, el 75,9% de cree que han mejorado su calidad de vida global y un 69% destaca que “ya no podría vivir sin ellas”.

Las Nuevas Tecnologías, ¿ha mejorado tu calidad de vida global?

En porcentaje.



Nuevas Tecnologías e IA: ¿aliadas para el empleo?

El pleno empleo de las personas con discapacidad constituye todo un desafío, una asignatura pendiente para nuestra sociedad. A pesar de los avances, la tasa de actividad sigue siendo exigua (34%)

El pleno empleo de las personas con discapacidad constituye todo un desafío, una asignatura pendiente para nuestra sociedad. A pesar de los avances en materia de inclusión, la tasa de actividad de las personas con discapacidad sigue siendo exigua (34,6%) o, lo que es lo mismo, el 65,4% de las que tienen edad laboral no tiene empleo ni lo busca.

En este sentido, cabe preguntarse si los avances tecnológicos y de la Inteligencia Artificial podrían convertirse en un incentivo para sacar a las personas con discapacidad de la inactividad y convertirlas en profesionales activos, que puedan desarrollar un proyecto de vida independiente. Un hecho que, a su vez, mejoraría su autoestima y realización personal, en la medida en que dejan de ser dependientes del Estado para contribuir a su desarrollo y progreso, normalizando su vida e incrementado la calidad de vida de toda la unidad familiar.

En otras palabras, las nuevas tecnologías y la IA tienen el potencial de derribar múltiples barreras y permitir que personas con discapacidad que actualmente no trabajan, puedan incorporarse al mercado laboral. Las tecnologías de asistencia como lectores de pantalla, reconocimientos de voz o dispositivos de comunicación alternativa, así como los últimos avances en IA (traducción de texto a lenguaje de señas en tiempo real, generación de subtítulos automáticos en vídeos, mejora de la precisión en los sistemas de reconocimiento de voz) pueden ayudar a las personas con discapacidad a interactuar con la tecnología y a superar barreras de comunicación y acceso a la información,

¿Crees que las Nuevas Tecnologías y los avances de la Inteligencia Artificial permitirán el pleno empleo de las personas con discapacidad?

En porcentaje.



- 24,2% Sí, el pleno empleo se producirá en esta década, gracias a los avances de la IA
- 17,1% Sí, el pleno empleo se producirá en la década de 2030 gracias a los avances de la IA
- 10,3% Sí, el pleno empleo se producirá en la década de 2040, gracias a los avances de la IA
- 14,2% Sí, pero no estaremos aquí para verlo
- 34,2% No, la IA solo alejará a las personas con discapacidad del empleo

permitiéndoles desplegar su talento en condiciones de igualdad.

En este sentido, cabe señalar que la mayor parte de las personas con discapacidad encuestadas (65,8%) confía en la revolución tecnológica para impulsar su empleo, equiparando sus cifras de actividad con las del resto de la población (hay una diferencia de más de 40 puntos porcentuales entre la tasa de actividad

de las personas con discapacidad, del 34,6% y la de la población general, del 77,6%, según el INE). En concreto, un 24,2% considera que este avance tendrá lugar esta misma década; seguido de un 17,1% que opina que se producirá en la década de 2030; un 10,3% que sitúa este hito en la década de 2040 y un 14,2% que, aunque cree que este reto acabará produciéndose, considera que no estaremos aquí para verlo.

Riesgos de la IA para el empleo

Las personas con discapacidad temen quedar excluidas de los procesos de selección ante la existencia de posibles sesgos en la Inteligencia Artificial.

