

El trabajo digno y decente y su contribución a la felicidad laboral

Decent and Dignified Work and its Contribution to Job Satisfaction

Le travail décent et sa contribution au bonheur au travail

César Alveiro Montoya Agudelo

 <https://orcid.org/0000-0001-7618-4713>

Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia

Correo: cesar.montoyaag@campusucc.edu.co

Jorge Armando García García

 <https://orcid.org/0000-0001-9964-9149>

Universidad Nacional de Misiones. Argentina

Correo: 3hipostasis@gmail.com

John Heber Pérez Álvarez

 <https://orcid.org/0000-0003-2454-8567>

Universidad Nacional de Misiones. Argentina

Correo: johnheber@hotmail.com

Recepción: 21 de julio de 2025

Aceptación: 4 de noviembre de 2025

Publicación: 9 de marzo de 2026

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20369>

RESUMEN: En este documento, se analiza la relación existente entre el trabajo digno y decente y la contribución que eso trae en la felicidad laboral al interior de las organizaciones desde una perspectiva interdisciplinaria entre la gestión organizacional y el derecho laboral. Debido al aumento evidente de los diversos efectos de malestar e insatisfacción en los entornos laborales, se plantean como objetivos la identificación de los elementos incidentes en las percepciones de bienestar de todos los trabajadores, así como la propuesta de programas orientados hacia un mejoramiento de la motivación y el rendimiento del talento humano. El estudio se fundamenta en una revisión documental y el análisis de la normativa nacional e

internacional vigente y bajo los lineamientos que han sido formulados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha definido el trabajo decente como garante de condiciones de equidad, desarrollo profesional, seguridad, y no menos importante, respeto a los derechos esenciales. Según los resultados, se establece que una correcta remuneración, una jornada laboral justa, la oportunidad de ascenso y el fortalecimiento de la salud mental, son algunos factores que pueden ser determinantes para lograr una mayor satisfacción y desempeño en cualquier ámbito laboral. Se concluye que la garantía efectiva del trabajo decente —en los términos de los Convenios de la OIT ratificados por Colombia y de la jurisprudencia constitucional reciente— constituye una condición necesaria (aunque no suficiente) para alcanzar mayores niveles de felicidad laboral, reducir la rotación y mejorar el clima organizacional.

Palabras claves: trabajo decente; trabajo digno; felicidad laboral; derecho laboral colombiano; Convenios OIT; jurisprudencia constitucional; bienestar organizacional.

ABSTRACT: This document analyzes the relationship between decent and dignified work and its contribution to workplace happiness within organizations, from an interdisciplinary perspective that integrates organizational management and labor law. Given the evident increase in various forms of discomfort and dissatisfaction in work environments, the objective is to identify the factors that influence workers' well-being perceptions and to propose programs aimed at improving motivation and human talent performance. The study is based on a documentary review and an analysis of current national and international regulations, following the guidelines formulated by the International Labour Organization (ILO), which defines decent work as a guarantor of equity, professional development, safety, and, importantly, respect for fundamental rights. According to the results, adequate remuneration, fair working hours, opportunities for promotion, and the strengthening of mental health are key factors that can significantly influence satisfaction and performance in any workplace. It is concluded that the effective guarantee of decent work—under the terms of the ILO Conventions ratified by Colombia and recent constitutional jurisprudence—constitutes a necessary (though not sufficient) condition for achieving higher levels of workplace happiness, reducing turnover, and improving organizational climate.

Keywords: decent work; dignified work; workplace happiness; Colombian labor law; ILO Conventions; constitutional case law; organizational well-being.

RÉSUMÉ: Ce document analyse la relation existante entre le travail digne et décent et sa contribution au bonheur au travail au sein des organisations, à partir d'une perspective interdisciplinaire entre la gestion organisationnelle et le droit du

travail. Face à l'augmentation évidente des diverses manifestations de malaise et d'insatisfaction dans les environnements professionnels, l'objectif est d'identifier les éléments influençant la perception du bien-être des travailleurs et de proposer des programmes visant à améliorer leur motivation et leur performance. L'étude repose sur une revue documentaire et sur l'analyse de la réglementation nationale et internationale en vigueur, conformément aux orientations formulées par l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui définit le travail décent comme garant d'équité, de développement professionnel, de sécurité et, surtout, de respect des droits fondamentaux. Les résultats montrent qu'une rémunération adéquate, un horaire de travail équitable, des possibilités de promotion et le renforcement de la santé mentale sont des facteurs déterminants pour atteindre une meilleure satisfaction et performance au travail. Il est conclu que la garantie effective du travail décent —conformément aux Conventions de l'OIT ratifiées par la Colombie et à la jurisprudence constitutionnelle récente— constitue une condition nécessaire (bien que non suffisante) pour atteindre des niveaux plus élevés de bonheur au travail, réduire la rotation du personnel et améliorer le climat organisationnel. *Mots-clés:* travail décent; travail digne; bonheur au travail; droit du travail colombien; Conventions de l'OIT; jurisprudence constitutionnelle; bien-être organisationnel.

I. Introducción

El presente trabajo propone un programa de felicidad laboral enfocado en mejorar la motivación y el rendimiento del personal vinculado a organizaciones, sin importar si estas son grandes, medianas o pequeñas, públicas o privadas. La presencia actual de malestar e insatisfacción laboral en los entornos organizacionales se ha convertido en un fenómeno ampliamente reconocido. Esta problemática ha contribuido de manera significativa a la inestabilidad del talento humano y al creciente interés por encontrar oportunidades laborales que no sólo garanticen una adecuada remuneración económica que permita vivir dignamente, sino que también ofrezcan condiciones laborales y emocionales más favorables.

Estas dinámicas impactan de forma directa no solo en la rotación del personal, sino también en el desempeño organizacional, ya que inciden en la motivación de los trabajadores. Dicha problemática constituye el eje de interés del presente estudio investigativo, en el cual la revisión de la literatura resulta funda-

mental para sustentar el análisis de la situación problemática y, a su vez, plantear alternativas aplicables a la realidad de las empresas.

La felicidad laboral se ha convertido en un aspecto prioritario, especialmente debido a la creciente importancia que ha adquirido la salud mental en el ámbito laboral. Esta, a su vez, influye significativamente en la percepción de bienestar del trabajador. Cuando una persona se siente plenamente satisfecha con lo que hace, mejora su desempeño en las actividades que realiza.

