

Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México.

Saúl Pérez Hernández, Deneb Elí Magaña Medina, Silvia Patricia Aquino Zúñiga.

Cita:

Saúl Pérez Hernández, Deneb Elí Magaña Medina, Silvia Patricia Aquino Zúñiga (2017). *Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. Polyphōnía. Revista de Educación Inclusiva, 1 (1), 46-70.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/polyphnia.revista.de.educacion.inclusiva/9>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pyNR/yz9>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México

Saúl Pérez Hernández

División Académica de Ciencias Económico Administrativo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, MÉXICO
E-mail: perezhs_1@hotmail.com

Deneb Elí Magaña Medina

División Académica de Ciencias Económico Administrativo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, MÉXICO
E-mail: perezhs_1@hotmail.com

Silvia Patricia Aquino Zúñiga

División Académica de Educación y Arte
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, MÉXICO
E-mail: saquinozuniga@gmail.com

Resumen

En la inclusión laboral corresponde al estado generar políticas y estrategias óptimas que motiven su aplicación y a la sociedad promover actitudes de aceptación, cooperación e integración. El artículo tiene como objetivo presentar los resultados del impacto del estímulo fiscal en las empresas del municipio del Centro, Tabasco, México, que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad. El enfoque de la investigación fue exploratorio-descriptivo bajo el diseño de estudio de caso con múltiples variables y diversos casos en contraste. Los participantes fueron cuatro personas autorizadas para la contratación de personas con discapacidad. Se

diseñó un cuestionario con siete dimensiones distribuidas en 34 reactivos de los cuales 22 se presentaron en escala *Likert*, y el resto con una escala de tres opciones. Se realizó un análisis de estadística descriptiva y de frecuencias para describir el fenómeno bajo estudio de manera general y de acuerdo a cada una de las dimensiones; para lograr una comprensión holística de la situación actual de las empresas que contratan personas con discapacidad. Los resultados señalan que: los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial y carecen de practicidad, por ello urge una reforma a dichos estímulos y demás leyes relacionadas. Con lo anterior se concluye que se requiere compromiso y sensibilización en las autoridades públicas, iniciativa privada, organizaciones civiles y sociedad en general para hacer una realidad la inclusión laboral de lo contrario solo quedará en esfuerzos reducidos y convenciones guardadas.

Palabras Clave: *estímulos fiscales, inclusión laboral, personas con discapacidad*

Fiscal benefits to the business sector to labor inclusion of people with disabilities. A case study in the southeast of Mexico

Summary

Labor inclusion is the task of all, it is for the State to generate politics and optimal strategies that motivate their application, society to promote attitudes of acceptance, cooperation and integration. The article is aimed at presenting the results of the impact of the fiscal stimulus in the municipality of Centro, Tabasco, México, companies that assume the commitment of hiring people with disabilities. The focus of the investigation was exploratory - descriptive under the design of case study with multiple variables and different cases in contrast. The study sample was constituted by were four people authorized for the hiring of people with disabilities. A questionnaire was designed with seven dimensions distributed in reagents 34 of which 22 were presented in Likert scale, and the rest with a scale of three options. An analysis of descriptive statistics and frequency was carried out to describe the phenomenon under study according to each of the dimensions and generally: to achieve a holistic understanding of the current situation of the company that hire people with disabilities. The results indicate that: fiscal stimulus are not disseminated in the business environment and lack of practicality, therefore urges a reform to such stimuli and other related laws. With the previous premise, it is concluded that is requires commitment and awareness in them authorities public, initiative private, organizations civil and society in general to make a reality the inclusion labor of it contrary only remain in efforts reduced and conventions saved.

Keywords: *fiscal stimulus, labor inclusion, people with disabilities*

1.-Introducción

A más de 50 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, en el mundo hay millones de

personas con discapacidad que aún no pueden ejercer sus derechos humanos plenamente. A pesar de los esfuerzos realizados por los organismos internacionales como el año Internacional de los Impedidos (1981), y la derivación de documentos como el Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1983); las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1993); la Declaración de Salamanca y el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales de UNESCO (1994); la Convención Internacional Amplia e Integral para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (realizada en México en 2002), el Seminario Internacional sobre Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas (UNICEF, 2004), de donde surgen directrices para los organismos especializados, legislación de leyes y formulación de políticas y planes de desarrollo para los países; los avances sobre la inclusión educativa, social y laboral de las personas con discapacidad sigue siendo una agenda pendiente (ONU, 1948, 1971, 1975, 1981, 1983, 1993, 2002; UNESCO, 1994).

En México, estas directrices internacionales han tenido su impacto en la creación de organismos como el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2009), la Reforma Constitucional al Artículo 1ro. llevada a cabo en 2011, que derivó en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CDHCU, 2011); la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CDHCU, 2014a), la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio Público (SE, 2013). Estas leyes son aplicables a nivel nacional y estatal, así como convenios de colaboración para implementación y cumplimiento de las líneas de acción del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018, firmado en cada entidad federativa, donde Tabasco no es la excepción (CONADIS, 2014).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en su Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014, en México, hay cerca de 120 millones de personas, donde el 6% de la población total tiene algún tipo de discapacidad. De esta población, el 58.3% tiene discapacidad motriz; el 27.2% visual; el 12.1% auditiva; 8.3% de lenguaje; y el resto en mental y cognitiva. Las principales causas de la discapacidad en el país son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.1%). Las personas con discapacidad visual son las que más asisten a la escuela (42.4%) entre la población de 3 a 29 años.

En lo que respecta a educación, el 46.5% de la población con discapacidad de 3 a 29 años asiste a la escuela cuya contraparte sin discapacidad es del 60.5%. El nivel de escolaridad predominante de la población con discapacidad es de primaria (44.7%), secundaria (15.3%) y superior (5.7%). Este organismo reporta que el 39.1% de la población con discapacidad de 15 años y más participa en actividades económicas frente a 64.7% de su contraparte sin discapacidad. La principal fuente de ingresos de las personas con discapacidad que laboran son: sus trabajos (40.2%), los programas sociales de gobierno (39%), por jubilación o pensión (21.6%) y por ayuda de terceras personas (12.9%). Los datos presentados sobre educación, trabajo e ingresos, permite dimensionar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para su inclusión social y laboral.

Una de estas políticas y estrategias contemplados en los documentos oficiales es el de: “Promover el diseño e instrumentación de programas y acciones que mejoren el acceso al trabajo de las personas con discapacidad” (CONADIS, 2014, p.3). Bajo esta premisa y en cumplimiento a la finalidad de los estímulos fiscales en el Artículo 186 de la ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR) en 2014 se establece un estímulo fiscal para las empresas que contratan personas con algún tipo de discapacidad, el cual da la posibilidad de deducir el 100% del impuesto retenido sobre la renta de estos trabajadores (SHCP, 2013). Sin embargo, a pesar de

que algunas empresas han aceptado el desafío, queda mucho por impulsar la práctica de gestión en favor del acceso de las personas con discapacidad al ámbito laboral.

Con los antecedentes y la contextualización de la problemática, las preguntas que subyacen son: ¿Cuál es el principal motivo por el que se contratan personas con discapacidad? ¿Cuál es el impacto del estímulo fiscal en las empresas del municipio del centro, Tabasco, México, que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad? ¿Cuáles son las necesidades y limitantes que enfrentan las empresas al contratar personas con discapacidad? ¿Cómo es percibida la inclusión laboral en la empresa?

Para responder las preguntas, el artículo se estructura en tres apartados:

- I. En el primero, se plantean los antecedentes e importancia de los estímulos fiscales para la inclusión laboral de personas con discapacidad en México.
- II. En el segundo, se describe el procedimiento metodológico para llevar a cabo la investigación.
- III. En el tercero, se describen los resultados, análisis, discusión y reflexiones finales del estudio.