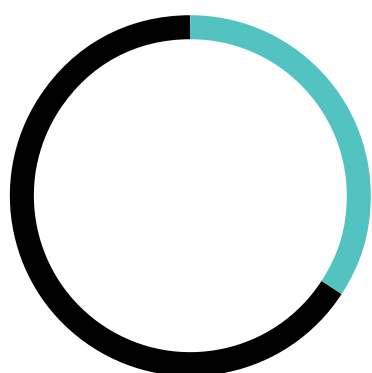
Si bien la Inteligencia Artificial tiene un gran potencial para impulsar avances positivos en el ámbito laboral y en la reducción de las desigualdades, también plantea ciertos riesgos que deben abordarse con rigor. El 12º informe Tecnología y Discapacidad ha querido conocer la percepción que tienen las personas con discapacidad acerca de estos riesgos. Sobre ellos, se ha preguntado a los 300 encuestados, obteniéndose los siguientes resultados:

El 45% de las personas con discapacidad encuestadas encuentra barreras en su interacción con las Nuevas Tecnologías

- **Sesgos y discriminación.** Los sistemas de software ATS (Applicant Tracking System) son cada vez más usados por las empresas para agilizar el proceso de reclutamiento. Estas herramientas permiten comparar las diferentes candidaturas y descartar automáticamente aquellas que no cumplen con los requisitos, a través de palabras clave relacionadas con habilidades y competencias específicas para el puesto ofertado. La pregunta a formularse es, ¿están entrenados estos sistemas en base a criterios inclusivos? Si sus algoritmos no contemplan estos criterios, pueden amplificar los sesgos inherentes en el conjunto

En el ámbito de la selección, las herramientas de IA son cada vez más utilizadas. ¿Cómo crees que este hecho afecta a las personas con discapacidad?

En porcentaje.



- 34,2% Creo que puede favorecer su contratación
- 65,8% Creo que puede perjudicar su contratación, porque tienen sesgos y discriminan

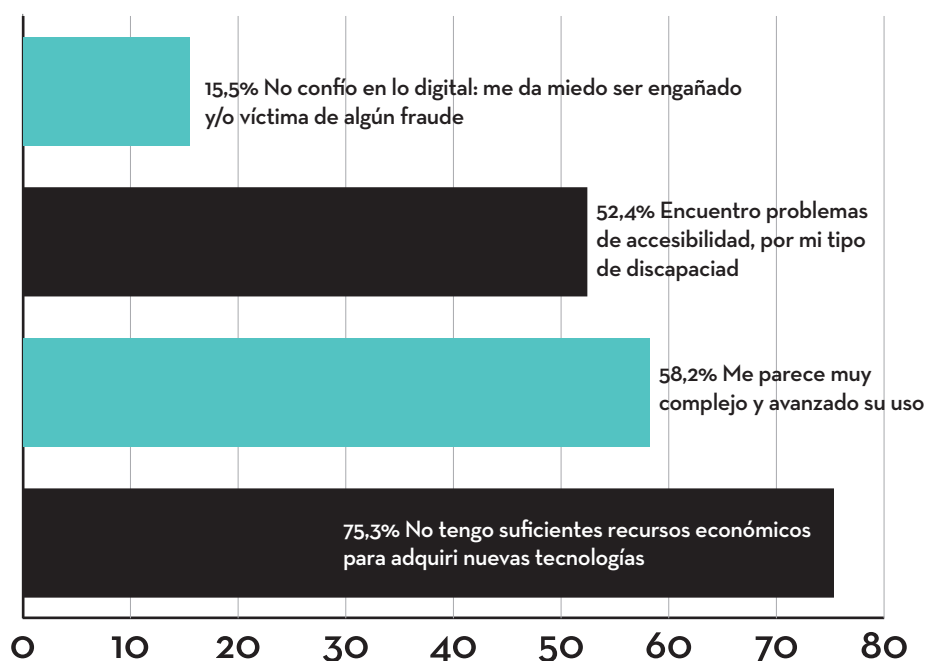
de datos utilizados para su entrenamiento, dando lugar a resultados discriminatorios desde el punto de vista de la contratación laboral. Sesgos que pueden perpetuarse y ampliar las desigualdades existentes en la sociedad y en el mercado laboral. En este sentido, las personas con discapacidad se muestran preocupadas: **un 65,8% teme quedar excluido de las procesos de selección, debido a la existencia de estos sesgos.**

