

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO: IMPACTO ORGANIZACIONAL E INCENTIVOS FISCALES

LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN MEXICO: ORGANIZATIONAL IMPACT AND TAX INCENTIVES

Tamara Morales Owseykoff¹, Katya Guerra Vázquez² y José Antonio Martínez Peralta³

SUMARIO: 1. Introducción, 2. Marco teórico, 2.1. Personas con discapacidad (PcD), 2.2. Inclusión laboral, 2.3. Tipología de discapacidad, 2.4. Barreras de la inclusión laboral, 2.5. Derechos y obligaciones en materia de inclusión laboral, 2.6. Incentivos fiscales a la contratación de personas con discapacidad, 3. Metodología, 4. Resultados y discusión, 5. Conclusiones, Fuentes de información

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es analizar el impacto organizacional y los incentivos fiscales asociados a la inclusión laboral de personas con discapacidad en México. Para realizarlo, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y documental, a partir de la revisión de fuentes normativas, informes institucionales y literatura especializada publicada entre 2019 y 2024. Dentro de los resultados se identificaron avances en la adopción de políticas de inclusión laboral en empresas mexicanas, así como la existencia de incentivos fiscales establecidos en la legislación vigente que favorecen la contratación de personas con discapacidad. No obstante,

ABSTRACT

This study analyzes the workplace inclusion of people with disabilities in Mexico, highlighting its organizational and fiscal impact as a business sustainability strategy. The research was conducted using a qualitative and documentary approach, based on normative sources, institutional reports, specialized literature, and experiences of companies with inclusive practices. The results show that, although structural, social, and attitudinal barriers persist, there is growth in the adoption of workplace inclusion policies, reflected in the increase of companies with certifications and official distinctions. Likewise, fiscal incentives that promote

1 Doctora e investigadora de tiempo completo de la Universidad Veracruzana, integrante del Cuerpo Académico Estudio de Entidades Económicas. Candidata al SNI y perfil PRODEP. Especialista en finanzas públicas con perspectiva de género, derecho y función pública, con experiencia docente en licenciatura y posgrado.

2 Doctora en Ciencias Administrativas, maestra en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones, e ingeniera en Gestión Empresarial. Con experiencia en docencia a niveles licenciatura y posgrado. Experiencia en gestión académica, edición de revistas científicas y coordinación de eventos en el ámbito educativo.

3 Estudiante de maestría de Estudios Tributarios del Instituto de Investigaciones en Contaduría.

persisten barreras estructurales, sociales e institucionales que limitan su implementación generalizada. Se concluye que la inclusión laboral de personas con discapacidad representa una alternativa que articula beneficios organizacionales y fiscales para las empresas. Sin embargo, su consolidación depende del fortalecimiento de estrategias empresariales, así como de una mayor difusión y aprovechamiento de los mecanismos fiscales disponibles.

inclusion are identified, such as the 100% tax deduction of wages paid to workers with disabilities and investments in accessible infrastructure. This positions inclusion as a dual-impact strategy, both social and economic. However, inequalities and uneven implementation of policies across sectors remain. It is concluded that workplace inclusion should be assumed as an ethical, social, and fiscal commitment that strengthens business competitiveness.

PALABRAS CLAVE: Inclusión laboral, personas con discapacidad (PcD), responsabilidad empresarial, beneficios fiscales.

KEYWORDS: workplace inclusion, people with disabilities, corporate responsibility, tax incentives.

1. Introducción

A nivel global, aproximadamente 1,000 millones de personas viven con alguna discapacidad (OMS, 2023). En México, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), más de 6 millones de personas presentan alguna discapacidad, con una participación laboral significativamente menor en comparación con la población general. Esta situación evidencia la persistencia de barreras estructurales, sociales e institucionales que limitan su inclusión en el mercado laboral.

La inclusión en esencia, significa que una persona forme parte de un espacio, trabajo o condición determinada, especialmente cuando ha estado en una situación de exclusión y ha tenido que enfrentarse a la falta de acceso a beneficios y oportunidades

sociales importantes. En el ámbito social, la inclusión se entiende como una aspiración y una política pública que responde a la pluralidad de las personas y a las diferencias individuales, viendo la diversidad no como un problema, sino como una oportunidad para promover la participación en la economía, educación, trabajo y procesos sociales.