Algunos factores, como la remuneración, la carga de trabajo y la duración de la jornada laboral, inciden directamente en la configuración de lo que se entiende por trabajo digno y decente, lo cual impacta significativamente en la percepción que los trabajadores tienen sobre la felicidad laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT),¹ el trabajo decente se define como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, caracterizado por una remuneración justa y oportunidades reales de desarrollo personal y profesional,² y elevado a categoría constitucional en múltiples países, incluido Colombia (art. 25, Constitución Política: “El trabajo es un derecho y goza de la especial protección del Estado”),³ trasciende la mera relación contractual para convertirse en un derecho humano fundamental y en un objetivo de política pública.

En Colombia, la Corte Constitucional ha sido contundente al afirmar que “el trabajo digno es un componente estructural del mínimo vital y del principio de dignidad humana”.⁴ Esta concepción obliga al Estado y a los empleadores privados a garantizar no sólo salario, sino condiciones de equidad, seguridad, salud mental y desarrollo profesional.

Asimismo, es fundamental considerar elementos como una compensación adecuada acorde con las horas trabajadas, horarios laborales razonables, espa-

¹ Organización Internacional del Trabajo, *Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del director general: Trabajo decente*, 87a. reunión, Ginebra, 1999. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

² Montoya Agudelo, César Alveiro; Méndez Cruz, José Ricardo y Boyero Saavedra, Martín Ramiro, “Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pymes mexicanas y colombianas”, *Revista Científica Visión de Futuro*, vol. 21, núm. 2, 2017, pp. 84-106. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/160>

³ Artículo 25, Constitución Política de Colombia.

⁴ Corte Constitucional República de Colombia, *Sentencia T-256/19*, 2019. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-256-19.htm>

cios para el diálogo social y posibilidades de ascenso y formación continua. Todo eso constituye un conjunto de factores clave para garantizar el bienestar integral de los trabajadores y su realización personal dentro del ámbito laboral.

Otro aspecto a tener en cuenta es que el entorno laboral actual se caracteriza por la transformación digital, una alta competitividad y nuevas formas de trabajo. En este contexto, el concepto de trabajo digno y decente ha cobrado total relevancia y se ha centrado en la gestión del talento humano. En consecuencia, la felicidad laboral ha emergido como una variable estratégica esencial para la sostenibilidad organizacional, estrechamente influenciada por la calidad del empleo.

Con base en lo anterior, el objetivo de este artículo es identificar y analizar algunos elementos del trabajo digno y decente que puedan contribuir al fortalecimiento de la felicidad laboral, con el fin de proponer alternativas para el mejoramiento del clima organizacional y el buen desempeño del talento humano en las organizaciones.

II. Situación problemática

A lo largo de la historia de la humanidad, la noción de trabajo digno y decente ha sido un tema recurrente que ha evolucionado en respuesta a los cambios sociales, económicos y políticos. Desde las primeras sociedades agrarias, pasando por la era industrial, hasta la actual era de la información, el concepto de trabajo y sus condiciones ha experimentado una transformación constante.

En las civilizaciones antiguas, el trabajo estaba estrechamente ligado a la supervivencia y la subsistencia, y las condiciones laborales solían ser duras y escasamente reguladas. Con la industrialización del siglo XIX, la explotación de los trabajadores en fábricas y minas se hizo evidente, lo que impulsó movimientos laborales y reformas legales en muchos países, orientadas a mejorar las condiciones laborales y establecer estándares básicos de protección.⁵

Durante el siglo XX, se amplió el reconocimiento de los derechos laborales y se consolidaron los principios de trabajo digno y decente en la conciencia glo-

⁵ Cristancho Giraldo, Laura Andrea, “El concepto de trabajo: perspectiva histórica”, *Secuencia. Revista de Historia y Ciencias Sociales*, México, 2022, núm. 112, pp. 1-23. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

bal. Organizaciones internacionales como la OIT desempeñaron un papel fundamental al establecer normas laborales internacionales y promover la justicia social en todo el mundo.⁶

En el siglo XXI, el trabajo ha experimentado una nueva transformación como resultado de la digitalización y la globalización de la economía. Estos fenómenos han planteado desafíos y oportunidades únicas en relación con el empleo y las condiciones laborales. La creciente importancia de la satisfacción laboral y del bienestar emocional en el entorno de trabajo refleja un cambio en la percepción del trabajo, que ha pasado de ser simplemente una fuente de ingresos a convertirse en un componente esencial de la calidad de vida.⁷

En el contexto actual, la aplicación de los principios de trabajo digno y decente se ha vuelto más crucial que nunca. La dinámica laboral está siendo moldeada por una serie de transformaciones, entre ellas la automatización, la globalización y el crecimiento de la economía del conocimiento. Estos cambios han generado un escenario en el cual no sólo se busca la estabilidad económica mediante el empleo, sino también la realización personal y el bienestar emocional en el trabajo.⁸

La pandemia de COVID-19, en particular, puso de manifiesto la importancia de contar con condiciones laborales seguras y saludables, así como con mecanismos de flexibilidad que permitan adaptarse a situaciones imprevistas. La posibilidad de trabajar de manera remota, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el apoyo psicológico en el lugar de trabajo se han convertido en elementos fundamentales para promover la felicidad laboral y el bienestar de los trabajadores.⁹

En este panorama, surge la necesidad de examinar cómo han evolucionado las condiciones laborales y de qué manera influyen en la vida de los trabajadores desde una perspectiva económica, emocional y social.¹⁰ Por lo tanto, hoy se ha-

⁶ Montoya Agudelo, César Alveiro *et al.*, “Trabajo digno y decente: una mirada...”, *cit.*

⁷ Cristancho Giraldo, Laura Andrea, *op. cit.*

⁸ Montoya Agudelo, César Alveiro; Garzón Correa, Camilo Andrés y Bedoya Cardona, Erika Yohanna, “Trabajo digno y decente, derrota social y suicidalidad en población colombiana”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 36, 2023. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.36.17878>

⁹ Rave-Gómez, Elkin Dario; Pérez Castañeda, Suly Sendy; Montoya Agudelo, César Alveiro *et al.*, “Arquitectura empresarial en restaurantes colombianos y mexicanos durante la pandemia covid-19”, *Revista Venezolana de Gerencia*, 2024, vol. 29, núm. 11, pp. 327-341. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.19>

¹⁰ Jiménez Sierra, Devinso; Pérez Suescún, Leonardo; Corredor Moncada, Marta *et al.*,

ce necesario responder a preguntas de investigación que permitan comprender cómo contribuye el trabajo digno y decente a la felicidad laboral e identificar los factores laborales que promueven el bienestar, la motivación y la calidad de vida de los trabajadores.

III. Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, el cual permite comprender e interpretar fenómenos sociales complejos desde la perspectiva de los sujetos que los experimentan. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, la investigación cualitativa “se caracteriza por su enfoque inductivo, recurrente, y analiza la realidad subjetiva; posee profundidad de ideas, amplitud, riqueza interpretativa y contextualiza el fenómeno”.¹¹ Este enfoque resulta pertinente para el estudio del trabajo digno y decente, así como su vinculación con la felicidad laboral, ya que permite capturar las percepciones, vivencias y significados que los trabajadores atribuyen a sus condiciones laborales y a su bienestar subjetivo.

