

Dossier: «Gestión de la sostenibilidad y la transformación digital» coordinado por Xavier Baraza y August Corrons

NUEVOS ENTORNOS DE TRABAJO

Transformación digital y estrategias para la diversidad, equidad e inclusión (DEI): un enfoque de gestión sostenible

Natalia García-Carbonell

Universidad de Cádiz

Mónica Cerdán-Chiscano

Universitat Oberta de Catalunya

RESUMEN Este artículo analiza la importancia de diseñar e implementar estrategias de diversidad, equidad e inclusión (DEI) basadas en principios de sostenibilidad para hacer frente a los nuevos entornos de trabajo en los que la transformación digital tiene un gran impacto. Sobre la base del estudio de varios casos de éxito, se identifican aspectos clave que deben estar presentes en estas estrategias, señalando la relevancia de articular acciones orientadas a la verdadera inclusión de las personas, que sean sostenibles a la vez que aprovechan las oportunidades derivadas de la digitalización. Aunque las conclusiones apuntan a que se han logrado avances significativos en este ámbito, la realidad empresarial aún presenta margen de mejora para seguir trabajando en garantizar que todas las personas sean valoradas y representadas en sus entornos de trabajo.

PALABRAS CLAVE transformación digital; diversidad; equidad e inclusión

NEW WORK ENVIRONMENTS

Digital transformation and strategies for diversity, equity and inclusion (DEI): a sustainable management approach

ABSTRACT This article discusses the importance of designing and implementing diversity, equity, and inclusion (DEI) strategies rooted in sustainability principles to address new work environments significantly impacted by digital transformation. By studying several successful cases, key aspects that should be included in these strategies are identified, highlighting the relevance of conducting actions aimed at ensuring true inclusion of individuals, which are sustainable while leveraging the opportunities presented by digitization. Although the findings indicate substantial progress in this area, the business reality still provides opportunities for improvement to enhance the valuation and representation of all individuals within their work environments.

KEYWORDS digital transformation; diversity; equity and inclusion

1. Impacto de la digitalización en los entornos de trabajo: retos y oportunidades

En los últimos años, la transformación digital se ha convertido en una realidad que afecta de manera determinante a los entornos de trabajo. Tanto es así, que las organizaciones, casi sin excepción, se han visto obligadas a cambiar sus formas de trabajo, así como a modificar sus mecanismos de gestión para tratar de incorporar en sus estrategias de negocio las oportunidades que se derivan de estos cambios a nivel digital, con el fin de mantener sus ventajas competitivas en el mercado (Sebastian *et al.*, 2017) y seguir implementando estrategias sostenibles e inclusivas.

Mientras que, según Strohmeier (2020), la digitalización per se hace referencia al mero proceso de conversión de lo analógico en información digital, a nivel organizativo se da un proceso sociotécnico mucho más profundo y complejo, con implicaciones orientadas al aprovechamiento de los potenciales beneficios de la digitalización, tanto a nivel operativo como estratégico. En este sentido, la transformación digital implica que las compañías tengan que manejar un mayor volumen de información de manera más rápida, condicionando cómo se planifica, se localiza y se ejecuta el trabajo (Krestchmer y Khasahabi, 2020). Más concretamente, las tecnologías digitales se utilizan para crear o modificar sus modelos de negocios y procesos, así como para dar soporte a los cambios en las estructuras organizativas, recursos y relaciones con los diferentes *stakeholders* vinculados con la empresa (Vial, 2019), afectando, de manera transversal, las diferentes áreas funcionales de la empresa.

De acuerdo con la amplitud de sus efectos, parece necesario asumir que esta transformación no es un asunto relacionado, exclusivamente, con la tecnología, modificando el diseño y el desarrollo de productos y servicios, sino que también requiere de un claro enfoque hacia las personas y la integración de sus diferencias. En este sentido, debe tenerse en cuenta que la digitalización también ha modificado la manera en la que los individuos interactúan y se comunican y, por tanto, la forma en la que desempeñan su trabajo (Mergel *et al.*, 2019). Es tal su relevancia que son ya múltiples los estudios que tratan de aclarar cómo esta transformación digital condiciona la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito laboral. Por ello, es necesario preguntarse en qué medida la digitalización puede respaldar nuevos mecanismos que favorezcan la inclusión.

