

Artículo de Investigación

# Modelo de reclutamiento inclusivo y consideraciones médicas para personas con discapacidad auditiva

## Inclusive Recruitment Model and Medical Considerations for People with Hearing Disabilities

**Rubén Omar Sigala Mendoza:** Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua, México.  
[omar.sigala@hotmail.com](mailto:omar.sigala@hotmail.com)

**Alberto Escobedo Portillo<sup>1</sup>:** Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua, México.  
[alberto.ep@chihuahua.tecnm.mx](mailto:alberto.ep@chihuahua.tecnm.mx)

**Julio César Villagrán Ruiz:** Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua, México.  
[julio.vr@chihuahua.tecnm.mx](mailto:julio.vr@chihuahua.tecnm.mx)

**Fecha de Recepción:** 12/05/2024

**Fecha de Aceptación:** 10/10/2024

**Fecha de Publicación:** 09/01/2025

### Cómo citar el artículo

Sigala Mendoza, R. O., Escobedo Portillo, A. y Villagrán Ruiz, J. C. (2025). Modelo de reclutamiento inclusivo y consideraciones médicas para personas con discapacidad auditiva [Inclusive Recruitment Model and Medical Considerations for People with Hearing Disabilities]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 01-19.  
<https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1020>

### Resumen

**Introducción:** Se busca propiciar políticas públicas y modelos empresariales que faciliten la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral. **Metodología:** La investigación se llevó a cabo en una empresa transnacional de sistemas de producción para vehículos de combustión híbridos y eléctricos (cuyos procesos productivos generan ruido ambiental considerable), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, organizaciones civiles y expertos médicos como otorrinolaringólogo, audiólogo y especialista en medicina del trabajo; se empleó una metodología cualitativa, documental y de campo, utilizando la técnica de entrevistas. **Resultados:** Los resultados revelan que el ruido excesivo puede afectar física y emocionalmente a las personas con discapacidad auditiva, aunque las vibraciones del piso no

<sup>1</sup>**Autor Correspondiente:** Alberto Escobedo Portillo. Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua (México).

suelen ser un factor que afecte la salud. **Discusión:** En términos éticos, se considera la integración de personas con discapacidad auditiva en ambientes laborales con ruido, siempre y cuando se proporcionen los equipos de protección adecuados y se cumplan con las normativas laborales pertinentes. **Conclusiones:** Se propone el Modelo Inclusivo de Reclutamiento para Personas con Discapacidad Auditiva (MIRDA) que consta de 10 procesos divididos en cuatro fases, para fomentar la igualdad de oportunidades e inclusión, generar alianzas y materializar acciones de integración laboral.

**Palabras clave:** discapacidad auditiva; inclusión; reclutamiento inclusivo; modelos empresariales; talento humano; integración laboral; medicina del trabajo; políticas públicas.

### Abstract

**Introduction:** This study focuses on the need to promote public policies and business models that facilitate the inclusion of people with hearing disabilities in the workplace. **Methodology:** The research was conducted in the city of Chihuahua, Chih., Mexico, involving the participation of a multinational company in the production systems for hybrid and electric combustion vehicles (whose production processes generate considerable ambient noise), the Secretariat of Labor and Social Welfare, civil organizations, and medical experts such as an otolaryngologist, audiologist, and occupational medicine specialist. A qualitative, documentary, and field methodology was employed, using interview and survey techniques. **Results:** The results reveal that excessive noise can physically and emotionally affect people with hearing disabilities, although floor vibrations do not usually affect health. **Discussions:** Ethically, the integration of people with hearing disabilities in noisy work environments is considered feasible, provided that appropriate protective equipment is supplied and relevant labor regulations are followed. **Conclusions:** The Inclusive Recruitment Model for People with Hearing Disabilities (MIRDA in Spanish) is proposed, consisting of 10 processes divided into four phases, to promote equal opportunities and inclusion, generate alliances, and implement actions for labor integration.

**Keywords:** hearing disability; inclusion; inclusive recruitment; business models; human talent; labor integration; occupational medicine; public policies.

## 1. Introducción

La discriminación es algo que ha distinguido a las culturas a lo largo de la historia y aun en el siglo XXI sigue siendo común esta práctica. Actualmente se vive bajo un modelo social-laboral en el que las personas por ser diferentes son relegadas y apartadas de la sociedad; los individuos con discapacidad auditiva no son la excepción, Perlaza *et al.* (2023), afirma que es necesario considerar elementos como el acercamiento entre allegados de la persona con discapacidad auditiva y los patrones, facilitar los elementos necesarios para la realización del trabajo en áreas correspondientes, definir un perfil por competencias de cada individuo, y generar ambientes laborales de respeto mutuo para una mejor inclusión. Por lo que según Zondek (2015), la inclusión laboral existe en un principio de igualdad de oportunidades y participación plena, y se concreta al participar en todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

Así mismo Tamayo, también citado Perlaza *et al.* (2023), considera la importancia de promover políticas públicas dentro de los modelos para personas con discapacidad, de tal manera que la inclusión se centra en la interacción total, sin que la discapacidad auditiva interfiera en el proceso de comunicación. Por lo anterior, la discapacidad auditiva no debe limitar los procesos de reclutamiento para que las personas se incorporen en diferentes áreas idóneas de trabajo sin importar el cargo o tarea que desempeñen en igualdad de condiciones como cualquier otro empleado, de tal manera que de acuerdo a los objetivos de la agenda 2030, según el objetivo

número 8.5 menciona: “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Organización internacional del trabajo, 2017, párr. 5).

Contar con personal calificado es garantía del éxito en la gestión de políticas públicas y administrativas, sin embargo, la base radica en el reclutamiento, selección y capacitación. El reclutamiento puede considerarse como una vía de comunicación y divulgación del empleo, la selección como la elección de los mejores talentos al puesto ya que esto impacta directamente en los costos de operación. Por lo anterior, se denota la importancia de hacer análisis de puestos y crear perfiles de puesto idóneos a las tareas y necesidades requeridas por la empresa que permitan contar con personal preparado y empático, con ética, accesibles, equidad, responsabilidad y justicia social (Jara *et al.*, 2018). El reclutamiento es el primer paso antes del proceso de selección; se enfoca en encontrar a los mejores candidatos y someterlos al proceso selectivo, es la acción mediante la cual la empresa y el candidato tendrán su primer encuentro para recabar toda la información necesaria. Un reclutamiento exitoso trasciende a través de las redes sociales como *LinkedIn*, *Facebook*, *Google*, etc. (Mababu, 2016).

El talento humano abarca todas las características individuales, como habilidades y capacidades, que deben ser asistidas de manera integral, con libertad y autonomía, para desarrollar competencias. Esto subraya la importancia de la evolución en los perfiles de puesto, considerando las habilidades blandas (como la resolución de problemas, la toma de decisiones basadas en la gestión de datos y la inteligencia emocional) así como las habilidades cognitivas, las cuales deben desarrollarse de acuerdo con las necesidades básicas. Desde esta perspectiva, los empleados ya no son tratados como entidades homogéneas similares a máquinas; en cambio, se reconocen las competencias individuales de cada persona. Este enfoque enfatiza la accesibilidad, la empatía, la diversidad, la equidad y la importancia de la capacitación. Además, el desarrollo de políticas que promuevan estos valores se considera una ventaja competitiva clave para alcanzar las metas y objetivos necesarios para el éxito organizacional (Carvajal-Pérez, 2021).