- **Barreras de acceso (económicas, accesibilidad, usabilidad).** La creciente dependencia de la IA en diversos aspectos de la vida cotidiana y laboral puede acentuar la brecha digital, dejando atrás a aquellas personas que no tengan acceso a estos sistemas o no sepan cómo usarlos. La presente encuesta arroja que un **45,1% de las personas con discapacidad encuentra barreras en el uso y manejo de las Nuevas Tecnologías.** En cuanto el tipo de barreras, la mayor parte son de índole económico (el 75,3% refiere falta de poder adquisitivo para adquirir estas herramientas); seguido de un 58,2% que manifiesta problemas de usabilidad, por considerar muy complejo y avanzado su uso; un 52,4% que encuentra problemas de accesibilidad (barreras por su tipo de discapacidad) y un 15,5% que no confía en lo digital y teme ser víctima de engaños y fraudes.

- **Automatización del empleo.** A medida que la IA avanza, crece también la preocupación de que algunas áreas y trabajos sean automatizados, lo que podría llevar a la pérdida de empleo para los trabajadores que no tengan la capacidad para adaptarse. Aunque en este punto la mayor parte (55,5%) no ve en la IA una amenaza para su inclusión laboral, un 44,5% sí teme que la robotización ocupe los trabajos que habitualmente desempeñan, dejándoles sin posibilidad de empleo. A este respecto, Mesonero comenta que: “al igual que ha sucedido con otros grandes avances, la In-

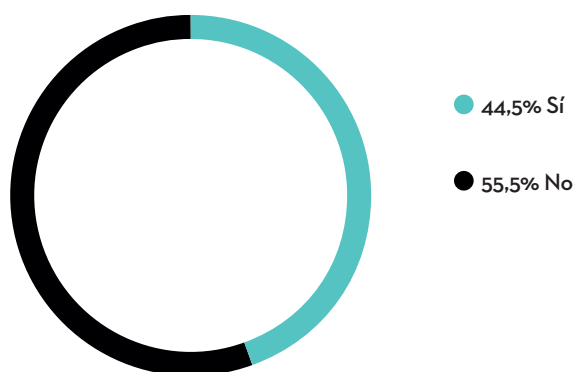
Barreras y discapacidad, uso y manejo. Nuevas Tecnologías

En porcentaje.



Creer que la automatización de procesos quitará el trabajo a personas con discapacidad

En porcentaje.



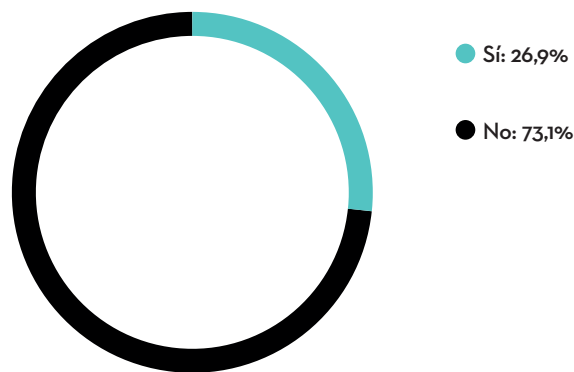
teligencia Artificial es un recurso que debe ponerse a nuestro servicio, para optimizar nuestro trabajo y hacerlo de una forma más eficiente. Es por ello imprescindible que las personas con discapacidad no se queden atrás y sepan adaptarse al uso de esta nueva tecnología, además de adquirir competencias digitales y formarse en áreas estratégicas que hoy tiran del empleo (programación, redes sociales, etc), en las que la presencia de las personas con discapacidad es aún residual”.