Estos resultados se consideran como un primer acercamiento a la problemática de la inclusión laboral de esta población en México, dada la escasa literatura sobre la temática, tanto en el contexto internacional como nacional, pero que, a pesar de sus limitantes, se considera una contribución académica que abre nuevas líneas de investigación.

2.-Antecedentes

2.1.-Antecedentes de la inclusión laboral de personas con discapacidad en México

La inclusión laboral en México avanza poco. Se requiere un mayor esfuerzo y con ese afán el Ejecutivo de la nación, en octubre de 2012 ratificó sus siete compromisos con el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2012a), uno de ellos fue “Fortalecer los beneficios para las empresas que contraten personas con discapacidad” compromiso que la sociedad con discapacidad y la empresas esperaron pronto se materialice, sin embargo las evidencias hasta estos momentos no muestran indicios de mejora y practicidad de dichos compromisos.

Mientras unos planean, otros implementan. Entre los que crean e implementan encontramos a la compañía SANMINA SCI SYSTEMS DE MÉXICO S.A. DE C.V. contaba hasta 2012 con aproximadamente 80 personas con discapacidad, de las cuales el 95 % se encontraba en el nivel operativo mientras que el otro 5 % cambiaba a puestos administrativos, como auxiliares y de medio mando. La organización conoce los estímulos fiscales los cuales no acredita debido que carecen de practicidad y los beneficios que estos otorgan son de poco alcance. Además, el coordinador opina que dichos estímulos, manuales, orientaciones y normas que impulsan la inclusión laboral no son promovidos por las autoridades competentes para su aplicación.

Otro ejemplo de empresas que contrata personas con discapacidad es FLEXTRONIC COMPANY la cual tampoco se ha visto beneficiada por los estímulos fiscales, pues carece de practicidad y por ello consideran que tales estímulos se promocionan muy poco hasta el 2012 contaba con aproximadamente 79 empleados con discapacidad.

En México existe el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®, es una estrategia de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), mediante la cual se reconoce a los centros de trabajo que aplican una Política de Buenas Prácticas Laborales en: igualdad de oportunidades, de inclusión, de desarrollo y sin discriminación hacia las Personas en Situación de Vulnerabilidad (PSV), considerando como tal a: Las personas adultas mayores, Personas Con Discapacidad... y personas liberadas. Surge en 2005 como “Reconocimiento Empresa Incluyente”, operando así hasta el 2007; periodo en el que se consideró dentro de la población objetivo, únicamente a las personas con discapacidad y adultas mayores. En 2008 se reformulan los lineamientos con la finalidad de elevar el nivel de competencia y asegurar la calidad de los centros de trabajo, convirtiéndose así, en *Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®*. En 2011, derivado de la información proporcionada por la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (CONAPRED, 2010), se amplían los grupos en situación de vulnerabilidad beneficiados, con el fin de aumentar sus oportunidades de empleo e incrementar la participación de los centros de trabajo.

Los beneficios de ser un centro de trabajo incluyente son:

- 1.-Utilizar la marca y logotipo del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®.
- 2.-Acceder a los estímulos fiscales que el Gobierno Federal otorga a las empresas incluyentes.
- 3.-Reconocimiento público nacional e internacional, por sus buenas prácticas laborales.
- 4.-Fortalecer la imagen pública ante consumidores, usuarios, beneficiarios, accionistas y medios de comunicación.
- 5.-Ser integrante de la Red Nacional de Vinculación Laboral.
- 6.-Desarrollar ventajas competitivas frente a los clientes y la sociedad.
- 7.-Reconocimiento en un magno evento presidido por autoridades nacionales e internacionales.
- 8.-Retroalimentación de los Comités Técnico Evaluador (CTE) y Dictaminador (CD) para lograr una mejora continúa.
- 9.-Disminuir la rotación de personal y mejorar el clima laboral.

Con todo lo anterior es importante analizar los resultados que el programa ha logrado durante sus 8 años de trayectoria (tablas 1 y 2).

Años	Empresas con distintivo	Total de emplea-dos en los centros de trabajo	Total de personas en situación de vulnerabi-lidad	% Sobre total de emplead os	Total PSV	
					Mujeres	Hombres
2005	96	145,671	1,242	0.85%	364	878
2006	167	144,934	1,457	1.01%	609	848
2007	126	99,737	1,204	1.21%	348	856
2008	32	39,273	682	1.74%	279	403
2009	51	31,648	1,397	4.41%	438	959
2010	22	11,443	367	3.21%	123	244
2011	38	16,858	492	2.92%	199	293
2012	161	68,848	3,630	5.27%	2,762	868
2013	390	107,112	5,834	5.40%	3,833	2,001
Totales	1,083	665,524	16,305	26%	8,955	7,350

Tabla 1.- Resultados del Programa Empresa Incluyente 2005 – 2013

	Discapacidad	Total	% Sobre PSV	Hombre	Mujer
Personas Con Discapacidad	<i>Auditiva</i>	2,249	13.79%	1,456	793
	<i>Intelectual</i>	804	4.93%	593	211
	<i>Motriz</i>	2,654	16.28%	1,721	933
	<i>Visual</i>	686	4.21%	457	229
	<i>Mental-Psicosocial</i>	23	0.14%	13	10
	TOTAL	6,416	39.35%	4,240	2,176

Tabla 2.- Resultados del Programa Empresa Incluyente por discapacidad 2005 - 2013

Como es notorio desde 2005 al 2013 han logrado obtener el distintivo un total de 1,083 empresas, durante esos periodos han empleado a un total de 16,305 personas en situación de vulnerabilidad, de las cuales 6,416 son personas con discapacidad lo cual representa el 39.35% esta cifra es representativa dentro del gran grupo de personas en situaciones vulnerables; sin embargo y de acuerdo con el XIII Censo General de Población y Vivienda, realizado por el INEGI, en el año 2010, a nivel nacional había cuatro millones 527 mil 784 personas con alguna discapacidad, es decir solo un 0.14 % de la población con discapacidad ha logrado participar en las empresas incluyentes, con estos resultados, es menester profundizar un poco más la investigación.

En 2008 la STPS publicó una lista de las empresas que hasta el momento tenían empleados con alguna discapacidad, cabe resaltar que en ella no figura el estado de Tabasco. A continuación, en la tabla 3, se presenta la lista de empresas que de acuerdo con la STPS fueron galardonadas con el distintivo EMPRESA INCLUYENTE “GILBERTO RINCÓN GALLARDO” 2008.

No.	Estado	Nombre de la Empresa
1	Baja	California PLAMEX, S.A. de C.V.
2	Colima	Instituto Colimense para la Discapacidad
3		ANFORAMA Palma
4		IXE Grupo Financiero
5	Distrito Federal	ANFORAMA Tacuba
6		Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, A.C. CONFED

No.	Estado	Nombre de la Empresa
7		Gastronomía Artesanal, S.A. de C.V.
8		Capacidades Especiales Aplicadas a la Producción, S.A. de CV
9	México	Calidad en Selección y Administración de Personal S.A. de CV
10		Uniformes Empresariales, S.A. de C.V. D'NIETO
11		SABRITAS S.R.L. de C.V. "Planta Toluca"
12		SANOFI-AVENTIS de México, S.A. de C.V. "Planta Ocoyoacac"
13	Guanajuato	Servicios Administrativos Flecha Amarilla S.A. de C.V.
14		Materias Prima Anfora, S. de R.L. de C.V.
15	Hidalgo	Operadora El ANFORA, S.A. de C.V.
16		Panadería y Pastelería GEO, S.A. de C.V.
17		Porcelanas ANFORA, S. de R.L. de C.V.
18		Diseño e Impresiones Publicitarias, S.A. de C.V.
19		JABIL CIRCUIT de México S. de R.L. de C.V.
20		SANMINA-SCI SYSTEMS de México, S.A. de C.V. "Planta 1"
21	Jalisco	FLEXTRONICS Servicios Guadalajara
22		Grupo FLEXTRONICS S.A. de C.V.
23		Grupo PEÑAFIEL S.A. de C.V.
24	Morelos	Publicaciones Huella, S.A. de C.V.
25		Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Morelos
26	Nuevo León	Centro de Rehabilitación y Educación Especial CREE, DIF, Nuevo León
27	Puebla	AFRICAM SAFARI
28	Querétaro	Fundación BERTHA O. de OSETE I.A.P.
29	San Luis	Asociación Filantrópica CUMMINS A.C.
30	Tlaxcala	Delegación Federal del Trabajo de Tlaxcala
31	Veracruz	Grupo SABRITAS S. de R.L. de C.V. "Planta Veracruz"
32	Yucatán	GAMESA S. de R.L. de C.V.

