

ARTÍCULO DE REVISIÓN

LA FELICIDAD LABORAL UN FACTOR QUE PROTEGE LA LEGISLACIÓN.

Gómez Zavala Yeraldi, Mojica Dioselina.¹

Resumen

Inicialmente queremos conocer la génesis del derecho laboral realizando un recorrido histórico internacional para luego, consultar la normatividad y legislación con más relevancia, existente en Colombia, que haga referencia a la protección especial dirigida a la población trabajadora, enmarcada en el desarrollo e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, que propenda por garantizar factores, que aporten al desarrollo de la satisfacción y porque no decirlo a la felicidad en el entorno aboral, esto desde una óptica no solo legal, sino también psicosocial, que nos permita determinar la relación que existe, entre el grado de satisfacción o felicidad laboral con la aplicación de las leyes existentes sobre el tema.

Palabras Claves: Felicidad, trabajo, satisfacción, legislación (DeCs)

Abstract

For our article, initially we want to know the genesis of labor law making an international historical tour and then, consult the regulations and legislation with more relevance, existing in Colombia, which refers to the special protection aimed at the working population, framed in development and implementation of the system of safety and health at work, which aims to guarantee factors, that contribute to the development of satisfaction and why not say it to happiness in the aboral environment, this from a not only legal, but also

psychosocial perspective, which allow us to determine the relationship that exists, between the degree of job satisfaction or happiness with the application of existing laws on the subject.

Keywords: Happiness, Work, Satisfaction, Legislation (DeCs)

Introducción

“El interés jurídico y político por la felicidad como objeto de una garantía fundamental ha surgido a la par que el interés que han mostrado por ella la psicología empírica y otras ciencias sociales.” (1)

Para iniciar con este artículo, en el cual se quiere abordar una análisis reflexivo, sobre la correlación de la legislación laboral existente en Colombia, con la satisfacción o felicidad laboral, para definir un parámetro que permita determinar, que tanto se garantiza este desarrollo de realización plena mediante la normativa para aquella población trabajadora del país; como génesis del asunto, se puede establecer cuando y como la masa trabajadora nos hicimos acreedores a unos derechos laborales los cuales debían ser protegidos por el estado, es por esto que en este artículo conoceremos en primera medida el marco de la historia a nivel internacional del nacimiento del derecho laboral, luego nos enfocaremos en el marco de la principal normatividad que se destaca a nivel nacional, en su aporte al avance significativo en el logro de propender por el bienestar

1. *Especialización en seguridad y salud en el trabajo. Universidad Libre Pereira. yeralliz@hotmail.com. gsslina02@gmail.com.*

integral para los trabajadores y por último trataremos de definir la felicidad en el ámbito laboral, desde un marco psicosocial, que nos permita medir su desarrollo en el campo laboral, entendiéndolo desde dos ámbitos el primero que se genera en el ambiente y el segundo desde el individuo, pues es en este punto que la psicología enfocada en la seguridad y salud en el trabajo, nos complementa el marco normativo aterrizándolo más a la efectividad que tiene sobre la población a la que va dirigida, pues desde aquí se podrá analizar a los trabajadores desde sus perspectivas de valor frente a lo que se podría llegar a entender como felicidad en el trabajo.

Discusión, Análisis Y Reflexión.

Marco internacional.

Con la llegada de la revolución industrial entre los años 1820 a 1840 se vivió un gran cambio económico, cultural y tecnológico que influyó en gran medida en todo el sector laboral, se inició con el desarrollo de la industria lo que generó un gran desplazamiento del sector agrícola hacia la parte urbana, creando así en su inicio las grandes empresas, responsables de un número significativo de trabajadores, pero esta innovación se desarrollaba en condiciones donde lo primordial era la producción, desconociendo casi que en su totalidad el factor humano que se veía involucrado en el proceso; es así que se produce el nacimiento de los movimientos sindicales en el año de 1848 lo que partió en dos la historia con un antes y un después del movimiento obrero, estas nuevas exigencias vieron sus primeros frutos en Alemania en los años de 1884 y 1889 al establecer las bases de lo que hoy conocemos como seguridad social, creando las leyes de seguro de accidente de trabajo, invalidez y vejez. Otra gran victoria de los trabajadores en el campo de la regulación normativa laboral se dio en el año de 1886