A pesar de la existencia de marcos normativos y estímulos fiscales en México, como los establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta, la adopción de prácticas inclusivas por parte de las empresas sigue siendo limitada, lo que sugiere una brecha entre la normativa vigente y su implementación efectiva en el ámbito organizacional.

En último censo de población y vivienda del Instituto Nacional de Estadística y

Geografía (INEGI, 2021), realizado durante el 2020, se muestra que en México hay 7.1 millones de personas que viven con una discapacidad o condición mental lo que representa el 5,7% de la población total; destacando que la discapacidad que más impera en México es la motriz, con dificultades para ver y caminar siendo las más comunes.

Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), se indica que el 33.8% de esa población con discapacidad ha reportado que sufrió en el último año discriminación y en los espacios más señalados está el ámbito laboral (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2022), lo cual da apertura a considerar la participación económica de este sector frente a la población en general.

Los desafíos que enfrentan las personas con alguna discapacidad en México con múltiples y complejos, pues tan solo encontramos que, en su mayoría, estas personas son asignadas únicamente en puestos de menor responsabilidad, causando así antinomia en lo que es la verdadera inclusión, pues pese a ser contratados, sigue existiendo un aislamiento frente a puestos más comunes dentro de cualquier empresa.

Por otro lado, tenemos desde el acceso, hasta la permanencia al momento de buscar ofertas laborales, sin mencionar el fácil acceso al transporte público y oficinas gubernamentales lo que dificulta su participación económica, política y social.

Las personas con discapacidad a menudo enfrentan menos oportunidades, un peor

acceso a la educación y al mercado laboral, y tasas de pobreza más altas. Esto se debe principalmente a barreras físicas, sociales y culturales que impiden su acceso en igualdad de condiciones a la educación, al ámbito laboral, a la información o al transporte. A estos obstáculos se suman la discriminación y la falta de accesibilidad universal, así como prejuicios y estereotipos que les impiden acceder a un trabajo digno y con condiciones justas.

La aportación de este artículo se enfoca en vincular dos dimensiones, por una parte, la inclusión laboral desde el punto de vista como política de responsabilidad social corporativa y por otra parte el potencial que existe en los beneficios fiscales directos para la empresa por la inclusión laboral, asimismo examinar qué avances existen en las empresas en cuanto a este tema y las que lo estén implementado que mejores notan fiscalmente hablando frente a los que no cuentan con esta inclusión.

Bajo este tenor, es que se propone la inclusión laboral de personas con discapacidades múltiples en México a fin de que estas personas cuenten con una amplia gama de oportunidades en donde su potencial no se vea limitado por la escasez de espacios que acepten personas con discapacidades. Asimismo, se pretende analizar y esclarecer los beneficios fiscales derivados de la inclusión, así como las estrategias necesarias para su integración efectiva dentro de las políticas empresariales.

En este contexto, la presente investigación parte de la siguiente pregunta: ¿En qué medida los incentivos fiscales vigentes en

México impulsan la inclusión laboral de personas con discapacidad y qué impacto organizacional generan en las empresas que los adoptan?

2. Marco teórico

El presente estudio se sustenta en diversos enfoques teóricos que permiten analizar la inclusión laboral de personas con discapacidad desde una perspectiva integral. En primer lugar, el Modelo Social de la Discapacidad (Oliver, 1990; Shakespeare, 2014) plantea que la discapacidad no se limita a una condición individual, sino que surge de la interacción con barreras sociales, físicas y actitudinales. En segundo término, la Teoría de la Responsabilidad Social Empresarial (Carroll, 1991) permite comprender la inclusión laboral como parte del compromiso ético y social de las organizaciones. Finalmente, la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964) aporta elementos para analizar el valor económico de la inclusión, al reconocer el potencial productivo de las personas con discapacidad dentro del entorno laboral.

