9. Inclusión laboral productiva y calidad de vida: cuando una empresa decide cambiar las reglas del juego (caso CEFI)

Juan Carlos Saucedo*
Martha Angélica de la Rosa Hernández**
Luisa Renée Dueñas Salmán***

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.485.09

Resumen

Este capítulo documenta y evalúa el modelo de inclusión laboral productiva desarrollado por el Centro de Centro de Fomento para Inclusión, S. de R. L. de C. V. (CEFI), demostrando cómo la integración sistemática de personas con discapacidad y grupos vulnerables en entornos industriales reales trasciende la filantropía para convertirse en una estrategia empresarial altamente competitiva y sustentable. En respuesta a los crecientes desafíos de informalidad y pérdida de empleos de calidad a nivel global, se presenta un estudio de caso descriptivo que recupera las voces y experiencias fenomenológicas de colaboradores clave dentro de la organización. Los hallazgos evidencian que el verdadero obstáculo para la empleabilidad no radica en la capacidad inherente de las personas, sino en la incapacidad de los sistemas tradicionales para integrarlas mediante adecuaciones funcionales y una cultura organizacional basada en la confianza, el desarrollo humano y la equidad. El modelo de CEFI se consolida como una mejor práctica replicable que impacta positivamente la

* Ingeniero Industrial y de Sistemas. Gerente General del Centro de fomento para la Inclusión (CEFI).
** Doctora en Administración. Profesora-investigadora en la Universidad de San Luis Potosí. ORCID: https://orcid.org/0000- 0002-9942-6911
*** Doctora en Ciencias y Humanidades para el Desarrollo Interdisciplinario. Profesora-investigadora en la Universidad Politécnica de San Luis Potosí. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6346-3323

movilidad social, la estabilidad familiar y la calidad de vida, redefiniendo el cumplimiento de las normas laborales hacia una rentabilidad con profundo impacto social.

Palabras clave: *inclusión laboral, calidad de vida, discapacidad, mercado de trabajo, modelo productivo.*

Introducción

En el panorama económico actual, la consolidación de un mercado laboral de calidad, accesible y equitativo representa uno de los desafíos más urgentes para las instituciones públicas y privadas. De acuerdo con informes recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), la economía mundial ha experimentado una significativa pérdida de empleos de calidad debido a crisis sistémicas, generando vacíos que a menudo son cubiertos por la precariedad y la informalidad. En México, este fenómeno afecta a más del 55% de la fuerza laboral (INEGI, 2025), amenazando directamente las expectativas de desarrollo y la calidad de vida de los ciudadanos.

Este capítulo tiene como objetivo evaluar el cumplimiento y la superación de las normas laborales tradicionales a través del modelo de inclusión laboral productiva, tomando como referente empírico el caso del Centro de Formación e Inclusión (CEFI). Se argumenta que la integración de personas pertenecientes a grupos vulnerables —particularmente aquellos con discapacidad visual o motriz y adultos mayores— no debe entenderse como un sacrificio de la productividad, sino como un motor de innovación social y competitividad. El presente documento se estructura abordando primero el contexto teórico sobre el trabajo decente y la interseccionalidad, seguido por la metodología de estudio, para luego sumergirse en el caso CEFI a través de las historias de vida de sus trabajadores, finalizando con las conclusiones que perfilan los retos hacia el futuro del trabajo.

Contexto teórico

El estudio de los mercados laborales contemporáneos exige ir más allá de la dinámica de oferta y demanda, para centrarse en la noción de *trabajo decente* promovida por la OIT. Este concepto implica la generación de oportunidades para que hombres y mujeres accedan a un empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Ante las proyecciones de déficit de empleo (Banco Mundial, 2025), las empresas como agentes ofertantes enfrentan el imperativo ético y estratégico de rediseñar sus modelos de atracción de talento.

En este contexto, emergen prácticas organizacionales orientadas al *reskilling*, al *job crafting* y a la mitigación de la brecha de habilidades (*skills gap*), especialmente dirigidas a poblaciones tradicionalmente marginadas. La literatura organizacional sugiere que la diversidad funcional y la inclusión sostenida no son únicamente herramientas para mejorar el clima laboral, sino que fomentan el sentido de pertenencia, disminuyen la rotación y propician una cultura de seguridad psicológica. De este modo, pasar de un enfoque de responsabilidad social corporativa (caridad o filantropía) a un modelo de inclusión productiva transforma a las organizaciones sociales en participantes activos de las cadenas de suministro industriales, permitiendo a los ciudadanos una verdadera movilidad social y autonomía económica.