Tabla 3.- Resultados del Programa Empresa Incluyente por estado 2008

Actualmente el estado de Tabasco no cuenta con ninguna empresa que haya obtenido el distintivo EMPRESA INCLUYENTE "GILBERTO RINCÓN GALLARDO" esto es muestra del desfase en el progreso de la inclusión laboral y el nulo interés de quienes deben promover, gestionar y consolidar esfuerzos para que la inclusión laboral sea una realidad en las empresas y personas con discapacidad tabasqueñas.

2.2.-Marco legal e importancia de los estímulos fiscales para la inclusión laboral de personas con discapacidad en México

Las legislaciones sobre discapacidad en Latinoamérica se caracterizan por la dispersión, por la proliferación desmedida y por un generalizado y sistemático incumplimiento. Urge disponer de un cuadro actualizado, completo y comparativo de la situación normativa en materia de discapacidad en cada uno de los países latinoamericanos, con indicadores fiables sobre su grado de cumplimiento, para partir de ahí orientar los cambios pertinentes (Red Latinoamericana de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias [RIADIS], 2004).

En documentos internacionales, legislaciones federales y estatales se observan las importantes prerrogativas y atribuciones inalienables de las personas con discapacidad, las cuales a través de los tiempos han sufrido cambios, mejoras y sinfín de reformas. Uno de los cambios y mejoras a las prerrogativas de las personas con discapacidad es el derecho a un trabajo digno en condiciones de equidad, justicia y competencia laboral (ONU, 2006).

En México constitucionalmente la convención es una ley suprema, esto quiere decir que está entre la constitución y por encima de las leyes principales como la de salud o de la de educación. “La convención dice exactamente lo que se debe hacer y cómo se debe hacer, son una serie de obligaciones que se tienen que cumplir, ordena que para constituir las políticas públicas se debe involucrar a la sociedad civil, hacer que participen las personas con discapacidad, los grupos de sociedad civiles, y todo los entes, que así se requieran” (CONADIS, 2012b).

En este contexto los estímulos fiscales son creados para motivar e incentivar alguna actividad parafiscal, pudiendo beneficiar no sólo a la empresa sino a grupos de interés social. Siendo esto así, el Estado y el País cuentan con toda una estructura fiscal que actualmente no se explota en su totalidad y un ejemplo claro es el estímulo que se otorga a las empresas empleadoras de personas con discapacidad, que hasta estos momentos se ha sustentado que no es eficiente ni suficiente además de carecer de practicidad, al ser esto así el sistema fiscal frena la inclusión laboral y no consolida sus primeros resultados, cuando el sistema fiscal mexicano garantice la inclusión laboral entonces se puede hablar de mejoras, adaptaciones y practicidades eficientes hacia dichos estímulos. Esto se puede lograr mediante la participación de toda la sociedad en su conjunto, desde la perspectiva de construcción de ciudadanía de las personas con discapacidad (Joly, 2008).

En el estado de Tabasco de acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, se identificaron 132 mil 212 personas con discapacidad, quienes representan el 5.91% de la población total, que se ubican por encima de la media nacional (INEGI, 2010). Dicha población muestra un rezago educativo, en consecuencia, hay una falta de formación profesional-laboral. Esto es sumamente alarmante, porque en los años futuros, el índice de discapacidad aumentará y será un motivo de preocupación aun mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ante la alta incidencia de personas con discapacidad en los sectores más pobres, su masiva desocupación y el profundo desfase en su formación urge se implementen soluciones productivas y de alto alcance... (OEA, 2010). Para ello se requiere investigaciones, que hasta el momento en el país y en el estado de Tabasco no existen, ya que en la actualidad no hay fuentes claras y concisas de empresas que cuenten con programas de inclusión laboral.

La creación de empleo para personas con discapacidad ha de ser una de las máximas prioridades de los entes gubernamentales y de todas aquellas organizaciones que procuran el bienestar de las personas con necesidades especiales, comenzando por el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social de las personas con discapacidad, pues con él se logra una mayor independencia, identidad y dignidad de las personas con discapacidad.

Por tanto, en palabras de la fundación DFA (2012) el objetivo prioritario de la sociedad, atendiendo a la realidad y a las necesidades específicas de las personas con discapacidad del municipio del Centro Tabasco, inicia por la promoción del empleo de estas personas, como paso previo indispensable para su plena integración laboral.

La formación laboral constituye un factor determinante de la empleabilidad de las personas. Solo alcanzando niveles elevados de cualificación y competencia profesional se puede avanzar en la participación en el mercado de trabajo (Fundación ONCE, 2012). Esta premisa ha de guiar la actuación de las empresas que contratan personas con discapacidad.

En la inclusión laboral se requiere la colaboración de las administraciones públicas, los empresarios, agentes sociales, el movimiento asociativo representativo de las personas con discapacidad y la sociedad en general; en el desarrollo de programas y proyectos que

faciliten la cualificación profesional y el acceso al mercado laboral, mediante la formación y la creación de puestos de trabajo estables.

Los empresarios han de apostar por la calidad en el empleo (empleos estables y la promoción del acceso a empleos de mayor cualificación) (Fundación ONCE, 2012); así como que se favorezca, en términos de igualdad de oportunidades a los colectivos más desfavorecidos: mujeres con discapacidad, personas con discapacidad gravemente afectados (con discapacidades superiores al 65%), jóvenes con discapacidad, personas con discapacidad mayores de 45 años y personas con discapacidad que, por razón de su discapacidad, situaciones individuales y/o sociales presentan mayores dificultades para el acceso al empleo y/o el mantenimiento del mismo.

3.-Metodología

3.1.-Población y contexto

El enfoque de la investigación fue exploratorio-descriptivo bajo el diseño de estudio de caso con múltiples variables y diversos casos en contraste (Yin, 2003). De acuerdo con Stake (2010), la selección de casos es conforme a los objetivos de investigación y la identificación de aquellos casos que permitan la comprensión del fenómeno bajo estudio.

Para ello, se realizó la búsqueda de algún padrón de información sobre las empresas que contratan personas con discapacidad, al momento del estudio, en el municipio de Centro del estado de Tabasco, no se encontró algún ente público u organización civil que contará con datos oficiales de las empresas que contratan personas con discapacidad en edad laboral.

Con fecha 15 de abril del 2015, se solicitó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Delegación Tabasco información sobre: *tipo y total de empresas que afilian a sus empleados con discapacidad, actividad económica y número de empleados afiliados, tipo de discapacidad y tiempo de afiliación de los trabajadores*. La solicitud fue contestada hasta el 08 de junio del mismo año donde se expresa que el instituto considera que la información solicitada son datos personales y los mismos son clasificados como confidenciales o reservados, esto en base a la Ley del Seguro Social, por tal motivo no se obtuvo información alguna (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]; Delegación Tabasco; Oficio: 2801269100/A/595/2015). La razón por la que se solicitó información a dicho instituto se fundamenta en el mismo estímulo en cuestión, ya que para acreditarse una discapacidad, es necesario que el trabajador obtenga de parte del IMSS un certificado como persona con discapacidad permanente y por otra parte se obliga a que la empresa (patrón para el IMSS) este dado de alta en sus registros internos y se encuentre cumpliendo en tiempo y forma con sus obligaciones, es discrepante que no cuente con información general o que en todo caso no se proporcione.

