

La naturaleza de la inclusión: Personas con capacidades funcionales diversas en el mundo laboral

The Nature of Inclusion: People with Diverse Functional Abilities in the Workplace

Fecha de recepción: 30 de septiembre de 2025 - fecha de aprobación: 4 de agosto de 2026

Sonia Lucrecia Cavanzo Cabrera¹

Resumen

Este artículo tiene como propósito reflexionar sobre la relación entre el capital y la fuerza de trabajo, con especial énfasis en la población que ha sido catalogada como "excedente", por no responder a los perfiles laborales tradicionales. Se analizan las dinámicas de exclusión que persisten en el mercado laboral y se destacan los factores necesarios que pueden contribuir a construir una sociedad más incluyente, en la que la diferencia sea reconocida como valor y no como limitante. El análisis se sustenta en los planteamientos de Karl Marx en *El capital*, tomo I, capítulo 5, y Roberto Escorcia en *Clases sociales, desigualdad y democracia excluyente en el siglo XXI*. Asimismo, se contextualiza el caso colombiano desde datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y del marco normativo vigente, lo que pone en evidencia la brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización efectiva.

Palabras clave

Capital, fuerza de trabajo excedente, inclusión laboral, capacidades funcionales diversas.

¹ Socióloga, especialista en Derechos Humanos y Competencias Ciudadanas. Mujer en condición de discapacidad visual, egresada de la Universidad del Tolima. Correo electrónico: slcavanzoc@ut.edu.co

Abstract

This article aims to reflect on the relationship between capital and labor power, with special emphasis on the population that has been classified as “surplus” for not meeting traditional labor profiles. It analyzes the dynamics of exclusion that persist in the labor market and highlights the necessary factors that may contribute to building a more inclusive society, where difference is recognized as a value rather than a limitation. The analysis is grounded in the approaches of Karl Marx's *Capital*, volume I, chapter 5, and Roberto Escorcía's *Social classes, inequality, and exclusionary democracy in the 21st century*. Likewise, the Colombian case is contextualized using data from the DANE and the current legal framework, showing the gap between the formal recognition of rights and their effective realization.

Keywords

Capital, surplus labor power, labor inclusion, diverse functional capacities

Introducción

La sociedad contemporánea se encuentra estructurada bajo un sistema capitalista y en constante transformación, en el cual las personas son incluidas o excluidas dentro del ámbito social dependiendo de su capacidad de aportar a los procesos de producción. En este contexto, las condiciones físicas, sensoriales o intelectuales se convierten en filtros de aceptación o rechazo, clasificándolas según su supuesta utilidad para el mercado. Así, la diferencia es reducida a una medida de rentabilidad y eficiencia, lo que abre la puerta a múltiples formas de discriminación.

Dentro del proceso productivo, Marx (2008) explica que la fuerza de trabajo es transformada en valor de uso por medio de la acción humana. Esta no solo implica esfuerzo físico, sino también compromiso, atención, conocimiento y responsabilidad. Sin embargo, la obsesión por el desarrollo de estas competencias y la creciente especialización de tareas han desdibujado el valor integral del trabajo humano, descartando a quienes no encajan en los parámetros de eficiencia y rentabilidad. Las personas que por razones de salud o condición física distinta, y cuya productividad es vista como insuficiente, son etiquetadas como “inadecuadas”, y muchas veces son relevadas del mercado laboral por no contar con las “capacidades” para desempeñarse.

En este punto resulta pertinente resaltar lo que Marx (2008) plantea en *El capital*, cuando afirma que “una máquina que no presta un servicio en el proceso de trabajo es una máquina inútil” (p. 119). Pues, si se lleva esta analogía al

terreno humano, se deduce que la persona que tenga una condición diferente y que no cumpla con el estereotipo de lo “normal” es considerada inútil, ineficaz e improductiva. Esta comparación, aunque fuerte, revela cómo la lógica capitalista tiende a despojar a las personas de su condición de sujetos plenos y las convierte en meros objetos de valoración económica.

En esta línea, Roberto Escorcía (2022) sostiene que cuando una persona no cumple con las exigencias impuestas por el sistema económico pierde no solo su espacio en el mercado laboral, sino también su reconocimiento social. Deja de ser vista como un sujeto activo dentro del tejido social y pasa a formar parte de lo que se denomina población excedente. Esta dinámica representa una forma de violencia simbólica que vulnera profundamente la dignidad de quienes se encuentran en esta situación.

En Colombia esta discusión adquiere una dimensión concreta. Aunque existe un marco normativo amplio, como la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 del 2013 y la Ley 2418 del 2024, las cifras demuestran que la inclusión laboral sigue siendo limitada. Según el DANE (2026), para el trimestre diciembre 2025-febrero 2026 la tasa global de participación de las personas en condición de discapacidad fue de apenas 23 %, frente a un 66,5 % de la población sin discapacidad. De igual forma, se muestra que la tasa de ocupación fue de 20,6 %, muy por debajo del 60,3 % de la población general. En términos concretos esto significa, como lo menciona Quintero (2026) en el diario *El País*, que solo dos de cada diez personas con capacidades funcionales diversas en edad de trabajar logran vincularse al mercado laboral, lo que pone en evidencia una exclusión sistemática más allá de lo individual.