- Necesidad de formación y habilidades actualizadas. El rápido avance de la IA requiere que las personas con discapacidad adquieran habilidades actualizadas y relevantes para el empleo, siendo importante proporcionarles oportunidades de capacitación y desarrollo para asegurar su conexión con las demandas del mercado laboral. Sin embargo, las cifras arrojan que casi tres cuartas partes de las personas con discapacidad (73,1%) no ha recibido ningún tipo de formación en Nuevas Tecnologías para la mejora de su búsqueda de empleo y desempeño profesional.

Por último, existe también cierta preocupación de que se produzca una pérdida de control humano en los procesos de selección. Así, a medida que los sistemas de IA se vuelven más autónomos y toman decisiones complejas, puede existir cierto riesgo de que la intervención humana quede en un segundo plano, lo que plantea preocupaciones sobre la responsabilidad y capacidad de tomar decisiones éticas en situaciones críticas, entre ellas en el ámbito de la inclusión. A este respecto, Francisco Mesonero explica que: “las máquinas pueden ayudar a que los procesos de reclutamiento sean más eficientes y seguros, pero existen labores imprescindibles, vinculadas a las emociones, que seguirán siendo realizadas por los seres humanos. De hecho, cuanto menos humanizado está un proceso de selección,

¿Has recibido formación o capacitación relacionada con el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral?

En porcentaje.



menos engagement se consigue. Además, las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (DE&I), cada vez más presentes en la agenda empresarial, exigen procesos de selección en los que la intervención humana se torna imprescindible, en aras de diseñar “inclusion journeys” que contem-

plen las necesidades de las personas con discapacidades intelectuales o aquellas más infrarrepresentadas en el mercado laboral, desvinculando el talento a lo estrictamente intelectual y valorando otras competencias que les permitan competir en condiciones de igualdad”.

Claves para una IA inclusiva

Accesibilidad y diseño universal, representación diversa en los equipos de desarrollo, monitorización y ejemplos positivos de personas con discapacidad están entre las pautas para desarrollar una IA inclusiva.

Como se ha señalado anteriormente, la inclusión no es un proceso que surja de forma natural, sino que es necesario adoptar mecanismos para construirla, tanto entre las personas, como entre los sistemas inteligentes. En este sentido, es necesario tener en cuenta algunas pautas para desarrollar una IA inclusiva:

- **Accesibilidad y Diseño Universal.** Es fundamental proporcionar opciones de interfaz y modos de interacción alternativos, como comandos de voz, teclado o dispositivos de asistencia. Para ello, se antoja imprescindible aplicar los principios de diseño universal desde el momento en el que se desarrolla la tecnología o IA en cuestión, proporcionando opciones flexibles que se adapten a los diferentes tipos de discapacidad.

- **Representación diversa en los equipos de desarrollo y en los ensayos, para asegurarse de que las muestras de datos utilizadas para entrenar la IA son inclusivas y representativas.** Si las propias personas con discapacidad participan y dan su visión sobre los nuevos desarrollos tecnológicos, éstos tendrán en cuenta sus necesidades y se adaptarán a las mismas desde el principio. En otras palabras, se evitan los sesgos, se identifican barreras y pueden proponerse mejoras adaptadas a las personas con discapacidad.

- **Ejemplos positivos en los datos de entrenamiento de la IA.** En línea con lo anterior, de modo que la discapacidad no se contemple como una condición que limita el desempeño, sino que pueda

valorarse de una forma favorable, basándose en experiencias positivas.

- **Retroalimentación y monitorización constante.** Las personas con discapacidad deben recibir feedback e instrucciones claras que les guíen, constantemente, en su interacción con la IA. La retroalimentación debe ser accesible en diferentes formatos como texto, audio o señales visuales, según las necesidades del usuario. Hay que tener en cuenta que la inclusión es un proceso continuo, por lo que es necesario que la IA esté en permanente “fase beta”, aprendiendo y mejorando su desarrollo, en aras de consolidar modelos de aprendizaje que contemplan las necesidades de las personas con discapacidad.