En cuanto al nivel de investigación, se empleó un diseño descriptivo, el cual busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos o fenómenos que son analizados.¹² Este tipo de estudio no pretende explicar causalidades, sino observar, describir e interpretar las manifestaciones del fenómeno en contextos específicos, en este caso, en el ámbito del trabajo y el bienestar organizacional.

Las variables de estudio se estructuraron en torno a dos categorías centrales:

- a) Trabajo digno y decente, entendido según los postulados de la Organización Internacional del Trabajo¹³ como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

“Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia”, *Clio América. Revista Interdisciplinaria en Ciencias Sociales Aplicadas a la Economía, Negocios y Empresa*, Colombia, vol. 15, núm. 30, 2021. <https://doi.org/10.21676/23897848.4531>

¹¹ Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar, *Metodología de la investigación*, McGraw-hill, 2014, p. 364.

¹² *Idem*.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, *Conferencia Internacional...*, cit.

- b) Felicidad laboral, concebida como el grado de satisfacción y bienestar emocional que experimenta un trabajador en su entorno laboral, considerando tanto factores personales como organizacionales.¹⁴

La recolección de información se realizó mediante revisión documental. Esta incluyó normas de la OIT, literatura científica y documentos institucionales que abordaban los conceptos objeto de estudio. Para el análisis de la información, se utilizó la técnica de análisis de contenido temático, que permite identificar patrones, categorías y relaciones entre los datos cualitativos obtenidos. Esta técnica fue apoyada por el uso de matrices analíticas y procedimientos de codificación manual, con el fin de garantizar la rigurosidad y la trazabilidad del análisis.

IV. Revisión de literatura

Para abordar esta cuestión, es necesario explorar una serie de conceptos clave, tales como las teorías relacionadas con el trabajo decente, la felicidad laboral y la responsabilidad social. Estos referentes teóricos proporcionan el contexto y el marco conceptual necesarios para comprender dichas temáticas y su impacto en la calidad de vida laboral de los habitantes de la región.

Se revisará bibliografía y cibergrafía que aborde temas como el trabajo digno y decente, la satisfacción laboral y su relación con la felicidad laboral, así como la responsabilidad social. En este sentido, se destaca la importancia de estos factores en la promoción del bienestar de los trabajadores. Asimismo, se considerarán investigaciones previas que analicen la implementación de políticas y programas vinculados al trabajo digno por parte de las autoridades locales.

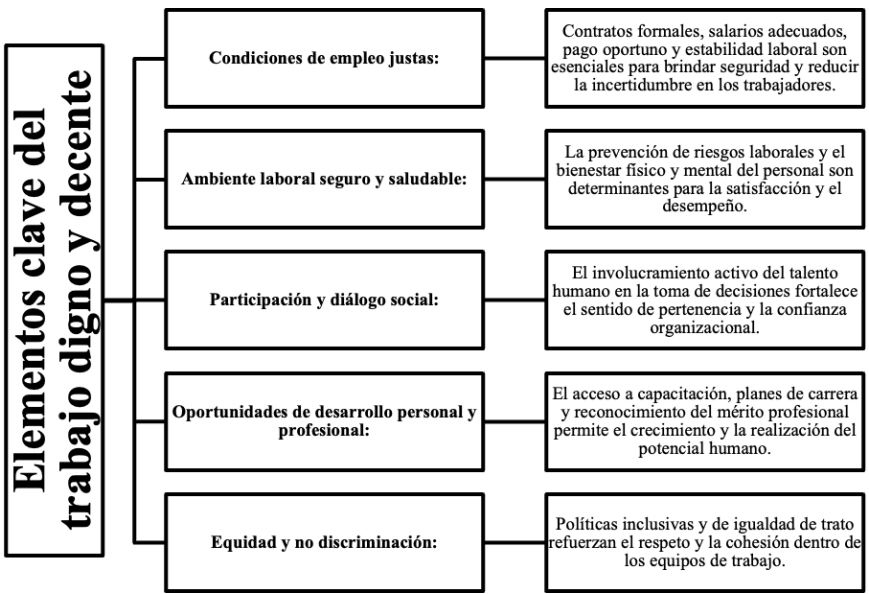
Un trabajo digno es aquel que proporciona un salario justo, protege los derechos laborales, garantiza la igualdad de género y asegura condiciones laborales seguras. En otras palabras, permite a la persona y a su familia vivir en condiciones decentes, cubriendo sus necesidades básicas, tales como la alimentación y la atención sanitaria.¹⁵ Según Juan Somavía, un trabajo decente es aquel que genera

¹⁴ Veenhoven, Ruut, “Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care”, *Journal of Happiness Studies*, vol. 9, núm. 3, 2008, pp. 449-469. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9042>

¹⁵ Montoya Agudelo, César Alveiro *et al.*, “Trabajo digno y decente, derrota social..., *cit.*

un ingreso justo, ofrece seguridad en el lugar de trabajo, asegura protección social a las familias, permite la libre expresión de opiniones y garantiza la igualdad de trato entre hombres y mujeres.¹⁶ La existencia de un trabajo decente está supeditada a la presencia de condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad humana,¹⁷ donde debe tenerse en cuenta algunos elementos claves, como puede observarse en la siguiente ilustración y que pueden impactar de manera directa en la felicidad laboral:

Ilustración 1. Elementos clave del trabajo digno y decente



Fuente: elaboración propia, basado en Samovía¹⁸

¹⁶ Samovía, Juan, *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, Chile, Organización Internacional del Trabajo. 2014. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

¹⁷ Er mida Uriarte, Óscar, “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2003. https://test-www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf

¹⁸ Samovía, Juan, *op. cit.*

Cabe destacar que la OIT ha sostenido durante décadas que el fomento del empleo digno no sólo debe ofrecer protección social, sino también garantizar el respeto de los derechos laborales, si se pretende erradicar la pobreza y lograr un crecimiento económico sostenible e inclusivo. En este sentido, es fundamental comprender que no todo empleo es necesariamente digno; un trabajo digno debe, ante todo, ser de calidad. Disponer de un puesto de trabajo no garantiza, por sí mismo, la superación de la pobreza. Las cifras internacionales son contundentes, las Naciones Unidas informan que casi la mitad de la población mundial vive con el equivalente a dos dólares estadounidenses por día, aproximadamente, lo que evidencia que contar con un empleo no necesariamente implica salir de la pobreza.¹⁹ Por su parte, la OIT señala que, a nivel global, más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras carecen de un contrato laboral formal lo que limita su acceso a la seguridad social, al tiempo que los expone a condiciones precarias y vulnerabilidad.²⁰