Metodología

La presente investigación adoptó una metodología cualitativa con un diseño de estudio de caso instrumental empírico. El objetivo de este diseño fue comprender de manera holística la estrategia de negocio y la cultura organizacional que han posicionado a CEFI como un paradigma de inclusión en México. Para recuperar la experiencia vivida en el interior de la organización, se utilizó la técnica de la narrativa biográfica y la entrevista semiestructurada, permitiendo capturar el *know-how* de la institución a través de las voces de tres perfiles distintos: colaboradores con discapacidad y líderes administrativos.

El análisis de la información se realizó mediante la categorización de los testimonios en dimensiones que abarcan desde el desarrollo de habilidades sociolaborales (*soft and hard skills*) y el impacto en el bienestar psicosocial, hasta la rentabilidad operativa del ecosistema de negocio.

Estudio de caso: cuando CEFI cambia las reglas del juego

Una historia que no empezó como empresa

Hay decisiones empresariales que se toman con números y otras —las más importantes— con convicción. Desde 1996, con la fundación de la Asociación Filantrópica Cummins A. C. (AFIC), parte del modelo de responsabilidad corporativa de Cummins Inc., surgieron los primeros proyectos enfocados en generar empleos dignos para personas con discapacidad visual y adultos mayores: Braille y Salvemos. Con el paso de los años, la vocación social creció. En 1998 se fundó Creación, un proyecto que brinda oportunidades laborales a madres solteras a través de la confección textil. Entre 2006 y 2007, nació Plantando y Fuerza Manufacturera, enfocados respectivamente en personas con síndrome de Down y personas mayores (CEFI, 2025).

Así surgió una iniciativa focalizada en generar oportunidades laborales para personas con discapacidad. Originalmente, no era un modelo de negocio, sino una intención. Sin embargo, con el tiempo se integraron nuevos grupos vulnerables y se crearon proyectos productivos reales, demostrando algo que muchos dudaban: las personas excluidas del sistema no carecen de talento, sino de oportunidades estructuradas. CEFI nació con una convicción poderosa: demostrar que la inclusión y la productividad pueden caminar juntas.

Para dar mayor estructura y alcance a estos proyectos, en julio de 2007 se consolida Cummins Empresas Filantrópicas A. C. (CEFI) como una organización dedicada a mejorar la calidad de vida de grupos vulnerables mediante negocios productivos. En 2018, con la meta de lograr la autosustentabilidad empresarial y abrir nuevas oportunidades de negocio inclusivo, CEFI se transforma en Centro de Fomento para la Inclusión S. de R.L. de C.V. Este cambio marca el paso de una iniciativa filantrópica a una empresa social consolidada (CEFI,2025).

En algún momento, toda organización se enfrenta a una pregunta incómoda: ¿estamos aquí solo para generar utilidades… o para generar impacto? En el caso de CEFI, esa pregunta no fue teórica, fue fundacional, porque esta empresa no nació para ser incluyente, nació desde la inclusión.

El punto de quiebre: de lo social a lo empresarial

Durante más de una década, el modelo operó como iniciativa social. Hasta que llegó el momento más crítico: ¿cómo sostener el impacto sin depender de la filantropía? En 2018, CEFI tomó una decisión radical: transformarse en una empresa autosustentable. La inclusión dejó de ser un programa subsidiado para convertirse en un modelo operativo y lo más importante una propuesta de valor contundente en el mercado.

La inclusión como sistema (no como discurso)

Hoy, CEFI opera bajo un principio contundente: "La inclusión también es una estrategia empresarial. Y funciona". Esto no es *marketing*. Es estructura.

La empresa desarrolló un ecosistema de siete unidades de negocio, diseñadas para operar en entornos industriales reales altamente competitivos, estructurado en líneas operativas con una lógica clara: ser rentables, competitivas e inclusivas, tal como se puede apreciar en la tabla 9.1.