2.1 Personas con discapacidad (PcD)

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2006) en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, conceptualiza personas con discapacidad como aquellas que tienen deficiencias sean mentales, físicas, intelectuales o sensoriales que, al interactuar con ciertas barreras, puedan impedir su participación efectiva. A menudo las personas con discapacidad enfrentan menos oportunidades en varios ámbitos, desde la educación, hasta el mercado laboral, dando como resultado

tasas de pobreza más altas (Banco Mundial, 2023).

Desde una perspectiva académica, diversos estudios han señalado que las personas con discapacidad continúan enfrentando procesos de exclusión estructural en el mercado laboral, lo que limita su participación económica en condiciones de igualdad (Schur, Kruse y Blanck, 2013).

Si se parte del entendido de que el Banco Mundial señala que el 15% de la población mundial sufre algún tipo de discapacidad y el número de casos de personas con discapacidad es mayor en países en desarrollo, la inclusión económica debe fortalecerse en este ámbito pues la falta de oportunidades en las ciudades de origen lleva a muchas personas a mudarse a otras localidades en busca de mejores condiciones. Sin embargo, con frecuencia se enfrentan situaciones similares, ya que, aunque las ciudades más grandes ofrecen mayores oportunidades laborales, estas suelen estar acompañadas de salarios bajos y un costo de vida más elevado.

En México se contempla la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Cámara de Diputados, 2022), que establece que la persona con discapacidad es toda aquella que por razón ya sea congénita o adquirida, presente una o más deficiencias y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social pueda impedir su inclusión plena. Sin embargo, la falta de información afecta la correcta implementación de dicha ley debido a que, desde edades tempranas a los niños se les aísla de ciertos salones ya que

las escuelas no se encuentran debidamente adaptadas, hasta no poder acceder a cualquier institución que quieran por no tener un entorno inclusivo.

En cuestión de fines estadísticos, el INEGI (2021) identifica como persona con discapacidad a quien tiene una limitación permanente para realizar actividades de la vida diaria, ejemplo: caminar, ver, escuchar, aprender o relacionarse con los demás, independientemente de que utilice ayudas técnicas o tecnológicas. Los desafíos que enfrentan son múltiples y complejos, incluso según el censo Población y Vivienda hecho por INEGI (2021) mostró que para 2020 una de cada seis personas en México tenía una discapacidad o limitación. Ese mismo año inició la pandemia, lo que provocó la pérdida de empleo de muchas personas. Sin embargo, durante la reactivación económica posterior al fin de la pandemia, no se dio suficiente énfasis a las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

2.2 Inclusión laboral

En cuanto a la inclusión laboral, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) se define como un proceso en el cual se garantiza que todas las personas, independientemente de sus capacidades, características o circunstancias, puedan acceder y desarrollarse en el ámbito laboral con igualdad de condiciones, es decir que no se limite a la contratación, eliminando las barreras físicas o actitudinales que puedan existir, que pueda derivar en ajustes razonables para

la organización que permita el desempeño pleno de las funciones laborales.

Por su parte, como señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2023), la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) implica adaptar el entorno de trabajo, modificar los procesos de reclutamiento y selección, abordar la capacitación continua y diseñar ajustes razonables, con la finalidad de que las PcD puedan integrarse de manera efectiva y en condiciones de igualdad.

Asimismo, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo de la mano con la STPS se encuentra certificada desde el año 2011 para poder otorgar la Certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación otorgada exclusivamente a aquellos centros de trabajo donde no se excluyen y/o discriminan a las personas solo por sus condiciones y características personales (Gobierno de México, 2017). En este sentido, la inclusión laboral no solo responde a un marco normativo, sino también a un enfoque estratégico dentro de las organizaciones contemporáneas.

2.3 Tipología de discapacidad

En México, la clasificación oficial utilizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2021), agrupa las discapacidades en cinco categorías:

1. Física o motriz: se refiere a la limitación en movimiento, desplazamiento, coordinación de movimientos o manipulación de objetos, que pueden surgir por enfermedades, accidentes o cuestiones congénitas.
2. Sensorial: relacionada con las alteraciones en los sentidos, sobre todo en la visión (como glaucoma, miopía,

- etc.) y la audición; en ambos puede ser pérdida parcial o permanente.
3. Intelectual: Alineada a las dificultades en el aprendizaje, el razonamiento o la toma de decisiones, que sean significativas.
 4. Psicosocial o mental: se refiere a las condiciones mentales que impacten la interacción social.
 5. Múltiple o combinada: Presencia simultánea de dos o más tipos de discapacidad.

