

TRABAJO DE GRADO
Opción Práctica y Pasantía.

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL COMO PILARES DE LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN INTERASEO S.A.S E.S.P**

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Empresariales
Administración de empresas

Delcy Nais Marquez Castillo:
Gicela Maria Henao Muñoz
Opción de Trabajo de grado: Práctica Empresarial
2026

Agradecimientos

Agradezco primeramente a la corporación universitaria Remington y a la facultad de ciencias empresariales por brindarme la oportunidad de formarme como profesional y permitirme desarrollar este trabajo de grado, a mi tutora por su orientación constante, sus valiosas recomendaciones y acompañamiento, el cual enriqueció este trabajo de grado.

De manera especial, expreso mi gratitud a mi jefe inmediato del área gestión del talento humano de INTERASEO S.A.S.E.S.P, quien, con su experiencia, conocimiento, apoyo practico, carisma y paciencia contribuyó significativamente al desarrollo de este proyecto.

Finalmente, a mis padres quienes fueron mi apoyo constante, por su paciencia, respaldo incondicional y motivación en cada etapa que atravesé en este camino, así mismo dedico este logro a mi hija porque fue mi principal impulso para continuar y culminar este proceso académico, convirtiéndose en mi inspiración más grande para alcázar esta meta.

Tabla de Contenidos

Contenido

Resumen.....	4
Palabras clave.....	5
Descripción de la empresa, área de trabajo y funciones	6
Descripción del área de trabajo.....	7
Funciones asignadas y plan de trabajo concertado con la empresa para el rol de Aprendiz de Gestión del Talento Humano.	8
Problemática abordada.....	10
Objetivos	11
Marco Teórico.....	12
Metodología	15
Resultados	18
Portafolio de beneficios Interaseo S.A.E.S.P.....	19
Conclusiones	23
Referencias.....	24

Resumen

El presente trabajo aborda la relación entre cultura organizacional, bienestar laboral y productividad en la empresa INTERASEO S.A.S.E.S.P con el propósito de analizar cómo estos factores inciden en el desempeño organizacional y en la satisfacción laboral de los colaboradores, este trabajo parte del reconocimiento de que la cultura organizacional constituye un sistema de valores, creencias y prácticas que orientan el comportamiento de los trabajadores influyendo de forma directa en su motivación y compromiso.

Así mismo, se reconoce el bienestar laboral como un componente esencial para garantizar una buena condición física y emocional que favorecen el desarrollo integral de los empleados, cuando el bienestar es promovido de manera efectiva se logra conseguir mayores niveles de satisfacción con un ambiente de trabajo positivo lo cual repercute en la productividad y en la eficiencia de los procesos internos.

Se realizaron visitas por cuartelillos, donde se crearon espacios de charlas, convivencia y series de actividades que nos permitieron conocer las percepciones y el clima laboral entre cada uno de ellos y para con la empresa INTERASEO S.A.S.E.S.P. Con esto se pudo concluir que fortalecer la cultura organizacional mediante valores compartidos, comunicación efectiva y liderazgo participativo, contribuyen en la mejora continua para fortalecer la eficiencia y la satisfacción en los empleados.

Con este trabajo se ofrecen recomendaciones orientadas a la construcción de entornos laborales más saludables, productivos y sostenibles que favorezcan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de INTERASEO S.A.S.E.S.P.

Palabras clave

- Cultura organizacional.
- Bienestar laboral.
- Productividad.
- Desempeño organizacional.
- Satisfacción laboral.

Descripción de la empresa, área de trabajo y funciones

INTERASEO S.A.S E.S.P es una organización experta en brindar soluciones innovadoras en residuos, facility, agua y energía, constituida el 31 de julio de 1996 en Santa Marta, nace de la compañía TERMOTECNICA COINDUSTRIAL tras la emergencia sanitaria de Santa Marta, Magdalena-Colombia, su actividad económica principal pertenece al sector de servicios públicos domiciliarios y saneamiento ambiental. Tiene como propósito principal mejorar la calidad de vida transformando sosteniblemente comunidades, así mismo, cuenta con una aspiración ganadora, la cual es ser una organización globalizada excelente, experta y destacada por brindar soluciones innovadoras con tecnología y personal altamente calificado.