La gestión del talento a través del departamento de Recursos Humanos (RH) debe ser sensible, accesible y receptiva al cambio, en función de las necesidades de la empresa. Además, la seguridad y salud en el trabajo, junto con el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, deben formar parte de la estrategia de desarrollo organizacional. Por lo tanto, es imprescindible definir las características que deben poseer los candidatos a un empleo, así como los medios adecuados para su vinculación y la selección de personal calificado. Para lograr esto, es necesario analizar y describir los perfiles de puesto que se ajusten tanto a las necesidades de la empresa como a las de los candidatos (Vizcaíno *et al.*, 2016). Las empresas cambian, se transforman y evolucionan a la par de las necesidades del mercado y la sociedad. Debido a la alta demanda los mismos consumidores se han convertido en fuerza laboral con características específicas. La empresa inclusiva es aquella capaz de brindar oportunidades en la diversidad de sus procesos, capacitar, sensibilizar, realizar ajustes y generar políticas de inclusión para todas las partes interesadas. Para esto se sugieren algunos puntos como manifestar en las convocatorias el compromiso de equidad e igualdad de oportunidades para todos los candidatos, describir a detalle tanto las características de las vacantes, como las esperadas de los solicitantes, habilidades, aptitudes etc. y difundir las convocatorias mediante instituciones con acercamiento a personas con discapacidad como universidades, asociaciones civiles y otros centros especiales de empleo (Navarro, 2018).

Por otro lado, las personas con discapacidad auditiva son quienes más utilizan la lengua de señas. Sin embargo, este no es el único grupo social que puede beneficiarse, ya que incluso los monjes que mantienen el voto de silencio podrían utilizarla sin violar sus principios. Actualmente, existen más de 300 tipos diferentes de lenguas de señas en el mundo, comparables con los aproximadamente 5000 idiomas hablados. La lengua de señas se puede entender como una herramienta esencial en la comunicación humana y como parte de la

globalización. La falta de esta lengua llevaría a una sociedad que excluye a miles de personas en todo el mundo que dependen de ella para integrarse socialmente (Villa, 2021).

### **1.1. Teoría de la integración sócio - laboral**

Desde el punto de vista antropológico, el empleo conlleva a la realización personal de las personas; desde el enfoque psicológico, la realización humana, que genera confianza y seguridad; y desde el enfoque socio económico, implica el eje central de toda actividad productiva. La realización personal se da mediante el trabajo como un derecho de toda persona, incluidas las personas discapacitadas. Por tal motivo, para las personas con discapacidad auditiva acceder y permanecer en un empleo es fundamental para fortalecer su percepción personal más allá de cualquier limitante física, e integrarlos a la comunidad en la que se desenvuelven. Esto genera reconocimiento familiar, mayor independencia personal, incremento de la autoestima y estimula la relación con personas del entorno. El empleo no es una cuestión de caridad, sino una necesidad de la misma sociedad para aprovechar el talento creativo de aquellos que quieren integrarse a la sociedad.

A pesar de la información al respecto, se carece de guía para las personas en condición de discapacidad auditiva y vinculación con las organizaciones en busca de talento humano, por lo cual es imprescindible acercarse a los candidatos en esta condición a prácticas y empleos apegados al contexto de inclusión, para impulsar su profesionalización y crecimiento personal. Es necesario, además, la creación de equipos de trabajo especializados dentro y fuera de las empresas, accesibles, que diseñen, medien, capaciten y sean capaces de coordinar procesos acordes a los tiempos y necesidades actuales (Torreblanca *et al.*, 1999).

En una línea afín, la teoría de los *stakeholders* conlleva a examinar la relación existente entre la empresa y la sociedad con una base ética, donde no solo se ponen en juego los intereses de las partes interesadas (accionistas, empleados, sociedad etc.), en la búsqueda de objetivos comunes, sino que resalta la importancia de conocer las expectativas de todas las partes. Por lo cual las organizaciones se deben ver como el conjunto de las partes interesadas bajo una dinámica de interacción diaria y, a pesar de que existan objetivos tanto personales como grupales, el modelo debe contemplar tanto a la empresa como a la sociedad en general en un entorno ético (Fernández, 2012).

### **1.2. Justicia en la sociedad**

La teoría de la justicia atribuye a la sociedad como la institución primordial, y señala otras instituciones como la constitución política, la familia y el libre pensamiento, todas ellas sujetas a reglas y políticas públicas de conducta. Considera dos principios esenciales, el primero contempla deberes y obligaciones, con base en igualdad en la distribución y libertades como el voto, el libre pensamiento, la libertad de reunión, propiedad personal y la propia expresión. El segundo se centra tanto en la desigualdad económica (el manejo de la riqueza de manera responsable), como la social, la cual se enfoca en la sociedad en general, señalando en especial a aquellos en desventaja; destacando derechos y libertades en la elección de ocupaciones, cargos, posiciones, así como oportunidades diversas. Ambos principios son observados desde un punto de vista democrático y sustentado en tres ejes: la igualdad, fraternidad y libertad (Molina, 2009). Por su parte, la responsabilidad social corporativa, aun cuando de inicio se tornaba como algo filantrópico, ha trascendido y en la actualidad contempla tres dimensiones básicas (económica, social y ambiental), por lo cual considera el aspecto económico como la base de la empresa, el aspecto legal para establecer las reglas y políticas para las partes interesadas, la parte ética como una obligación y como una balanza entre lo justo y equitativo, y la parte filantrópica con el fin de aportar a la sociedad y mejorar las condiciones y calidad de vida en general (Mozas y Puentes, 2010). La teoría de la justicia proporciona un marco moral profundo para evaluar y guiar las prácticas de responsabilidad social corporativa, asegurando

que las empresas no solo persigan beneficios económicos, sino que también actúen de manera ética y contribuyan al bienestar social y ambiental de manera justa y equitativa.

### ***1.3. Los derechos de las personas con discapacidad***

De acuerdo con lo publicado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en la “Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo”, la cifra de personas con discapacidad en el mundo asciende al 15% (equivalente a más de mil millones). Por lo que el 30 de marzo del 2007, México ratificó su compromiso con la promoción y protección de las personas con discapacidad; su dignidad y derechos como seres humanos, para eliminar cualquier tipo de acto discriminatorio, en busca de una sociedad inclusiva. En dicha convención también se mencionó la accesibilidad en todo ámbito social, económico, físico, acceso a la educación, salud, información y el acceso a las tecnologías y la igualdad de oportunidades laborales y político socio-culturales. Y entre sus principios básicos señala; la accesibilidad, empatía, diversidad, equidad y la toma de decisiones como un derecho personal y autónomo. Por lo anterior, son consideradas como personas con discapacidad todas aquellas que padezcan una limitación intelectual, sensorial, física o mental con barreras que dificulten su integración plena a la sociedad. La comunicación es esencial con respecto a las tecnologías de la información, por ejemplo, en dispositivos o formatos alternativos de comunicación, ya sean escritos o multimedia, así como lenguajes de comunicación no verbales como la lengua de señas (CNDH México, 2020). Asimismo, el decreto presidencial publicado el 27 de octubre del 2022 en el diario oficial de la federación, por el cual se reformó el artículo 11 de la ley federal para la inclusión de personas en condición de discapacidad, establece el derecho de todos los individuos en esta condición al acceso a un empleo en igualdad de oportunidades y equidad. Por lo que en el párrafo II de este mismo artículo se menciona el diseño, ejecución y evaluación de políticas de inclusión laboral según las competencias laborales a través de la capacitación y contratación en pleno respeto a los derechos laborales (Poder ejecutivo: Secretaría de Gobernación, 2022).

