

# *Diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el sector turístico de Champotón*

Recepción: 1 de septiembre de 2024

Aprobado: 26 de marzo de 2025

## **Perla Evangelina López Alejandro**

Pasante de la licenciatura en Turismo, TecNM Campus Champotón. Correo electrónico: perlaealejandro@gmail.com  **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-8141-9011>

## **Jesús Antonio del C. Morales Realpozo**

Maestría en Educación y Desarrollo Humano, TecNM Campus Champotón. Correo electrónico: jesus.mr@champoton.tecnm.mx  **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9633-5128>

## **Gladys Antonio Santiago**

Doctorado en Bioquímica y Biología Molecular en Plantas, TecMN Campus Champotón. Correo electrónico: glady.sa@champoton.tecnm.mx  **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0001-4921-8719>

## **Guadalupe Nicté-ha Wicab Cámara**

Doctorado en Educación, TecMN Campus Champotón. Correo electrónico: nictiha.wc@champoton.tecnm.mx  **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-5939-9636>

## **RESUMEN**

El turismo forma parte del sector terciario en la economía que mueve a México, convirtiéndose en una fuente generadora de riquezas, siendo la más importante en divisas en el país. Debido esta importancia el sector turismo genera diferentes fuentes de empleos en sus diversas vertientes. A pesar de la incidencia de este sector en la empleabilidad no existen cifras registradas acerca de la inserción laboral de las personas con discapacidad, a pesar de todos los esfuerzos que han

realizado los organismos internacionales, nacionales o locales. No se sabe si en realidad la resistencia que presentan los empleadores por abrir espacios para personas que padecen discapacidad tiene origen en los prejuicios o en la ausencia de conocimiento para trabajar con este sector vulnerable de la población. El objetivo principal de esta investigación es elaborar un diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva (severa o leve) en el sector turístico de la ciudad de Champotón para generar información que contribuyan a futuras indagaciones. Se realizaron entrevistas dirigidas a los empresarios del sector hotelero, restaurantero y agencias de viaje por medio de la herramienta Formularios de Google. Los resultados reflejaron la inexistente participación en el mercado laboral de las personas sordas (severa o parcial) en el sector turístico de la ciudad de Champotón y una baja inserción de las personas con discapacidad motriz, intelectual y múltiple. Con la visita a las empresas se pudo percibir la accesibilidad limitada y la desinformación por parte de los empresarios respecto a las personas con discapacidad.

**Palabras Claves:** *turismo, inclusión, empleo, discapacidad múltiple.*

## ABSTRACT

*Tourism is part of the tertiary sector in the Mexican economy and has become a major source of wealth, being the most important source of foreign income in the country. Due to this importance, the tourism sector generates different types of employment across its various departments. Despite its influence on employment, there are no recorded figures regarding the workplace inclusion of people with disabilities, despite the efforts made by international, national, or local organizations. It is unclear whether employers' resistance to hiring people with disabilities stems from prejudice or from a lack of knowledge about how to work with this vulnerable sector of the population. The main objective of this research is to create an overview of the work inclusion of people with hearing disabilities (severe or mild) in the tourism sector in Champotón in order to generate*

*information that will contribute to future inquiries. Interviews were conducted with business owners in the hotel, restaurant, and travel agency sectors using Google Forms. The results revealed the non-existent participation of deaf individuals (severe or partial hearing loss) in the tourism labor market of Champotón and a low inclusion rate of people with motor, intellectual, and multiple disabilities. During these visits, limited accessibility and a lack of awareness among business owners regarding people with disabilities were observed.*

**Keywords:** *tourism, inclusion, employment, multiple disability.*

## **INTRODUCCIÓN**

---

La percepción de la discapacidad ha ido evolucionando constantemente, y en determinadas culturas como la romana, griega u otras de la época, creían que padecer una discapacidad era un castigo divino o una manifestación del mal, lo que llevó a la formación de mitos y estigma que persisten hasta el día de hoy (Hernández, 2001).

Asimismo, se ha destacado la importancia de ampliar la perspectiva hacia la discapacidad, no solo desde un enfoque médico, sino también como un fenómeno social. La desinformación entre la población ha contribuido a las barreras y desafíos que enfrenta actualmente este grupo. Por esta razón, se han llevado a cabo estudios, conferencias y regulaciones a nivel internacional que defienden los derechos, responsabilidades e inclusión de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, con el fin de fomentar la visibilidad, la concientización y la igualdad de oportunidades.