La discapacidad más frecuente en México es la física o motriz, después la visual –la cual se prevé incrementa por el uso de la tecnología–; esta situación demanda ajustes específicos en infraestructura y herramientas de trabajo para garantizar la accesibilidad (INEGI, 2021).

2.4 Barreras de la inclusión laboral

De acuerdo con el CONAPRED (2022), hay cuatro grandes tipos de barreras que dificultan la inclusión laboral. En primera instancia se tiene la barrera física, que hace referencia a la infraestructura, en el sentido de que no está adaptada para las PdC, como ausencia de rampas, señaléticas en braille, sistemas auditivos, espacios inaccesibles.

Las barreras informativas están vinculadas al desconocimiento –tanto por parte de las PcD como de las propias organizaciones– sobre los derechos laborales vigentes, los apoyos gubernamentales disponibles y los incentivos fiscales aplicables.

Por último, una de las barreras más importantes son las actitudinales porque tienen que ver con la discriminación, prejuicios y estereotipos que se da en

entornos laborales que son excluyentes. Rodríguez y Ramírez (2020) mencionan que, incluso en empresas que contratan personas con discapacidad, es frecuente que estas sean asignadas a puestos de baja responsabilidad, limitando su desarrollo profesional y manteniendo una inclusión parcial.

2.5 Derechos y obligaciones en materia de inclusión laboral

En México, la inclusión laboral está normada y respaldada por varias disposiciones jurídicas, que tienen como finalidad el garantizar la igualdad de oportunidades para las PcD. Iniciando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), que en su artículo primero establece prohibición de la discriminación por discapacidad y en el 123° el derecho al trabajo digno y socialmente útil (CPEUM, 2021). Además, en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 3°, prohíbe la discriminación laboral y obliga a las empresas a generar condiciones de accesibilidad y ajustes razonables en los procesos de contratación y permanencia (Cámara de Diputados, 2023).

Por su parte, en México se cuenta con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD) (2011, última reforma 2022), la cual mandata al Estado a la creación de políticas públicas en pro de la empleabilidad de las personas con discapacidad y la inclusión en la vida económica (Cámara de Diputados, 2022).

Un paso importante en la inclusión laboral en México es la NOM-034-STPS-2016, que es donde se establecen lineamientos técnicos de seguridad y accesibilidad en

centros de trabajo para integrar a las PcD (STPS, 2016); buscando condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de estos trabajadores.

Esta norma tiene como objetivo que las PcD puedan acceder y desarrollar actividades laborales de forma segura, evitando riesgos; partiendo de puntos clave: la compatibilidad de puesto con los trabajadores con discapacidad; facilidad de desplazamiento en las instalaciones como señalizaciones visuales, auditivas y táctiles; contar con un plan de emergencias de acuerdo con las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad; y la capacitación que requieren sobre los riesgos de su puesto y las medidas de seguridad, así como sobre la manera de proceder en casos de emergencia.

Finalmente, en el plano internacional, México ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), con lo cual asume la obligación de garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

2.6 Incentivos fiscales a la contratación de personas con discapacidad

El artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) establece un estímulo fiscal consistente en una deducción adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a trabajadores con discapacidad motriz, auditiva, de lenguaje o visual, siempre que estén inscritos en el IMSS y se cuente con el comprobante fiscal digital (CFDI) correspondiente. Adicional a ello, el artículo 190 otorga un estímulo del 30% sobre gastos de adaptación de instalaciones para el acceso de personas

con discapacidad (Congreso de la Unión, 2023a).

Además, en el artículo 190, se aborda la deducción al 100% de las inversiones realizadas para adaptar las instalaciones, inmuebles y equipos necesarios especializados, creados para facilitar la accesibilidad y desempeño de las PcD, como rampas, elevadores con ciertas características, señalética, etcétera (Congreso de la Unión, 2023a).