Tabla 9.*1 Unidades de negocio de CEFI*

Unidad de Negocio
Manufactura (tarimas y embalaje)
Jardinería industrial
Recuperación de componentes
Reciclaje industrial
Logística
Confección

Fuente: Elaboración propia.

Donde ocurre la verdadera transformación: las personas.

La inclusión real no ocurre al adaptar a la persona al puesto, sino al rediseñar entornos para que el talento florezca. CEFI no bajó la exigencia; elevó el sistema. Imagina a una persona con discapacidad visual frente a un archivo físico. Durante años, el sistema le dijo: "no puedes trabajar aquí".

En CEFI, esa misma persona:

- Digitaliza documentos con precisión
- Maneja procesos de confidencialidad
- Cumple estándares empresariales

Y lo hace en un entorno donde su trabajo no es simbólico, es productivo y valioso.

A continuación, se presentan los testimonios de quienes operan este modelo, y que reflejan el impacto de sus prácticas:

Domingo Martínez Santiago:



Vivir con una discapacidad visual siempre representó un reto. Muchas veces las oportunidades no faltan por falta de capacidad, sino porque no siempre hay espacios donde te permitan demostrar lo que puedes hacer. [...] Empecé a aprender, a desarrollar habilidades que antes no tenía [...] pero más allá de lo técnico, lo que realmente ha marcado una diferencia ha sido el poder desarrollarme sin sentirme juzgado por mi discapacidad. Aquí no solo se habla de inclusión, se vive.

Recuerdo que, antes de llegar a CEFI, mi vida era tranquila. Estudiaba, estaba enfocado en mi formación y no pensaba demasiado en trabajar todavía. Fue en ese momento cuando un ingeniero me invitó a formar parte del

equipo. No lo estaba buscando, pero esa invitación cambió muchas cosas para mí. Vivir con una discapacidad visual siempre representó un reto, sobre todo cuando se trata de pensar en oportunidades laborales. Aunque en ese entonces no estaba completamente enfocado en conseguir empleo, sí sabía que, llegado el momento, no sería fácil. Muchas veces las oportunidades no faltan por falta de capacidad, sino porque no siempre hay espacios donde te permitan demostrar lo que puedes hacer. Por eso, cuando llegué a la empresa, lo que sentí fue felicidad. Era el inicio de una nueva etapa, algo completamente distinto a lo que había vivido hasta entonces. También, siendo honesto, venía con dudas. Era mi primer trabajo y no sabía si iba a poder adaptarme o hacer las cosas correctamente. Dudé de mí, de si realmente tenía las capacidades para cumplir con lo que se esperaba.

Con el tiempo, esas dudas se fueron transformando. Empecé a aprender, a desarrollar habilidades que antes no tenía, como el manejo de herramientas específicas y, algo muy importante para mí, mejorar mi comunicación con otras personas. Poco a poco fui ganando confianza, no solo en el trabajo, sino en mí mismo. Pero más allá de lo técnico, lo que realmente ha marcado una diferencia en mi vida ha sido el poder desarrollarme sin sentirme juzgado por mi discapacidad. Eso ha sido clave. A nivel personal, te cambia la forma en la que te ves, la seguridad con la que enfrentas nuevos retos y la manera en la que te relacionas con los demás. Creo que eso es lo que hace diferente a CEFI. Aquí no solo se habla de inclusión, se vive. Se le da la oportunidad a personas que tienen ganas de trabajar, pero que muchas veces no encuentran un espacio donde demostrar su capacidad. Aquí esa oportunidad es real. Mis compañeros y líderes han sido parte importante de este proceso.

Me hacen sentir bien, tranquilo, contento de venir a trabajar. Y eso no es algo menor, porque cuando te sientes así, todo cambia: aprendes más, te involucras más, creces más. Hoy, tener este trabajo significa mucho para mí. Me gusta lo que hago y sé que me ha ayudado a crecer como persona. Me ha dado herramientas, confianza y una perspectiva diferente sobre lo que soy capaz de lograr. Si pudiera decirle algo a otras empresas sobre la inclusión, sería que realmente vale la pena. Que abran espacios, que confíen en las personas y en lo que pueden aportar. Y también les diría que se acerquen a CEFI, porque es un lugar donde no solo serán bien recibidos, sino donde podrán entender lo que significa construir oportunidades de verdad.