En la actualidad, México cuenta con normativas que promueven la igualdad y la eliminación de la discriminación. No obstante, en el ámbito laboral persisten obstáculos para la inclusión de personas con discapacidad, siendo la discapacidad auditiva una de las menos investigadas. Esta situación se agrava por la falta de consideración

hacia aspectos tales como la creación de un entorno laboral accesible que incorpore las adaptaciones necesarias conforme al grado de pérdida auditiva. En el sector turístico, se han implementado medidas como señalización adaptada, mobiliario específico para personas con discapacidad auditiva y capacitación en Lengua de Señas Mexicana (LSM), lo cual resulta esencial para empleadores y empleados que integran el equipo de trabajo.

El sector turístico desempeña un papel fundamental en la economía del país, al ofrecer numerosas oportunidades laborales en diversas áreas, tales como la hotelería, las agencias de viajes y el sector de alimentos y bebidas. En lo que respecta al turismo en la ciudad de Champotón, Campeche, se pueden encontrar diversos establecimientos que contribuyen a la infraestructura turística de la región.

La pregunta fundamental de esta investigación es: ¿Hay empleados con discapacidad auditiva en el sector turístico de la ciudad? A partir de esta interrogante, hemos formulado el objetivo principal: realizar un diagnóstico sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en el sector turístico de Champotón, lo que implicará la realización de entrevistas a los propietarios y administradores de las empresas turísticas.

Este estudio se organiza en torno a normativas, reglamentos y documentos a nivel internacional, nacional y estatal que nos permitan identificar cómo los diferentes niveles de gobierno y organizaciones han abordado esta problemática, con el fin de generar argumentos y recomendaciones que contribuyan a una mejora social.

Entre los hallazgos de esta investigación, se destaca que, en la infraestructura turística de Champotón no se encuentran empleados con discapacidad auditiva en el personal laboral, lo que indica una falta de inclusión laboral atribuida a la desinformación y a estigmas sociales. No obstante, resulta fundamental proporcionar información al sector empresarial acerca de la aplicación del Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que tiene un impacto en los activos al ofrecer incentivos fiscales a los empleadores que incluyan a personas con discapacidad en su plantilla.

## Un reto social

La discapacidad constituye un desafío social, ya que las personas que son consideradas diferentes a la norma enfrentan temores relacionados con represalias, acoso, discriminación, entre otros. A pesar de los significativos progresos en el ámbito de los derechos que corresponden a todos los individuos, se documenta un elevado grado de vulnerabilidad al que se ve expuesto este grupo, derivado de la escasa comprensión que tiene la sociedad sobre la situación de estas personas.

Según la Organización Panamericana de la Salud (Amaury, 2024), se considera que las personas con discapacidad son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de carácter prolongado, las cuales, al interactuar con diferentes barreras, pueden limitar su capacidad para participar de manera plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

## Tipos de discapacidad

Existen diversas categorías de discapacidad, las cuales se dividen en varias clasificaciones. Entre ellas se encuentran las discapacidades sensoriales y de comunicación, que incluyen dificultades para hablar, escuchar y ver. También se consideran las discapacidades motrices, que están directamente relacionadas con la capacidad de movimiento, abarcando a aquellas personas que presentan dificultades para caminar, coordinar sus movimientos o manipular objetos. Asimismo, se incluyen las discapacidades intelectuales, que comprenden condiciones como la pérdida de memoria, el retraso o la deficiencia mental, las cuales pueden obstaculizar la realización de actividades diarias y el rendimiento académico. Por último, se encuentran las discapacidades múltiples, que se refieren a la presencia de dos o más discapacidades en un mismo individuo.

## Problemática a la que se enfrentan las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad se encuentran diariamente ante diversos entornos que les imponen limitaciones, dado que la disponibilidad de facilitadores es insuficiente. Estos facilitadores son elementos que, al ser implementados, ayudan a crear entornos propicios, como la tecnología de asistencia, que incluye programas informáticos o dispositivos que preservan o mejoran la calidad de vida de estas personas. Además, la accesibilidad física y la sensibilización de la sociedad son fundamentales para combatir los estigmas asociados a la discapacidad. La falta de estos facilitadores contribuye a la exclusión social, ya que las oportunidades y entornos, especialmente en el ámbito laboral, para las personas con discapacidad no se han desarrollado o adaptado de manera adecuada. El Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades señala que las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad son:

### Obstáculos a la participación

A continuación, se presentan los obstáculos más frecuentes a los que deben enfrentarse las personas con discapacidad. Es habitual que varias de ellas se manifiesten simultáneamente: “De actitud, de comunicación, físicas, políticas, programáticas, sociales y de transporte” (Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2020, párr. 3).