Por su parte, en la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), artículo 25 fracción III, se establecen beneficios como deducciones adicionales o acreditamiento en la adquisición de equipos especializados y tecnológicos que fomenten la accesibilidad de las PcD (Congreso de la Unión, 2023b). Además de lo previsto en la legislación fiscal, el Gobierno Federal impulsa programas de vinculación laboral y estímulos indirectos; como Abriendo espacios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la intención de hacer un vínculo entre las personas con discapacidad y los empleadores a través de la sensibilización, generando beneficios como asesoría en procesos de contratación inclusiva, seguimiento y acompañamientos en la adaptación al puesto; así como la capacitación.

Estos beneficios generan doble impacto: por una parte, lo social, al promover una integración real de la PcD en el mercado laboral y lo fiscal, al permitir a las empresas reducir su carga tributaria e incluso acceder a programas de financiamiento y certificaciones de responsabilidad social empresarial (como el distintivo Empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”

otorgado por la STPS). En términos prácticos, estas disposiciones no solo promueven el cumplimiento de estándares de inclusión, sino que también generan un retorno financiero positivo para las empresas, al disminuir su carga tributaria.

3. Metodología

Este trabajo se desarrolló mediante una investigación cualitativa y documental, enfocada en fuentes oficiales del gobierno, normativas y documentos recientes publicados entre 2006 y 2024, partiendo de documentos elaborados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Asimismo, se consultaron literatura académica y reportes institucionales relacionados con la inclusión laboral y los incentivos fiscales para la contratación de personas con discapacidad.

La recopilación de información se complementa con una revisión completa de páginas web oficiales y especializadas; entre ellas, la plataforma de la Alianza Empresarial por la Inclusión Laboral “Éntrale” y la International Finance Corporation (IFC), con el fin de integrar evidencia actualizada sobre programas empresariales, certificaciones y beneficios fiscales aplicados en México.

El análisis del contenido se organizó principalmente en tres ejes:

1. Antecedentes normativos y marcos institucionales sobre la inclusión

laboral de personas con discapacidad en México.

2. Avances y retos organizacionales, considerando tanto las barreras físicas, sociales e institucionales como las prácticas empresariales innovadoras.
3. Beneficios fiscales y repercusiones económicas, identificando los incentivos establecidos en la legislación y las ventajas competitivas derivadas de la adopción de políticas inclusivas.

Con el fin de fortalecer el proceso de revisión documental, se realizó una búsqueda sistemática en bases de datos académicas y repositorios especializados, tales como Google Scholar, Redalyc y Scopus, utilizando descriptores como “inclusión laboral AND discapacidad AND México”, “tax incentives AND disability employment” y “corporate social responsibility AND disability”. La búsqueda se limitó al periodo 2019–2024, priorizando fuentes académicas arbitradas, documentos institucionales y normativos con pertinencia para el contexto mexicano. Se consideraron como criterios de inclusión aquellos documentos con respaldo institucional o académico, texto completo disponible y relación directa con el objeto de estudio, mientras que se excluyeron fuentes sin sustento empírico o sin fecha verificable. El análisis de la información se realizó mediante una revisión temática de los contenidos, organizando los hallazgos en categorías analíticas acordes con los objetivos de la investigación.

4. Resultados y discusión

A través del análisis de la inclusión laboral en México, se identifican avances significativos, a pesar de que persisten retos

estructurales que limitan su impacto. Se observa que, particularmente en empresas de gran tamaño, se han implementado políticas inclusivas cuyos resultados son tangibles, tanto en el ámbito social como en el organizacional.

El reconocimiento empresarial a la inclusión laboral se materializa en el distintivo “Empresa Comprometida con la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, el cual es otorgado a aquellas organizaciones que implementan políticas de accesibilidad, procesos de contratación inclusivos y acciones sostenibles para la integración de personas con discapacidad.

En 2025, este distintivo ha sido otorgado a empresas como Banregio, BBVA, Cemex, Grupo Bimbo, Fibra UNO, Iberdrola, P&G y Santander, entre otras, consolidando su compromiso con entornos laborales diversos e incluyentes (Éntrale, 2025).

Asimismo, la participación en el Índice de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (IILPCD) ha mostrado un crecimiento sostenido: en 2018 apenas 45 empresas formaban parte del índice, mientras que en 2024 participaron 130; de las cuales 35 alcanzaron el distintivo, lo que refleja un incremento notable en la adopción de estrategias de inclusión en el sector empresarial (Grupo Milenio, 2025).