en la ciudad de Chicago, con la regulación de un horario de trabajo de 8 horas. Todos estos hechos, y las crecientes exigencias, llevan a que en el año de 1919 se creara la Organización de las Naciones Unidas y con esto la internacionalización de las leyes en materia laboral, suscribiéndose el Tratado de Versalles, dando origen a la Organización Internacional del Trabajo cuyo fin es velar por los derechos a la seguridad de toda la población trabajadora.

En el año de 1948 nace la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y con esta el génesis del derecho laboral como hoy se conoce, al estipular en su artículo 23: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”* (2).

Marco Nacional.

Los eventos que ocurrieron internacionalmente influyeron en el desarrollo de la legislación laboral en Colombia, por tal motivo se hará a continuación una recopilación de la normatividad más relevante en el campo laboral, de forma histórica dejando de lado la vigencia o no de la norma, pues el propósito es analizar la evolución legislativa cuya gestión ha aportado para consolidar la protección de lo que se conoce hoy en día como los derechos laborales: En el año “1905 la Corte Suprema de Justicia, establece el derecho a la pensión vitalicia

como jubilación por sus labores”(3). En 1917 se crea legislación para regular el trabajo en minas subterráneas y así mismo se sientan las bases para la reparación por accidentes laborales, en 1928 se establecen los principios de la seguridad industrial y la jornada laboral, en 1936 se declara la huelga como derecho de los trabajadores del sector privado, en 1938 se crea el ministerio de trabajo para Colombia, en 1946 nace el instituto del seguro social, en “1950 surge el código sustantivo del trabajo” *Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.* (2017). en 1967 se regula el auxilio de cesantías que se debía pagar a los trabajadores por parte del empleador, en 1975 intereses anuales sobre las cesantías, en 1976 regulación de las asociaciones sindicales, en 1988 se regula los derechos para los trabajadores de servicios domésticos, Resolución 1075 de 1992 prevención de la farmacodependencia y alcoholismo en los trabajadores, en 1994 administración del sistema de riegos laborales; para el siglo XX, la Ley 789 de 2002 se extiende la protección del seguro social (4), año 2003 se reglamenta el contrato de aprendizaje y el pago a los trabajadores de la compensación familiar, Ley 1010 de 2006 contra el acoso laboral, Resolución 2346 de 2007 Exámenes médicos ocupacionales, Ley 1280 de 2009 Licencia por luto, año 2010 jornada laboral de 8 horas, Ley 1562 de 2012 modificación del sistema de riesgos laborales y salud ocupacional, Decreto 1443 de 2014 COPASST (Comité paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo), Ley 1752 de 2015 se sanciona penalmente cualquier acto de discriminación, Decreto único reglamentario 1072 de 2015 Sanciones por el NO cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 1823 de 2017 salas de lactancia en el entorno laboral, Resolución 1796 de 2018 regulación de Actividades peligrosas, Decreto 1289 de 2018 ges-

ción del riesgo ante desastres, Resolución 0312 del 2019 se definen los nuevos estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo y Resolución 2404 del 2019 aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Aunque en nuestro país, existe un amplia normatividad relacionada con el tema laboral, quisimos realizar especial énfasis en las antes mencionada ya que nos permiten ver como el legislador colombiano ha trabajado a la par de la transformación social, tratando en lo posible de salir a la par con las exigencias que la evolución social implica, muchos pensaran que estos esfuerzos no logran el cometido, otros tantos podrán pensar que es valedero pero mejorable, entre otras tantas opiniones que se podrán suscitar al analizar este compendio normativo, que más allá de verificar o no la eficacia de lo establecido en ellas o su actual vigencia, nos permite evidenciar como a través de los años la normatividad quiere abarcar mucho más a profundidad todas aquellas quejas e injusticias que marcan el ámbito laboral, hasta en la actualidad donde se le quiere dar gran relevancia el tema psicosocial, como un factor primordial a trabajar entre los climas organizacionales y como tal el individuo.