Por un lado, la literatura destaca el valor de la tecnología mejorando la DEI. Por ejemplo, a partir del uso de las tecnologías asistidas pueden mejorar la inclusión de personas con discapacidad, como la iniciativa *AI for Accessibility*, creada por Microsoft en 2018, que fomenta el empoderamiento de las personas con discapacidad a través de la inversión en el desarrollo de diversas tecnologías (Equipo de edición de Vorecol, 2024). Un ejemplo de ello es la plataforma de reclutamiento y contratación para personas neurodivergentes *Mentra*. Otras acciones se han orientado a crear oportunidades más directas y flexibles para participar en la toma de decisiones. Por ejemplo, la filosofía de IBM es implementar acciones y herramientas que den pie a personalizar y adaptar los entornos de trabajo a las necesidades particulares de los empleados (interfaces simplificadas para dificultades cognitivas, dispositivos para movilidad reducida, etc.) (ibid) que proporcionan una mayor autonomía a los empleados para desempeñar su trabajo, siendo parte activa en ellos y en sus decisiones. Otro ejemplo puede encontrarse en la empresa *ideas4all Innovation* que proporciona asesoramiento, definición, puesta en marcha y seguimiento de un programa de innovación. Aporta una plataforma –denominada *Universe*– de gestión de comunidades digitales de generación de ideas formadas por múltiples individuos y agentes con diversas características y capacidades, con el fin de promover la innovación abierta (*Ideas4all Innovation*, 2025).

Sin embargo, esta transformación digital también puede generar desigualdades en el trabajo, propiciando situaciones de falta de inclusión digital. De acuerdo con Arranz (2023), la Comisión Europea señala que este concepto se refiere a que «todas las personas puedan contribuir y beneficiarse de la economía digital» independientemente de sus características (edad, raza, situación social o económica, etc.). Según la Comisión Europea (s.f.), algunas de las dificultades más relevantes en el proceso de inclusión digital se centran en los siguientes puntos:

- **Accesibilidad web:** hacer que las TIC sean más accesibles para todos, especialmente para las personas con discapacidad, y fomentar el desarrollo de tecnologías accesibles.
- **Competencias digitales:** mejorar una mano de obra diversa y capaz, a través de las TIC en la educación y fomentar la participación de las mujeres en las TIC, así como en otros ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM).

- **Barreras lingüísticas:** las tecnologías del lenguaje pueden superar el predominio en línea del inglés. Las herramientas lingüísticas son gratuitas para el sector público, las ONG, las pymes y el mundo académico de toda la UE.
- **Conectividad:** es necesaria una conectividad fiable, rápida y segura para todos y en toda la Unión, incluidas las zonas rurales y remotas, como las islas y las regiones montañosas y escasamente pobladas, así como las regiones ultraperiféricas. Para 2030, las redes con velocidades de gigabit deben estar disponibles para quienes necesiten o deseen tener dicha capacidad.
- **Acceso:** la iniciativa WiFi4EU ofrece acceso gratuito a la conectividad wifi en espacios públicos, incluidos parques, plazas y edificios públicos de municipios de toda Europa.

En este sentido, se hace particularmente necesario diseñar estrategias de gestión de la diversidad, equidad e inclusión que permitan minimizar la brecha y la falta de inclusión digital en los entornos laborales, buscando crear espacios igualitarios e integradores.

2. Principios básicos de las estrategias DEI sostenibles para gestionar la transformación digital

Es ampliamente reconocido en la literatura especializada que el capital humano, junto con sus diferentes grados de diversidad, son fuente de ventaja competitiva (Brzozowska *et al.*, 2023). Este capital humano diverso no es más que el reflejo de las sociedades plurales en las que se insertan las organizaciones actuales, a las que se les confiere el papel de agentes de cambio con capacidad para responder a retos y problemas derivados de estas sociedades globales, intentando mejorarlas y transformarlas. De aquí la importancia estratégica de integrar las diferencias de las personas que forman parte de la plantilla de cualquier organización.