### ***1.4. Panorama actual en Chihuahua***

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México hay un total de 126,014,024 personas, de las cuales 6,179,890 millones, equivalente al 4.9% de la población total en el país, se encuentran en condición de discapacidad, donde el 53% son mujeres y el 47% hombres, De tal manera que 2.3 millones de las personas en México se encuentran con problemas de hipoacusia o sordera. Por otro lado, el estado de Chihuahua, México, cuenta con una población de 3,741,869 personas con un total de 32,143 personas en condición de hipoacusia o sordera, entre los cuales 15,258 son mujeres y 16,885 hombres (INEGI, 2020).

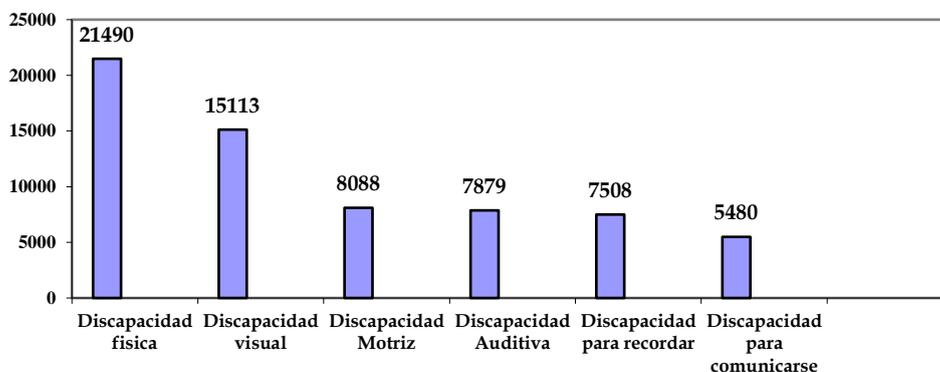
De acuerdo con DataMexico (2020), en 2022 la población en el municipio de Chihuahua aumentó 14.4% en comparación del 2010, con un total de 937,674 personas de las cuales el 48.8% eran del sexo masculino y 51.2% del sexo femenino. En el 2015 la población vulnerable por carencias sociales e ingresos en situación de pobreza ocupaban el 26.8% y 11.7% respectivamente.

La Figura 1 muestra que la discapacidad auditiva ocupa el cuarto lugar entre las principales formas de discapacidad, con 7879 personas equivalente al 84% del total de la población que padecen discapacidad auditiva en el municipio de Chihuahua.

Destacan en primer lugar la discapacidad física con 21,490 equivalente al 2.29%, discapacidad visual con 15113 equivalente al 1.61%, discapacidad motriz con 8088 equivalente al 86%, discapacidad para recordar 7,508 equivalente al 80%, y la discapacidad para comunicarse con 945,162 mil personas, equivalente al 58%.

**Figura 1.**

*Tipo de discapacidad por número de habitantes en la población del municipio de Chihuahua.*



**Fuente:** *Elaboración propia, basada en Censo de Población y Vivienda 2020 - Cuestionario Básico, como se cita en datamexico.org (2020)*

### **1.5. Encuesta aplicada en Chihuahua**

Este estudio forma de una investigación en la cual se aplicó una encuesta a personas con discapacidad auditiva por el intérprete de Lengua de Señas Mexicana de la comunidad sorda de la ciudad de Chihuahua, con el propósito de obtener información de fuentes primarias sobre las necesidades y expectativas para integrarse al campo laboral (Sigala y Escobedo, 2022; Sigala, *et al.*, 2023). Los hallazgos de la encuesta indican que las personas con discapacidad auditiva se ven a sí mismas como responsables y competentes para integrarse en el entorno laboral, conscientes de su discapacidad pero no limitadas para interactuar con colegas o realizar las tareas del puesto, ya sea individual o grupalmente. Se consideran individuos sociables y aptos para convivir y contribuir en el trabajo. Sin embargo, sienten que son marginadas y discriminadas, y que los procesos de reclutamiento no están bien adaptados a sus necesidades auditivas. Frecuentemente recurren a las redes sociales y la tecnología en la búsqueda de empleo, aunque el apoyo de amigos y familiares es visto como el método más efectivo para ingresar a las empresas. Las personas encuestadas resaltan la necesidad de intérpretes especializados en Lengua de Señas Mexicana durante el reclutamiento para fomentar una mayor inclusión. También destacan la importancia de las asociaciones sociales vinculadas a la comunidad sorda en el seguimiento y evolución de los empleados con discapacidad auditiva.

El desconocimiento del departamento de recursos humanos sobre cómo abordar adecuadamente su situación genera procesos con desigualdad de oportunidades, siendo la comunicación mediante Lengua de Señas Mexicana la principal debilidad. Es esencial diseñar modelos de reclutamiento más inclusivos para que el departamento de recursos humanos pueda realizar procesos de selección accesibles y amigables, en colaboración con el gobierno, asociaciones civiles y el sector empresarial.

En términos generales, la discapacidad auditiva no es una barrera para realizar tareas manuales o desplazarse con normalidad. Al igual que cualquier otra persona, las personas con discapacidad auditiva forman familias, son parte de la sociedad y buscan superarse personal y profesionalmente a través de un empleo bien remunerado.

## 1.6. Objetivo

El objetivo de esta investigación fue diseñar un modelo de reclutamiento inclusivo para personas con discapacidad auditiva, que facilite a las empresas y organizaciones la atracción de los mejores talentos, bajo las condiciones y criterios adecuados que garanticen tanto a los patrones como a los candidatos inclusión laboral.

## 2. Metodología

La investigación es cualitativa, documental y de campo, basada en la técnica de entrevista a profundidad (semi-estructurada). El estudio se llevó a cabo en la empresa *BorgWarner* Chihuahua, y consistió en la realización de entrevistas a profundidad a tres expertos en el campo de la salud: un otorrinolaringólogo, un audiólogo y un médico del trabajo. La selección de estos expertos se realizó a través de la vinculación con el Instituto Municipal de Pensiones (IMPE), quienes sugirieron a los profesionales más adecuados en cada área.

Para la recolección de datos, se llevaron a cabo entrevistas a profundidad semi-estructuradas, las cuales fueron grabadas en audio y posteriormente transcritas en su totalidad. Las entrevistas se realizaron en los consultorios médicos de los expertos, con el fin de garantizar un ambiente adecuado para la conversación.

No fue necesario solicitar consentimiento informado o consultar a un comité ético, debido a que la investigación se basa en entrevistas a expertos médicos, quienes actúan como informantes clave y no como participantes directos en un estudio que involucra intervenciones o procedimientos con riesgos potenciales, además, se pretende la comprensión de las perspectivas de los expertos sobre un tema específico, no recopilar datos personales o sensibles sobre los mismos. Las entrevistas no representan ningún riesgo físico o psicológico para los expertos y no se les solicita información confidencial o que pueda generarles incomodidad o daño. Por otro lado, se asegura la confidencialidad de la identidad de los expertos y la información obtenida en las entrevistas.