Cuenta con 5 valores corporativos:

- Construir confianza a través de relaciones claras y abiertas.
- Servir con pasión y compromiso.
- Entregan lo mejor para obtener resultados sobresalientes.
- Trabajan en equipo con pensamiento innovador.
- Cuidan a su gente y al medio ambiente.

INTERASEO S.A.S.E.S.P desarrolla labores en distintos lugares de Colombia:

- Valledupar, Cesar.
- El clavo, Palmar-Atlántico.
- Yotoco, Valle del Cauca.
- Magic Garden, San Andrés Isla.
- La miel, Ibagué Tolima.
- La Glorita Pereira, Risaralda.
- Oasis Sincelejo Sucre.
- Sur de la Guajira, Riohacha.

- La maría ciénaga Magdalena y Palangana, Santa Marta.

Además, diseñó, construyó y opera las estaciones de Palmira- Valle del Cauca y Sabaneta- Antioquia.

En sucre brinda sus servicios en:

- Sincelejo.
- Aeropuerto de corozal.
- Sincé.
- Coveñas.
- San Marcos.

Adicional a esto, opera en Córdoba únicamente en el aeropuerto los Garzones Montería prestando un servicio de limpieza industrial.

En el municipio de Sincelejo - Sucre y sus zonas rurales, se encarga de la gestión integral de residuos sólidos y el mantenimiento del aspecto urbano mediante las siguientes actividades:

- Recolección y transporte de los residuos hasta su sitio de disposición final.
- Barrido y limpieza de vías en áreas públicas de la ciudad.
- Limpieza y mantenimiento de áreas verdes, corte de césped y poda de árboles.
- Limpieza y mantenimiento de redes pluviales en alcantarillas para evitar inundaciones.

Actualmente en la sede de Interaseo en ciudad de Sincelejo, es donde me encuentro realizando las practicas, la empresa cuenta con 516 empleados entre la parte operativa y administrativa.

Descripción del área de trabajo

El área de trabajo de gestión Humana en INTERASEO se encuentra conformada por 7 colaboradores que son:

- **ANALISTA DE NÓMINA:** Analista regional de Compensación y Nómina. El cual se encarga del registro de novedades de los colaboradores, radicar y recobrar incapacidades ante las EPS y cargue de nóminas mensuales.
- **APRENDIZ DE NÓMINA:** Apoyo y gestión de nómina, solicitudes de créditos a empleados.
- **AUXILIAR REGIONAL GESTIÓN HUMANA:** Selección y contratación del personal y procesos internos de Gestión Humana.
- **APRENDIZ GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Convocatoria de selección, procesos de afiliación ente Caja de compensación, digitalización, actualización en la base de datos y administración de la documentación del personal de nuevo ingreso.
- **APRENDIZ BIENESTAR:** Fortalecer los procesos que mantienen al colaborador motivado dentro de la empresa.
- **APRENDIZ DE ARCHIVO:** Gestión documental y procesamiento tanto físico como digital.
- **APRENDIZ DE FORMACIÓN:** Capacitación, adecuación y certificación de competencias laborales para cumplir con la normatividad legal vigente de la empresa y diligenciamiento de indicadores.

Funciones asignadas y plan de trabajo concertado con la empresa para el rol de Aprendiz de Gestión del Talento Humano.

Mis funciones asignadas para realizar en mi área de trabajo como aprendiz de gestión del talento humano son:

- Inicio de procesos, oferta y seguimiento de la convocatoria para el personal postulado en las diferentes vacantes que se generan en la organización.
- Notificar las etapas del proceso de selección y pasos a seguir a los candidatos.
- Preparación de la documentación, cláusulas y contrato laboral.
- Bienvenida del personal, organizar y velar porque la inducción corporativa y entrenamiento específico se lleven a cabo en el orden establecido.
- Atención a los colaboradores para afiliaciones a seguridad social, adiciones, pignoraciones o cualquier otro requerimiento ante la Caja de compensación familiar.
- Envío de información requerida para la afiliación a las EPS de los nuevos colaboradores que ingresan.
- Actualización constante de la base de datos donde se encuentra toda la información de los colaboradores de la empresa.
- Realización de certificados laborales a solicitud de los colaboradores o por necesidad de la organización

Problemática abordada

Desde el enfoque De Bienestar Laboral y Cultura Organizacional en este trabajo de grado abordaré una pregunta a desarrollar la cual es la siguiente:

¿De qué forma se está evidenciando una cultura organizacional sana y una buena gestión de bienestar laboral en INTERASEO S.A.S.E.S.P?