Si las propias personas con discapacidad participan y dan su visión sobre nuevos desarrollos tecnológicos, estos tendrán en cuenta sus necesidades.

- **Cumplimiento de estándares y regulaciones.** Es necesario asegurar que la IA cumple con las normativas y estándares de accesibilidad relevantes, como las pautas de accesibilidad al contenido en la web (WCAG), así como las regulaciones específicas para la accesibilidad de productos tecnológicos. Por otra parte, el Parlamento Europeo ha aprobado el

nuevo texto de Ley de Inteligencia Artificial, con prohibiciones específicas sobre el uso de esta tecnología para recabar datos biométricos (información personal relativa a las características únicas de las personas, ya sean físicas o asociadas al comportamiento) a través de sistemas o procedimientos tecnológicos. Esta nueva normativa contempla medidas para limitar los sistemas de IA que presentan un nivel considerado inaceptable para la seguridad de las personas, o pueden resultar discriminatorios. Es por tanto fundamental que la innovación tecnológica tenga en cuenta esta premisa desde el principio, limitando los sesgos en la recopilación de datos biométricos y utilizándolos solo en los casos en los que su aplicación esté justificada y sea estrictamente necesaria.

- **Colaboración con el tercer sector y asociaciones del ámbito de la discapacidad.** Es importante que el ámbito tecnológico trabaje en estrecha colaboración con organizaciones y comunidades de personas con discapacidad, escuchando sus necesidades, experiencias y recomendaciones, y considerando su perspectiva en el desarrollo y diseño de la IA.

IA y su grado de uso en la búsqueda de empleo

La búsqueda de empleo es hoy eminentemente digital y debe llegar a las personas con discapacidad, de modo que no se queden atrás y puedan seguir compitiendo en el mercado laboral.

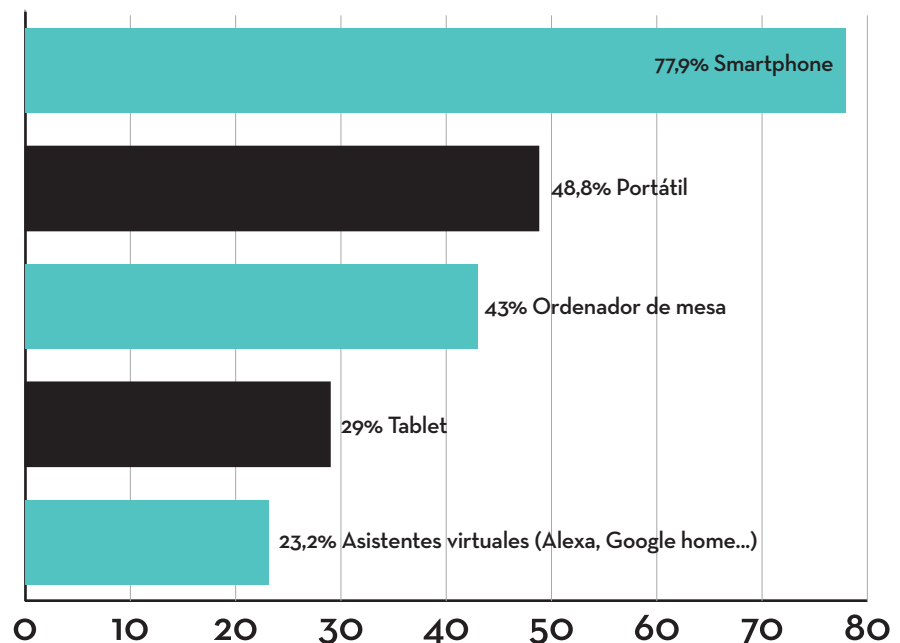
Los canales de búsqueda de empleo han ido evolucionando en los últimos años, tornándose cada vez más digitales. Sobre todo a raíz de la pandemia y la digitalización súbita que ha traído consigo, se ha producido una transformación en la forma de buscar trabajo y reclutar talento, siendo las competencias digitales imprescindibles. Tanto las personas solicitantes de empleo como las empresas pueden acceder a un mercado laboral más amplio, superando barreras geográficas temporales de forma más ágil y rápida y con una mayor personalización y filtrado de información, que ajusta los criterios de búsqueda de empresas y candidatos.