Cuando la discusión deja de ser abstracta

No se habla de falta de capacidad sino de falta de estabilidad, seguridad y oportunidades reales. De hecho, el ordenamiento jurídico colombiano ha establecido incentivos para promover la contratación de esta población, como beneficios tributarios y deducciones en el impuesto de renta para las empresas que vinculen laboralmente a personas en condición de discapacidad.

No obstante, con los datos se demuestra que estos mecanismos en la práctica no han logrado transformar de manera significativa las dinámicas de inclusión. Muchas organizaciones y empresas se excusan y no contratan personas con capacidades funcionales diversas por no contar con entornos adaptados, por desconocimiento o simplemente por falta de interés, dejando de lado el hecho de que hoy existen tecnologías y herramientas que permiten su participación. El problema, más que técnico, es cultural, radica en las concepciones sociales que siguen viendo el cuerpo diferente como un cuerpo “defectuoso” o “improductivo”.

Ello demuestra que las personas con capacidades funcionales diversas con frecuencia son marginadas no solo por su condición real, sino por las percepciones sociales. Una visión cargada de prejuicios, estigmas y estereotipos que las reduce a la condición de “incapaces”, negándoles la posibilidad de ser reconocidas como ciudadanas en igualdad de condiciones. Así, este tipo de exclusión se normaliza y se convierte en un obstáculo estructural, invisible y persistente para su desarrollo y participación plena en la sociedad, lo que permite poner en evidencia cómo las formas de exclusión no se sostienen únicamente en condiciones materiales, sino en construcciones sociales que definen qué cuerpos y qué capacidades son válidas.

En ese sentido, incluir no significa simplemente permitir la presencia física de las personas con capacidades funcionales diversas en determinados espacios, sino reconocer activamente su valor y dignidad y potenciar sus habilidades y capacidades. La inclusión debe partir del respeto, del uso de un lenguaje apropiado y del reconocimiento de derechos, en la que el Estado cumple un papel central como garante. No se trata de legislar como una concesión o un acto de benevolencia, es necesario implementar, hacer seguimiento y generar condiciones reales de cumplimiento desde la responsabilidad social y ética, de lo contrario existe el riesgo de que el reconocimiento de derechos permanezca en el plano formal, mientras que en la práctica persisten las mismas barreras que históricamente han limitado la inclusión.

Es fundamental superar estos imaginarios, generar conciencia y construir espacios verdaderamente inclusivos. Ello no solo implica eliminar barreras físicas, sino que también es indispensable transformar los limitantes simbólicos y actitudinales que sostienen la exclusión y que están arraigados en la cultura misma. La inclusión auténtica requiere un cuestionamiento de los estereotipos, del lenguaje que estigmatiza y de las prácticas sociales que reducen a las personas a su capacidad productiva. En ese sentido, el aporte sociológico radica en hacer visible lo que se ha normalizado, cuestionar los discursos que reducen la diferencia a déficit y abrir la posibilidad de resignificarla desde el reconocimiento y la voz de las personas más vulnerables, comprendiendo que transformar estos limitantes implica también transformar las formas en que la sociedad piensa, nombra y organiza la participación.

Reconocer el valor de la diferencia no es una cuestión de caridad, sino de justicia social. Las personas con capacidades funcionales diversas tienen derecho a participar plenamente en la vida económica, social, política y cultural. No son personas pasivas ni receptores de favores, son actores capaces de transformar la realidad con su trabajo, con su pensamiento, con su voz y con sus experiencias. El verdadero desafío consiste en construir una sociedad que no les exija adaptarse a ella, sino que, en un ejercicio de justicia y equidad, se transforme para tomarlas en cuenta desde el respeto, la dignidad y la igualdad de derechos.

Referencias

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2026, 13 de abril). *Mercado laboral de la población con discapacidad: Trimestre móvil diciembre 2025-febrero 2026*. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPD-dic2025-feb2026.pdf>

Escorcía, R. (2022). *Clases sociales, desigualdad y democracia excluyente en el siglo XXI*. Universidad del Atlántico.

Ley 361 de 1997 (7 de febrero), por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 42.978. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Ley 1618 del 2013 (27 de febrero), por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Diario Oficial 48.717. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Ley 2418 del 2024 (9 de agosto), por la cual se establecen medidas para garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=249256>

Marx, K. (2008). *El capital* (Tomo I). Biblioteca de Pensamiento Socialista; Publimex S. A.

Procuraduría General de la Nación. (2024, 4 de diciembre). *Procuraduría alerta sobre graves brechas en empleo y educación para personas con discapacidad*. Procuraduría General de la Nación. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-graves-brechas-empleo-educacion-personas-discapacidad.aspx>

Quintero, J. P. (2025, 12 de septiembre). *Solo 2 de cada 10 personas con discapacidad acceden al mercado laboral en Colombia*. El País. <https://elpais.com/america-colombia/2025-09-12/solo-2-de-cada-10-personas-con-discapacidad-acceden-al-mercado-laboral-en-colombia.html>