Se evidencia que no se está aplicando un plan o proyecto que refuerce completamente el bienestar laboral y personal de los colaboradores, por lo cual en mi calidad como aprendiz considero que sería oportuno plantear un plan de beneficios, con el cual el colaborador se sienta reconocido, acompañado y valorado por la empresa.

Aunque el equipo operativo recibe ciertos reconocimientos o incentivos, no se evidencian actividades importantes relacionadas con la salud física, mental y recreativa.

Por tratarse de un equipo operativo tan extenso, se han realizado encuentros organizacionales por cuartelillos, que es como se encuentran distribuidos los grupos de trabajos, en los cuales se les ha reforzado el trabajo en equipo, el reconocimiento de la labor y la creatividad para reforzar la motivación laboral.

Con el propósito de minimizar esta problemática, se propone establecer un plan de bienestar laboral integral, con actividades que se realicen de forma periódica y visitas con intención; es decir, encuentros más cercanos con los empleados para escuchar sus solicitudes y realizar la gestión correspondiente de las problemáticas referentes a su comportamiento organizacional.

Para finalizar, una cultura organizacional saludable prioriza el bienestar de los colaboradores mediante la transparencia, comunicación y respeto mutuo. Las organizaciones pueden implementar políticas que fomenten el equilibrio entre trabajo y

vida personal, reconociendo el desempeño excepcional y promoviendo un ambiente inclusivo. Esto fortalece el compromiso de los equipos y mejora su bienestar emocional, psicológico y profesional. Aunque están relacionados, el bienestar laboral se centra en la percepción y satisfacción del empleado frente a las características de la organización, como la gestión de conflictos y la innovación (Barragán, 2024).

Objetivos

Objetivo general:

Construir un plan de Bienestar y beneficios para los colaboradores de Interaseo SAS ESP, con el propósito de influenciar positivamente la cultura organizacional y el bienestar laboral, encontrando con esto resultados positivos en el desempeño organizacional y el clima laboral de la empresa.

Objetivos específicos:

- Identificar el estado actual de la cultura organizacional y los programas de bienestar laboral que se están implementando en Interaseo por medio de la escucha activa y observación directa de los empleados.
- Monitorear el nivel actual de satisfacción laboral y determinar su influencia en el desempeño organizacional y clima laboral.
- Diseñar un plan de bienestar laboral orientado al cuidado de las personas y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Marco Teórico

La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores creencias y practicas compartidas que orientan el comportamiento de los colaboradores. Según (Schein, 1988) la cultura es el patrón de supuestos básicos aprendidos por un grupo al enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna.

También encontramos que (Idalberto, 2009) Enfatiza que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y normas que orientan el comportamiento de los empleados y por otro lado (ROBBINS, STEPHEN P, y JUDGE, & TIMOTHY A, 2009) en su teoría señala que la cultura influye en la motivación y en la cohesión interna de los equipos.

En este orden de ideas, en el caso de Interaseo se evidencia una cultura que busca fortalecer el sentido de pertenencia para lograr la cultura organizacional deseada y adecuada. Los resultados obtenidos en los encuentros que se han realizado por cuartelillos son una muestra de prácticas que refuerzan este trabajo en equipo para esta empresa.

(Richard, 2009) plantea que el desempeño organizacional es un constructo clave en la gestión estratégica, ya que este permite evaluar la eficacia de la organización en el cumplimiento de sus objetivos.

Dicho esto, el desempeño organizacional no se limita a la productividad, si no que abarca dimensiones como la eficiencia, eficacia y adaptabilidad las cuales deben analizarse de forma integrada, ya que una organización puede ser eficiente en costo, pero ineficaz en la satisfacción de sus colaboradores lo cual afectara la sostenibilidad integral.