En este contexto, el reto para las organizaciones reside, fundamentalmente, en encontrar la forma que permita reconocer, valorar e integrar las particularidades de cada persona con un doble objetivo: **a)** la consecución de los objetivos estratégicos y, **b)** el crecimiento profesional y personal de los individuos. Con esto, se pone énfasis en modelos de gestión que las organizaciones sean capaces de diseñar e implementar con capacidad para asumir los retos que supone la transformación digital.

Estos modelos, desde hace ya algunos años, vienen demandando una filosofía de gestión sustentada en los principios de responsabilidad y sostenibilidad (*Triple Bottom Line*) haciendo frente a los retos que presenta la transformación digital en cada una de estas dimensiones. Esto implica que las organizaciones busquen generar entornos de trabajo digitalmente inclusivos, implementando estrategias que persigan el equilibrio entre las dimensiones económica, asegurando la eficiencia de los recursos y el beneficio a largo plazo, por ejemplo, a través de la integración de herramientas digitales para mejorar la toma de decisiones basadas en datos, optimizando los procesos organizativos; social, proporcionando inclusión y bienestar, salud y felicidad en el trabajo, a través de herramientas que mejoran la accesibilidad en sus múltiples dimensiones; y medioambiental, minimizando el impacto ecológico de la actividad empresarial a través de la puesta en marcha de iniciativas «verdes», como el uso de la tecnología para proporcionar innovaciones que aseguren la eficiencia energética o la economía circular (Elkington, 1998). Los estudios apuntan a que si el trabajo, gracias a la aplicación de las nuevas tecnologías, ya no se ve restringido a una localización determinada, esto tenga efectos no solo a nivel social (p. ej. teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar), sino también medioambiental (p. ej. menor huella de carbono por la reducción de los desplazamientos a los lugares de trabajo) y, por extensión, a nivel económico. En este sentido, la digitalización puede considerarse como catalizador de los principios de la sostenibilidad en el ámbito de la diversidad y la inclusión.

No obstante, las dificultades para conjugar las estrategias DEI, la sostenibilidad y los desafíos derivados de la transformación digital, hacen que muchos modelos de gestión fallen en proporcionar una guía clara para las organizaciones que las ayude a diseñar políticas que, verdaderamente, faciliten la inclusión digital de las personas con capacidades y realidades diferentes. En este sentido, sin ánimo de ser exhaustivos en su revisión, sino tratando de buscar un enfoque eminentemente práctico, se proporcionará una aproximación a una guía de gestión que delimite los *must have* de las estrategias orientadas a la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión de las personas en el ámbito de la digita-

lización. Para ello, se tomará como punto de partida el análisis de diversos casos de empresas que han demostrado implementar con éxito estrategias DEI, sirviéndose de los beneficios potenciales de la digitalización:

1. **Estrategia e institucionalización de la diversidad, equidad e inclusión (DEI) orientada a los nuevos entornos digitales.** Para que la diversidad aporte un verdadero valor a la organización, es fundamental que esté integrada en su estrategia y se desarrolle un plan estratégico específico para la DEI, justificado y económicamente soportado. Esto requiere comprender la forma en la que la diversidad impulsa el crecimiento del negocio y cómo se traduce en una ventaja competitiva. En particular, en el contexto de la digitalización se hace necesario un cambio en la manera de entender esta contribución de la diversidad al éxito organizativo, partiendo de planteamientos más amplios en torno a que la tecnología debe estar al servicio de las personas, proporcionando nuevas oportunidades para impulsar mejoras tanto en los entornos de trabajo como en la calidad de vida de los individuos. Por ejemplo, ILUNION ha desarrollado iniciativas para mejorar la accesibilidad digital en el entorno laboral, asegurando que sus herramientas tecnológicas sean inclusivas para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad. Además, fomenta una cultura organizativa basada en la diversidad, donde la digitalización contribuye a la igualdad de oportunidades y al bienestar de sus empleados.
2. **Liderazgo inclusivo, cultura digital y reputación.** Resulta particularmente relevante destacar y fomentar la comprensión de que la inclusión y la diversidad son aspectos fundamentales de la razón de ser de la organización, configurando su identidad y sus valores, constituyendo así una fuente clave de ventaja competitiva y de valor añadido. En este mismo sentido, el proceso de transformación digital requiere de un entorno favorable para su desarrollo y estabilización, siendo un proyecto transversal que debe ser consistente tanto con los objetivos estratégicos de las compañías como con las necesidades de la plantilla (autonomía, desarrollo, oportunidades, etc.). Para ayudar en la definición de esta identidad, deben desarrollarse modelos de liderazgo inclusivo, que abandonen el enfoque analógico y confíen en la digitalización como aliada en una filosofía de trabajo orientado hacia la sensibilidad, las personas, y los valores de esfuerzo, superación, equidad y colaboración. Por ejemplo, el rol del *Digital Transformation Manager* en Danone, que lidera la adopción de soluciones digitales centradas en las personas, asegurando que la transformación tecnológica tenga en cuenta la diversidad de perfiles dentro de la organización. A través de estrategias inclusivas, este cargo impulsa herramientas digitales adaptadas a diferentes necesidades, promoviendo un entorno de trabajo accesible y equitativo para todos los empleados.
3. **Reconocimiento, diagnóstico y valoración de la diversidad para lograr la inclusión digital.** Identificar y analizar las diferencias dentro de la organización es un paso clave para el correcto desarrollo de las estrategias inclusivas. Las organizaciones deben tener claros los tipos de diversidad a los que harán referencia en sus planes de acción (demográfica, de capital humano, funcional, etc.) y cómo la transformación digital puede ayudar a potenciar los beneficios que se desprenden de las diferencias entre individuos. El proceso de diagnóstico es particularmente sensible, en tanto que condiciona, de manera estratégica, el resto de las decisiones a tomar sobre la gestión de las diversidades de la plantilla y, en particular, la forma en la que se integrará la digitalización en los procesos de trabajo y se ajustará a las necesidades específicas de cada colectivo.
4. **Sistema de gestión integrado de políticas DEI para el aprovechamiento de las oportunidades de la transformación digital.** Garantizar que la diversidad, equidad e inclusión estén alineadas con la estrategia de negocio y, por consiguiente, los ODS para los que esté trabajando la organización. Esto supone el diseño de procedimientos, acciones e indicadores que permitan la implementación de las políticas DEI y la valoración de su alcance, asegurando su coherencia interna (entre políticas) y externa (con la estrategia de negocio), así como su carácter sostenible. El carácter integrador del sistema, además, permite la mejora continua de las iniciativas y proporciona una cultura y un entorno de trabajo equitativo y digitalmente inclusivo. Algunos ejemplos de acciones incluyen iniciativas como las del Grupo Social ONCE, que ha desarrollado programas de inclusión digital para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder y utilizar tecnologías de manera equitativa. A través de soluciones accesibles y formación en competencias digitales, esta organización integra la DEI en su estrategia de transformación digital, asegurando un entorno laboral más inclusivo y alineado con los ODS.
5. **Visibilización y concienciación a través de la comunicación, alianzas y relaciones con los stakeholders.** Tanto la cultura como los valores que la definen necesitan de una comunicación clara y eficiente para llegar a todos

los grupos de interés involucrados, desde los empleados, hasta los diferentes agentes externos. Como se ha explicado, la transformación digital también ha afectado la forma en la que se implementa la comunicación, ganando en canales, fuentes y alcance de esta. Esto supone difundir mensajes bien definidos y consistentes, generados en la alta dirección de la empresa a todos los niveles jerárquicos de la organización, así como más allá de sus fronteras. Así, se crean entornos comunicativos y de confianza, necesarios para reforzar una cultura de inclusión, el conocimiento y la comprensión de las actuaciones de la organización y del valor derivado de las mismas. Por su parte, el establecimiento de alianzas estratégicas con los *stakeholders* –clientes, sociedad, instituciones gubernamentales, universidades, etc.– es especialmente importante, con el objetivo de garantizar la integración de la digitalización a todos los niveles y asegurar el impacto social de las iniciativas DEI. Por ejemplo, la colaboración entre IBM y la Fundación ONCE para promover el empleo de personas con discapacidad a través de la tecnología es un claro ejemplo de alianza estratégica en favor de la inclusión digital. A través de iniciativas conjuntas, ambas organizaciones trabajan en la visibilización y concienciación sobre la accesibilidad digital, fomentando oportunidades laborales inclusivas y demostrando el impacto positivo de la digitalización en la diversidad y la equidad.