Jorge Rivera Luna:



El mayor obstáculo ha sido la forma en la que otros perciben tus capacidades. [...] Con el tiempo, me he vuelto alguien que busca apoyar a quien lo necesita. El ambiente influye mucho; mis compañeros y líderes me hacen sentir feliz, no hay envidias ni malos tratos. La inclusión no es solo abrir una vacante; es dejar atrás los prejuicios y entender que, con el apoyo suficiente, alguien puede hacer su trabajo igual que cualquiera.

Antes de llegar a CEFI, mi vida era bastante rutinaria. Como la de muchos, estaba llena de responsabilidades, gastos y deudas que no se detienen. Había pasado por distintos trabajos; uno de ellos fue en un comedor, lavando trastes. Siempre he tenido la disposición de trabajar, de salir adelante, pero también es cierto que, cuando vives con una discapacidad, el camino no siempre es parejo. Ese ha sido, sin duda, el mayor obstáculo: no tanto lo que uno puede o no puede hacer, sino la forma en la que otros perciben tus capacidades. Muchas veces ni siquiera te dan la oportunidad de intentarlo, porque ya hay una idea previa de que tal vez no eres capaz o que puedes representar un retraso. Y eso pesa. Por eso, cuando llegué aquí, lo que sentí fue algo muy fuerte: satisfacción, alegría, una especie de impulso renovado. Era la oportunidad de reincorporarme al trabajo, de demostrarme a mí mismo —y a los demás— que sí puedo, que tengo con qué salir adelante. Llegué con energía, con ganas, con ese "auge" de querer hacer las cosas bien. A diferencia de otras personas, yo no dudé tanto de si podría adaptarme. Ya había tenido varios trabajos antes, así que conocía mis capacidades y sabía que podía integrarme. Pero eso no significa que todo sea igual. Cada lugar tiene su propia forma de trabajar, y aquí encontré algo distinto.

Con el tiempo, he desarrollado habilidades que van más allá de lo técnico. He aprendido a ser más atento, más cauteloso, pero sobre todo más cons-

ciente de los demás. Me he vuelto alguien que busca apoyar a quien lo necesita, especialmente a quienes, como yo, pueden tener dificultades para realizar ciertas actividades. Entendí que el trabajo no solo se trata de cumplir, sino también de acompañarnos. En mi vida personal, he tratado de mantener un equilibrio, de llevar una vida lo más normal posible. Pero tener esta oportunidad sí marca una diferencia: te da estabilidad, te da dirección y, sobre todo, te da la posibilidad de sentirte capaz en tu día a día. Creo que lo que hace diferente a este lugar es muy claro: aquí sí se le da oportunidad a las personas con discapacidad. No se quedan en el prejuicio de que no podemos hacer las cosas o de que vamos a ser un obstáculo. Aquí ven la disposición, las ganas, el compromiso. Y eso cambia todo. El ambiente también influye mucho. Mis compañeros y líderes son personas con las que da gusto trabajar. Me hacen sentir feliz. Son respetuosos, no hay envidias ni malos tratos. Todos estamos enfocados en cumplir, en hacer bien nuestro trabajo, pero también en mantener un ambiente humano. Hoy, tener este trabajo representa una gran oportunidad. Me siento feliz, pero también capaz. Capaz de realizar mis actividades, de aportar, de crecer. Y eso es algo que no tiene precio. Si pudiera decirle algo a otras empresas sobre la inclusión, sería que se acerquen más al tema, que lo conozcan de verdad. Muchas veces lo que hace falta no es capacidad en las personas, sino apoyo, orientación y alguien que confíe en ellas. Todos necesitamos una oportunidad para desarrollarnos, para lograr nuestras metas. La inclusión no es solo abrir una vacante; es dejar atrás los prejuicios y entender que, cuando se le da a alguien el apoyo suficiente, puede hacer su trabajo igual que cualquiera. Lo importante es la disposición, las ganas de salir adelante. Y eso, cuando existe, merece una oportunidad.

Edgar Pérez (Liderazgo Operativo):



Nunca había trabajado con personas con discapacidad [...] Con el tiempo, esa incertidumbre se transformó en aprendizaje. Me di cuenta de algo fundamental: la discapacidad no define la productividad ni el compromiso de una persona.