En Interaseo se evidencia un desempeño positivo en términos de responsabilidad social y cumplimiento de metas, pero aun así se enfrentan desafíos en la gestión del bienestar

laboral, una cultura organizacional sana y programas de bienestar más robustos que permitan potenciar la productividad y al mismo tiempo la sostenibilidad.

(Thomas A. Wright & Russell Cropanzano, 2000) en este escrito, relacionan bienestar con productividad bajo la lógica “trabajador feliz-productivo”, argumentan que la satisfacción y la salud mental de los colaboradores incrementan la eficiencia y la calidad del trabajo. En sus investigaciones encontraron que los colaboradores con alto nivel de bienestar psicológico presentan mayor compromiso, satisfacción, productividad y menor ausentismo.

Este aporte permite comprender que el bienestar laboral es de suma importancia ya que es un factor estratégico para el desempeño de la organización. En Interaseo la cultura organizacional ya ofrece bases sólidas pero la implementación de un plan integral de bienestar sería pieza clave para consolidar la lógica, “trabajador feliz-productivo”, consiguiendo con esto aumentar la satisfacción y la motivación laboral.

(Taylor, 1911) como padre de la administración científica define productividad como la relación entre producción y recursos, plantea que el objetivo de la administración científica es maximizar la eficiencia mediante la estandarización de procesos la división del trabajo y el control del tiempo.

Su lógica se enfocaba en la eficiencia técnica pero su legado permitió que se desarrollarán teorías que integren el bienestar laboral como un factor clave de la productividad.

La productividad definida por Taylor como la relación entre producción y recurso, constituye un pilar fundamental de la gestión organizacional. Sin embargo, la evolución teórica demuestra que la productividad también depende de factores humanos como el bienestar y la cultura organizacional.

(Ramírez-Angel, L. M & y Riaño-Casallas, 2022), Señalan que la productividad empresarial depende de factores internos y externos los cuales fortalecen la competitividad, por lo tanto, esto complementa la visión clásica de Taylor.

En Interaseo, la productividad se fundamenta en procesos eficientes, pero se requiere fortalecer el bienestar laboral para obtener resultados de impacto positivo para la organización y para sus empleados.

(Maslow, 1943) Explica la satisfacción laboral a partir de las jerarquías de necesidades (fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización).

Según Maslow la satisfacción laboral surge cuando la organización facilita el cumplimiento de estas necesidades. Un trabajador satisfecho no solo recibe un salario justo, sino que también percibe seguridad, reconocimiento y oportunidades.

Este enfoque humanista coloca al empleado en el centro de la gestión organizacional mostrando que la productividad depende de la capacidad de la empresa para atender integralmente las necesidades humanas.

Por lo tanto, podemos concluir de manera general que una cultura organizacional sana y una gestión fuerte del bienestar laboral son condiciones necesarias para potenciar la productividad y el desempeño en Interaseo S.A.S.E.S.P logrando con esto asegurar la satisfacción de los colaboradores y fortaleciendo al tiempo la competitividad empresarial.

Metodología

Teniendo en cuenta que este trabajo tiene un enfoque completamente organizacional y cultural, la metodología empleada es de tipo cualitativa, debido a que el propósito inicial es comprender el fenómeno social que se presenta en la organización INTERASEO S.A.S.E.S.P con falencias en el desarrollo de la cultura organizacional y la motivación a través de la interpretación de experiencias y conductas de los empleados.

Inicialmente, se programaron visitas a los diferentes frentes de trabajo de la organización, con la finalidad de realizar un primer encuentro para poder identificar de qué manera los empleados perciben la cultura organizacional de la empresa INTERASEO S.A.S.E.S.P y cómo consideran ellos los planes de incentivos con los que cuenta la misma actualmente.

En el encuentro anteriormente mencionado, algunos empleados indican que la empresa no cuenta con incentivos suficientes para fomentar en ellos una motivación permanente aludiendo a temas económicos.