El concepto de trabajo decente ha sido uno de los aportes más significativos realizados por la OIT en la promoción de la justicia social, especialmente a partir de la gestión de Juan Somavía, quien fue el primer director general de la OIT proveniente del hemisferio sur. En su memoria titulada *Trabajo decente*, presentada en 1999, Somavía introdujo y sistematizó dicho concepto, estructurado en torno a cuatro objetivos estratégicos: *a)* los derechos en el trabajo, *b)* las oportunidades de empleo, *c)* la protección social y *d)* el diálogo social. Estos pilares buscan garantizar condiciones laborales dignas, equitativas y seguras, con miras al desarrollo humano sostenible y al fortalecimiento del bienestar colectivo.²¹

El trabajo decente implica mucho más que contar simplemente con un empleo. Se refiere a desempeñar una labor productiva y justamente remunerada, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Como plantea la OIT,²² este enfoque integra la dimensión económica con los aspectos sociales y humanos del trabajo, además de promover la inclusión, la igualdad de género y el respeto de los derechos fundamentales.

¹⁹ Fundación Oxfam Intermón, *¿Sabes qué es un trabajo digno?* 2017. <https://blog.oxfamintermon.org/sabes-que-es-un-trabajo-digno/>

²⁰ *Idem.*

²¹ Somavía, Juan, *op. cit.*

²² Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo*, 2013. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Uno de los conceptos que complementa y operacionaliza el trabajo decente es el de condiciones laborales, entendido como el conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas y tecnológicas en las que se desarrolla la actividad laboral.²³ Estas condiciones influyen no solo en la experiencia subjetiva del trabajador, sino también en aspectos objetivos como la salud física y mental, la satisfacción laboral, la productividad, el clima organizacional y la sostenibilidad del empleo.

El concepto de trabajo decente se estructura sobre cuatro pilares estratégicos según la OIT (1999²⁴ y 2013²⁵): *a*) respeto a los derechos fundamentales en el trabajo (Convenios 87,²⁶ 98,²⁷ 100,²⁸ 111,²⁹ *b*) empleo productivo y libremente elegido, *c*) protección social, y *d*) diálogo social tripartito.

En el ámbito nacional, la Ley 2101 de 2021³⁰ (reducción gradual de la jornada laboral) y la Ley 2191 de 2022³¹ (trabajo en casa y teletrabajo) intentan operacionalizar parcialmente estos pilares, aunque persisten brechas significativas: según el DANE (Gran Encuesta Integrada de Hogares, tercer trimestre 2025),³²

²³ Organización Internacional del Trabajo, *Condiciones de trabajo y empleo*, 2015. <https://www.ilo.org/global/topics/conditions-of-work/lang-es/index.htm>

²⁴ Organización Internacional del Trabajo, *op. cit.*

²⁵ *Idem.*

²⁶ Organización Internacional del Trabajo, *C087 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*, núm. 87, 1948. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

²⁷ Organización Internacional del Trabajo, *C098 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*, núm. 98, 1949. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, *C100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración*, núm. 100, 1951. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, *C11 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*, núm. 111, 1958. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

³⁰ Congreso de la República de Colombia, *Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*, 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

³¹ Congreso de la República de Colombia, *Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral-ley de desconexión laboral*, 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

³² Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH-2025*, Colombia, 2025. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/853>

58.4% de los ocupados sigue laborando más de 48 horas semanales y sólo 34% tiene contrato escrito a término indefinido.

Diversos estudios han demostrado que las malas condiciones laborales — caracterizadas por jornadas extensas, salarios bajos, inestabilidad contractual, sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento, ausencia de espacios de participación y escaso equilibrio entre la vida personal y laboral— generan altos niveles de estrés, agotamiento físico y emocional, e incluso síntomas depresivos y ansiosos en los trabajadores.³³ Estas consecuencias no sólo deterioran el bienestar individual, sino que también impactan negativamente en las organizaciones, manifestándose en altas tasas de rotación, disminución del compromiso, ausentismo y bajo rendimiento.³⁴

En este contexto, el bienestar laboral emerge como una categoría integradora que articula la calidad del empleo con la percepción subjetiva que el trabajador tiene sobre su entorno y su propia vida.³⁵ Este bienestar se encuentra directamente relacionado con la posibilidad de acceder a un trabajo decente, en condiciones favorables, y con oportunidades reales de desarrollo personal y profesional.

Por lo tanto, es fundamental que las políticas públicas, los programas institucionales y las prácticas organizacionales orienten sus esfuerzos hacia la consolidación de entornos laborales que no sólo sean económicamente sostenibles, sino también socialmente justos y emocionalmente saludables. Garantizar el trabajo digno no constituye únicamente una obligación moral o legal, sino una estrategia clave para lograr un desarrollo verdaderamente inclusivo, equitativo y humano.

La felicidad laboral, en términos amplios, va mucho más allá de su significado literal; involucra el ámbito personal, el entorno familiar e incluso las vivencias individuales de cada persona.³⁶ Según Ramírez y otros autores, la felicidad,

³³ Montoya Agudelo, César Alveiro, *Estrés laboral. Agentes generadores y soluciones*, Ediciones de la U, 2024.

³⁴ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*, 2022. <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

³⁵ Blanch Ribas, Josep María; Espuny Tomás, María Jesús; Gala Durán, Carolina *et al.*, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, UOC, 2003.

³⁶ Foncubierta-Rodríguez, María-José y Sánchez-Montero, Juan-Manuel, “Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar temores digitales”, *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 9, núm. 18, octubre-marzo, 2019, pp. 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>

a pesar de la rutina, constituye un elemento determinante: si los colaboradores no se sienten felices en su entorno o en los momentos que experimentan dentro del trabajo, no logran una realización plena ni encuentran motivos suficientes para avanzar o mejorar. Esto guarda una estrecha relación con la calidad de vida laboral, razón por la cual no existe una definición única de felicidad, ya que esta depende del contexto, del momento vital de la persona y de sus aspiraciones.³⁷

La felicidad laboral, por su parte, ha sido definida por la psicología organizacional positiva, como Seligman,³⁸ Fisher³⁹ y por la jurisprudencia colombiana como “el estado emocional positivo derivado de la valoración que el trabajador hace de su experiencia laboral”.⁴⁰ Esta definición permite conectar directamente el estándar jurídico del trabajo decente con el bienestar subjetivo.