Ante la falta de registros oficiales, se procedió a realizar un recorrido en instituciones estatales y federales, por ejemplo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social delegación Tabasco, y el Servicio Estatal de Empleo, de tal forma que se obtuvieran indicios de algunas empresas empleadoras de personas con discapacidad y así se logró tener referencias de diez empresas que habían contratado personas con discapacidad, se tuvo un primer acercamiento con ellas: de las cuales una de ellas hacía un año que no contrataba personas con discapacidad por cambios en las políticas de dicha empresa, dos de ellas no brindaron información, una nunca había contratado personas con discapacidad y dentro del plan de desarrollo empresarial no tenían contemplado dicha opción debido al giro de la misma empresa, dos empresas ya no contrataban personas con necesidades especiales por los

problemas laborales legales que afrontaron, además de no contar con un plan de inclusión laboral, quedando así las últimas cuatro empresas, las cuales tuvieron a bien participar en este estudio al tener en su plantilla laboral por lo menos a una persona con discapacidad.

3.2.-Instrumentos

Se diseñó un cuestionario para las personas que dirigen las empresas, teniendo como orientación y referencias los estudios sobre adultos con discapacidad en 1986 por la Oficina de Censo de Población y Encuestas de Inglaterra, la Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores (OEA 2010) y una propuesta de Michael Oliver, (Joly, 2007). Los participantes fueron cuatro personas autorizadas para contratar personas con discapacidad.

El cuestionario está integrado en siete dimensiones distribuidas en 34 reactivos, de los cuales 22 se presentan en una escala tipo *Likert* donde: 5) Totalmente de acuerdo, 4) De acuerdo, 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2) En desacuerdo, y 1) Totalmente en desacuerdo. Los reactivos 1 y 2 se presentaron en una escala de tres opciones: 1) si, 2) no, y 3) no sé; de igual forma los reactivos 27,28,29,30,31,32,33, se presentan también con tres opciones: 1) si, 2) no, y 3) no aplica; y el reactivo 3, se presenta con tres opciones de frecuencia: 1) una, 2) dos, y 3) más de dos. El reactivo 24 no fue estructurado bajo una escala sino en opciones de respuesta: a) terceras personas externas a la empresa, b) con adaptaciones tecnológicas, c) sin adaptaciones tecnológicas, d) personal calificado en la empresa, e) mecanismos implementados por el mismo colaborador. Adicionalmente se añadieron reactivos de carácter demográfico como: edad, género, antigüedad laboral, puesto, y prestaciones de ley (tabla 4).

Dimensiones	Indicadores	#	Reactivos
Demográfico	Preguntas que servirán para saber si la empresa es incluyente	1	¿Conoce usted algún tipo de estímulo fiscal que la empresa pueda acreditarse al contratar Personas con Discapacidad?
		2	¿La empresa se ha acreditado algún estímulo fiscal por contratar Personas con Discapacidad?
		3	¿Cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa?
Beneficios Fiscales	Se refiere a la disminución de la carga impositiva del ISR que el contribuyente adquiere al contratar personas con discapacidad	4	Es accesible el acreditamiento del estímulo fiscal por contratar Personas con Discapacidad
		5	Tomando en cuenta las inversiones realizadas para contratar Personas con Discapacidad, los beneficios que otorga el estímulo fiscal de la ley del ISR son equiparables
		6	Es necesaria una reforma al estímulo fiscal para la contratación de Personas con Discapacidad
Talento Humano	Son las formas que el área de recursos humanos puede contribuir a la formación y desarrollo de habilidades y competencias en	7	Es importante contar con algún programa definido de capacitación o formación laboral para los empleados con discapacidad
		8	Es importante capacitar frecuentemente a los colaboradores con discapacidad
		9	La capacitación para los colaboradores con discapacidad es muy importante para la empresa

Dimensiones	Indicadores	#	Reactivos
	las personas con necesidades especiales	10	Es importante apoyarse con diversas organizaciones o asociaciones civiles para capacitar a sus colaboradores con discapacidad
Productividad	Se puede entender como el nivel de rendimiento que las personas con discapacidad tienen respecto a sus homologas sin discapacidad al llevar a cabo una misma tarea	11	El desarrollo en las funciones de las personas con discapacidad según sus puestos es eficiente
		12	Las personas con discapacidad son más productivas que sus homologas sin discapacidad
		13	Las personas con discapacidad son más eficientes que sus homologas sin discapacidad
		14	La productividad en la empresa se ha incrementado desde que contrato personas con discapacidad
		15	Es fácil trabajar con personas con discapacidad
Integración	Comportamiento de personas sin discapacidad y su contribución a la integración plena de las personas con discapacidad y viceversa	16	El proceso de inclusión laboral en la empresa es equitativo
		17	Al contratar personas con discapacidad observo actitudes de aceptación de parte de sus demás colaboradores sin discapacidad
		18	Al contratar personas con discapacidad observo actitudes de cooperación de parte de sus demás colaboradores sin discapacidad
		19	La comunicación es efectiva entre las personas con discapacidad y sus homologas sin discapacidad
Actitudinal	Sensibilidad y percepción sobre los derechos de empleo digno y desarrollo de las personas con discapacidad	20	Las personas con discapacidad pueden ocupar puestos de alta jerarquía en la empresa
		21	Los empleados con discapacidad tiene igualdad de oportunidades cuando se dan las promociones en la empresa
		22	Las personas con discapacidad tienen derecho de igualdad y oportunidad a un empleo digno
		23	Las personas con discapacidad son bien remuneradas en comparación con sus homologas sin discapacidad
Infraestructura y Tecnología	Se entiende como aquellos elementos que permiten el pleno acceso a espacios y medios de información a las personas con discapacidad, <i>la accesibilidad</i> en este contexto se relaciona con aspecto de movilidad y desplazamiento y	24	¿Cómo acceden las personas con discapacidad a los manuales, instructivos, reglamentos de trabajo, guías, etc.?
		25	¿En qué áreas de su empresa realizó más adaptaciones tecnológicas?
		26	¿En qué áreas de su empresa realizó más adaptaciones arquitectónicas?
		27	¿Contaba la empresa con alguna adaptación en su infraestructura física o tecnológica previa al contratar personas con discapacidad?
		28	¿Durante el proceso de adaptación arquitectónica o tecnológica en sus áreas laborales conto con algún tipo de apoyo financiero?

Dimensiones	Indicadores	#	Reactivos
	señalizaciones		
Recursos Financieros	Recursos económicos que invierte la empresa al promover y participar en la inclusión laboral	29	¿Cómo consideraría usted las inversiones en formación laboral de sus colaboradores con discapacidad en comparación con sus homologas sin discapacidad?
		30	¿Ha realizado usted algún análisis de los costos - beneficios al ser una empresa incluyente?
		31	¿Ha incurrido en algún tipo de financiamiento externo para realizar alguna adaptación en tecnología o infraestructura en la empresa?
		32	¿Cómo consideraría los costos generales en los que se incurre al ser una empresa incluyente?
		33	¿La empresa ha otorgado algún tipo de donativos a organizaciones o asociaciones civiles que promueven la inclusión laboral?
		34	¿De qué manera se beneficia la empresa al otorgar donativos de algún tipo a organizaciones o asociaciones civiles que promueven la inclusión laboral?

Tabla 4.- Cuestionario para Empresarios que contratan personas con discapacidad

Para verificar la confiabilidad del instrumento se empleó el coeficiente *Alpha de Cronbach* determinando un valor de 0.869 el cual se considera aceptable (Milton, 2010).