En cuanto a temas relacionados con la cultura organizacional y la motivación laboral, los empleados mencionan que así mismo como carecen de un plan de incentivos, no cuentan con un refuerzo positivo que les permita fortalecer el clima organizacional para obtener una cultura sana y un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de sus labores.

Para este ejercicio se empleó como técnica, la observación directa y la escucha activa a los colaboradores con el propósito de realizar la recolección de la información y poder captar con claridad como se percibe el ambiente laboral con respecto a bienestar organizacional.

Las conversaciones con los colaboradores se realizaron por medio de las siguientes preguntas orientadoras:

1. ¿Cómo perciben la cultura organizacional en interaseo?

2. ¿Qué aspectos consideran que debilite o fortalezcan la motivación laboral?
3. ¿Qué beneficios les gustaría recibir para sentirse más valorados por la empresa?
4. ¿Qué opinan sobre el plan de incentivo que actualmente se encuentra suspendido, ADN VERDE?

Para lograr tener los espacios de conversación con los colaboradores se desarrolló el siguiente orden metodológico:

- Planeación: Definición del objetivo del encuentro.
- Convocatoria: citación a grupos de colaboradores por cuartelillos.
- Encuentro: presentación del propósito por el cual se estará llevando a cabo.
- Aplicación de técnicas: observación directa y escucha activa durante las intervenciones.

Se realizaron 4 grupos focales los cuales se citaron por cuartelillos debido a que es la única forma de lograr el contacto directo con el grupo, por temas de operatividad no se logró realizar grupos más pequeños ni un cuestionario tan extenso.

Cada cuartelillo se encuentra conformado por 48 colaboradores aproximadamente.

En total asistieron entre 45 y 40 colaboradores, con un rango de edad entre los 22 a los 55 años, de cargos como operarios de aseo, barrido, recolección y disposición final.



Resultados

Los resultados que se presentan a continuación son producto de un estudio a través de los instrumentos de medición aplicados en el marco de esta investigación con enfoque cualitativo.

La información recuperada fue organizada por categorías, lo que permitió identificar patrones, percepciones y experiencias relacionadas con la cultura y el bienestar laboral en la empresa INTERASEO S.A.S. E.S.P.

Hallazgo N° 1: Falta de implementación de un plan de bienestar que se enfoque en todo lo referente al desarrollo integral de los colaboradores.

Hallazgo N° 2: Ausencia de un plan de incentivo completo que refuerce la motivación del personal. Esto debido a que la empresa cuenta con un beneficio que se llama "ADN VERDE", es básicamente como se conoce en otras organizaciones "empleo del mes", sin embargo, para el mes de julio dicho beneficio fue suspendido.

Hallazgo N°3: desmotivación del personal, precisamente por la falta de entorno laboral saludable lo que acarrea a baja productividad y por ende bajos niveles de motivación en el personal.

Teniendo en cuenta estos hallazgos obtenidos en estos espacios de conversación y escucha activa a los colaboradores, se propone en el marco de este trabajo el siguiente portafolio de beneficios para los empleados de INTERASEO S.A.S.E.S.P, el cual recoge sus necesidades principales y dolores con relación a la cultura organizacional y bienestar que actualmente perciben.

Portafolio de beneficios Interaseo S.A.E.S.P

Este portafolio surge como respuesta directa de los hallazgos de la investigación realizada la cual evidenció la necesidad de un plan de desarrollo integral, la urgencia de reactivar y reestructurar los incentivos motivacionales y la importancia de mitigar la desmotivación para impactar positivamente la productividad y el clima laboral.

Objetivo general del portafolio de beneficios

Contar con un portafolio integral que promueva el bienestar laboral y fortalezca la cultura organizacional en INTERASEO S.A.S.E.S. P con el fin de incrementar la motivación, productividad y satisfacción de los colaboradores.

Contribución al bienestar y la cultura organizacional

- ✓ BIENESTAR INTEGRAL: Promueve la salud física, mental y emocional.
- ✓ MOTIVACION LABORAL: Este refuerza el compromiso y sentido de pertenencia.
- ✓ RECONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL: Genera valoración constante del esfuerzo y desempeño.
- ✓ CULTURA INCLUSIVA: Fomenta equidad, respeto y la participación.