### Barreras de actitud

Las actitudes son las barreras más fundamentales y suelen dar lugar a otros tipos de obstáculos. Por ejemplo, algunas personas podrían no darse cuenta de que las dificultades para acceder o ingresar a un lugar pueden restringir la participación de una persona con discapacidad en actividades cotidianas y comunes. Los ejemplos de barreras de actitud incluyen:

**Estereotipos:** A menudo, las personas tienden a estereotipar a quienes tienen discapacidades, asumiendo que su calidad de vida es deficiente o que no gozan de buena salud debido a sus limitaciones.

**Estigma, prejuicio y discriminación:** En la sociedad, estas actitudes pueden surgir de las percepciones que las personas tienen sobre la discapacidad. Algunos pueden considerar la discapacidad como una tragedia personal, algo que debe ser curado o evitado, un castigo por acciones pasadas, o como una señal de incapacidad para comportarse de acuerdo con las normas sociales esperadas.

En la actualidad, se está avanzando en la comprensión que tiene la sociedad sobre la “discapacidad”, al reconocerla como una situación que surge cuando las necesidades funcionales de un individuo no son atendidas en su contexto físico y social. Si se deja de ver la discapacidad como un déficit o limitación personal y se entiende como una responsabilidad colectiva, donde todos pueden recibir apoyo para vivir de manera independiente y satisfactoria, se facilita el reconocimiento y la atención a las dificultades que enfrenta cualquier persona, incluidas aquellas con discapacidades.

**Barreras de comunicación:** Se refieren a los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidades que afectan su capacidad para oír, hablar, leer, escribir o comprender, quienes emplean métodos de comunicación distintos a los de quienes no presentan estas limitaciones. Ejemplos de barreras de comunicación son: Mensajes de promoción de la salud redactados de tal manera que dificultan su comprensión por parte de personas con discapacidades visuales. Estas dificultades pueden incluir el uso de tipografía pequeña o la ausencia de versiones en letra grande, así como la falta de material en Braille o adaptaciones para lectores de pantalla. Mensajes de salud en formato auditivo que resultan inaccesibles para quienes tienen deficiencias auditivas. Esto abarca videos sin subtítulos y comunicaciones orales que no cuentan con interpretación en lengua de señas. El uso de terminología técnica, oraciones extensas y palabras complejas puede representar barreras significativas para la comprensión de personas con discapacidades cognitivas.

**Barreras físicas:** Se refieren a obstáculos estructurales presentes en entornos naturales o contruidos por el ser humano, que dificultan o impiden la movilidad (desplazamiento en el entorno) o el acceso. Ejemplos de barreras físicas incluyen: escalones y curvas que impiden a una persona con limitaciones de movilidad acceder a un edificio o utilizar las aceras; equipos de mamografía que requieren que una mujer con dificultades de movilidad permanezca de pie; y la falta de una báscula que sea accesible para sillas de ruedas o personas con otras limitaciones para subirse a ella.

**Barreras políticas:** A menudo, estas situaciones están relacionadas con la falta de concienciación o con la ineficacia en la aplicación de las leyes y regulaciones vigentes que requieren que los programas y actividades sean accesibles para las personas con discapacidades. Entre los ejemplos de barreras políticas se encuentran: la negación a las personas con discapacidades que cumplen con los requisitos de la oportunidad de participar o beneficiarse de programas, servicios u otros beneficios financiados por el gobierno federal; la restricción del acceso a programas, servicios y beneficios, así como la limitación de oportunidades de participación debido a obstáculos físicos; y la negativa a proporcionar modificaciones razonables a las personas con discapacidades que cumplen con los requisitos, para que puedan llevar a cabo las funciones esenciales del puesto al que se postularon o para el cual fueron contratadas.

Las barreras programáticas dificultan la implementación efectiva de un programa de salud pública o atención médica para individuos con diversas limitaciones. Entre los ejemplos de estas barreras se encuentran: la ausencia de equipos accesibles (como los utilizados para mamografías); horarios poco convenientes; escasa o nula comunicación con los pacientes o participantes; tiempo insuficiente destinado a exámenes y procedimientos médicos; así como las actitudes, conocimientos y comprensión de los proveedores hacia las personas con discapacidades (CONADI, 2020).