Con relación a la validez de constructo, el cuestionario fue validado por expertos que lo evaluaron de manera práctica y acorde a la revisión teórica realizada. Cabe mencionar que para enfoques cualitativos es válido realizar una verificación directa con el entrevistado para establecer la comprensión del constructo que se mide, tal y como lo expresan (Goetz y Le Compte, 1988), que definen la validez para los enfoques cualitativos como la interpretación de igual significado y comprensión de los constructos y categorías entre los participantes y el observador.

Se realizó un análisis de estadística descriptiva y de frecuencias, con el propósito de describir el fenómeno bajo estudio de acuerdo a cada una de las dimensiones y de manera general para lograr una comprensión holística de la situación actual de las empresas que contratan personas con discapacidad.

Los estudios de caso se caracterizan por emplear múltiples fuentes de evidencia para la comprensión del fenómeno, y es por ello que también se realizó un análisis documental (Martínez, 2011), sobre los costos y beneficios que podría traer la contratación de una persona con discapacidad desde el punto de vista fiscal, con la finalidad de complementar lo expuesto por los empresarios. Solís (2003, citado en Peña, 2007, p. 55) define el análisis documental como la operación que consiste en seleccionar ideas informativamente relevantes de un documento, a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información contenida en él. También se orientan a facilitar la cognición y/o aprendizaje del individuo para que este se encuentre en condiciones de resolver problemas y tomar decisiones en sus diversos ámbitos de acción.

4.-Resultados

En la tabla 5 se puede apreciar el apartado demográfico donde se indica que 3 de los 4 participantes no conocen algún tipo de estímulo fiscal y por ende ninguna de ellas se ha acreditado algún beneficio fiscal por la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.

Las razones pueden ser diversas desde la falta de promoción y aplicación por parte de las autoridades correspondiente, hasta la falta de interés por parte de la empresa, lo cierto es que el estímulo fiscal decretado desde el 2007 y ratificado en 2013 junto con las demás leyes relacionadas no son conocidas.

Este resultado llevó a preguntar el motivo por el cual han contratado algún personal con discapacidad sino reciben beneficios fiscales. Como es evidente en la tabla 5, uno de los participantes manifestó que, por publicidad, mientras que dos indicaron que por ser Empresa Socialmente Responsable (RSE) y el último participante manifestó que, por compromiso moral, está claro que ninguna de las empresas contrata personas con discapacidad porque haya sido estimulada por la obtención de algún beneficio fiscal, por lo contrario, da la impresión que más bien es de acuerdo a la filosofía empresarial. Así mismo se infiere que los participantes no cuentan con un proyecto de inclusión laboral, y hace suponer que solo es una forma de hacerse notar ante su mercado como empresa incluyente.

La responsabilidad social como bien lo indican sus estatutos; es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común... La responsabilidad social reconoce 4 ámbitos básicos (RSE, 2016).

- Ética y gobernabilidad empresarial.
- Calidad de vida en la empresa (dimensión social del trabajo).
- Vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo.
- Cuidado y preservación del medioambiente.

Éstos a su vez incluyen sus respectivos subtemas, que pueden variar de un país, de un sector o de una empresa a otra, y es en esta prerrogativa que las empresas tienen y pueden elegir a que ámbito(s) atender sin que esto signifique pretender ser empresa socialmente responsable ni muchos menos ser una empresa incluyente con el solo hecho de tener a una persona con discapacidad laborando. La responsabilidad social es un nicho de futuras investigaciones que se relaciona directamente con las oportunidades laborales otorgadas a las personas con discapacidad y la forma en que se realiza debido a que en la actualidad este tema se ha convertido tan solo en un fin en lugar de ser el medio.

Pregunta	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D
Conoce estímulos fiscales	SI	NO	NO	NO
Se beneficia de los estímulos fiscales	NO	NO	NO	NO
Personas contratadas con discapacidad	2	2	Más de dos	1

Motivaciones	Publicidad	Responsabilidad Social	Responsabilidad Social	Compromiso Moral
--------------	------------	------------------------	------------------------	------------------

Tabla 5.- Estadísticos demográficos de las empresas

EL 25% de los participantes tiene un solo empleado con discapacidad, un 50% dos empleados y el otro 25% más de dos, de los cuales cuatro son personas con discapacidad auditiva y uno con discapacidad intelectual, el 70% de ellos cuenta con estudios de nivel medio superior, mientras que el otro 30% no se obtuvo información al respecto, el 100% de ellos ocupa puestos de auxiliar en áreas operativas o en áreas administrativas, esto según sea el tipo de empresa.

Las empresas no obtienen beneficios fiscales que en dado momento permitirían el incremento en la contratación de personas con discapacidad. En el Artículo 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta se indica que el patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador (SAT, 2014).

La disposición anterior, permite a los patrones, ya sean personas físicas o morales, deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de cierto personal que contrate, retenido y enterado por el pago de salarios. A continuación, se presenta el procedimiento para calcular el estímulo de la deducción de 100% del ISR retenido a las personas con discapacidad que haya contrato la empresa (tabla 6).

	Concepto	Cantidad
	Sueldo mensual del trabajador	8,000.00
Menos:	Límite inferior	7,399.43
Igual:	Excedente del límite inferior	600.57
Por:	Porcentaje que se aplica sobre el excedente del límite	16.00%
Igual:	Impuesto sobre excedente	96.09
Mas:	Cuota Fija	594.21
Igual:	Impuesto determinado	690.30
Menos:	Subsidio para el empleo	0.00

Tabla 6.- Cálculo del estímulo de acuerdo al artículo 186 de la Ley de ISR

Además del estímulo del artículo 186 de la ley de ISR, en la tabla 7 se presenta un ejemplo de la deducción adicional “aparente” del 25% de los salarios de las personas con discapacidad por decreto presidencial en 2013 (SHCP, 2007, 2013).

	Concepto	Cantidad
	Sueldo mensual pagado al trabajador (base para el cálculo de ISR)	8,000.00
Por:	25%	25%
Igual:	Monto a deducir de los ingresos acumulables del patrón	\$2,000.00

Tabla 7.- Cálculo del estímulo de acuerdo al decreto 2013

Sin embargo, la ley es clara al no permitir la aplicación de ambos estímulos, es necesario entonces presentar un comparativo de ello y realizar un análisis previo a la toma de decisiones, como se puede observar en la tabla 8 el incentivo mayor se encuentra en el estímulo contenido en el decreto de 2013.

Artículo 186		Decreto 26 de diciembre 2013	
<i>Deducción de 100% del ISR retenido a las personas citadas</i>		<i>Deducción adicional de 25% de los pagos efectuados a personas:</i>	
Sueldo	8,000.00	Sueldo	8,000.00
Retención del ISR	690.30	25% del sueldo	2,000.00
<i>Deducción a aplicar conforme al artículo 186 de LISR</i>	690.30	<i>Deducción a aplicar conforme al Decreto 26/12/2013</i>	2,000.00

Tabla 8.- Cálculo comparativo de los estímulos fiscales artículo 186 y Decreto 2013

El alcance del presente estudio no incluyó las tarifas salariales y prestaciones sociales que los trabajadores con discapacidad perciben, sin embargo dado el contexto y en base a la información obtenida, los trabajadores con discapacidad ocupan puestos netamente operativos, y según la opinión de los expertos en la materia los empleados con discapacidad perciben el salario mínimo, es decir que para efectos prácticos ellos alcanzan subsidio al empleo y por lo tanto el patrón no tiene ISR que pagar y por ende no puede acreditarse el estímulo fiscal del artículo 186 de la ley de ISR, y en todo caso de pretender acreditar el estímulo por decreto 2013, como el salario de los trabajadores es el mínimo el porcentaje resulta no representativo, este notorio contraste puede ser enfoque en futuras investigaciones.