El análisis de los datos se realizó de forma inductiva, utilizando la técnica de análisis temático. Para ello, se identificaron y codificaron categorías emergentes a partir de las transcripciones de las entrevistas. La codificación y el análisis de los datos se realizaron utilizando el software *Atlas.ti*; en este documento se comparten los hallazgos más relevantes.

Se compararon los resultados obtenidos de las entrevistas con la literatura científica existente sobre el tema. Además, se contrastaron las percepciones de los expertos con las de las personas con discapacidad auditiva que participaron en la investigación (apartado 1.5).

Para el diseño del modelo teórico sobre inclusión de personas con discapacidad auditiva en procesos de reclutamiento, se partió de las necesidades y expectativas para integrarse al campo laboral, advertidas en estudios anteriores (Sigala y Escobedo, 2022; Sigala, *et al.*, 2023) y la revisión bibliográfica. Considerando procedimientos de reclutamiento y selección de personal estándar (sin el tema de inclusión), se contrastaron las problemáticas detectadas en la literatura científica y personas en dicha condición. Además de las perspectivas mencionadas, se consideró en las variables del modelo las condiciones de empresas como *BorgWarner*.

Por último, la investigación se inició a inicios del año 2022 y culminó a mediados del año 2024.

## 3. Resultados

### 3.1. Entrevista de reconocimiento de necesidades para personas con discapacidad auditiva

En general, las personas con discapacidad auditiva tienden a estar involucradas en el manejo de la lengua de señas mexicanas (LSM) y el uso de las redes sociales o tecnologías de la

información, mediante las cuales tienen acceso a convocatorias de trabajo, o bien, a través de familiares o amigos que laboran en las empresas. Pero también consideran que es de importancia la participación de asociaciones civiles con quienes estrechan lazos cercanos. En este aspecto, Nieto (2019) sugiere que debe haber comités y equipos directivos de inclusión con el conocimiento necesario, que impulsen alianzas y promuevan la creación de políticas públicas y sociales que favorezcan ambientes equitativos con igualdad de oportunidades. Por su parte, Castellanos (2021) señala que la igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección de personal en esta condición juega un papel de relevancia a través de la comunicación y el uso de la tecnología, para generar ambientes de confianza y apertura de manera empática. En este sentido, el rol que juega el intérprete de lengua señas mexicana facilita la comunicación en este tipo de procesos (Sánchez y Daza, 2011), ya que facilita el acceso y la integración, debido a que funge de manera imparcial como mediador, propiciando ambientes de inclusión y de no discriminación.

En relación con lo anterior, los candidatos con discapacidad auditiva expresan que el acceso al trabajo no debe ser un privilegio y debe regirse bajo un principio de igualdad, equidad y empatía, por lo cual sugieren la existencia de modelos de reclutamiento inclusivos que atiendan a las necesidades actuales tanto de la empresa, como de las personas en esta condición (Sigala *et al.*, 2023).

*Pregunta 1: ¿El ruido excesivo afecta o daña física o emocionalmente a una persona con discapacidad auditiva?*

El otorrinolaringólogo indica que, en general, sí afecta y en personas con discapacidad auditiva aún más, dependiendo del caso particular. El audiólogo menciona que depende del grado de sordera que tenga la persona. La medicina del trabajo afirma que sí, ya que puede aturdir, fastidiar y generar molestia al individuo. En conjunto, los tres expertos coinciden en que el ruido excesivo puede tener efectos negativos en personas con discapacidad auditiva, aunque la magnitud del impacto varía según el grado de sordera y el caso particular.

*Pregunta 2: ¿Las vibraciones afectan o dañan física o emocionalmente a una persona con discapacidad auditiva?*

El otorrinolaringólogo señala que, en general, las vibraciones del piso no afectan la audición. El audiólogo menciona que depende de la susceptibilidad personal y que no existen pruebas definitivas. La medicina del trabajo afirma que sí, ya que pueden generar dolor y alteración emocional, aunque pueden corregirse con mantenimiento y ajustes. Existe una variabilidad en las respuestas, destacando que las vibraciones pueden o no afectar, dependiendo de la susceptibilidad personal y del entorno laboral.

*Pregunta 3: ¿Una persona con discapacidad auditiva es más propensa a sufrir trastornos físicos, emocionales o mentales que una persona oyente?*

El otorrinolaringólogo indica que sí, ya que pueden sufrir trastornos físicos y distorsionar la realidad. El audiólogo también menciona que sí, porque están más expuestas a riesgos. La medicina del trabajo de igual forma afirma que sí, ya que tienen dificultades para entender conversaciones grupales y malinterpretar palabras. Los tres expertos están de acuerdo en que las personas con discapacidad auditiva son más propensas a sufrir trastornos debido a su exposición a riesgos y dificultades de comunicación.

*Pregunta 4: ¿Cuáles son las consideraciones médicas clave al evaluar personas con discapacidad auditiva en el proceso de selección y reclutamiento?*

El otorrinolaringólogo sugiere que depende del área de trabajo y la capacidad de entender instrucciones. El audiólogo menciona que las evaluaciones deben ser realizadas por un especialista con equipos adecuados. La medicina del trabajo indica que es esencial realizar un examen auditivo y verificar la pérdida auditiva conforme a la ley. Es imprescindible evaluar

la capacidad de la persona para entender instrucciones y realizar pruebas auditivas con equipos adecuados.

*Pregunta 5: ¿Qué exámenes médicos o evaluaciones específicas podrían ser necesarias para determinar la aptitud de una persona con discapacidad auditiva para un trabajo particular?*

El otorrinolaringólogo sugiere audiometría y logo audiometría. El audiólogo menciona la audiometría. La medicina del trabajo añade la timpanometría y potenciales evocados, además de la audiometría. La audiometría es una prueba esencial, complementada con otras evaluaciones según el contexto y la normativa legal.

*Pregunta 6: ¿Cuáles son las limitaciones médicas más comunes asociadas con la discapacidad auditiva y cómo pueden abordarse en el entorno laboral?*

El otorrinolaringólogo indica que ciertos ruidos pueden generar incomodidad o dolor de cabeza. El audiólogo menciona la falta y trastorno del lenguaje y la edad. La medicina del trabajo sugiere reubicar a los trabajadores en áreas sin ruido o disminuir las fuentes sonoras con equipo de protección personal (EPP). Las limitaciones se pueden manejar mediante la reubicación en áreas menos ruidosas y el uso de EPP.

*Pregunta 7: ¿Existen condiciones médicas adicionales relacionadas con la discapacidad auditiva que podrían afectar la idoneidad para ciertos trabajos?*

El otorrinolaringólogo menciona enfermedades adicionales como diabetes o presión alta. El audiólogo añade enfermedades sistémicas como la diabetes. La medicina del trabajo destaca las capacidades personales y las condiciones del trabajo, junto con EPP adecuado. Las condiciones médicas adicionales deben estar controladas y se debe considerar la adecuación del entorno laboral.

*Pregunta 8: ¿Qué recomendaciones puede ofrecer para garantizar un entorno de trabajo inclusivo y accesible para personas con discapacidad auditiva?*

El otorrinolaringólogo recomienda el uso de protectores auditivos y capacitación. El audiólogo sugiere cumplir con la ley federal del trabajo para generar ambientes seguros. La medicina del trabajo sugiere colocar a los trabajadores en áreas sin ruidos altos y realizar estudios de ruido. Es fundamental cumplir con la normativa laboral, utilizar EPP y realizar estudios de ruido para garantizar un entorno seguro.