Ahora bien este panorama normativo nos podría hacer pensar que con la protección de estos mínimos nunca podríamos usar el término de felicidad laboral, pues más que un bienestar o felicidad en el campo laboral como propósito final de la ley, se ha buscado simplemente salir a la marcha con lo que se debe hacer, pero para poder determinar si esta apreciación es o no correcta, o tan siquiera lógica, debemos analizar el concepto de felicidad y satisfacción humana, para luego desarrollarla en el ámbito laboral y profesional de los individuos.

Felicidad en el ámbito laboral

Para iniciar con el análisis de la felicidad o satisfacción en el ámbito laboral, es necesario dar respuesta a algunos interrogantes, ¿qué se entiende por felicidad humana?; satisfacción es igual a felicidad?, las personas son felices cuando trabajan?, ¿en sí, el trabajo permite que el ser humano se sienta realizado? o más bien lo hace porque tiene que cumplir con un deber, sentir esa presión de que, si no hace algún trabajo, no va a tener los recursos necesarios para tener una estabilidad laboral y poder desarrollar unos satisfactores que le permitan vivir a plenitud.

Es sumamente importante definir que es felicidad. ¿Es bienestar?, ¿es plenitud?, ¿qué nos hace felices y en qué estados somos felices? La felicidad ha sido objeto de estudio a lo largo de la historia, se ha considerado la felicidad como el principal objetivo de la vida y se ha llegado a creer que es el único elemento que justifica, en **última** instancia, la existencia del ser humano (5).

Por otra parte, se define la felicidad como “el grado en el que un individuo juzga la calidad global de su vida como un todo favorable” (5); desde la psicología positiva Seligman; distingue entre la teoría de la felicidad y la del bienestar, y sugiere que el bienestar está compuesto por cinco componentes: emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logro. De acuerdo con este autor, la felicidad, a diferencia del bienestar, tiene como único elemento de medida la satisfacción personal con la vida; mientras que, el bienestar tiene como objetivo el florecer (flourish), que implica estos cinco elementos (5).

Definir la felicidad como un solo término o significado, no es tan simple, ya que si observamos las diferentes esferas del funcionamiento humano (social, familiar, eco-

nómica, laboral, educativa y sexual) implicaría que debe estar inmersa en un todo global, haciendo referencia, que para ser feliz es necesario cumplir con algunas necesidades de bienestar en cada una de las esferas, según el ciclo vital del ser humano y de las relaciones del ser humano su objetivo final es estar bien en la mayoría o totalidad de éstas.

De acuerdo con Grinhaus y Castro, la promoción del bienestar y la felicidad se ha concentrado de manera importante en las características individuales; las cuales se basan en la clasificación propuesta por Peterson y Seligman, y que se conocen como fortalezas y virtudes personales. A esto le agregamos que el ser humano, no es individual por naturaleza, más bien es un ser social que necesita de las relaciones con el otro, de ahí que las relaciones sociales cercanas son una parte primordial de las circunstancias externas al individuo, e influyen de manera determinante en su nivel de desarrollo y adaptación a lo largo de la vida, al igual que en su nivel de felicidad (5).

El ser humano siempre ha estado en busca de la felicidad, es más, se esfuerza día a día por encontrarla, de ahí que, si permanece la mayor parte de su tiempo laborando para tener un medio que lo lleve a su felicidad, surge el cuestionamiento de si realmente el trabajo nos hace felices. Se intenta plantear desde los estudios de la felicidad humana y la normativa que existe actualmente en el país; si el trabajo permite tener una felicidad o satisfacción a nivel individual y/o colectivo.

Se ve en estudios realizados que, aunque se esfuerce por crear leyes que obliguen a los empleadores a dar un bienestar en el ámbito laboral, aun así, como dice Russell, los seres humanos en el mundo contemporáneo deberían ser felices, pero no

lo son, al menos en la gran mayoría de los casos.