Los ejemplos anteriores son respecto a los estímulos fiscales para patrones, también hay estímulos fiscales para las personas con discapacidad y demás contribuyentes de ISR en los siguientes aspectos:

- Deducción de activos fijos en inversiones por Adaptaciones que Faciliten el Uso de Instalaciones para Personas con Discapacidad fundamentado en el Art. 34 de la ley ISR Fracción XII) (CDHCU,2013a)
- Beneficios de la Ley Aduanera para las Personas con Discapacidad y Personas Morales No Contribuyentes (CDHCU, 2013b)
- Beneficios de la Ley de Obras Públicas (CDHCU, 2014b)

Es importante hacer mención que algunos de estos beneficios no son conocidos por los movimientos asociativos que promueven la inclusión laboral, ni por las personas con discapacidad, lo que se demuestra en los resultados presentados, reiterando la necesidad de promover los beneficios en los lugares y a las personas indicadas en tiempo y forma.

La investigación se ha estructura de tal forma que la información obtenida y generada permita un acercamiento holístico de la realidad cercana de la inclusión laboral en las empresas del municipio de centro Tabasco, por ello a continuación se muestran las interpretaciones de las dimensiones.

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Beneficios fiscales	4	2	4	3.33	.667
Talento humano	4	5	5	4.88	.250
Productividad	4	3	5	3.75	1.038
Integración	4	3	5	3.94	.625
Actitudinal	4	3	5	4.06	1.028

Tabla 9.- Estadísticos descriptivos de las dimensiones bajo estudio

En la tabla 9 se muestra cinco dimensiones de la investigación que sus respuestas corresponde a la escala Likert. El talento humano: que son las formas que el área de recursos humanos puede contribuir a la formación y desarrollo de habilidades y competencias en las personas con necesidades especiales, es la dimensión con la media más alta de 4.88 lo cual indica que las empresas reconocen que las personas con discapacidad poseen muchas habilidades y competencias para insertarse en el campo laboral siendo esta una de las razones para contratarlas, sin embargo hasta ahora las empresas no cuentan con estrategias para contribuir y mejorar la formación y desarrollo de habilidades y competencias, así mismo se infiere que las empresas contratan a personas con discapacidad sin el objetivo de recibir beneficios de los estímulos fiscales.

En cuanto a las condiciones de trabajo, la tabla 10 presenta los resultados con relación a esta dimensión.

Pregunta	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D
Acceso a los manuales, instructivos, reglamentos de trabajo, guías, etc.	Mecanismos implementados por la persona con la discapacidad	Mecanismos implementados por la persona con la discapacidad	Mecanismos implementados por la persona con la discapacidad	Mecanismos implementados por la persona con la discapacidad
Áreas de la empresa realizó con adaptaciones tecnológicas	No hay adaptaciones tecnológicas	No hay adaptaciones tecnológicas	No hay adaptaciones tecnológicas	No hay adaptaciones tecnológicas
Áreas de la empresa realizó con adaptaciones arquitectónicas	No hay adaptaciones arquitectónicas	No hay adaptaciones arquitectónicas	No hay adaptaciones arquitectónicas	No hay adaptaciones arquitectónicas
Adaptación en la infraestructura física o tecnológica previa a la contratación	NO	NO	NO	NO
Adaptación en la infraestructura física o tecnológica después de la contratación	NO	NO	NO	NO

Tabla 10.- Infraestructura y tecnología disponible para las personas con discapacidad

La dimensión de Infraestructura y tecnología son aquellos elementos que permiten el pleno acceso a espacios y medios de información a los trabajadores con discapacidad, la accesibilidad en este contexto se relaciona con aspecto de movilidad y desplazamiento y señalizaciones, en la tabla 10 todas las empresas concuerdan que las personas con discapacidad han implementados sus propios mecanismos para poder emplear manuales, reglamentos y demás recursos de la empresa, así mismo manifiestan no haber realizado ninguna adaptación tecnológica ni arquitectónica previa a la contratación ni durante la contratación de las personas con discapacidad esto permite inferir que la contratación no implica en la empresas un compromiso profundo y verdadero con la inclusión laboral ya que uno de los principios rectores de la inclusión labor es y seguirá siendo adaptar instrumentos, manuales, medios, etc. a la necesidad del trabajador con discapacidad.

Con relación a la capacitación en la tabla 11 presenta los resultados de las preguntas que conformaron dicha dimensión.

Pregunta	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D
Capacitación laboral según las necesidades	No se realiza una capacitación específica			
Análisis de los costos - beneficios al ser una empresa incluyente	No se realiza	No se realiza	No se realiza	No se realiza
Financiamiento externo para realizar alguna adaptación en tecnología o infraestructura en la empresa	No se recibe	No se recibe	No se recibe	No se recibe
Costos generales en los que se incurre al ser una empresa incluyente	No genera hasta el momento costos adicionales			
¿La empresa ha otorgado algún tipo de donativos a organizaciones o asociaciones civiles que promueven la inclusión laboral?	SI	SI	SI	NO

Tabla 11.- Plan estratégico para capacitación de personas con discapacidad

Las empresas reconocen la importancia del desarrollo de talento humano sin embargo como se aprecia en la tabla 11 ninguna de ellas cuenta con un plan estratégico para capacitación laboral de acuerdo a las necesidades de cada persona con discapacidad, al no contar con programas adaptados y adecuados de capacitación específica, esto conlleva a no realizar algún tipo de análisis de costo beneficio, así mismo ninguna de ellas ha gestionado algún tipo de financiamiento externo dado que no han incurrido en gastos o inversiones adicionales por motivos de contratación de personas con discapacidad, esto confirma una vez más la anterior dimensión que pone de manifiesto la nula inversión y adaptación en infraestructura física y tecnológica en la empresa.

Por otro lado, llama la atención que el 75% de las empresas participantes contribuyan con donativos a organizaciones e instituciones civiles que promueven la inclusión laboral, esto deja entrever cierta discrepancia al comparar sus donativos con la forma en que han emprendido la inclusión laboral en dichas empresas.

5.-Discusión y Conclusiones

México necesita mayores inversiones y políticas más claras y eficaces para promover el desarrollo social y alcanzar el nivel de vida promedio de la OCDE (2008). Para ello, el país [...] debe diseñar un régimen tributario más moderno, competitivo y eficiente. Ante el gran tamaño de su sector informal y la evasión fiscal generalizada dentro de la economía formal, mejorar la eficacia de la administración tributaria y generar incentivos para reducir la economía informal debe convertirse en temas de agenda pública. Por otra parte, la reestructuración de su régimen tributario y de las prestaciones sociales ayudaría a impulsar el crecimiento y al mismo tiempo reducir la desigualdad en el ingreso. La reforma fiscal no es un objetivo en sí mismo. Es la base para poder proporcionar mejores servicios públicos y

para responder a la serie de retos que enfrentan la economía y la sociedad mexicana. Es, además, el talón de Aquiles de los diferentes planes nacionales (OCDE, 2012).

Todo ello representa un gran desafío para la federación y la sociedad mexicana, la aplicación u omisión de estas recomendaciones redundan directamente en el bienestar de los sectores más vulnerables y el desarrollo social, en el país desde el ejercicio 2012 se han aprobado una serie de leyes, y reformas a las que ya existían en diversas áreas como lo es: el energético, educativo, telecomunicaciones, recaudación federal, entre otras, sin embargo, en el día a día, en la cotidianidad de las empresas y de las familias mexicanas, estas reformas aún no se logran vislumbrar de manera práctica y los beneficios parecieran ser que solo pertenecen a un grupo limitado de la sociedad y prueba de ello es que las empresas del municipio de Centro Tabasco que contratan personas con discapacidad consideran que el Estado de Tabasco no promueve ni posee estímulos que incentiven la inclusión laboral, y que los beneficios fiscales y otras leyes relacionadas que la Federación ha aprobado y decretado carecen de practicidad siendo el incentivo mínimo y no equiparable. En este sentido las empresas no están aprovechando los estímulos fiscales por desconocimiento y por lo tanto en primera instancia dicho estímulo no cumple su objetivo, el cual es motivar e incentivar a quienes estén contratando, independientemente de la calidad y magnitud en términos monetarios que este pueda representar.