Por otro lado, las barreras sociales se relacionan con las condiciones en las que las personas nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen, es decir, con los determinantes sociales de la salud, que pueden afectar negativamente el funcionamiento de las personas con discapacidades (CONADI, 2020).

Finalmente, las barreras de transporte se presentan cuando el servicio público de movilidad limita la capacidad de una persona para ser independiente y participar en la sociedad. Ejemplos de estas barreras incluyen: la falta de acceso a un transporte accesible o adecuado para aquellos que no pueden conducir debido a deficiencias visuales o cognitivas, así como la posible ausencia de transporte público o su localización en lugares poco convenientes (Ayala, 2020).

Teorías internacionales sobre la transformación de la perspectiva de discapacidad

La discapacidad ha experimentado una evolución notable a lo largo del tiempo. No obstante, es fundamental destacar que los miembros de este grupo han sido actores clave en la transformación de las diversas teorías que han surgido en torno a este tema. A continuación, se exponen algunas teorías internacionales que servirán como base para el estado del arte de esta investigación, comenzando por:

Instituto Interamericano del Niño (IIN)

El Instituto Interamericano del Niño (IIN, 2001), integrante de la Organización de Estados Americanos (OEA), presenta en 2001, cinco modelos que ilustran la evolución del concepto de discapacidad. Hasta el siglo XVII, el modelo preformista o negativista fue el dominante, lo que se acentuó durante la revolución francesa. Durante este período, se creía que la discapacidad estaba predeterminada por la concepción o por la voluntad de un poder superior. Las personas con discapacidad fueron frecuentemente aisladas, perseguidas, internadas y se fomentó la práctica de la eugenesia. El modelo médico surgió entre el siglo XVII y finales del siglo XIX. En este contexto, se creía que la discapacidad

tenía un origen biomédico, causado por mutaciones genéticas y factores aleatorios presentes durante o después del nacimiento. Se establecieron instituciones especializadas para quienes no pudieron recuperarse de la enfermedad. El modelo psicopedagógico, también conocido como rehabilitación determinista funcional, estuvo en desarrollo hasta mediados de los años 80 del siglo XX, tras su desarrollo a finales del siglo XIX. A pesar de que la discapacidad todavía se consideraba una deficiencia, se introdujeron métodos de rehabilitación tanto en el ámbito médico como en el educativo, lo que condujo al desarrollo de la educación especial para las personas con discapacidad.

Modelo interaccionista o estructuralista: durante los años 1980 y principios de los 1990 se desarrolló un modelo interaccionista o estructuralista, que estaba vinculado al enfoque de derechos humanos alentó la erradicación de estigmas, barreras físicas y la implementación de políticas que promuevan la igualdad de derechos. El enfoque inclusivo de los derechos humanos.

Modelo inclusivo de los derechos humanos: ha llevado a que se reconozcan como esenciales e integrales para una variedad de iniciativas. La idea errónea sobre las personas con discapacidad dejaba claro que estaban excluidas de la sociedad y no podían disfrutar de una vida plena ni trabajar en todo su potencial. Con el tiempo, a medida que la información se volvió más accesible, se volvió importante promover la creencia en la igualdad de derechos de las personas.

### **Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.**

La asamblea general de las naciones unidas ratificó el reconocimiento universal de los derechos humanos el 10 de diciembre de 1948, lo que constituyó un acontecimiento significativo en la historia de la humanidad Las dimensiones civiles, política, económica, social y cultural se caracterizaron por el mismo nivel de igualdad para todos.

La carta internacional de derechos humanos oficina del alto comisionado de la organización de las naciones unidas para los derechos humanos, consta de la declaración universal, así como de los dos protocolos facultativos y el pacto internacional de derechos civiles y políticos y el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ONU-DH], s.f.).

La perspectiva de igualdad promovida en la declaración impulsó el estatus de las personas con discapacidad, destacando sus experiencias de exclusión en diversos entornos.

Recomendación núm. 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La organización internacional del trabajo (OIT), introdujo un importante instrumento internacional sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en 1955, a través de la recomendación número 99 sobre la adaptación vocacional y la rehabilitación de las personas con discapacidad. En 2007 se adoptó el convenio de la OIT de 1983 sobre la rehabilitación profesional y el empleo de personas discapacitadas, y la recomendación núm. 99 sirvió de base para la legislación y las prácticas nacionales en materia de orientación y formación profesional y colocación de personas discapacitadas (O'Reilly, 2007).