Es importante tener presente que la felicidad puede considerarse un propósito fundamental en la vida de toda persona.⁴¹ En el ámbito laboral, se convierte en un factor clave de prevención psicosocial, al incidir positivamente en la salud física y mental de los trabajadores. Además, puede influir directamente en los resultados de los procesos laborales y en el desarrollo de las actividades cotidianas. En esta línea, se ha afirmado que

la felicidad, en este sentido, se representa como una meta o fin que debe alcanzarse en los diferentes escenarios de la vida personal y laboral, y está directamente relacionada con el bienestar. La felicidad no puede tener una única causa de generación, ya que debe surgir de una combinación de factores personales y laborales.⁴²

De acuerdo con lo anterior, debe considerarse que existe una asociación entre las condiciones laborales de una organización y la felicidad laboral, así como

³⁷ Ramírez-Gañán, Andrea Estefanía; Orozco-Quintero, Daniela y Garzón-Castrillón, Manuel Alfonso, “Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral”, *Dimensión empresarial*, vol. 18, núm. 2, 2020, pp. 1-18. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

³⁸ Seligman, Martin, *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*, Free Press, 2011.

³⁹ Fisher, Cynthia D., “Happiness at work”, *International Journal of Management Reviews*, vol. 12, núm. 4, 2010, pp. 384-412.

⁴⁰ Corte Constitucional Colombiana, *Sentencia T-115/25*, 2025. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-115-25.htm>

⁴¹ Lopez-Walle, Jeanette M.; Tristán, José; Tomas, Inés et al., “Estrés percibido y felicidad auténtica a través del nivel de actividad física en jóvenes universitarios”, *Cuadernos de Psicología del Deporte*, vol. 20, núm. 2, 2020, pp. 265-275. <https://doi.org/10.6018/cpd.358601>

⁴² Jiménez Sierra, Devinso, *op. cit.*, p. 720.

con el bienestar general en el trabajo, que incluye la salud mental y física de los individuos. Actualmente, la felicidad ocupa un lugar central en el estudio del campo laboral, en un contexto marcado por la segmentación y fragmentación de las profesiones. En la actualidad, el trabajo no sólo es una fuente de ingresos, sino también un espacio para la integración social, la construcción de sentido de vida, la participación ciudadana y el progreso material.

En este sentido, la felicidad en el trabajo se convierte en un aspecto clave de la calidad de vida, ya que impacta tanto en la dimensión personal como en la profesional. Aumenta la posibilidad de alcanzar objetivos, mejora la productividad, fortalece el desarrollo organizacional e incrementa la motivación de los trabajadores. Diversos estudios han señalado que una persona que se siente feliz en su entorno laboral no sólo tiene una mejor calidad de vida, sino que también desempeña su trabajo con mayor satisfacción y eficiencia. Por ello se hace necesario implementar acciones que permitan analizar y comprender el bienestar y la felicidad de los trabajadores.⁴³

Asimismo, es esencial entender el contexto cambiante del mundo del trabajo, que ha dado forma a estas cuestiones en las últimas décadas. El panorama laboral ha experimentado transformaciones profundas impulsadas por la tecnología, la globalización y los cambios en las expectativas de los trabajadores. Estos procesos han generado nuevos desafíos y oportunidades tanto para las políticas públicas como para la gestión del talento humano, especialmente a nivel local.

Según Sennett, los cambios en el mundo laboral han provocado una transformación radical. En lugar de una rutina estable, una carrera predecible y una adhesión a empresas que ofrecían empleos seguros y de largo plazo, los trabajadores actuales se enfrentan a un mercado laboral flexible, empresas dinámicas y exigencias de movilidad constante. Estos cambios han afectado profundamente la identidad, la estabilidad emocional y la personalidad de las personas, puesto que han reconfigurado la manera en que experimentan y valoran su vida laboral.⁴⁴

Finalmente, es importante destacar que el Estado colombiano ha ratificado ocho convenios esenciales de la OIT y los convenios prioritarios 155 (seguridad y salud) y 187 (marco promoción salud). No obstante, la Observación Directa del Comité de Expertos de la OIT⁴⁵ señala persistentes deficiencias en la apli-

⁴³ *Idem*.

⁴⁴ Sennett, Richard, *La corrosión del carácter*, Anagrama, 2006.

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, *La OIT publica el informe 2024 de la Comisión*

cación efectiva de los Convenios 87 y 98 en sectores de plataformas digitales y tercerización.

La Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial protectora. La sentencia C593 de 2014⁴⁶ declaró inexecutable el numeral que permitía pactar salario integral por debajo de 13 salarios mínimos cuando se afectara el principio de salario justo.

Algunos autores neoliberales, como Deakin y Wilkinson,⁴⁷ sostienen que la rigidez normativa reduce la creación de empleo y que la “flexibilidad laboral” es inevitable en la economía de plataformas. Sin embargo, la evidencia empírica desmiente esta tesis, países con mayor protección laboral (como Dinamarca y Suecia) presentan simultáneamente altas tasas de empleo y altos índices de felicidad laboral —*World Happiness Report*—.⁴⁸ En Colombia, la tercerización y la contratación por horas (Ley 50/1990⁴⁹ y Decreto 2616/2013⁵⁰) han incrementado la precariedad sin generar mayor empleo formal.⁵¹

V. Discusión y análisis de resultados

Al introducir el concepto de trabajo decente, Juan Somavía buscó, entre otros aspectos, alcanzar cuatro objetivos fundamentales o estratégicos, los cuales de-

de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2024. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-publica-el-informe-2024-de-la-comision-de-expertos-en-aplicacion-de>

⁴⁶ Corte Constitucional de Colombia, *Sentencia C593 de 2014*, 2014. <https://www.corte-constitucional.gov.co/relatoria/2014/c-593-14.htm>

⁴⁷ Deakin, Simon y Wilkinson, Frank, *La ley del mercado de trabajo: industrialización, empleo y evolución jurídica*, Oxford, Oxford University Press, 2005. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198152811.001.0001>

⁴⁸ World Happiness Report, *World Happiness Report 2025*, 2025. <https://www.worldhappiness.report/>

⁴⁹ Congreso de la república de Colombia, *Ley 50 de 1990, Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*, 1990. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

⁵⁰ Presidencia de Colombia, *Decreto 2616 de 2013: Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450*, 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326>

⁵¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *op. cit.*

berían ser promovidos y respaldados por las entidades gubernamentales de todas las naciones. Dichos objetivos son: la garantía de los derechos en el trabajo, la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, la existencia de una protección social efectiva y la posibilidad de un diálogo social real y permanente. Estos pilares están orientados al logro del desarrollo sostenible y al bienestar integral de todas las personas.