Según los resultados de esta encuesta, la tecnología ya está llegando a la vida cotidiana de las personas con discapacidad un 77,9% dispone de smartpone, un 48,8% tiene portátil; un 43% tiene ordenador de mesa; un 29% dispone de Tablet y un 23,2% utiliza con asiduidad asistentes virtuales como Alexa o Google Home.

En cuanto al grado de uso, es llamativo que solo un 7% utiliza estos gadgets tecnológicos menos de una hora al día. La mayor parte de las personas con discapacidad encuestadas (30,4%) destaca que es "imposible saber cuánto tiempo está conectada", ya que utiliza estas herramientas tecnológicas constantemente. Por otra parte, un 25% emplea estos dispositivos entre 6 y 10 horas al día y un 20,2% entre 4 y 5 horas por jornada. Por último, un 17,4% utiliza la tecnología entre una y tres horas al día. Ante

Tecnología en los hogares de personas con discapacidad

En porcentaje.



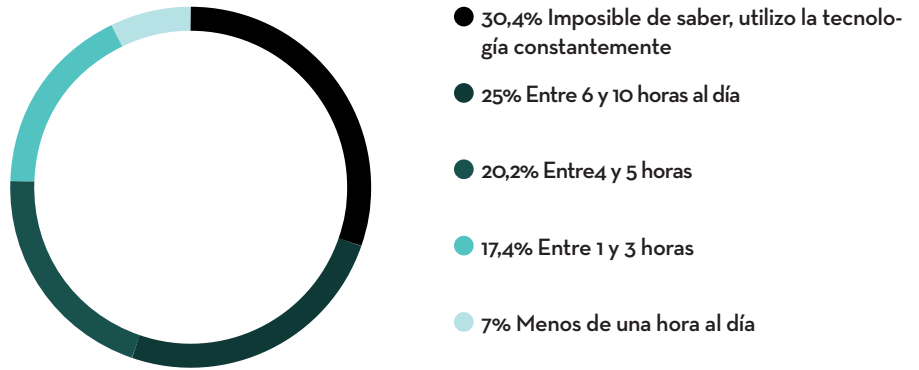
este uso creciente de las herramientas tecnológicas, cabe preguntarse si también las están aplicando a la búsqueda de empleo, de modo que no se queden atrás y puedan competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. A la luz de los resultados de esta encuesta, la digitalización en la búsqueda de empleo también está llegando, efectivamente, a las personas con discapacidad.

Ante este uso creciente de las herramientas tecnológicas, cabe preguntarse si también las están aplicando a la búsqueda de empleo, de modo que no se queden atrás y puedan competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. A la luz de los resultados de esta encuesta, la digitalización en la búsqueda de empleo también está llegando, efectivamente, a las personas con discapacidad.

Así, el 79,3% ya utiliza los portales para la búsqueda de empleo y un 48,7% utiliza Aplicaciones (Apps) para este fin. De forma más minoritaria, un 28,2% utiliza LinkedIn como red social por excelencia para establecer contactos y acceder a ofertas de empleo; un 17% envía su candidatura a través de las webs corporativas y tan solo un 15% ha utilizado la Inteligencia Artificial como recurso en este proceso. Los que así han respondido, destacan que han usado ChatGPT como herramienta para optimizar su currículum, seguidos de Vmock y Kickresume.