6. **Medición de los resultados de las acciones DEI y del alcance de una transformación digital sostenible.**

Evaluar el impacto y el alcance de las estrategias orientadas a la diversidad y a la inclusión a través de la transformación digital es imprescindible para garantizar la reflexión sobre las acciones implementadas y la mejora continua. Para ello, se hace particularmente útil el uso de indicadores de desempeño (KPI), encuestas, análisis de datos y auditorías para valorar el grado de éxito y la repercusión de las medidas implementadas. La periodicidad de estas evaluaciones es, igualmente, necesaria para trabajar sobre la eficiencia de las políticas DEI y su alineamiento con los objetivos organizativos. Por ejemplo, en Capgemini, también se hace el seguimiento de la inclusión de personas con discapacidad, tratando de minimizar las barreras tecnológicas poniendo el foco en su inclusión digital.

3. Síntesis

A lo largo de este artículo, se ha pretendido mostrar, desde un punto de vista práctico, la importancia de diseñar estrategias de diversidad, equidad e inclusión soportadas en principios de sostenibilidad, con el fin de garantizar la verdadera inclusión de las diferencias de los individuos en los entornos de trabajo afectados por la transformación digital. A través del análisis de diversos casos de estudio, se han podido extraer algunas conclusiones preliminares acerca de los aspectos básicos relevantes que deben formar parte de las estrategias DEI adaptadas a estos nuevos entornos de trabajo y de cómo los principios de sostenibilidad constituyen una base fundamental para asegurar su éxito. Sin embargo, aún queda mucho por hacer en el ámbito de la inclusión, hasta asegurar que todas las personas, precisamente por sus diferencias y aprovechando los beneficios potenciales que proporciona la digitalización, tengan acceso a las mismas oportunidades, sean valoradas por su talento y tengan espacio para desarrollarse a nivel tanto personal como profesional en entornos equitativos, inclusivos y respetuosos.

Referencias bibliográficas

- ARRANZ, Elena (2023, 28 de julio). «Inclusión digital: qué es y ejemplos». *Fundación Adecco* [en línea]. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/blog/inclusion-digital-que-es-y-ejemplos/>
- BRZOZOWSKA, Anna; GROSS-GOŁACKA, Elwira; GRIMA, Simon; KUSTERKA-JEFMAŃSKA, Marta; JEFMAŃSKI, Bartłomiej (2023). «A perspective on the benefits of diversity management in organizations». *Polish Journal of Management Studies*, vol. 28, n.º 2. DOI: <https://doi.org/10.17512/pjms.2023.28.2.05>
- COMISIÓN EUROPEA (s.f.). «Inclusión digital». Configurar el futuro digital de Europa. *Comisión Europea* [en línea]. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policias/digital-inclusion>
- EHNERT, Ina; PARSA, Sepideh; ROPER, Ian; WAGNER, Marcus; MULLER-CAMEN, Michael (2016). «Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies». *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 27, n.º 1, págs. 88-108. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>

- ELKINGTON, John (1998). «Partnerships from cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business». *Environmental quality management*, vol. 8, n.º 1, pág. 37-51. DOI: <https://doi.org/10.1002/tqem.3310080106>
- EQUIPO DE EDICIÓN DE VORECOL (2024, 28 de agosto). «¿Cómo se puede fomentar un entorno de trabajo inclusivo en la era digital?» *Vorecol* [en línea]. Disponible en: <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-como-se-puede-fomentar-un-entorno-de-trabajo-inclusivo-en-la-era-digital-83633>
- IDEAS4ALL INNOVATION (2025). «Servicios y software de ideación y gestión de la innovación». *Ideas4all Innovation* [en línea]. Disponible en: <https://ideas4allinnovation.com>
- KRETSCHMER, Tobias; KHASHABI, Pooya (2020). «Digital transformation and organization design: An integrated approach». *California management review*, vol. 62, n.º 4, págs. 86-104. DOI: <https://doi.org/10.1177/0008125620940296>
- MERGEL, Ines; EDELMANN, Noella; HAUG, Nathalie (2019). «Defining digital transformation: Results from expert interviews». *Government information quarterly*, vol. 36, n.º 4, 101385. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
- SEBASTIAN, Ina M.; ROSS, Jeanne W., BEATH, Cynthia; MOCKER, Martin; MOLONEY, Kate G.; FONSTAD, Nils O. (2020). «How big old companies navigate digital transformation». *Strategic information management*, págs. 133-150. Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429286797-6>
- VIAL, Gregory (2021). «Understanding digital transformation: A review and a research agenda». *Managing digital transformation*, págs. 13-66. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003008637-4>