El desarrollo de lineamientos, normas y leyes a nivel internacional ha llevado a que otros países lo implementen porque, Ordoñez (2011) “La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, sostener a sus familias y contribuir al bienestar del país” desarrollo a través del trabajo productivo” (p. 145).

## **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.**

Las Naciones Unidas dieron luz verde al programa de acción mundial para las personas con discapacidad el 3 de diciembre de 1982. El objetivo del programa era promover métodos eficaces para la prevención de la discapacidad y la rehabilitación, así como promover la integración de las personas con discapacidad en todas actividades sociales, brindándoles igualdad de oportunidades todos los países fueron conscientes de su implementación como iniciativa internacional. La asamblea general declaró el año 1983 como el decenio de las personas discapacitadas, abarcando a los estados unidos de 1983 a 1992 (Naciones Unidas, 1983).

### **Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.**

Las Naciones Unidas en (1993), aprobó el documento que contiene 22 estándares, sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad el 20 de diciembre de 1993, al finalizar la década de las personas con discapacidad declarada por las Naciones Unidas en 1992. Las cuatro secciones son: condiciones para la participación igualitaria, áreas de participación igualitaria, medidas de implementación y supervisión, que recapitulan el mensaje y la importancia del programa de acción mundial. Aunque no son un instrumento obligatorio o exigible a nivel internacional, estos estándares se utilizan para crear leyes y estándares que cubren todos los aspectos de la vida. Estados Unidos, en 1983, delineó los derechos de las personas con discapacidades, que abarcan educación especial, atención médica, distribución de información, accesibilidad y oportunidades de empleo (Naciones Unidas, 1983).

### **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).**

En 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS), publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) pero no fue hasta el año 2001 cuando se aprobó como Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la

Discapacidad y de la Salud, conocida como CIF. El objetivo principal de esta clasificación es brindar un lenguaje específico y un marco conceptual para definir la salud y los estados relacionados con ella, dicha calificación permitirá a su aplicador formular un perfil de gran utilidad sobre el funcionamiento, la discapacidad y la salud de las personas en varios dominios, por lo que al estar estrechamente relacionado con el ámbito médico se entiende que nadie está exento de experimentar en algún momento de su vida algún tipo de discapacidad, puesto que como seres humanos estamos expuestos a múltiples factores los cuales a corto o largo plazo pueden causarnos en cierto grado una discapacidad.

El candidato que obtiene esta calificación puede desarrollar un perfil valioso que detalla el funcionamiento, la discapacidad y la salud de las personas El campo médico está estrechamente relacionado con la idea de que las personas pueden experimentar algún tipo de discapacidad en algún momento de sus vidas, ya que estamos sujetos a diversos factores que pueden provocar discapacidades temporales o permanentes (World Health Report [WHO], 2001).

## MÉTODO

El presente trabajo de investigación se elabora en el dominio de la investigación científica cualitativa con alcance descriptivo de la situación laboral de las personas con discapacidad auditiva en el sector turístico de la cabecera municipal del municipio de Champotón, Campeche.

En el trabajo de campo para la recolección de datos se empleó la técnica de entrevista semiestructurada con 22 ítems tomando como referencia el instrumento elaborado por Ayala (2020) con el cual se conoció el nivel de inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en el sector turístico de Champotón; las preguntas del Instrumento fueron validadas por personal capacitado del CAM #8 Y DEL CAED #82. A partir de la obtención de los datos se analizaron con lo que se viabilizó hacer la interpretación de la inclusión laboral

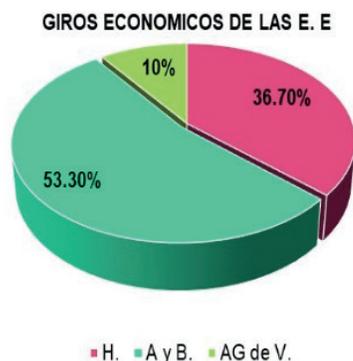
de la población objetivo analizada. El criterio para la selección de las empresas participantes fue originado en aquellos establecimientos registrados ante el departamento de turismo del Honorable Ayuntamiento de Champotón con un padrón de 44 establecimientos en funcionamiento, con su documentación al día. De este universo la muestra estuvo integrada por 30 establecimientos donde sus representantes aceptaron a participar en la investigación.