Que las empresas apuesten por la inclusión de verdad, que confíen en el talento, pero que entiendan que no se trata solo de contratar, sino de acompañar y generar condiciones. Cuando eso se da, los resultados hablan por sí solos. Mi camino hacia CEFI comenzó incluso antes de que yo lo tuviera claro. En ese momento era estudiante de la carrera de Profesional en Sistemas Administrativos y Contables, y me encontraba realizando mis prácticas en Cummins. No era ajeno al trabajo: desde la preparatoria ya había tenido experiencias en el área administrativa, lo que me permitió ir construyendo una base. Fue justo ahí, durante mis prácticas, cuando surgió la oportunidad de integrarme a CEFI como auxiliar administrativo. Acepté sin saber que estaba por entrar a un entorno que me transformaría tanto profesional como personalmente. A diferencia de muchas otras historias, conseguir empleo nunca fue un obstáculo para mí. Siempre encontré oportunidades para trabajar. Sin embargo, eso no significa que el inicio haya sido sencillo. Recuerdo perfectamente mi primer día en CEFI: estaba nervioso. La organización apenas comenzaba y, en ese entonces, éramos prácticamente dos personas al frente del negocio. Sentía el peso de la responsabilidad. No era solo ejecutar tareas; era sostener una operación en crecimiento. Hubo momentos en los que fue complicado, en los que tuve que aprender sobre la marcha, pero con el acompañamiento del administrador general logramos sacar el trabajo adelante.

Uno de los mayores retos no fue técnico, sino humano. Nunca había trabajado con personas con discapacidad, y al inicio no sabía bien cómo comunicarme o cómo integrarme de la mejor manera. Sí dudé. No de la empresa, sino de mi capacidad para adaptarme a una dinámica completamente nueva para mí. Pero con el tiempo, esa incertidumbre se transformó en aprendizaje. Empecé a comprender, a escuchar más, a observar. Y fue entonces cuando me di cuenta de algo fundamental: la discapacidad no define la productividad ni el compromiso de una persona. Al contrario, trabajar con este equipo ha sido una de las experiencias más enriquecedoras y gratificantes que he tenido. A lo largo de estos años, he desarrollado habilidades que van mucho más allá de lo que imaginaba al inicio. He crecido en liderazgo, en trabajo en equipo, en habilidades gerenciales. He aprendido a coordinar personas, a desarrollar proyectos y, sobre todo, a entender el valor de construir desde la diversidad. No se trata solo de dirigir, sino de generar condiciones donde todos puedan aportar y crecer. En lo personal, este trabajo también ha marcado una diferencia importante.

Con el tiempo formé mi familia, y tener esta oportunidad me permitió seguir adelante, construir estabilidad y proyectar un futuro. Mi familia ha sido un motor clave, pero también este espacio laboral ha sido fundamental para mi desarrollo. Si tuviera que señalar qué hace diferente a CEFI, lo diría sin dudar: la inclusión real. En otras empresas donde trabajé, por la naturaleza de la operación, no había interacción con personas con discapacidad. Aquí es el centro de todo, pero no desde la lástima o el discurso, sino desde la capacidad. Son personas que, a pesar de cualquier condición, tienen un deseo genuino de salir adelante, de hacer bien su trabajo, de aportar. Y lo logran. Hoy puedo decir que trabajo bien con todos mis compañeros, que existe una buena comunicación y un ambiente donde buscamos mejorar constantemente. He sido testigo del crecimiento de la empresa, de cómo ha evolucionado, y eso también me ha permitido crecer junto con ella. Profesionalmente, este trabajo ha sido lo mejor que me ha pasado. Me ha dado la oportunidad de liderar la parte operativa, de involucrarme en todas las áreas, de entender el negocio de forma integral. Ese conocimiento es lo que hoy me permite tomar decisiones, proponer, construir. Si pudiera decirle algo a otras empresas sobre la inclusión, sería que apuesten por ella de verdad. Que confíen en el talento de las personas con discapacidad, pero también que entiendan que no se trata solo de contratar, sino de acompañar, de dar seguimiento, de generar condiciones para que puedan desarrollarse. Cuando eso sucede, las personas responden. Se comprometen, crecen y se convierten en piezas clave para cualquier organización. Al final, no es tan distinto a lo que cualquier persona necesita: una oportunidad, confianza y un entorno donde pueda demostrar lo que es capaz de hacer. Y cuando eso se da, los resultados hablan por sí solos.