Otro elemento fundamental que debe analizarse en esta discusión es la motivación en la era digital y su relación directa con la felicidad laboral. En este contexto, es importante tener en cuenta que algunos factores motivacionales pueden verse condicionados por temores asociados a la transformación digital, tales como el miedo a ser reemplazados por tecnologías, la despersonalización del trabajo o la agilidad operativa derivada de la inteligencia artificial.⁵² No obstante, cuando se promueve la creatividad, la autonomía y la confianza en el desarrollo del trabajo, estos temores pueden mitigarse.

En este sentido, ejecutar y reforzar prácticas organizacionales que valoren la creatividad y otorguen autonomía a los trabajadores puede ser indicativo de un ambiente laboral positivo, donde la toma de decisiones por parte de los empleados es respetada y fomentada. La percepción de un entorno donde se estimula la innovación sin riesgo de sustitución laboral genera mayores niveles de confianza, satisfacción y estabilidad emocional en los colaboradores. Asimismo, se fortalece la adquisición de nuevas habilidades, necesarias para adaptarse a los retos de un entorno laboral dinámico.

Es fundamental destacar las acciones cotidianas que impactan positivamente en el ambiente laboral, como el simple acto de saludar a los trabajadores cada mañana o el reconocimiento a la innovación y la creatividad. Estas prácticas, aunque sencillas, son valoradas por los empleados y contribuyen a su bienestar emocional y motivacional. Se evidencia la necesidad de reforzar aspectos clave como el desarrollo de habilidades para brindar un buen servicio a la comunidad y la construcción de relaciones interpersonales positivas con los colegas. Estos elementos no sólo enriquecen el clima laboral, sino que influyen directamente en la satisfacción y compromiso de los trabajadores, al consolidar así entornos de trabajo más saludables y sostenibles.

Debe tenerse presente que “la felicidad pesa en el colaborador, en cualquier entorno o momento; si este no es feliz, no se realiza verdaderamente y su exis-

⁵² Foncubierta-Rodríguez, María-José, y Sánchez-Montero, Juan-Manuel, *op. cit.*

tencia será rutina, sin motivos de avance ni mejoría. Tiene relación con la calidad de vida laboral, por lo cual los autores no llegan a una definición única, debido a que la felicidad depende del contexto en que se mire, del momento de la vida de la persona y de sus aspiraciones”.⁵³ En esta línea, algunos autores coinciden en que la felicidad laboral depende tanto del individuo como del entorno organizacional. El primero estaría determinado por factores genéticos y por aspectos que dependen de su propia voluntad; el segundo, por las condiciones y circunstancias que la empresa proporcione al colaborador.

A partir de lo anterior, es fundamental que exista un equilibrio entre la actividad laboral, la salud mental y los logros alcanzados o esperados, pues dicho equilibrio está asociado al compromiso organizacional y puede derivar en un mayor sentimiento de pertenencia. Dicho compromiso se fortalece cuando los empleados sienten que su contribución es significativa para el éxito de la organización. Asimismo, el balance entre la vida personal y la vida laboral se configura como un factor clave en el desempeño de los trabajadores dentro de cualquier organización. Por esta razón, se hace necesario continuar con la implementación de programas de bienestar y salud, el establecimiento de horarios laborales flexibles y la promoción de opciones de teletrabajo, medidas que apuntan directamente a mejorar la calidad de vida laboral y, por ende, a incrementar la satisfacción, el compromiso y la productividad del talento humano.

Según Blanch y otros autores, un concepto relevante para el estudio del trabajo digno y la felicidad laboral es el de condiciones laborales, entendido como el conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas y tecnológicas en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral.⁵⁴ Estas condiciones influyen de manera directa sobre la experiencia de trabajo, las relaciones laborales, la vida cotidiana de las personas trabajadoras y la dinámica organizacional. Además, impactan en la calidad de vida en el trabajo, la motivación, la satisfacción, el rendimiento laboral y, en consecuencia, en la eficacia y eficiencia de las organizaciones. Este enfoque refuerza la comprensión del trabajo digno y decente como un elemento fundamental para la promoción de la felicidad laboral. Para que dicho trabajo cumpla con este propósito, debe existir un equilibrio entre diversos factores: la carga laboral, una remuneración justa, un ambiente laboral saludable y un adecuado estado emocional del trabajador.

⁵³ Ramírez-Gañan, Andrea Estefanía *et al.*, *op. cit.*, p. 3.

⁵⁴ Blanch Ribas, Josep María *et al.*, *op. cit.*

En efecto, una correcta regulación emocional permite alcanzar un balance entre la vida personal y laboral, facilita la capacidad para afrontar obstáculos y favorece la disposición del trabajador a contribuir positivamente en la organización. Esto se refleja en un mejor clima organizacional, una distribución más equitativa de las responsabilidades y un mayor compromiso. Asimismo, el pago justo por las tareas desempeñadas se convierte en un factor clave. La remuneración adecuada no sólo cumple una función económica, sino también simbólica y motivacional, ya que valida el esfuerzo del trabajador y fortalece su percepción de equidad y reconocimiento. Por tanto, un salario digno se posiciona como un componente esencial del trabajo decente y una condición necesaria para la construcción de la felicidad laboral.

Otro elemento que se relaciona estrechamente con la conexión laboral y el compromiso en el desarrollo de las actividades laborales, y que a su vez está vinculado con la generación de un trabajo digno y decente, así como con la felicidad laboral, es el *engagement* organizacional. Desde la década de los noventa, diversos estudios han demostrado que la cultura corporativa constituye uno de los factores determinantes para promover un ambiente laboral positivo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción en las tareas que los trabajadores desempeñan. Autores como Villafañe⁵⁵ afirman que las transformaciones que ocurren dentro de las organizaciones pueden generar cambios, algunos de ellos repentinos y significativos en el comportamiento de los colaboradores. Dichas actitudes y disposiciones son las que se engloban bajo el concepto de *engagement*, entendido como la pasión y el compromiso que el trabajador manifiesta hacia su labor, su entorno laboral y la organización en general.