## RESULTADOS

Mediante la lista proporcionada por la oficina de Turismo del H. Ayuntamiento de Champotón el universo de empresas turísticas que se encuentran registradas comprende un total de 44, sin embargo, solo 30 de ellas accedieron a que se les aplicará el cuestionario con fines académicos. De las cuales por sus giros económicos se puede observar que el 53.30 % brindan servicio de Alimentos y Bebidas, el 36.70 % pertenece al área de hotelería y el 10 % de Agencias de Viajes. De estos resultados, al comparar el número de empresas con el rango de personas y la incidencia de estas mostraron que la contratación del personal en hombres y mujeres es equitativa en los giros hoteleros. En alimentos y bebidas es más representativo la contratación de hombres, mientras que en las agencias de viaje existe paridad de género en la contratación. Respecto a la contratación de personas con discapacidad en las empresas del sector turismo en Champotón solo hay personas con discapacidad auditiva contratadas en tres empresas; dos del sector restaurantero y uno del hotelero (Figura 1).

**Figura 1**

*Tipo de actividad a la que pertenecen las Empresas Encuestadas (EE)*

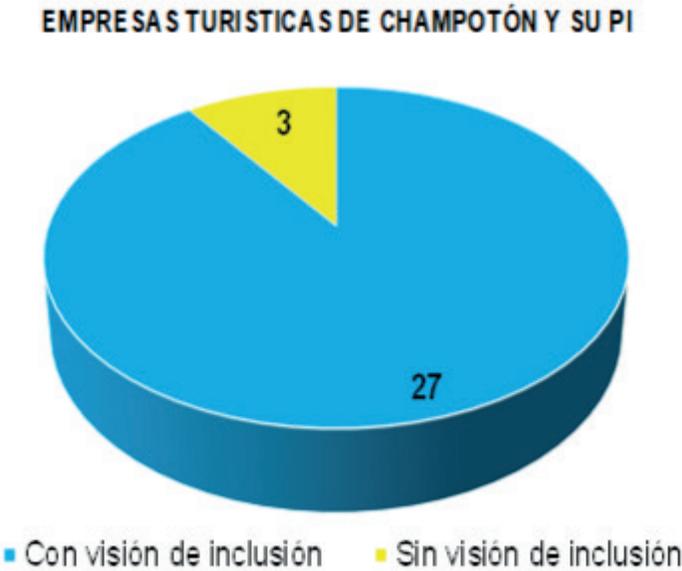


**Nota:** H: Hospedaje; A y B: Alimentos y bebidas; AG de V: Agencia de viajes.

Los empresarios reportaron que existen personas con discapacidad intelectual y de otro tipo laborando, pero no así con personas con discapacidad auditiva. Existe una discrepancia clara en el proceder del empresario ya que el 90 % de las empresas turísticas pretenden tener una perspectiva de inclusión, con lo que probablemente a futuro, este dato represente un beneficio para promover la inserción de las personas con discapacidad en el sector turístico (Figura 2).

**Figura 2**

*Empresas turísticas de la ciudad de Champotón y su Perspectiva de Inclusión (PI)*



**Nota:** Las 3 empresas correspondientes a Sin visión de inclusión forman parte del sector hotelero, mientras que el resto corresponden a los sectores de hospedaje, agencias de viaje y alimentos y bebidas.

Otro resultado es la inserción laboral de esta colectividad es que los empresarios desconocen acerca de la Lengua de Señas Mexicana, lo que limita aún más la posibilidad de contratar a personas con discapacidad auditiva que utilizan Lenguaje de Señas Mexicanas como su principal vía de comunicación. En las empresas restauranteras y hoteleras de Champotón, específicamente en el área de servicios, fueron reclutadas las personas con discapacidad intelectual y otras, donde sus principales actividades fueron limpieza, conserjería, repartidor, etc. En las áreas administrativas y directivas no se encuentran laborando personas con discapacidad.

En estas empresas, el nivel académico no es un requisito para su contratación, no exigen experiencia laboral y los procesos de selección para personas con discapacidad, específicamente intelectual y auditiva, se deben modificar para garantizar que el proceso de selección transcurra bajo las mismas condiciones que el de las demás personas, teniendo la oportunidad de adquirir un puesto con una mejor remuneración. Por otro lado, los tiempos de contratación y jornadas laborales son factores que contribuyen al acceso de prestaciones económicas y experiencia laboral.