*Pregunta 9: ¿Cuáles son las últimas opciones de tecnologías de asistencia disponibles y cómo podrían ser integradas en el lugar de trabajo para mejorar la experiencia laboral de personas con discapacidad auditiva?*

El otorrinolaringólogo menciona la audiometría y logo audiometría. El audiólogo sugiere el uso de equipo de protección y reducción de fuentes sonoras. La medicina del trabajo menciona amplificadores de sonido, comunicación mediante celulares e implantes cocleares. Las tecnologías de asistencia incluyen audiometría, equipo de protección y dispositivos amplificadores para mejorar la comunicación.

*Pregunta 10: ¿Cuáles son los desafíos médicos más comunes que enfrentan las personas con discapacidad auditiva en el ámbito laboral y cómo se pueden superar?*

El otorrinolaringólogo menciona la afectación del desempeño laboral. El audiólogo destaca el diagnóstico y las recomendaciones. La medicina del trabajo resalta la falta de comunicación a través de Lengua de Señas Mexicana (LSM). Los desafíos incluyen la falta de comunicación efectiva y la necesidad de un diagnóstico preciso y recomendaciones adecuadas.

*Pregunta 11: ¿Cuál es el nivel máximo de ruido (db) para que una persona con discapacidad auditiva pueda ser integrada a un área de trabajo sin estar en riesgo su integridad física o emocional y/o en qué*

*condiciones pueda darse?*

El otorrinolaringólogo desconoce el parámetro exacto, pero sugiere tomar medidas necesarias. El audiólogo menciona que, según la LFT, el límite es de 80 db, considerando el tiempo de exposición. La medicina del trabajo indica que cualquier empresa con niveles de ruido entre 80 y 85 db puede tener personal con discapacidad auditiva, usando protección auditiva adecuada. El límite de ruido recomendado es de 80 db, con consideraciones adicionales sobre el tiempo de exposición y el uso de protección adecuada.

*Pregunta 12: ¿Considera ético la integración de personas con discapacidad auditiva en ambientes laborales con condiciones de ruido?*

El otorrinolaringólogo y el audiólogo coinciden en que sí, ya que todos deben tener la oportunidad de trabajar. La medicina del trabajo añade que se les conoce como empresas socialmente responsables y que deben contar con condiciones adecuadas de EPP y, en caso necesario, intérpretes. Todos los expertos consideran ético integrar a personas con discapacidad auditiva en ambientes laborales con ruido, siempre que se proporcionen las condiciones y protecciones adecuadas.

### ***3.2. Modelo Inclusivo de Reclutamiento para Discapacidad Auditiva (MIRDA)***

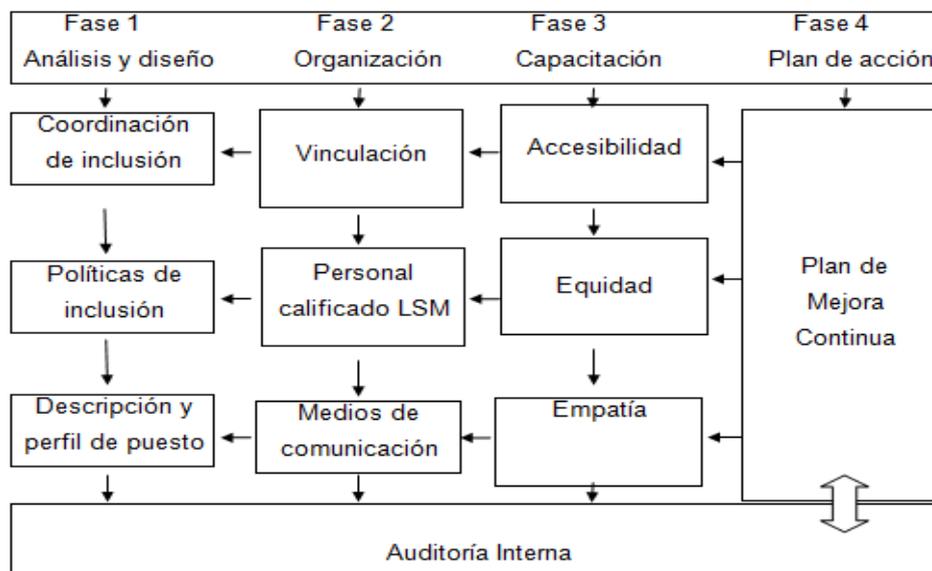
Se diseñó el Modelo Inclusivo de Reclutamiento para Personas con Discapacidad Auditiva (MIRDA) a través de un proceso que integró información proveniente de encuestas a individuos con discapacidad auditiva, así como de consultas a expertos médicos y revisión de literatura científica especializada. (MIRDA) responde a la necesidad de integración a la sociedad de la comunidad sorda a través del campo laboral, debido a paradigmas, mitos y la -lenta- generación y aplicación de políticas públicas. Existen condiciones laborales (exceso de ruido) que favorecen la contratación personas en esta condición y ponen en riesgo inmediato a personas oyentes, sin embargo, no existen las variables y tiempos que faciliten la inclusión. Las variables y fases de este modelo acogen las necesidades tanto de las personas sordas, así como de las empresas con un sentido de responsabilidad social empresarial y sientan su base en la salud pública con la opinión de expertos médicos y la NORMA internacional ISO 9001:2015. El modelo consta de 10 procesos organizados en cuatro fases principales.

La información recabada en entrevistas a personas con discapacidad auditiva permitió obtener información sobre las barreras percibidas y las adaptaciones requeridas para facilitar la inclusión en el ámbito laboral. Luego, las entrevistas a tres expertos médicos facilitaron evaluar la viabilidad de contratar personas con discapacidad auditiva para roles en áreas laborales con niveles de ruido, considerando aspectos médicos, tecnológicos y de seguridad ocupacional. Y finalmente, la revisión exhaustiva de artículos científicos y libros relevantes sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva proporcionó evidencia empírica para fundamentar las decisiones y recomendaciones del modelo diseñado.

La fase 1 del modelo MIRDA (Figura 2), análisis y diseño, inicia con la coordinación de inclusión que aborda la creación de políticas y perfiles de puesto. La fase 2, organización, se centra en la vinculación con organismos gubernamentales y civiles, así como en la preparación del personal para la comunicación en lengua de señas mexicana (LSM) y la difusión de convocatorias inclusivas. La fase 3, capacitación, aborda la sensibilización y desarrollo de competencias para una cultura inclusiva, además de mejorar la accesibilidad y equidad en la empresa. La fase 4, plan de acción, se basa en los resultados de auditorías internas para corregir deficiencias y mejorar el modelo.

**Figura 2.**

*Modelo Inclusivo de Reclutamiento para Discapacidad Auditiva (MIRDA).*



**Fuente:** *Elaboración propia (2024)*

### 3.2.1 Fase 1: Análisis y diseño

La Figura 1 muestra que la discapacidad auditiva es la cuarta más común, lo que subraya la importancia de la fase 1 del modelo MIRDA. Esta fase incluye tres etapas: "Coordinación de inclusión", "Políticas de inclusión" y "Descripción y perfil de puesto".