Indicadores que cambian la conversación

Uno de los errores más comunes en cualquier organización es no medir, lo anterior adopta mayor sentido en una empresa que emplea a personas con discapacidad; por lo anterior, CEFI rompe ese paradigma. A continuación, en la tabla 9.2, se muestran algunos indicadores.

Tabla 9.*2 Indicadores de inclusión laborar en CEFI*

Indicadores estructurales del modelo:	Indicadores organizacionales clave	Indicadores de impacto (derivados del modelo real)
• Mas de 25 años de experiencia en inclusión productiva • 7 líneas de negocio operativas • Modelo autosustentable desde 2018	• Plantilla con alto enfoque inclusivo (núcleo del modelo) • Diversificación operativa (industrial + servicios) • Cumplimiento normativo (REPSE y certificaciones)	• Integración de personas con discapacidad, adultos mayores y grupos vulnerables • Generación de empleo digno sostenido • Participación en cadenas industriales reales

Fuente: Elaboración propia.

Rompiendo paradigmas

Muchas organizaciones creen que la inclusión implica: adaptar puestos, reducir exigencias, sacrificar productividad; nada más alejado de la realidad. CEFI demuestra lo contrario, pues en el modelo de negocio no bajó la exigencia, por lo contrario, elevó el sistema, diseñando procesos donde la diversidad es funcional, el talento es desarrollado, la productividad es medible. Cabe mencionar que, en este caso, el verdadero diferenciador ha sido la cultura, que se vive en una práctica cotidiana, ya que CEFI no discrimina por edad, género, escolaridad, discapacidad. Su cultura se basa en valores como la empatía, la integridad, la confianza, la fortaleza, y eso cambia todo, porque la inclusión no se implementa, se vive. El impacto de CEFI ocurre en tres niveles, tal como se muestra en la tabla 9.3.

Tabla 9.*3 Ventajas del modelo de empleabilidad inclusiva según nivel organizacional en CEFI*

Nivel humano	Nivel organizacional	Nivel empresarial
• Personas que nunca habían trabajado formalmente • Familias que logran estabilidad • Individuos que recuperan dignidad	• Equipos más empáticos • Liderazgos más humanos • Mayor compromiso laboral	• Servicios competitivos • Clientes industriales • Reputación sólida

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

El análisis del modelo de CEFI demuestra categóricamente que la inclusión laboral productiva trasciende el discurso ético para convertirse en un imperativo de innovación y rentabilidad; es decir, la inclusión es posible. Tras más de dos décadas de experiencia, la lección más poderosa que arroja esta organización es que el desempleo y la vulnerabilidad no emanan de la falta de capacidad de las personas, sino de la incapacidad sistémica y de los prejuicios limitantes que imperan en el mercado tradicional.

CEFI ha evidenciado que cuando se estructura un ecosistema de apoyo, seguimiento y alta exigencia adaptada las personas excluidas se convierten en activos invaluables que fomentan equipos más empáticos, liderazgos profundamente humanos y cadenas industriales competitivas. El mundo laboral está cambiando.

Las empresas que seguirán siendo relevantes no serán las más grandes, serán las que entiendan que

- el talento es diverso,
- la inclusión es estratégica, y
- el impacto es rentable.

CEFI no es una excepción. Es un anticipo del porvenir. De cara al futuro de los mercados laborales, las empresas relevantes no serán definidas por su tamaño, sino por su comprensión de que el talento es inherentemente diverso. La inclusión laboral dejó de ser un reto técnico; es una decisión. La pregunta para los ecosistemas empresariales de México ya no es ¿podemos incluir?, sino ¿podemos seguir siendo competitivos sin hacerlo?

Referencias

Banco Mundial (2025). *Expectativas de déficit de empleos en el mediano y largo plazo*. *Informes de Perspectivas Económicas Mundiales*.

Centro de Fomento para Inclusión (2025). *Nosotros*. CEFI. https://www.cefi.com.mx/nosotros cefi/#misionvision

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2025). *Reportes e indicadores sobre la informalidad laboral y condiciones del trabajo en México.* INEGI.

Organización Internacional del Trabajo (2025). *Reportes sobre la economía mundial, calidad del trabajo y pérdida de empleos ante la policrisis.* OIT.