Es, por tanto, la organización la que tiene la capacidad de fomentar un compromiso genuino cuando sabe motivar y valorar el talento humano, concebido como un recurso intangible que no solo genera seguridad interna, sino también ventajas competitivas sostenibles. Esta perspectiva ha dejado de ser una opción para convertirse en una exigencia estratégica orientada a la generación de valor agregado en entornos altamente competitivos. Villafañe⁵⁶ sostiene que la forma en que un colaborador se refiere a su organización revela el grado de cercanía

⁵⁵ Villafañe, Justo, “Claves empíricas de la satisfacción y del compromiso del talento en las organizaciones”, *Profesional de la información*, vol. 26, núm. 6, 2017, pp. 1159-1170. <https://doi.org/10.3145/epi.2017.nov.15>

⁵⁶ *Idem.*

emocional que siente hacia ella. En este contexto, se produce un salto tanto cuantitativo como cualitativo, ya que se transita de organizaciones con trabajadores meramente satisfechos a organizaciones con colaboradores verdaderamente comprometidos. Esto implica una relación de reciprocidad, donde no sólo la organización cuida a su trabajador, sino que este le retribuye mediante un desempeño de calidad y contribuye a la buena reputación institucional. En palabras del propio Villafañe “consecuentemente, si para la empresa sus empleados son clave, la valoración que estos hagan de su organización será igualmente determinante, y aquellas que cuenten con una mejor reputación interna gozarán también de un mayor grado de compromiso y de vinculación del talento que llevan a bordo”.⁵⁷

Puede resultar contraproducente que ciertas actitudes, o los ya mencionados cambios dentro de la empresa, afecten negativamente la forma en que los colaboradores desarrollan su trabajo. Autores como Argüelles y otros⁵⁸ afirman en su estudio que la escasez de oportunidades de desarrollo profesional y la falta de autonomía para tomar decisiones en situaciones urgentes —debido a la espera de una aprobación por parte de mandos superiores—, así como una remuneración desproporcionadamente baja y la ausencia de reconocimiento, generan en los empleados una sensación de desvalorización. Esto impacta directamente en su identificación con la organización y en su disposición para contribuir al logro de los objetivos institucionales, al disminuir significativamente su pasión por el trabajo.

Estas condiciones pueden acarrear consecuencias aún más graves, no sólo reflejadas en la falta de *engagement*, sino también en el aumento de la rotación del personal y en la incapacidad para ejercer adecuadamente el rol para el que se fue contratado. En este sentido, un buen desempeño laboral está estrechamente vinculado con el compromiso del trabajador, y este, a su vez, se fundamenta en el nivel de satisfacción que este experimente respecto a su entorno laboral. La satisfacción del empleado se posiciona, así como un indicador clave del desempeño organizacional.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 1161.

⁵⁸ Argüelles, Luis Alfredo; Quijano García, Román Alberto; Fajardo, Mario Javier *et al.*, “El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores”, *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, vol. 12, núm. 1, 2020, pp. 8-13. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe00147d3f5a618711b354/1610481684610/02+ArguellesMa+CML139+ATS+V12N1+8-13.pdf>

Por su parte, resulta pertinente destacar la postura de Lopera y Echeverry,⁵⁹ quienes atribuyen a la labor una responsabilidad formativa relacionada con el desarrollo de competencias. En este marco, la organización no sólo permite alcanzar objetivos institucionales, sino que también se convierte en un espacio de aprendizaje e interacción social, al contribuir a la formación integral del trabajador como ciudadano y como persona. Así, el empleo se transforma en una herramienta que forja la personalidad y potencia las capacidades del colaborador, fortaleciendo su sentido de pertenencia y generando sentimientos de agradecimiento. Este proceso favorece el *engagement* organizacional y promueve una retribución positiva hacia la organización.

VI. Conclusiones y recomendaciones

La existencia de un ambiente laboral sano, que garantice un trabajo digno y decente en armonía con la felicidad laboral de los funcionarios de las organizaciones, debe constituirse en un propósito fundamental dentro de los objetivos corporativos. Este propósito debe considerar espacios de trabajo adecuados, una remuneración justa, jornadas laborales acordes con la conciliación entre trabajo y vida familiar, así como ambientes laborales saludables que incluyan espacios para la dispersión y el descanso.

El trabajo digno se sustenta en un principio ético y social que promueve no solo el respeto por los derechos humanos, sino también la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la libertad sindical, la protección laboral y la participación activa. Este enfoque va más allá del simple cumplimiento normativo, ya que se centra en las condiciones reales que pueden afectar la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras.

Por su parte, la felicidad laboral debe entenderse como el nivel de satisfacción general que una persona experimenta con respecto a su trabajo. Esta comprende aspectos afectivos —asociados con emociones positivas—, cognitivos —como la percepción del significado y el valor del trabajo—, y conductuales —relacionados con actitudes y compromiso organizacional—. Sin lugar a duda,

⁵⁹ Lopera Arbeláez, Isabel y Echeverri Álvarez, Jonathan, “Libertad y desarrollo humano en las organizaciones”, *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, vol. 35, núm. 2, 2018, pp. 395-408. <https://www.redalyc.org/journal/180/18058785011/html/>

los ambientes laborales que promueven el trabajo digno tienden a generar mayores niveles de felicidad, motivación, sentido de pertenencia y productividad.

Es importante destacar que una organización que se compromete con la generación de empleo digno se convierte en promotora de un entorno en el que sus colaboradores se sienten valorados, protegidos y motivados. Esta percepción positiva actúa como un motor que impulsa la felicidad laboral y que, a su vez, impacta directamente en el clima organizacional. Este último se entiende como la percepción colectiva del ambiente de trabajo, la cual se fortalece cuando los empleados experimentan satisfacción, justicia organizacional y un sentido claro de propósito. De esta manera, se genera un círculo virtuoso: mejores condiciones de trabajo → mayor felicidad → mejor clima → mayor compromiso y productividad.

El trabajo digno y decente no es un lujo ético, sino una obligación jurídica constitucional y convencional cuya materialización efectiva genera un círculo virtuoso: mayor felicidad laboral → mayor compromiso → mayor productividad → menor rotación → mayor sostenibilidad organizacional. La jurisprudencia reciente de la Corte Constitucional⁶⁰ y los datos del DANE 2025⁶¹ demuestran que la precarización laboral no sólo genera externalidades negativas para trabajadores, empresas y sociedad.

La promoción del trabajo decente debe abandonar el discurso voluntarista de la responsabilidad social empresarial y convertirse en política pública vinculante, con indicadores cuantificables y sanciones efectivas. Solo así Colombia podrá transitar de la mera “satisfacción laboral” a la auténtica felicidad laboral que exige el artículo 25 superior.

Finalmente, como propuesta de alternativa para el mejoramiento organizacional, y basados en la identificación de los elementos analizados en este documento, se proponen las siguientes estrategias que podrían contribuir al fortalecimiento del trabajo digno y de la felicidad laboral:

- 1) Diseño de políticas laborales inclusivas y participativas, enfocadas en la equidad, la diversidad y la conciliación entre vida personal y laboral.
- 2) Implementación de programas de bienestar integral, que incluyan salud mental, pausas activas, asistencia psicológica y espacios de escucha activa.