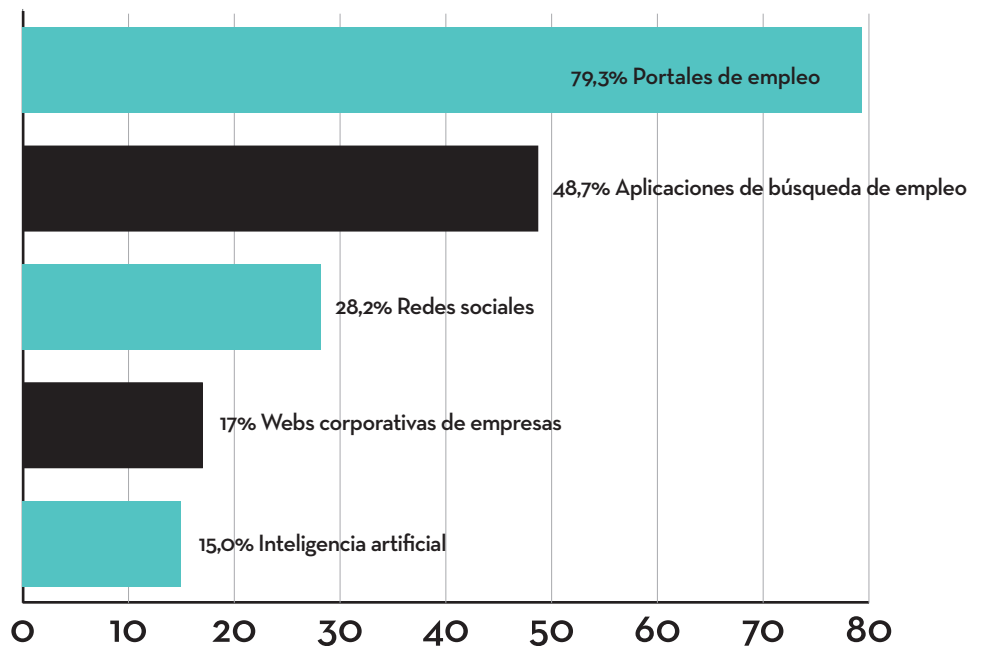
Cuánto tiempo al día utilizas las nuevas tecnologías

En porcentaje.



Fuentes de búsqueda de empleo personas con discapacidad

En porcentaje.



Herramientas de IA para la búsqueda de empleo

La Inteligencia Artificial permite optimizar la búsqueda de empleo, ya sea en el proceso de orientación, asesoramiento o en la preparación del currículum y entrevistas.

En 2023 la Inteligencia Artificial ha experimentado su despegue definitivo, emergiendo nuevas herramientas en el ámbito de la búsqueda de empleo. Tal como se desprende de este trabajo, estos recursos no están realmente extendidos entre las personas con discapacidad. Por este motivo, desde la Fundación Adecco queremos dar a conocer las principales herramientas de IA disponibles actualmente para optimizar la búsqueda de empleo:

- **Kickresume.** Se define como “el creador de currículums más poderoso del mundo” y está disponible para su descarga tanto en Apple como Android. Este sistema permite crear currículum profesionales y cartas de presentación, a través de diferentes plantillas, y sin necesidad de habilidades gráficas.

- **Vmock.** Esta aplicación utiliza algoritmos que comparan nuestro currículum con aquellos más exitosos, ofreciéndonos retroalimentación y feedback para mejorarlo en contenido y formato. También está disponible en Apple y Android.

- **Chat GPT.** Es la herramienta de IA más conocida y puede tener aplicación en la búsqueda de empleo, de diversas formas, destacando, entre otras, las siguientes:

- o Orientación profesional, realizando preguntas relacionadas con la búsqueda de empleo, como el tipo de habilidades más demandadas en ciertos sectores.

- o Asesoramiento para el currículum, recibiendo ayuda para estructurarlo

de forma efectiva y resaltar las habilidades y experiencias de forma atractiva para los empleadores.