El ser humano permanece en constante búsqueda de su felicidad, y aquí queda muy bien colocar el adagio popular que dice “No hay felicidad completa”; que tanto de cierto puede tener si desde la historia se ve, y los estudios lo demuestran que la felicidad es el estado ideal de la persona, pero si vamos a la realidad, podemos tomar las opiniones de la gente sobre, ¿qué los hace felices?; algunas personas dirían que tener mucho dinero, viajar, dormir... otras dirían que estar con la persona amada, tener un buen trabajo que les permita tener comodidades.

La felicidad, se encuentra en cosas básicas, que llenan de emoción, escuchar una canción, leer una frase hermosa, escuchar la voz de la persona que le gusta; bueno un sinfín de cosas que si las enumeramos no terminaríamos de escribir.

Entendiendo que el ser humano es un ser integral que no puede desligar lo personal de lo laboral (6). Llevando a una situación más enfocada y que nos permita describir que tan felices son las personas en sus trabajos, debemos tener en cuenta que aquí no juega solo estar durante cierta cantidad de horas en el trabajo, sino que a este aspecto también influyen muchas variables, como las que se mencionaban en el anterior párrafo, desde el estudio de los riesgos psicosociales que influyen básicamente en el aspecto laboral, y que toma como punto de partida analizar las variables que podrían estar inmersas en el bienestar mental de las personas que laboran, que tanta presión o estrés se está manejando a la hora de trabajar y cómo influye en la felicidad.

Como ya lo vimos en el marco normativo nacional el último esfuerzo que realizó el

ministerio del trabajo, en pro de lo que en este artículo hemos llamado la felicidad en el trabajo, se dio a través de la Resolución 2404 de 2019 la cual ofrece una herramienta a las empresas para evaluar el riesgo psicosocial al que se exponen los trabajadores, ésta nos permite tener una visión de la exposición al riesgo psicosocial en el ámbito laboral y extra laboral, parte de las dimensiones como: la exigencia psicológica, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia.

Se establecen acciones para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los trabajadores y empresarios en la minimización de dichos riesgos, la cual tiene por objeto, “establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo” (7).

Vemos como desde la normativa se tiene en cuenta el bienestar del trabajador y busca que su salud mental en el ámbito laboral sea cuidada, que el trabajar no sea tormentoso u obligatorio; sino más bien un medio para ser feliz o para llegar estado ideal de bienestar. (8)

Gamero (2013) en una muestra de trabajadores de Arequipa, Perú encontró relaciones positivas entre felicidad y variables como la compatibilidad puesto trabajador, autonomía, reconocimiento, claridad de rol, desarrollo de carrera y compromiso organizacional, de igual modo evidenció correlaciones positivas entre felicidad y satisfacción laboral señalando que las fluctuaciones de felicidad afectan más fuertemente la percepción de satisfacción

laboral que lo que las fluctuaciones de satisfacción laboral afectan a la felicidad. En términos generales se podría sustentar que un individuo con un alto nivel de felicidad, bienestar psicológico, saludable y con control tanto de sí mismo (factor interno) como de su exterior (factor externo) podría sentirse bien consigo mismo, desarrollar relaciones positivas con los demás, moldear su medida para la satisfacción de necesidades, desarrollar la autonomía, encontrar un propósito para vivir, conservar el interés por la permanente búsqueda de crecimiento personal y del desarrollo de sus capacidades. (9)

Otro factor para estudiar es el tema de la satisfacción en el trabajo Ivancevich, Kopaske y Matteson (2006) consideran que la satisfacción laboral es una actitud que las personas adoptan frente a su trabajo y que se deriva de la percepción que ellas tienen acerca de sus tareas y del grado de correspondencia con la organización. De modo similar, Robbins y Judge (2009) sostienen que la satisfacción laboral es una sensación positiva o negativa sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características (10).