Durante el estudio se analizó el estímulo fiscal que el ejecutivo en turno de 2007 decreto y se ratificó en 2013 y de acuerdo al texto incentiva a las empresas que contratan personas con necesidades especiales, el impacto de dicho estímulo hasta el momento es nulo y de acuerdo a los resultados obtenidos las empresas no se benefician, los participantes manifiestan que el cumplimiento de los requerimientos son complejos y solo se limitan a contratar, suficiente reto encuentran en emplear a alguna persona con discapacidad, lo cual significa un cambio de mentalidad, una apertura a la aceptación, cooperación y compromiso; ya que algunas de las principales necesidades y limitantes con las que se enfrentan las empresas al contratar personas con discapacidad, son: la falta de formación laboral, la nula inversión en adaptaciones en infraestructura y tecnología, el acercamiento a la cultura de cada discapacidad y la integración plena.

Como bien se pudo analizar en la dimensión de Beneficios Fiscales, las empresas manifiestan que es importante que la federación y el estado propulsen la inclusión laboral desde las cámaras legislativas hasta la iniciativa privada, además de integrar la participación directa de movimientos asociativos, generando y aplicando cambios en la estructura fiscal tributaria.

En la dimensión de Talento Humano, todos los contratantes comprenden la importancia de contar con algún programa de capacitación laboral estratégicamente específico y adaptado para las personas con discapacidad, sin embargo, en la práctica esto no se hace, es aquí donde valdría la pena recibir la orientación y el apoyo por parte de las entidades relacionadas como lo es la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, el Servicio Estatal de Empleo, entre otras.

Por otro lado, los jefes directos de los colaboradores con discapacidad los consideran muy habilidosos, eficaces en sus responsabilidades, sin embargo, la integración en el equipo de trabajo no es plena, siendo la razón principal la falta de conocimiento de la discapacidad.

En todo centro trabajo los colaboradores se relacionan entre sí, y en este estudio el comportamiento no difiere, la integración de las personas con discapacidad, es equitativa, se muestran actitudes de aceptación y cooperación, desde luego con algunas limitantes, como lo es la comunicación, nuevamente todos los participantes manifiestan desventajas en este

sentido, a esta encrucijada se le suma las dificultades para participar plenamente a las personas con necesidades especiales de las promociones laborales, sí se les considera talentosas lo esperado sería que estas ocuparan puestos de mayor responsabilidades, he aquí el compromiso requerido para crear en las promociones laborales los espacios para ellos.

Las inversiones en adaptación y creación de espacios, infraestructura y tecnología, aun no es notorio en ninguna de las empresas participantes, el trabajador implementa sus propias estrategias para cubrir sus propias necesidades de comunicación, transporte, acceso a la información, etc. esto es un reto aun mayor, sobre todo considerando el entorno económico en el que actualmente se encuentra el sector empresarial y en definitiva la sociedad en general.

Los resultados señalan que los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial, los trámites son complejos y que dichos estímulos carecen de practicidad, por ello urge una reforma a estas políticas de estímulos y demás leyes relacionadas. Con lo anterior se concluye que se requiere compromiso y sensibilización en las autoridades públicas, iniciativa privada, organizaciones civiles y sociedad en general para hacer una realidad la inclusión laboral de lo contrario solo quedara en esfuerzos reducidos y convenciones guardadas.

El estudio presenta limitantes y nuevos cuestionamientos que serán objeto de futuras investigaciones, como lo es el caso de los motivos por los cuales una empresa contrata a personas con discapacidad, o su desarrollo en las organizaciones.

6.-Bibliografías

Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión [CDHCU], (2013a). Ley de Impuesto Sobre la Renta. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, México D.F. 11 de diciembre. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión [CDHCU], (2013b). Ley Aduanera. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, México D.F. 09 de diciembre. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/12_291214.pdf

Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión [CDHCU], (2014a). Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*. México D.F. 20 de marzo. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión [CDHCU], (2014b). Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación*. México D.F. 11 de agosto. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/56_110814.pdf

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [CONADIS], (2009) Recuperado de: http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf

- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [CONADIS], (2012a) Recuperado de: <http://www.conadis.salud.gob.mx/>
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [CONADIS], (2012b) Recuperado de: <http://www.conadis.salud.gob.mx/>
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [CONADIS], (2014) Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-para-el-desarrollo-y-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-2014-2018-5882?idiom=es>
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad [CONADIS], (2014) Convenio CONADIS-Tabasco, s/f, p.3 Recuperado de: <http://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/convenio-de-colaboracion-entre-el-conadis-y-el-estado-de-tabasco>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. [CONAPRED], (2010). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Recuperado de: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>
- Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión [CDHCU], (2011). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* México D.F. 05 de mayo. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011
- Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), (2004). *Inclusión social, discapacidad y políticas públicas*. Chile, UNICEF-Gobierno de Chile. Recuperado: http://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- Fundación DFA [DFA], (2012). Recuperado: http://www.fundaciondfa.es/wps/portal/inicio/Quienes_somos!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3jTEC8TSydDRwMLN09zA0_vEF9fVxcfYwNLM_1wkA7cKgwMIPIGOICjgb6fR35uqn5Bdnao6OiIgdWuERr/dl3/d3/L2dJQSEvUUt3QS9ZQnZ3LzZfNVRKNDICMUEwOEZJNzBJS1RNTUVETDMwMTE!/
- Fundación Once [ONCE], (2012). Programa INSERTA. Recuperado de: <http://www.fundaciononce.es/ES/Paginas/Portada.aspx>.
- Goetz, J.P., & Le Compte, M.D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], (2015). Delegación Estatal Tabasco, Jefatura de Servicios de Afiliación y Cobranza, Subdelegación Villahermosa Oficio No.: 2801269100/A/595/2015.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (2010). *Censo de Población y Vivienda*. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (2014). Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/>

- Joly, E. (2007) La Discapacidad, una Construcción Social al servicio de la Económica. Recuperado de <http://www.rumbos.org.ar/discapacidad-una-construccion-social-al-servicio-de-la-economia-clase-facderuba>
- Joly, E. (2008). *Discapacidad y empleo: Por el derecho a ser explotados* (Le Monde Diplomatique, Edición Cono Sur, Año X, Número 112, páginas 34-36: Buenos Aires).
- Martínez, M. (2011). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: trillas.
- Milton, V. (2010) Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 12(2), 248-252.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1948). Declaración de los Derechos Humanos. Proclamado por la Asamblea General. Recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1971). Declaración de los derechos del retrasado mental. Proclamado por la Asamblea General. Recuperado de: <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares2856xxvi.htm>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1975). Declaración de los derechos de los impedidos. Proclamado por la Asamblea General. Recuperado de: http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/integracion/ares_3477xxx.htm
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1981). Declaración de los derechos del retrasado mental. Proclamado por la Asamblea General. Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=571>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1983). Declaración de los derechos del retrasado mental. Proclamado por la Asamblea General. Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswps00.htm>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1993). Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Proclamado por la Asamblea General. Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2002). Convención Internacional Amplia e Integral para Promover los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (A/RES/56/168). Recuperado de: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1086>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2006). Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. (CDPD). Recuperado de: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (1994). Declaración de Salamanca y el Marco de Acción para las Necesidades Educativas Especiales. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/pdf/SALAMA_S.PDF
- Organización de los Estados Americanos [OEA] (2010). *Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores*. Recuperado de:

http://www.stps.gob.mx/micrositios/presentaciones/MX%20GUIA%20ACCESIBILIDAD_RUMBOS.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], (2008). *La enfermedad, la discapacidad y trabajo: romper las barreras*. Una síntesis de los resultados de los distintos países de la OCDE. Recuperado de: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], (2012). *Mejores políticas para un desarrollo incluyente*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/mexico/Mexico%202012%20FINALES%20SEP%20eBook.pdf>

Peña, T. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, Cultura y Sociedad*. 16, 55-81.