- **NOMBRE DEL BENEFICIO:** programas de incentivos continuos *"tu esfuerzo siempre cuenta "* (mejora del ADN VERDE).

Objetivo: Mitigar la desmotivación del personal y contrarrestar la baja productividad mediante un sistema transparente meritocrático y continuo que reconozca el desempeño diario del colaborador.

Este beneficio consiste en un sistema de acumulación de puntos donde el colaborador mensualmente bajo los siguientes criterios evaluado por su supervisor inmediato y el área de talento humano:

- ✓ desempeño y productividad. (40%)
- ✓ puntualidad y asistencia. (40%)

- ✓ buena actitud y compañerismo. (20%).

Forma de redimirlo: Al finalizar cada mes los colaboradores podrán dirigirse al área de gestión humana para redimir sus puntos bajo las dos modalidades:

1. **Día libre (80-100 puntos):** podrá ser canjeada por una de descanso remunerado el cual deberá solicitarse con 5 días de anticipación para no afectar la operatividad de la empresa.
2. **Bono (60-79 puntos):** se canjearán los puntos acumulados por un bono.

- **NOMBRE DEL BENEFICIO:** plan de salud integral *“cuida tu bienestar, fortaleciendo la productividad”*.

Objetivo: Promover entornos laborales saludables y prevenir los riesgos psicosociales asociados al estrés operativo, a través del cuidado de la salud física y mental del personal.

Este beneficio será una oferta institucional trimestral la cual romperá con la rutina laboral e interviniendo de manera directa el clima organizacional.

Forma de redimirlo:

Contará con dos maneras de redimirlo:

1. **Inscripciones voluntarias:** Los colaboradores deberán inscribirse de manera voluntaria para tomar talleres de manejo de estrés organizados por el área de seguridad y salud en el trabajo, donde lo fundamental será el manejo del tiempo y de la inteligencia emocional.
2. **Chequeos médicos periódicos:** Compañías programadas de salud en la base de operaciones de INTERASEO, en la cual el colaborador deberá coordinar con su jefe inmediato el turno correspondiente dentro de su jornada laboral.

- **NOMBRE DEL BENEFICIO:** Encuentros cercanos “ *encuentros que generan bienestar*”.

Objetivos: Apertura de canales formales de escucha activa y comunicación, rompiendo las barreras jerárquicas para que de este modo el colaborador se sienta incluido, escuchado y valorado por su líder.

Estos serán espacios dinámicos controlados donde los líderes de cada área y los colaboradores de primera línea podrán tener un espacio después de las actividades operativas para conversar sobre el clima laboral que hay, permitiendo dar solución a en el momento exacto a cada situación que se pueda presentar.

Forma de redimirlo: una reunión de manera obligatoria por mes entre el líder y el colaborador a cargo de ese cuartelillo, espacio donde el colaborador tendrá derecho a expresar sus inquietudes sobre sus herramientas de trabajo, relación con el equipo o sus propias necesidades de desarrollo integral, logrando escuchar al mismo tiempo sus opiniones o propuestas para resolver de la mejor manera cada situación que se presente en el momento oportuno.

- **NOMBRE DEL BENEFICIO:** Plan de desarrollo y crecimiento “ *ruta del saber interaseo*”.

Objetivo: Dar solución directa a la falta de desarrollo integral, mediante la creación de oportunidades reales de capacitación y proyección profesional.

Este beneficio consistirá en un programa que les permitirá capacitarse en competencias técnicas relevantes para el sector de servicios públicos.

Forma de redimirlo: becas de cofinanciamiento donde se consigan alianzas con instituciones como el SENA o la caja de compensación (Comfasucre), donde la empresa otorgara permisos remunerados para los colaboradores que se inscriban en carreras técnicas afines a la operación de INTERASEO S.A.S.E.S.P.

- **NOMBRE DEL BENEFICIO:** Auxilio de estabilidad familiar *“hogar verde corazón tranquilo”*.

Objetivo: Impactar positivamente en el entorno familiar del trabajador, ya que las preocupaciones del hogar reducen la productividad del colaborador.

Este beneficio será una red de apoyo económico indirecto enfocado principalmente en los hijos de los colaboradores como ayuda para aliviar gastos educativos.