Referencias web

- GRUPO SOCIAL ONCE (s.f.). «¿Qué es la inclusión digital y por qué es esencial hoy en día?». *Grupo Social ONCE* [en línea]. Disponible en: <https://gruposocialonce.com/b/inclusion-digital>. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2025].
- FUNDACIÓN ONCE (2024). «IBM y Fundación ONCE renuevan su compromiso con el empleo de las personas con discapacidad». *Fundación ONCE* [en línea]. Disponible en: <https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias/ibm-y-fundacion-once-renuevan-su-compromiso-con-el-empleo-de-las-personas-con->. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2025].
- ILUNION (s.f.). «Tendencias y claves en la experiencia de empleado». *ILUNION* [en línea]. Disponible en: <https://www.ilunion.com/es/compromiso/excelencia/experiencia-empleado>. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2025].
- DANONE (s.f.). «Digital Transformation Manager». *Danone* [en línea]. Disponible en: <https://careers.danone.com/es/es/jobs/digital-transformation-manager-16019-es-mx.html>. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2025].

Cita recomendada: GARCÍA-CARBONELL, Natalia; CERDÁN-CHISCANO, Mónica. «Transformación digital y estrategias para la diversidad, equidad e inclusión (DEI): un enfoque de gestión sostenible». *Oikonomics* [en línea]. Mayo 2025, n.º 24. ISSN 2330-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n24.2504>



Natalia García-Carbonell

natalia.carbonell@uca.es

Universidad de Cádiz

Profesora titular del Departamento de Organización de Empresas de la Universidad de Cádiz (UCA). Sus intereses de investigación se centran en la diversidad de capital humano de los equipos de alta dirección, la formulación de las estrategias de recursos humanos, la gestión del capital intelectual en la academia, y el capital social y las redes complejas de investigación. Defendió su tesis doctoral en el año 2013, y obtuvo la calificación *cum laude* y la mención de doctorado europeo. Ha realizado una estancia de investigación en la Kingston University de Londres como profesora visitante y actualmente dirige cuatro tesis doctorales y un proyecto de investigación obtenido en convocatoria competitiva. Los resultados de su investigación durante estos años se han publicado en revistas de alto impacto, como *Journal of Intellectual Capital*, *Research Policy* o *European Management Journal*.



Mónica Cerdán-Chiscano

mcerdanc@uoc.edu

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Doctora en Organización de Empresas por la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC, 2009) y licenciada en Investigación y Técnicas de Mercados por la Universidad de Barcelona (UB, 1999). En 1996 recibió una beca de la UB para estudiar un año en la Universidad La Trobe (Australia). Está acreditada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) como profesora contratada doctora. Desde el año 2000, ha estado trabajando como técnica de creación de empresas en Barcelona Activa y, más tarde, en la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) durante diez años. En 2015, fue codirectora de la cátedra de Turismo Responsable y Hospitalidad en la Universidad Ramon Llull (URL), y hasta julio de 2020 fue docente en la Facultad de Turismo. También lideró proyectos de investigación en innovación social con empresas y entidades como Vueling, Aena, TMB, Ferrocarriles de la Generalitat de Cataluña, CosmoCaixa, la Diputación de Barcelona, la Diputación de Girona y el Gran Teatro del Liceo de Barcelona, entre otras. Actualmente, es profesora de los Estudios de Economía y Empresa, donde desarrolla docencia en marketing, organización de empresas y turismo. Perteneció, desde 2010, al grupo de investigación i2TIC-UOC; ha sido profesora propia en 2005 y consultora en la asignatura de Creación de Empresas desde 2010. Su ámbito de investigación es el diseño inclusivo y la cocreación de experiencias inclusivas para personas con discapacidad, y ha publicado en diversas revistas internacionales de alto impacto relacionadas con la diversidad funcional.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.



ODS