En las empresas turísticas de Champotón, se observa que los empleados con discapacidad en los 2 establecimientos de alimentos y bebidas, trabajan bajo diferentes tipos de contrato y jornadas laborales, uno de los establecimientos reportó que cuenta con un trabajador de contrato permanente y jornada de tiempo completo, la segunda empresa tiene un empleado con contrato temporal y jornada parcial. Referente a la empresa de hospedaje el empleado con discapacidad cuenta con contrato permanente y jornada de tiempo completo.

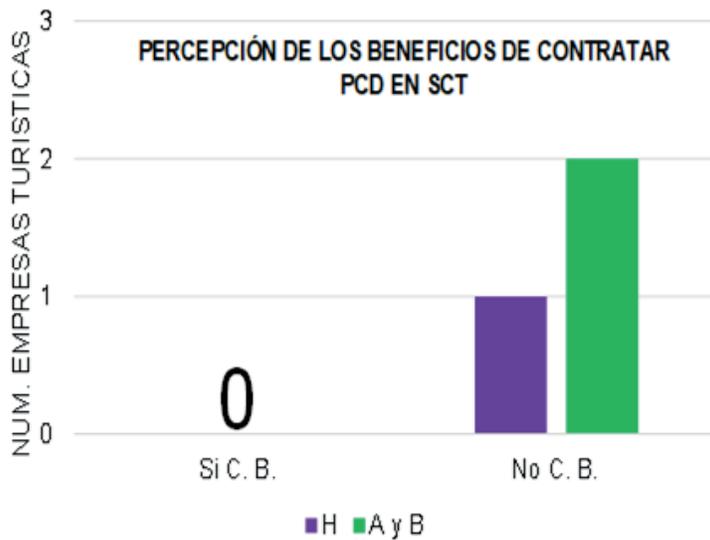
Respecto a las adaptaciones legisladas que comprenden señalización, modificaciones arquitectónicas y la provisión de mobiliario adaptados para personas con discapacidad. Los empresarios responden a esta pregunta afirmativamente que, sí cumplen con estas condiciones; en el caso del hotel menciona que incumple con estos requerimientos, lo cual podría tener un impacto negativo en el desempeño de sus empleados poniendo en riesgo su seguridad.

Estos dos factores son importantes y pueden afectar significativamente la relación entre empleador y empleado. Los empresarios restauranteros y hoteleros refieren que el desempeño de los empleados con discapacidad en el lugar de trabajo se percibe como regular. La combinación de estos resultados crea obstáculos al desempeño de los trabajadores.

En cuanto al conocimiento de los beneficios que obtienen al contratar a personas con discapacidad, la respuesta fue negativa, el 100 % respondió que desconocían de estos beneficios, puede ser un factor que contribuye al bajo nivel de inclusión laboral en la ciudad de Champotón; por ello, a los empresarios turísticos de Champotón que participaron en la encuesta se les proporcionó una infografía que se diseñó con el propósito de brindarles información acerca del beneficio fiscal al que pueden acceder al contratar a personas con discapacidad incluyendo los requisitos para aprovechar este incentivo (Figura 3).

**Figura 3**

*Percepción de los beneficios de contratar Personas Con Discapacidad (PCD) en el Sector Turístico de Champotón (STC)*



**Nota:** Si C. B: Si conoce los beneficios; No C. B: No conoce los beneficios. H: Hoteles; A y B: Alimentos y Bebidas. El número de establecimientos turísticos corresponde al total de aquellos que cuentan con personal con discapacidad dentro de su plantilla laboral, sin embargo, estos resultados están enfocados en los empresarios que dirigen estas empresas y su conocimiento sobre los beneficios de inclusión laboral.

## DISCUSIÓN

De los resultados de la figura 1 Tipo de Actividad a la que pertenecen las Empresas Encuestadas (EE). La Organización Internacional del Trabajo (2018) menciona que las mujeres a nivel mundial tienen menos participación dentro del sector laboral pues el índice de mujeres

activas consta de un 49 % mientras que los hombres son de un 75 %; a nivel nacional es de 44.1 % y 79 % respectivamente. Por lo general, a las mujeres son a quienes se les atribuye las tareas del hogar y aquellos empleos relacionados con este tipo de labor, vulnerable y de escasa remuneración. Este fenómeno se puede observar en el sector de alimentos y bebidas, donde participan más mujeres que hombres.