Forma de redimirlo: Entrega de kit escolares o bonos redimibles para papelerías a principio del año escolar para cada hijo de los colaboradores, del mismo modo activar nuevamente el beneficio llamado **“día de la familia”** el cual es semestral y remunerado, Este fue suspendido hace un tiempo atrás de manera obligatoria, sin embargo, las empresas aún pueden otorgarlo de manera voluntaria.

- **NOMBRE DEL BENEFICIO:** Valor INTERASEO *“ tu día especial”*

Objetivo: Elevar los niveles de motivación generando sentido de pertenencia.

Este beneficio consiste en otorgar media jornada laboral (4 horas) totalmente remuneradas para que el colaborador pueda disfrutar de su día.

Forma de redimirlo: El colaborador podrá disfrutar de sus 4 horas libres en mutuo acuerdo con su líder, el cual será otorgado de la siguiente manera:

- ✓ **Turno de la mañana:** el colaborador podrá retirarse durante la primera mitad de su turno
- ✓ **Turno tarde:** el colaborador podrá retirarse durante la segunda mitad de su turno.
- ✓ Asimismo, se podrá ajustar en dos horas de entrada mas tarde y dos horas de salida más temprano.

Conclusiones

En el desarrollo de este trabajo e investigación se evidencia que INTERASEO S.A.S.E.S. P presentaba una desconexión crítica entre las expectativas de desarrollo integral de sus colaboradores y los programas institucionales vigentes, con lo cual se concluye que el bienestar laboral no puede limitarse solo al cumplimiento de las obligaciones legales, si no que requiere de una infraestructura estratégica que contemple la salud mental, física y el entorno familiar del trabajador.

Así mismo se determinó que la suspensión del ADN VERDE en el mes de julio generó un impacto adverso en la confianza y el compromiso del personal. Desde una perspectiva metodológica, se concluye que la falta de continuidad de este tipo de iniciativas desencadena un fenómeno de desmotivación reactiva, puesto que la retirada imprevista e injustificada de un beneficio debilita significativamente el sentido de pertenencia y el vínculo organizacional.

Por otra parte, a través de los espacios de conversación y escucha activa, se confirmó la carencia de un entorno laboral saludable, situación que impacta de forma directa la salud emocional de los colaboradores lo cual trae como consecuencia la desmotivación y baja productividad, esto nos permite ver que las condiciones psicológicas y un clima sano son pilares estratégicos indispensables para la eficiencia y la sostenibilidad operativa de una empresa de servicios públicos.

Finalmente, se concluye que el diseño de portafolio integral de beneficios específicos representa una respuesta metodológica pertinente y equilibrada para mitigar las falencias identificadas. Esta propuesta no solo soluciona las problemáticas halladas, si no que transforma las debilidades en ventajas estratégicas; en consecuencia la implementación de este portafolio les permitirá conseguir un entorno laboral saludable donde el bienestar integral y el rendimiento organizacional se impulsen de manera recíproca.

Referencias

- Barragán, D. A. (2024). *Fomentando el bienestar: estrategias para beneficios sociales y calidad laboral*. Obtenido de BUK: <https://www.buk.co/blog/estrategias-para-beneficios-sociales-y-calidad-laboral>
- Idalberto, C. (2009). *Introduccion a la teoria general de la administracion* . Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Maslow, A. (1943). *Jerarquía de necesidades*.
- MONTES, S. R. (2017). EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Obtenido de <https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/6193/1/RI003274.pdf>
- Ramírez-Angel, L. M, & y Riaño-Casallas. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática.
- Richard, P. (2009). Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. *Journal of Management* .
- ROBBINS, STEPHEN P, y JUDGE, & TIMOTHY A. (2009). *Comportamiento organizacional*. mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Schein, E. H. (1988). *LA CULTURA EMPRESARIAL Y EL LIDERAZGO*. BARCELONA: PLAZA Y JANES EDITORES S.A.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York : London : Harper & Brothers: Harold B. Lee Library.
- Thomas A. Wright, & Russell Cropanzano. (Enero de 2000). Bienestar psicológico y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*.