- o Preparación de entrevistas, practicando preguntas comunes y recibiendo sugerencias sobre cómo responder de manera efectiva.

Conclusiones

1) La inclusión no es un proceso que surja de forma natural y, por ello, hay que buscar mecanismos para desarrollarla e integrarla en la Inteligencia Artificial. Algunas claves para ello son aplicar, desde las primeras fases de creación, principios de diseño universal, asegurar la accesibilidad proporcionando modelos de interacción alternativos, contar con representación diversa en los equipos de desarrollo o introducir ejemplos positivos de personas con discapacidad en los datos de entrenamiento y algoritmos de la IA.

2) Más de la mitad de las personas con discapacidad (55,3%) considera que la Inteligencia Artificial (IA) tiene un inmenso potencial para impulsar su desempeño, ya que los sistemas inteligentes pueden facilitar su rendimiento laboral y mejorar su eficiencia, en la medida en que pueden incrementar la accesibilidad, facilitar sus tareas y rutinas o tener una mayor flexibilidad, a través del trabajo en remoto.

3) En esta misma línea, el 75% de las personas con discapacidad encuestadas cree que las nuevas tecnologías han mejorado su calidad de vida global y un 69% destaca que “ya no podría vivir sin ellas”.

4) Las nuevas tecnologías y la IA pueden derribar múltiples barreras y permitir que personas con discapacidad que actualmente no trabajan, puedan incorporarse al mercado laboral. En este sentido, cabe señalar que la mayor parte de las personas con discapacidad (65,8%) confía en la revolución tecnológica para impulsar su empleo, equiparando sus cifras de actividad con las del resto de la población (hoy hay una diferencia de más de 40 puntos porcentuales entre la tasa de actividad de las personas con discapacidad, del 34,6% y la de la población general, del 77,6%, según el INE).

5) Si bien la Inteligencia Artificial tiene un gran potencial para impulsar avances positivos en el ámbito laboral y en la reducción de las desigualdades, también plantea ciertos riesgos que deben abordarse con rigor.

o Discriminación en la selección. Un 65,8% teme quedar excluido de los procesos de selección, debido a la existencia de sesgos en la IA.

o Barreras en el uso y manejo de las NT y los sistemas de IA. Un 45,1% de las personas con discapacidad encuentra barreras en el uso y manejo de las Nuevas Tecnologías. En cuanto al tipo de barreras, la mayor parte son de índole económico (el 75% refiere falta de poder adquisitivo para adquirir estas herramientas); seguido de un 58% que manifiesta problemas de usabilidad, por considerar muy complejo y avanzado su uso; un 52% que encuentra problemas de accesibilidad (barreras por su tipo de discapacidad) y un 15% que no confía en lo digital y teme ser víctima de engaños y fraudes. Por otra parte, el 44,4% teme que la robotización ocupe los trabajos que habitualmente desempeñan, dejándoles sin posibilidad de empleo.

o Automatización y reemplazamiento. Un 44,4% teme que la robotización ocupe los trabajos que habitualmente desempeñan, dejándoles sin posibilidad de empleo.

Conclusiones

6) La búsqueda de empleo es hoy eminentemente digital y debe llegar a las personas con discapacidad, de modo que no se queden atrás y puedan seguir compitiendo en el mercado laboral. El 79% de las personas encuestadas ya utiliza los portales de empleo para la búsqueda de empleo y un 38,7% utiliza Aplicaciones (Apps) para este fin. De forma más minoritaria, un 28% utiliza LinkedIn como red social por excelencia para establecer contactos y acceder a ofertas de empleo; un 17% envía su candidatura a través de las webs corporativas y tan solo un 15% ha utilizado la Inteligencia Artificial como recurso en este proceso. Los que así han respondido, destacan que han usado ChatGPT como herramienta para optimizar su currículum, seguida de Vmock y Kickresume.



FUNDACIÓN ADECCO



12ª edición

Tecnología y discapacidad