Con respecto a la Figura 2 que es empresas turísticas de la ciudad de Champotón y su perspectiva de inclusión. Un trabajo realizado por Olinda Perla Treviño González, primera directora sorda en México señala que, las empresas deben cambiar su perspectiva hacia la comunidad de personas sordas y empezar a percibirlos como personas con cultura e idioma propio, ya que, de esta manera da lugar a incorporar un lenguaje más incluyente, lo que fomenta la creación de espacios laborales con mayor accesibilidad siendo un punto importante la toma de capacitaciones en donde se incorporé la LSM Madrid (2018).

Los resultados de la figura 3 Percepción de los beneficios de contratar personas con discapacidad (PCD) en el sector estos datos coinciden con los resultados de la investigación de Vizcarra (2019), “Beneficios fiscales para las empresas que contratan a personas con discapacidad” en la ciudad de Ensenada, Baja California, México, el 100 % de las empresas entrevistadas desconocían de los beneficios y no lo aplicaban. Siendo su principal motivación el compromiso moral, la publicidad y ser una empresa socialmente responsable.

## CONCLUSIÓN

---

Es impórtate expedir el diagnostico de inclusión, laboral de personas con discapacidad que se realizó en el TECNM Campus Champotón a la secretaria de inclusión y al sistema para el desarrollo integral de la familia de Champotón (DIF) para su divulgación en la sociedad promoviendo la importancia de un trato igualitario y digno a las personas con discapacidad. Es necesario fortalecer la elaboración de materiales de divulgación como infografías y carteles donde

se especifiquen los pasos y requisitos que deben de cumplir al contratar al personal con discapacidad en las diferentes instancias gubernamentales y privadas, así como los beneficios fiscales de los que pueden hacer uso.

Ampliar la información en otras áreas en donde se puedan insertar la persona con discapacidad y conozca los derechos y obligaciones que enfrentan al momento de formar parte de la plantilla laboral fomentando la empatía y sensibilización en las empresas y dependencias de gobierno.

## REFERENCIAS

---

Amaury, N. (18 de septiembre de 2024). Necesario reactivar y fortalecer la inclusión laboral desde el legislativo. *Cámara Periodismo Legislativo*. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/revista/index.php/pluralidad/necesario-reactivar-y-fortalecer-la-inclusion-laboral-desde-el-legislativo>

Ayala, R. P. L. (2020). *Diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad enfocado en empresas turísticas, del Distrito Metropolitano de Quito*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22833>

Centro Nacional de Defectos Congénitos y Discapacidades del Desarrollo de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (16 de septiembre de 2020). *Obstáculos a la participación*. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>

CONADI (2020). *Manual de normas técnicas de accesibilidad universal* [Archivo PDF]. <https://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2021/03/Manual-de-Normas-Te%CC%81cnicas-de-accesibilidad-universal-2021.pdf>

Hernández G. R. (2001). *Antropología de la discapacidad y la dependencia. Un enfoque humanístico de la discapacidad* [Archivo PDF]. [http://iin.oea.org/Cursos\\_a\\_distancia/Lectura%203.8.18.antrop.discapac.pdf](http://iin.oea.org/Cursos_a_distancia/Lectura%203.8.18.antrop.discapac.pdf)

Interamericano del Niño [IIN] (2001). *La inclusión de la niñez con discapacidad* [Archivo PDF]. <http://www.iin.oea.org/proder/discapacidad/Inclusion.Discapacidad.pdf>

Madrid, P. (13 de junio de 2018). Inclusión de personas sordas en las empresas. *EGADE Business School*. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/inclusion-de-personas-sordas-en-las-empresas>

Naciones Unidas (1983). Resoluciones aprobadas por la Asamblea General durante el 38° período de sesiones. *Biblioteca Dag Hammarskjöld*. <https://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/38>

Naciones Unidas (1993). Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. *Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>

Oficina del Alto Comisionado de la Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ONU-DH] (s.f.). *Noticias*. [https://www.ohchr.org/es/ohchr\\_homepage](https://www.ohchr.org/es/ohchr_homepage)

O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad* [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/User/Downloads/wcms\\_091966.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_091966.pdf)

Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad. Revista de Educación*, 6(2), 145-147. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230007.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (Marzo de 2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? *InfoStories*. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Vizcarra Urcadiz, K. A. (2019). *Beneficios fiscales para las empresas que contratan personas con discapacidad* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California]. <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/8a9a39d1-a22d-4c16-ae17-df5e53b430ef/content>

World Health Report (2001). Discapacidad. *Organización Mundial de la Salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>