#### 3.2.1.1. Coordinación de inclusión

Se inicia con el análisis de las condiciones actuales y recursos disponibles para desarrollar estrategias inclusivas desde la alta dirección hasta los niveles operativos. La creación de una coordinación de inclusión es esencial, conforme a la Teoría de la Integración Socio-Laboral de Torreblanca y Albert (1999). Este equipo debe estar compuesto por representantes de diferentes departamentos, con la autoridad para tomar decisiones y un registro formal de sus miembros.

#### 3.2.1.2. Políticas de inclusión

Es fundamental establecer por escrito los objetivos y métodos para alcanzar la inclusión, promoviendo políticas públicas que fomenten la inclusión y la no discriminación. Estas políticas, planteadas desde los mandos directivos, deben aplicarse a todos los niveles y actividades de la empresa, asegurando coherencia y coordinación entre los departamentos. La falta de un modelo legalmente establecido para evaluar la pérdida auditiva destaca la necesidad de legislación en este ámbito, como propone la adopción del método de la A.A.O.O.

#### 3.2.1.3. Descripción y perfil de puesto

Es crucial definir las condiciones y requisitos de las actividades laborales y las características de los candidatos, garantizando que estos sean los más idóneos y puedan trabajar bajo condiciones seguras. MIDEPLAN (2020) subraya la importancia de incluir habilidades blandas

y cognitivas en los perfiles de puesto. Un análisis detallado y la creación de perfiles adecuados aseguran la selección de personal competente y empático.

### **3.2.2. Fase 2: Organización**

Esta fase consta de tres etapas: Vinculación, Personal Calificado y Medios de Comunicación, con el objetivo de integrar la inclusión gubernamental, asociaciones de lengua de señas mexicana y líderes de la comunidad sorda.

#### *3.2.2.1. Vinculación*

Se busca mantener relaciones estrechas entre organizaciones gubernamentales, empresas y líderes civiles, garantizando condiciones óptimas durante los procesos de reclutamiento. Rodríguez y Sebastián (2014) enfatizan la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, y la necesidad de una bolsa de trabajo inclusiva que valide procesos de selección y establezca alianzas que fomenten la inclusión.

#### *3.2.2.2. Personal calificado (LSM)*

La comunicación es una barrera crítica en el reclutamiento. Es esencial que el personal de recursos humanos conozca la Lengua de Señas Mexicana o cuente con un intérprete calificado. Esto asegura un proceso de comunicación efectivo y un reclutamiento inclusivo y sin discriminación, garantizando un vocabulario adecuado y entendible para los postulantes.

#### *3.2.2.3. Medios de comunicación*

La tecnología es vital para superar barreras. Louart (2000) sugiere establecer políticas laborales y diseñar métodos para atraer y desarrollar recursos humanos, incluyendo el uso de videos en LSM, WhatsApp y aplicaciones para una interacción inclusiva. Anand (2008) menciona que el reclutamiento exitoso utiliza redes sociales como LinkedIn y Facebook. Además, se deben considerar audiometrías y equipos específicos para mejorar la comunicación. Las tecnologías digitales son un instrumento esencial que motiva, apoya la comunicación y minimiza el sesgo de la discapacidad, por lo que favorecen y brindan oportunidades a las personas con discapacidad (Mañas-Viniegra *et al.*, 2023).

### **3.2.3. Fase 3: Capacitación**

Se enfoca en concienciar y sensibilizar al personal mediante programas, cursos y talleres sobre las necesidades de las personas con discapacidad, promoviendo la adquisición de competencias y la eliminación de la discriminación.

#### *3.2.3.1. Accesibilidad*

Más allá del desplazamiento, la accesibilidad incluye horarios, transporte, costos y condiciones de seguridad. Los expertos sugieren el uso de protectores auditivos y capacitación para crear ambientes seguros y accesibles.

#### *3.2.3.2. Equidad*

Implica brindar las mismas oportunidades a todos, independientemente de su condición, asegurando salarios dignos, prestaciones y condiciones laborales justas. La agenda 2030 de la ONU incluye objetivos para reducir las desigualdades y promover el trabajo decente.

#### *3.2.3.3. Empatía*

Se trata de comprender y responder adecuadamente a las diferentes necesidades físicas, emocionales y culturales. La gestión del talento debe ser sensible y abierta, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.

### 3.2.4. Fase 4: Plan de acción

Basado en los resultados de auditorías internas, se identifican y corrigen fallas en el proceso. Se sugiere la existencia de modelos de reclutamiento inclusivos que atiendan tanto a las necesidades de la empresa como de las personas con discapacidad.

#### 3.2.4.1. Plan de mejora continua

Las mejoras indicadas por el equipo auditor deben implementarse oportunamente, documentando las observaciones y las acciones realizadas.

#### 3.2.5. Auditoría interna

Es fundamental para asegurar un modelo inclusivo, verificando el cumplimiento de los requisitos y proporcionando recomendaciones para un entorno de trabajo seguro y accesible. Es necesario formar comités de inclusión con la *expertis* necesaria para promover políticas públicas y sociales que favorezcan la igualdad de oportunidades.

## 4. Discusión

Los modelos tradicionales de reclutamiento y selección de personal utilizados por las empresas, se dirigen a personas oyentes, y debido a la falta de un modelo legalmente establecido para evaluar la pérdida auditiva, se dificulta el proceso de reclutamiento para personas en esta condición, por lo cual se destaca la necesidad de legislación en este ámbito, como propone la adopción del método de la A.A.O.O.

La existencia de modelos y sistemas fortalecen la participación e inclusión de las personas al ámbito laboral. De tal manera refiere Torreblanca *et al.*, 1999 que, para impulsar la inclusión, profesionalización y crecimiento de los empleados, según la Teoría de la Integración Sócio - Laboral, es trascendente la creación de equipos especializados que diseñen, medien, capaciten y sean capaces de coordinar procesos acordes a los tiempos y necesidades actuales.

El modelo inclusivo de reclutamiento para discapacidad auditiva (MIRDA) se integra por un mínimo de tres partes interesadas o más (iniciativa privada, STPS y organizaciones civiles etc.). Este modelo se enfoca en el reclutamiento con igualdad de oportunidades para cualquier persona y una participación flexible de las partes interesadas. Como señala Zondek (2015), la inclusión laboral existe en un principio de igualdad de oportunidades y participación plena, y se concreta al participar en todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

El nivel máximo de ruido para contratar personas con discapacidad auditiva está entre los 80 y 85 db, considerando también el tiempo de exposición al ruido. De acuerdo a la pregunta 11. En el apartado de resultados, el audiólogo menciona que, según la LFT, el límite es de 80 db, considerando el tiempo de exposición.

Las tecnologías de la información y comunicación favorecen la comunicación entre personas con discapacidad y la sociedad. De tal forma que en la pregunta 9, del apartado de resultados, la medicina del trabajo puntualiza las tecnologías de asistencia, celulares y redes sociales como medios que facilitan la comunicación.

Los principales desafíos que enfrentan tanto las personas con discapacidad auditiva como las empresas durante la búsqueda de empleo y oferta del mismo es la comunicación. Así mismo señala la medicina del trabajo en la pregunta 10, del apartado de resultados a la Lengua de Señas Mexicanas (LSM).

El modelo (MIRDA) puede implementarse en empresas que ya cuenten con el distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable), aquellas que lo busquen o bien, que cuenten con políticas públicas de inclusión, así como empresas que en sus áreas de producción ya tengan personal con discapacidad auditiva. También podría ser incorporado a los programas sociales ya existentes, tal es el caso del programa de gobierno "Abriendo espacios", de la STPS, enfocado en el reclutamiento, selección y evaluación de talentos en condición de discapacidad y el adulto mayor.