Red Latinoamericana de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias [RIADIS], (2004). Recuperado de: <http://www.riadis.org/>

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) 2016. Conceptos básicos: Recuperado de: <http://www.cemefi.org/esr/>

Secretaría De Administración Tributaria [SAT], (2014) Beneficios fiscales para los patrones que contraten personas con Discapacidad http://www.sat.gob.mx/fichas_tematicas/estimulos_patrones_discapacidad/Paginas/default.aspx

Secretaría de Desarrollo Social [SDS], (2005). Ley General de las Personas con Discapacidad. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación*. México .D.F. 10 de junio. Recuperado de: [file:///C:/Users/Saul/Downloads/10062005-MAT%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Saul/Downloads/10062005-MAT%20(1).pdf)

Secretaría de Economía [SE], (2013). Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público -Especificaciones de Seguridad. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre. Recuperado de: <http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/1597/seeco/seeco.htm>

Secretaría de Gobernación [SEGOB], (2015). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/constitucion.php>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público [SHCP], (2007). *Diario Oficial de la Federación*, Decreto publicado el 8 de marzo. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/archivos/DECRETO_ISR.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público [SHCP], (2013). *Diario Oficial de la Federación*, Decreto publicado el 23 de diciembre. Recuperado de: http://www.sat.gob.mx/fichas_tematicas/estimulos_patrones_discapacidad/Paginas/default.aspx

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], (2008). Ficha Técnica, Dirección General para la Igualdad Laboral. Recuperado: http://www.stps.gob.mx/ANEXOS/empresas_Ganadoras_DISTINTIVO%202008.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], (2014). Ficha Técnica, Dirección General para la Igualdad Laboral. Recuperado: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/beneficios_fiscales/DEI%202014.pdf

Stake, R. (2010). *Investigación con estudios de casos*. (5ta Edición) Madrid, España: Ediciones Morata.

Yin, R. (2003). *Case study research: Design and methods* (3a. ed.), United States of America, Sage Publications

Cómo citar este artículo:

Pérez, S., Magaña, D., & Aquino, S. (2017): Beneficios del sector empresarial para la inclusión de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphōnia. Revista de Educación Inclusiva*, 1, 46-70.

[ORCID iD: 0000-0002-8467-3493](#) (Saúl Pérez Hernández)

[ORCID iD: 0000-0002-8579-596X](#) (Deneb Elí Magaña Medina)

[ORCID iD: 0000-0002-7223-8582](#) (Silvia Patricia Aquino Zúñiga)

BIODATA:



Saúl Pérez Hernández

División Académica de Ciencias Económico Administrativo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, MÉXICO
E-mail: perezhs_1@hotmail.com

Graduado de la Licenciatura en Contaduría Pública con mención honorífica por la UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO; División Académica de Ciencias Económico Administrativo. Villahermosa, Tabasco, México. Fue galardonado en 2015 con la Medalla Manuel Sánchez Mármol a la Excelencia Académica Estudiantil Universitaria, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Por su trayectoria académica obtuvo diploma por Mejor Promedio de Generación de la DACEA y de la Licenciatura de Contaduría Pública 2015. Contador General en la firma de Contadores Públicos ZURITAGUIRRE & ASOCIADOS S.C. talento y habilidad en determinación de impuestos federales y pagos provisionales; elaboración de declaraciones anuales e informativas, nómina, estados financieros, conciliaciones bancarias, contabilidad electrónica, análisis financiero, talleres de desarrollo laboral, depreciación financiera y fiscal. Entre los seminarios y talleres recibidos figuran: Análisis Jurídico del Art. 69-B del CFF; Planeación fiscal,

Auditorías Electrónicas, Planeación fiscal, Auditorías Electrónicas, Garantía Operativa: Técnicas y Habilidades para solución al huésped, Las Personas Primero, Lengua de Señas Mexicanas I y II, Ahorro y Crédito y Seguro de Vida.



Deneb Elí Magaña Medina

División Académica de Ciencias Económico Administrativo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, MÉXICO

E-mail: perezhs_1@hotmail.com

Doctora en Ciencias Administrativas: Gestión Socioeconómica egresada de la Universidad Anáhuac Mayab, cuenta con Maestría en Administración por parte de la Universidad Autónoma de Yucatán y es Ingeniera en Sistemas Computacionales graduada del Instituto Tecnológico de Mérida, Yucatán, México. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) nivel I, profesor certificado en Informática Administrativa por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública. Ha desempeñado cargos públicos en el ámbito de la gestión científica y tecnológica, tales como el de Coordinadora Ejecutiva de la Dirección Regional Sureste de CONACYT (1999-2005) en el CONACYT–Dirección Regional Sureste, y el de Coordinadora de Investigación y Posgrado de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (2009–2011) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México. Actualmente se desempeña como profesor Investigador líder del Cuerpo Académico Consolidado “Gestión y Comportamiento Organizacional”, y coordina el Programa Doctoral en Administración Educativa inscrito en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACYT. Ha obtenido reconocimiento nacional por su labor en como asesor de tesis en el vigésimo noveno premio nacional de tesis y trabajo de investigación para la obtención de grado académico a nivel posgrado de la ANFECA, con los trabajos de investigación que ocuparon el primero y segundo lugar; en la convocatoria vigesimoquinta del premio a nivel posgrado también fue galardonada con el primer lugar, y en la vigésimo cuarta del premio nacional de tesis a nivel licenciatura, con la tesis que ocupó el segundo lugar. ANFECA también distinguió su labor en el ámbito de la investigación al haber obtenido el segundo lugar en el Noveno Premio Nacional de Trabajos de Investigación para académicos. En el desarrollo de sus estudios de posgrado, obtuvo Mención Honorífica en el examen de grado del Doctorado en Administración: Gestión Socioeconómica en licenciatura y posgrado. A nivel internacional ha sido galardonada en numerosas ocasiones con el Best in Session Award y el Outstanding Research Award en el Global Conference and Business, realizado por el Institute on Business and Finance Research (IBFR). Cuenta con diversas publicaciones en las áreas de Investigación y Desarrollo Tecnológico, Empresas Familiares y Comportamiento Organizacional con énfasis en las Organizaciones de Educación Superior Públicas, Grupos de Investigación en México y Bienestar docente.



Silvia Patricia Aquino Zúñiga

División Académica de Educación y Arte
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, MÉXICO
E-mail: saquinozuniga@gmail.com

Profesora-Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Licenciada en Administración de Empresas Turísticas por la Universidad Veracruzana. Maestría en Educación por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y Doctorada en Cs. de la Educación por el Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, de la Universidad de la Habana, Cuba. Cuenta con perfil DROPED, es miembro de S.N.I., del registro de CONACYT de Evaluadores Acreditados (RECEA), y del Sistema Estatal de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCyTET) y cuenta con el Reconocimiento al Mérito Académico 2016. Es integrante del Cuerpo Académico en Consolidación Investigación e Innovación Educativa donde desarrolla la línea de investigación en el campo de la evaluación educativa (institucional, de programas educativos y de profesores) y de investigación e innovación en contextos formales e informales. Ha participado en proyectos con financiamiento externo como CONACYT, Fondos Mixtos, Sistema Nacional de Educación a Distancia (SINED) y financiamiento interno como PFICA. Ha realizado estancias y en grupos de investigación en la Universidad de Québec, en Montreal, Canadá, la Universidad de DePaul, en Chicago, Ill; y el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON). Cuenta con publicaciones de libros, capítulos de libros, artículos en revistas indizadas, y ponencias nacionales e internacionales. Ha participado como evaluadora en CIEES, PNCCA, CERTIDEMS así como dictaminadora de artículos en revistas indizadas nacionales y extranjeras (Apertura, Sinéctica y the Canadian Center of Science and Education).