Este proceso de reconocimiento se basa en una evaluación del desempeño de las organizaciones en materia de inclusión, considerando desde accesibilidad física hasta programas de capacitación e integración de talento diverso (Éntrale, 2021). Estos resultados no solo fortalecen la cultura organizacional y la reputación corporativa, sino que también generan ventajas competitivas, consolidándose como una estrategia sostenible a largo plazo (El Universal, 2025).

Tabla 1. Acciones de inclusión laboral en empresas mexicanas

Empresa	Sector	Tipo de inclusión	Acciones implementadas	Resultados organizacionales	Fuente
Grupo Bimbo	Alimentario	PcD motriz y visual	Accesibilidad integral, ajustes razonables y liderazgo inclusivo	Mejora del clima laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional	Grupo Bimbo (2024)
Cinépolis	Servicios	PcD diversa	Programa “Cinépolis Incluye”, adaptación de espacios y procesos	Integración operativa y mejora en la atención inclusiva	Milenio (2024)
Iberdrola México	Energía	Inclusión diversa	Programas de diversidad, equidad e inclusión y grupos de afinidad	Fortalecimiento de la cultura organizacional	El País (2025)

Nota: Elaboración propia con base en reportes de sostenibilidad corporativa y fuentes institucionales (2020-2024).

En este sentido, la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo representa un compromiso social y ético, sino también una estrategia para fortalecer la competitividad organizacional y el posicionamiento de marca empleadora. Las empresas han adoptado políticas y programas orientados a la accesibilidad, ajustes razonables y cultura organizacional incluyente, generando beneficios como la retención de talento, un clima laboral positivo y el acceso a reconocimientos institucionales.

En la tabla 1 se presentan algunos ejemplos representativos de inclusión laboral en empresas mexicanas:

Además de los esfuerzos individuales de estas empresas, en México existen plataformas colaborativas y programas comunitarios que han buscado acelerar la inclusión laboral de personas con discapacidad, generando ecosistemas que integran capacitación, sensibilización y acompañamiento organizacional.

Un ejemplo relevante es EM-X+ (Empresas Mexicanas por la Inclusión), iniciativa coordinada por la International Finance Corporation (IFC), que entre 2023 y 2024 apoyó a 12 empresas en distintos sectores. El programa facilitó la implementación de acciones inclusivas, alcanzando altos niveles de cumplimiento y beneficios como la disminución del ausentismo y la mejora en la satisfacción del personal (IFC, 2024).

Otra iniciativa clave, mencionada anteriormente, es Éntrale, alianza empresarial que actualmente cuenta con más de 800 empresas adheridas y ha

promovido la inclusión laboral de más de 50,000 personas con discapacidad. Su impacto radica en la profesionalización de procesos de reclutamiento y capacitación adaptados (Éntrale, s.f.).

Asimismo, a nivel local, el proyecto Inclu Tamali en Cancún ha contribuido a la formación e inserción laboral de personas con discapacidad en el sector turístico, evidenciando que la inclusión también puede impulsarse desde iniciativas comunitarias (Milenio, 2025).

En conjunto, estas experiencias muestran que la inclusión laboral no depende únicamente de grandes corporaciones, sino también de redes de colaboración que fortalecen el ecosistema inclusivo.

Los resultados permiten identificar que, si bien la inclusión laboral ha avanzado en México, su implementación no es homogénea entre sectores ni tamaños de empresa. En este contexto, los incentivos fiscales pueden funcionar como mecanismos de apoyo para fomentar estas prácticas; sin embargo, su aprovechamiento sigue siendo limitado.

Estos hallazgos son consistentes con la literatura académica, la cual señala que la inclusión laboral de personas con discapacidad continúa enfrentando barreras estructurales dentro de las organizaciones, a pesar de los avances normativos (Schur, Kruse y Blanck, 2013).