La implementación del modelo está limitada a los paradigmas de cada empresa respecto a la

contratación de personas con discapacidad auditiva, ya que implica sensibilizar está en todos los niveles jerárquicos de la corporación. Así mismo refiere la fase 3: capacitación del modelo (MIRDA), el cual contempla aspectos de accesibilidad, equidad y empatía.

En general el modelo (MIRDA) se fortalece al contemplar las necesidades de la empresa mediante una coordinación de inclusión, las necesidades de la comunidad sorda a través del personal calificado de lengua de señas mexicana (LSM), la participación de las organizaciones sociales mediante la vinculación y medios de comunicación y la sensibilización del corporativo en todas las áreas y niveles, como se observa en la figura 2.

La implementación y aceptación del modelo (MIRDA) a futuro, implica la posible legislación ante las instancias correspondientes para adoptarse como un modelo base de inclusión para los procesos de reclutamiento, así mismo contempla una fase de auditoría y mejora continua para las adaptaciones y mejoras necesarias acorde al tiempo actual. Según se observa en el apartado 3.2.5. Auditoría interna y 3.2.4. Fase 4: Plan de acción del apartado de resultados.

El proceso tradicional de reclutamiento considera las siguientes actividades (Vardarlier, Vural y Birgun, 2014):

- Definición del puesto vacante
- Determinación de los recursos de personal
- Anuncio del puesto vacante
- Preparación de formularios de solicitud
- Determinación de las pruebas que se utilizarán en el proceso de contratación
- Formación de grupos de candidatos
- Invitación a entrevista/Pre-entrevista
- El proceso de entrevista
- Evaluación de referencias
- Decisión de contratación / la selección del candidato

De manera genérica, este proceso es aplicado en las empresas de manera mecánica, sin ampliar las posibilidades de inclusión, a sabiendas, además, que la subjetividad (Escobedo y Mancera, 2021) y el enfoque burocrático y despersonalizado (Alonso, Moscoso y Cuadrado, 2015) prevalece en el reclutamiento y selección de los solicitantes de empleo.

El modelo MIRDA integra a personas con discapacidad auditiva en todas las fases del proceso de reclutamiento, desde la definición de políticas hasta la capacitación y el desarrollo profesional. Particularmente, contempla un comité de inclusión y la consideración de ajustes en los perfiles laborales. Sin embargo, el modelo se limita al reclutamiento de personas con discapacidad auditiva, sin contemplar una adaptación a otras discapacidades. En comparación, el modelo de Chiavenato (2000) y lo señalado por Veintimilla y Velásquez (2017), se enfocan en las necesidades de la empresa, sin considerar explícitamente la inclusión de personas con discapacidad. Ambos modelos son rígidos en sus procesos, con múltiples etapas de selección que podrían resultar poco flexibles para candidatos con discapacidades. Por su parte, el modelo de Peña (2005), de reclutamiento de personal con base en perfil de competencias, incluye las habilidades y competencias del candidato, sin considerar la inclusión como un factor determinante. A pesar de su enfoque competitivo y la valoración del "hacer" sobre el "saber", el modelo no aborda la integración de personas con discapacidad. El modelo de Mondy, citado por Charry (2020), si bien es común en las empresas por su simplicidad, carece de inclusión y sensibilización hacia la diversidad de perfiles, lo cual suele generar dificultades en la búsqueda de talento. Asimismo, la propuesta de García (2009) incluye la visita domiciliaria como requisito para el examen médico y la contratación, lo cual representa un obstáculo para algunos candidatos con discapacidad y genera costos adicionales para la empresa. Adicionalmente, el modelo presenta un número excesivo de etapas, lo que podría dificultar el proceso de reclutamiento en general.

## 5. Conclusiones

El modelo empresarial actual de reclutamiento no suele atender las necesidades específicas de las personas sordas, creando una barrera para su inclusión en el ámbito laboral. Para superar esta limitación, se propone un modelo de reclutamiento incluyente, que consideraron distintas perspectivas desde la fase de diseño.

El reclutamiento inclusivo se define como un proceso que se lleva a cabo bajo criterios de seguridad, capacitación y sensibilización hacia las personas con discapacidad auditiva. En este contexto, la figura del intérprete de Lengua de Señas Mexicana (LSM) es fundamental para facilitar la comunicación y flexibilizar el proceso en cualquier etapa del modelo.

Las tecnologías y redes sociales, como *Whatsapp*, *Facebook* o *Hablalo*, también pueden ser utilizadas como herramientas de apoyo en los procesos de reclutamiento inclusivo, facilitando la comunicación y la accesibilidad para las personas con discapacidad auditiva.

La contratación de personas con discapacidad auditiva es inclusiva siempre que se respeten los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y las instituciones competentes en el área. Además, las empresas con niveles de ruido superiores a 85 db están obligadas a proporcionar equipos de protección auditiva para disminuir la fuente sonora y proteger la salud de sus trabajadores.

La implementación de un modelo de reclutamiento inclusivo no solo es un imperativo ético, sino que también genera beneficios tangibles para las empresas, como el acceso a un talento diverso, mayor productividad, compromiso laboral y una mejor imagen pública.

Debido a que no se ha aplicado el modelo de reclutamiento propuesto, este podría no ser aplicable a todos los tipos de organizaciones o industrias, e incluso no aplicable a todas las personas con discapacidad, ya que las experiencias y desafíos que enfrentan pueden variar según la severidad de su pérdida auditiva, sus preferencias de comunicación y otros factores. No obstante, el modelo puede ser un punto de partida para desarrollar estrategias o intervenciones de reclutamiento más específicas y ayudar a mejorar la comprensión de los desafíos y oportunidades asociados con el reclutamiento de personas con discapacidad auditiva.

Se concluye que se logró el objetivo diseñar un modelo de reclutamiento inclusivo para personas con discapacidad auditiva, para facilitar la atracción de talento humano diverso.

## 6. Referencias

- Acosta G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 79-100. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Carvajal-Pérez, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 185-198. <https://bit.ly/3LeVfQf>
- Charry, S. (2020). *Monografía para optar por el título de especialista en gerencia del talento humano* (Tesis). Fundación Universidad de América.
- Chiavenato, I. (2000). *Iniciación a la administración general*. McGraw-Hill