⁶⁰ Corte Constitucional de Colombia, *op. cit.*

⁶¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *op. cit.*

- 3) Establecimiento de sistemas de reconocimiento y evaluación justos, que valoren el esfuerzo, la innovación y la actitud colaborativa.
- 4) Creación de canales de comunicación horizontal y vertical, que fomenten la transparencia, la participación y el diálogo respetuoso.
- 5) Desarrollo de procesos de capacitación continua y liderazgo transformacional, orientados al empoderamiento del talento humano y a la creación de entornos de trabajo inspiradores

VII. Bibliografía

- Argüelles, Luis Alfredo; Quijano García, Román Alberto; Fajardo, Mario Javier *et al.*, “El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores”, *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, vol. 12, núm. 1, 2020. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe00147d3f5a618711b354/1610481684610/02+ArguellesMa+CML139+ATS+V12N1+8-13.pdf>
- Blanch Ribas, Josep María; Espuny Tomás, María Jesús; Gala Durán, Carolina *et al.*, *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, UOC, 2003.
- Congreso de la república de Colombia, *Ley 50 de 1990, Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*, 1990. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Congreso de la República de Colombia, *Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones*, 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>
- Congreso de la República de Colombia, *Ley 2191 de 2022, por medio de la cual se regula la desconexión laboral-ley de desconexión laboral*, 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Constitución Política de Colombia, 1991. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1>
- Corte Constitucional Colombiana, *Sentencia T-115/25*, 2025. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/t-115-25.htm>

- Corte Constitucional de Colombia, *Sentencia C593 de 2014*, 2014. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-593-14.htm>
- Corte Constitucional República de Colombia, *Sentencia T-256/19*, 2019. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-256-19.htm>
- Cristancho Giraldo, Laura Andrea, “El concepto de trabajo: perspectiva histórica”, *Secuencia. Revista de Historia y Ciencias Sociales*, México, 2022, núm. 112. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Deakin, Simon y Wilkinson, Frank, *La ley del mercado de trabajo: industrialización, empleo y evolución jurídica*, Oxford, Oxford University Press, 2005. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198152811.001.0001>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH-2025*, Colombia, 2025. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/853>
- Ermida Uriarte, Óscar, “Trabajo decente y formación profesional”, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 151, 2003. https://test-www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf
- Fisher, Cynthia D., “Happiness at work”, *International Journal of Management Reviews*, vol. 12, núm. 4, 2010.
- Foncubierta-Rodríguez, María-José y Sánchez-Montero, Juan-Manuel, “Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar temores digitales”, *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 9, núm. 18, octubre-marzo, 2019. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fundación Oxfam Intermón, *¿Sabes qué es un trabajo digno?* 24 de noviembre, 2017. <https://blog.oxfamintermon.org/sabes-que-es-un-trabajo-digno/>
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar, *Metodología de la investigación*, McGraw-hill, 2014.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*, 2022. <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- Jiménez Sierra, Devinso; Pérez Suescún, Leonardo; Corredor Moncada, Marta et al., “Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia”, *Clio América. Revista Interdisciplinaria en Ciencias Sociales Aplicadas a la Economía, Negocios y Empresa*, Colombia, vol. 15, núm. 30, 2021. <https://doi.org/10.21676/23897848.4531>

- Lopera Arbeláez, Isabel y Echeverri Álvarez, Jonathan, “Libertad y desarrollo humano en las organizaciones”, *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, vol. 35, núm. 2, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/180/18058785011/html/>
- Lopez-Walle, Jeanette M.; Tristán, José; Tomas, Inés et al., “Estrés percibido y felicidad auténtica a través del nivel de actividad física en jóvenes universitarios”, *Cuadernos de Psicología del Deporte*, vol. 20, núm. 2, 2020. <https://doi.org/10.6018/cpd.358601>
- Montoya Agudelo, César Alveiro, *Estrés laboral. Agentes generadores y soluciones*, Ediciones de la U, 2024.
- Montoya Agudelo, César Alveiro; Garzón Correa, Camilo Andrés y Bedoya Cardona, Erika Yohanna, “Trabajo digno y decente, derrota social y suicidalidad en población colombiana”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 36, 2023. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2023.36.17878>
- Montoya Agudelo, César Alveiro; Méndez Cruz, José Ricardo y Boyero Saavedra, Martín Ramiro, “Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pymes mexicanas y colombianas”, *Revista Científica Visión de Futuro*, vol. 21, núm. 2, 2017. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/160>
- Organización Internacional del Trabajo, *C100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración*, núm. 100, 1951. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245
- Organización Internacional del Trabajo, *C087 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*, núm. 87, 1948. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- Organización Internacional del Trabajo, *C098 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*, núm. 98, 1949. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
- Organización Internacional del Trabajo, *C11 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)*, núm. 111, 1958. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

- Organización Internacional del Trabajo, *Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del director general: Trabajo decente*, 87a. reunión, Ginebra, 1999. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo*, 2013. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *Condiciones de trabajo y empleo*, 2015. <https://www.ilo.org/global/topics/conditions-of-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, *La OIT publica el informe 2024 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 2024. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-publica-el-informe-2024-de-la-comision-de-expertos-en-aplicacion-de>
- Presidencia de Colombia, *Decreto 2616 de 2013: Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450*, 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326>
- Ramírez-Gañán, Andrea Estefanía; Orozco-Quintero, Daniela y Garzón-Castrillón, Manuel Alfonso, “Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral”, *Dimensión empresarial*, vol. 18, núm. 2, 2020. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Rave-Gómez, Elkin Dario; Pérez Castañeda, Suly Sendy; Montoya Agudelo, César Alveiro *et al.*, “Arquitectura empresarial en restaurantes colombianos y mexicanos durante la pandemia covid-19”, *Revista Venezolana de Gerencia*, 2024, vol. 29, núm. 11. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.19>
- Samovía, Juan, *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, Chile, Organización Internacional del Trabajo, 2014. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- Seligman, Martin, *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*, Free Press, 2011.
- Sennett, Richard, *La corrosión del carácter*, Anagrama, 2006.

- Veenhoven, Ruut, “Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care”, *Journal of Happiness Studies*, vol. 9, núm. 3, 2008. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9042-1>
- Villafañe, Justo, “Claves empíricas de la satisfacción y del compromiso del talento en las organizaciones”, *Profesional de la información*, vol. 26, núm. 6, 2017. <https://doi.org/10.3145/epi.2017.nov.15>
- World Happiness Report, *World Happiness Report 2025*, 2025. <https://www.worldhappiness.report/>

Cómo citar

IJ-UNAM

Montoya Agudelo, César Alveiro; García García, Jorge Armando, y Pérez Álvarez, John Heber, “El trabajo digno y decente y su contribución a la felicidad laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 42, 2026, e20369. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20369>

APA

Montoya Agudelo, C. A., García García, J. A., y Pérez Álvarez, J. H. (2026). El trabajo digno y decente y su contribución a la felicidad laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(42), e20369. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20369>