5. Conclusiones

La inclusión laboral de personas con discapacidad en México se posiciona

como un eje estratégico para avanzar hacia entornos organizacionales más equitativos e incluyentes. A partir del análisis realizado, se observa que, si bien existen avances significativos -principalmente en grandes empresas que han incorporado políticas estructuradas de inclusión-, aún persisten barreras físicas, institucionales y actitudinales que limitan su implementación de manera generalizada.

Los resultados evidencian que la inclusión laboral no solo representa un compromiso social y ético, sino también una oportunidad para fortalecer la competitividad organizacional. Las empresas que adoptan prácticas inclusivas reportan beneficios asociados al clima laboral, la retención de talento y la reputación corporativa, lo que permite consolidar la inclusión como una estrategia alineada con la sostenibilidad empresarial.

En relación con el componente fiscal, los incentivos establecidos en la legislación mexicana, particularmente en los artículos 186 y 190 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, constituyen mecanismos viables para fomentar la contratación de personas con discapacidad; sin embargo, su adopción continúa siendo limitada, lo que puede atribuirse al desconocimiento empresarial, la falta de infraestructura adecuada y la ausencia de mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su impacto de manera sistemática.

A partir de estos hallazgos, se identifican diversas implicaciones prácticas. En primer lugar, resulta necesario fortalecer la difusión de los incentivos fiscales y promover su comprensión entre las

organizaciones, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Asimismo, se requiere avanzar en la generación de esquemas de transparencia que permitan visibilizar el uso de estos beneficios y su impacto en términos organizacionales y sociales. De igual forma, el fortalecimiento de alianzas entre sector público, privado y organizaciones civiles puede contribuir a consolidar ecosistemas inclusivos más efectivos.

No obstante, el presente estudio tiene algunas limitaciones. Al tratarse de una investigación de carácter documental, basada en fuentes secundarias y en el análisis de empresas de alta visibilidad, los resultados pueden reflejar un sesgo hacia experiencias exitosas, lo que limita su generalización al conjunto del tejido empresarial mexicano.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones profundicen en el análisis empírico del impacto de los incentivos fiscales en la contratación de personas con discapacidad, particularmente en pequeñas y medianas empresas; así como en estudios longitudinales que permitan evaluar su efecto en el mediano y largo plazos.

Fuentes de información

- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Cámara de Diputados. (2022). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx>
- Cámara de Diputados. (2023). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ENADIS_2022.pdf
- Congreso de la Unión. (2023a). Ley del Impuesto sobre la Renta. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Congreso de la Unión. (2023b). Ley del Impuesto al Valor Agregado. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). (2021). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx>
- Éntrale. (2021). Metodología del Índice de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. <https://entrale.org.mx>
- Éntrale. (2025). Empresas acreedoras del Distintivo Empresa Comprometida con la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. <https://www.inclusionlaboral.org>
- Éntrale. (s.f.). Alianza Éntrale. Recuperado el 15 de agosto de 2025, de <https://entrale.org.mx>
- Grupo Bimbo. (2024). Informe de sostenibilidad 2023–2024. <https://www.grupobimbo.com>
- Grupo Milenio. (2024, 12 de diciembre). Crecen empresas con distintivo de inclusión laboral en México. <https://www.milenio.com>
- Grupo Milenio. (2025, 10 de enero). Índice de Inclusión Laboral 2024: 130 empresas participantes. <https://www.milenio.com>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). Censo de Población y Vivienda 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- International Finance Corporation (IFC). (2024). Empresas Mexicanas X la Inclusión (EM-X+): Reporte de resultados 2023–2024. <https://www.ifc.org>
- Oliver, M. (1990). The politics of disablement. Macmillan.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Guía práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad. <https://www.ilo.org>
- Rodríguez, L., & Ramírez, M. (2020). Inclusión laboral en México: avances

- y retos. Universidad Autónoma de México.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). People with disabilities: Sidelined or mainstreamed? Cambridge University Press.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2016). NOM-034-STPS-2016: Condiciones de seguridad para el acceso e integración laboral de las personas con discapacidad. Diario Oficial de la Federación.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). Políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en México. <https://www.gob.mx/stps>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2025). Fomenta STPS inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores. <https://www.gob.mx/stps/prensa>
- Shakespeare, T. (2014). Disability rights and wrongs revisited. Routledge.