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2020). La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. *CNDH México*. <https://bit.ly/3XOeszN>
- Escobedo, A. y Mancera, F. (2021). The Processes of Recruitment and Selection of Personnel: Between Objectivity and Subjectivity. *International Journal of Social Sciences and Perspectives*, 1-8. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2021.91.1.8>
- Fernández, J. L. (2012). La teoría del stakeholder o de los grupos de Interés, pieza clave en la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. *aDResearch: Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 130-143. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3980299>
- García, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & Gestión*, 162-200. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64612782006>
- Garijo de Miguel, S. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa* (Tesis de licenciatura). Valladolid: Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo.
- INEGI. (2020). *Subsistema de Información Demográfica y Social*. Censo de Población y Vivienda 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 739-758. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Mababu, R. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Opción*, 135-151. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048901008.pdf>
- Mañas-Viniegra, L., Rodríguez-Fernández, L., Herrero, M. y Veloso, A. (2023). Nuevas tecnologías aplicadas a la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad digital: Un reto para la comunicación la educación y la empleabilidad. *Icono 14*, 1-19. <https://doi.org/10.7195/ri14.v21i2.2047>
- Molina, P. (2009). La teoría de la justicia social en Rawls, ¿Suficiente para enfrentar las consecuencias del capitalismo? *Polis, Revista Latinoamericana*, 1-19. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v8n23/art11.pdf>
- Moreno, J. R. (1992). *Metodos de valuacion para determinar la desventaja auditiva* (Tesis de licenciatura). México: Universidad Autonoma de Chihuahua.
- Mozas, A. y Puentes, R. (2010). La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 75-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36715601004>
- Navarro, R. L. (2018). *Reclutamiento y selección de personas con discapacidad* (Tesis de licenciatura). Universidad de la Laguna. <https://bit.ly/3VQF7te>
- Organización internacional del trabajo. (2017, 7 de junio). *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente*. Organización internacional del trabajo. <https://bit.ly/3xPqEFL>
- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *Innovaciones de Negocios*, 121-144. <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>

- Perlaza, A., González, P., Martínez, L. y Girón, G. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Ánfora*, 92-108. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357875237005>
- Poder ejecutivo: Secretaría de Gobernación. (2022). Decreto por el que se reforma el artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. México: Diario Oficial de la Federación. <https://bit.ly/4bxnRyS>
- Sigala, R., Escobedo, A. y Lara, L. (2023). La inclusion laboral en procesos de reclutamiento y seleccion de personas con discapacidad auditiva. En A. Escobedo, L. Lara, J. Villagrán, R. Chacón y L. Sáenz(Coords.), *Habilidades gerenciales en México: Análisis y perspectivas interdisciplinarias* (pp. 85-113). Tirant lo Blanch.
- Sigala, R. y Escobedo, A. (2022). La inclusión académica y laboral de personas con discapacidad auditiva en la ciudad de Chihuahua. Hervás, A. Luque, V. Sevillano y A. Martín (Coords.), *Investigación e innovación sobre inclusión e intervención socioeducativa* (pp. 988-1006). Dyckinson
- Secretaría del trabajo y previsión social. (2011). Subsecretaría del trabajo. Direccion general de seguridad y salud en el trabajo: <https://bit.ly/4bvLNTb>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). Abriendo espacios, Eficaz herramienta de vinculacion laboral. Gobierno de México. <https://bit.ly/3Wb7PGI>
- Torreblanca, H. y Albert, M. F. (1999). Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 77-91. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5767>
- Vardarlier, P., Vural, Y. y Birgun, S. (2014). Modelling of the Strategic Recruitment Process by Axiomatic Design. *Procedia - Social and Behavioral Sciencies*, 374-383. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.031>
- Veintimilla, J. y Velasquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista Redipe*, 172-193. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217>
- Villa, A. (2021). *La lengua de señas en un mundo globalizado*. IJD Educación superior. <https://edu.ijd.org.mx/lenguaje-de-se-as>
- Vizcaíno, G., Martes, L., Fontalvo, W. y Simancas, R. (2016). Gestión del talento humano por competencias para el desarrollo de capacidades dinamicas, un acercamiento para el diseño de sistemas de gestion. *Ad-Gnosis*, 13-35. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8703223.pdf>
- Zondek, A. (2015). Manual para una inclusión laboral efectiva de Personas con discapacidad, de la deficiencia a la competencia. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

## CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

### Contribuciones de los/as autores/as:

**Conceptualización:** Sigala Mendoza, Rubén Omar y Escobedo Portillo, Alberto **Validación:** Escobedo Portillo, Alberto **Análisis formal:** Sigala Mendoza, Rubén Omar; Escobedo Portillo, Alberto y Villagrán Ruiz, Julio **Curación de datos:** Sigala Mendoza, Rubén Omar **Redacción-Preparación del borrador original:** Sigala Mendoza, Rubén Omar y Escobedo Portillo, Alberto **Redacción-Re-visión y Edición:** Sigala Mendoza, Rubén Omar; Escobedo Portillo, Alberto y Villagrán Ruiz, Julio **Supervisión:** y Escobedo Portillo, Alberto **Administración de proyectos:** Villagrán Ruiz, Julio **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Sigala Mendoza, Rubén Omar; Escobedo Portillo, Alberto y Villagrán Ruiz, Julio.

**Financiación:** Esta publicación recibió financiamiento del Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua

**Agradecimientos:** A la División de Estudios de Posgrado e Investigación del Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua.

### AUTORES:

#### **Rubén Omar Sigala Mendoza**

Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua, México.

Es Doctorando en Diseño y Responsabilidad Social Empresarial por el Centro de Desarrollo de Estudios Superiores, Maestro en Psicología del Trabajo por el Claustro Universitario de Chihuahua, Especialidad en Desarrollo de Competencias Docentes en Media Superior por la Universidad Pedagógica Nacional, Ingeniero Industrial de Calidad y Productividad por el Instituto Tecnológico de Chihuahua. Profesor Universitario en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Certificado Internacionalmente como Auditor Interno de Calidad bajo la Norma ISO 9001: 2015, Certificado Nacional e Internacionalmente en el Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación Presenciales, bajo las competencias ECO0217.01 & ECO301 por el COMPECER y SEP - CONOCER. Con enfoque de investigación en lo social, mejora de procesos de trabajo, reclutamiento e inclusión.

[omar.sigala@hotmail.com](mailto:omar.sigala@hotmail.com)

#### **Alberto Escobedo Portillo**

Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua, México.

Es Doctor en Administración por la Universidad Autónoma de Chihuahua, Doctor en Ciencias de la Educación por el Centro de Investigación y Docencia, Maestro en Sistemas de Manufactura e Ingeniero en Electrónica por el Instituto Tecnológico de Chihuahua. Profesor investigador del Tecnológico Nacional de México desde el 2020, adscrito a la División de Estudios de Posgrado e

Investigación. Autor de libros y conferencista. Sus líneas de investigación se orientan hacia gestión del talento humano, habilidades blandas y representaciones sociales. Forma parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI-C), es líder del Cuerpo Académico “Estudios organizacionales, desarrollo de talento humano e inclusión de personas en situación vulnerable” y cuenta con Perfil deseable PRODEP.

[alberto.ep@chihuahua.tecnm.mx](mailto:alberto.ep@chihuahua.tecnm.mx)

**Orcid ID:** <http://orcid.org/0000-0003-3309-4720>

**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58126881100>

**Google Scholar:** <https://scholar.google.com.mx/citations?user=9Guod4cAAAAJ&hl=es>

**ResearchGate:** <https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Escobedo-Portillo>

### **Julio Villagrán Ruiz**

Tecnológico Nacional de México Campus Chihuahua, México.

Es Doctor en Educación por la Universidad de España y México. Maestro en Administración por el Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc. Ingeniero Industrial egresado del Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc. Actualmente es profesor investigador de tiempo completo adscrito a la División de Estudios de Posgrado e Investigación del Tecnológico Nacional de México campus Chihuahua. Miembro activo del Colegio Nacional de Ingenieros industriales Sección Chihuahua CONAII. Sus áreas de interés son análisis organizacionales, desarrollo del talento humano y grupos en situación vulnerable. Cuenta con Perfil deseable PRODEP.

[julio.vr@chihuahua.tecnm.mx](mailto:julio.vr@chihuahua.tecnm.mx)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0002-5021-5646>