No sabemos con exactitud que piensa cada persona, con relación a sus puestos de trabajo, qué tanta satisfacción les produce cumplir con un horario de trabajo, estar dispuestos a seguir ordenes, y aceptar una remuneración que tal vez no llene sus expectativas, y este punto sí que es importante, debido a que si no hay una remuneración que al menos satisfaga las necesidades básicas del ser humano, hablando desde la pirámide de Maslow, la cual nos indica cuales son las necesidades que se deben satisfacer para llegar a un estado ideal de felicidad y realización.

Según Omar Desde una perspectiva individual, la satisfacción laboral en el trabajo

puede ser una de las razones de la felicidad personal y laboral de un trabajador [...] En este sentido, se ha puntualizado que la felicidad con el trabajo influye positivamente en la satisfacción con la vida en general, y que la satisfacción personal hace que la gente trabaje de manera más eficiente y más eficaz, ya que las personas que son felices con su vida, reflejan su felicidad y satisfacción en su trabajo (11).

Este aporte nos habla claramente de la felicidad, y en cierta medida tiene razón, la felicidad es un ir y venir en los aspectos de desarrollo del ser humano, si hay satisfacción en el ámbito laboral, posiblemente en su vida personal y relación con los demás ya sean amigos o familia se puede presentar.

Caso contrario que se presenten situaciones o conflictos que puedan afectar la satisfacción del trabajador en su ámbito individual, esto podría afectar el rendimiento laboral. Las empresas deben velar por que los trabajadores, tengan motivación alta en sus puestos de trabajo, brindar herramientas que permitan generar más productividad, velar por el bienestar mental y físico de cada colaborador. Con eso se garantiza que haya más felicidad en las personas y a nivel global de la organización.

Conclusión

Ahora bien, hemos abarcado los conceptos básicos para conocer cómo nace el derecho laboral, como se desarrolla en nuestro y país y que podríamos entender por felicidad laboral, es evidente que no solo basta con que el estado cree normatividad que garanticen muchos más derechos a los trabajadores, pues para alcanzar un estado ideal de satisfacción siempre interferirán aspectos personales del individuo, aspecto que cada día es mucho más evidente para los legisladores quienes como observamos, se adentran cada día no solo

a tratar de garantizar lo que se llamarían condiciones dignas de trabajo, si no que están buscando las herramientas jurídicas para transversalizar la vida laboral, familiar y los aspectos individuales de cada trabajador, que aun que es una meta algo utópica no deja de ser el camino correcto para que en un futuro no muy lejano podamos hablar de una verdadera felicidad o satisfacción laboral.

Referencias Bibliograficas.

1. Alvarado, José Tomás (2016) ¿Derecho a la felicidad? *Dikaion*. 2016;25. Asamblea, General de las Naciones Unidas (1948) Declaracion universal de los derechos humanos. Disponible en: <https://www.un.org>.
2. *Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.* (2017). Obtenido de CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: alcaldia-bogota.gov.co.
3. Lara, C. I. (2009). *HISTORIA Y ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL EN COLOMBIA*. Bogotá DC: Universidad Cooperativa de Colombia.
4. Ramos, G. P. (2005). *Historia Económica de Colombia en el Siglo XX*. Universidad Pontificia Bolivariana.
5. Carrillo, S., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017). El Papel de la Dimensión Colectiva en el Estudio de la Felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 115–129. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54624>
6. Diaz, F. J., & Carrasco, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1–14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
7. Palacio, L. M. A., & de Vásquez, I. E. (2003). El ser humano como una totalidad. *Salud Uninorte*, 17, 3–8.
8. Arboleda Posada, G. P., & Sanín Posada, A. (2017). Gestión De La Felicidad Corporativa Realizada Por Nueve Empresas De La Ciudad De Medellín. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 21–35. <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a02>
9. Carrillo, S., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017). El Papel de la Dimensión Colectiva en el Estudio de la Felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 115–129. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54624>
10. Diaz, F. J., & Carrasco, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1–14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
11. Palacio, L. M. A., & de Vásquez, I. E. (2003). El ser humano como una totalidad. *Salud Uninorte*, 17, 3–8.