

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Liderazgo verde, creando equipos de alto desempeño a través del bienestar laboral en una empresa recuperadora en la ciudad de Dosquebradas, Risaralda, Colombia para el año 2025**

Corporación Universitaria Remington.  
Ciencias Empresariales  
Especialización en Alta Gerencia

Yesid Steven Salazar Ospina<sup>1</sup>  
Juan Felipe Londoño Ruiz<sup>2</sup>  
Oscar Eduardo Duque<sup>3</sup>  
John Edison Amortegui Granada<sup>4</sup>  
Seminario-Diplomado.  
2025

---

<sup>1</sup> Estudiante de segundo semestre de Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington Pereira  
E-mail: [yesid.salazar.4133@miremington.edu.co](mailto:yesid.salazar.4133@miremington.edu.co)  
CVLA: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0002222979](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002222979)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1690-5586>

<sup>2</sup> Estudiante de segundo semestre de Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington Pereira  
E-mail: [juan.londono.6279@miremington.edu.co](mailto:juan.londono.6279@miremington.edu.co)  
CVLA: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0002224108](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002224108)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3545-6301>

<sup>3</sup> Asesor temático del seminario en habilidades de liderazgo en personas y equipos  
Uniremington Pereira.  
e-mail: [duquerestrepo@gmail.com](mailto:duquerestrepo@gmail.com)

<sup>4</sup> Asesor metodológico seminario en habilidades de liderazgo en personas y equipos  
Uniremington Pereira.  
e-mail: [john.amortegui@uniremington.edu.co](mailto:john.amortegui@uniremington.edu.co)

### **Dedicatoria**

Quiero dedicar este proyecto primeramente a Dios por estar conmigo siempre y hacer posible alcanzar una meta más, a mis padres Amparo Ospina y Floresmiro López, por su amor incondicional, su apoyo constante y su incansable confianza en mis capacidades, por hacer de mí la persona que soy. Gracias por enseñarme el valor de la educación. A mi esposa Valentina Vega por el apoyo, la compañía y la confianza que me brinda, por último y más importante a mis hijos Emmanuel y Jacobo por ser el pilar fundamental de mi vida.

**Yesid Steven Salazar Ospina.**

Un agradecimiento especial a mi familia, por su fe inquebrantable en mi potencial y por estar siempre presente con una palabra de ánimo en los momentos más desafiantes.

**Juan Felipe Londoño Ruiz.**

### **Agradecimientos**

Este agradecimiento especial es para cada una de nuestras familias y universidad que nos permitió desarrollar este proyecto para el mejoramiento organizacional que nos permite crecer como profesionales, analizando las falencias organizacionales y dándonos herramientas de investigación para el desarrollo de este informe por medio del Lic. Jhon Edison Amórtegui Granada, que nos dio el acompañamiento y asesoramiento en la parte metodológica y al Lic. Oscar Eduardo Duque en el asesoramiento temático del seminario de manera constante para lograr nuestro objetivo.

### Tabla de contenidos

Resumen.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	6
Metodología de búsqueda de la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
Conclusiones.....	15
Referencias.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b> 6

## Resumen

Este informe pretende mostrar cómo el liderazgo verde aplicado a una empresa recuperadora junto con la adaptación de políticas públicas SRI (sistema de reciclaje inclusivo) y la creación y estructuración de una cultura organizacional, pueden transformar de manera significativa este tipo de empresas, a partir de dar prioridad a temas como el bienestar laboral donde se impacta el rendimiento de los colaboradores y se genera una afectación positiva en los resultados económicos de la empresa, a su vez facilita el manejo de conflictos internos y se da una mejora significativa en la satisfacción de los clientes. También se habla de los principios de responsabilidad social y ambiental que impactan directamente a los trabajadores de diversas maneras, como en su compromiso, satisfacción, y bienestar. Se destaca la importancia de garantizar la formalización de todos los empleados ya que estos en su gran mayoría no cuentan con vinculación directa como lo estipula la ley en temas de afiliación a los sistemas de salud, pensión, ARL, entre otros. Además, se explora cómo el liderazgo verde fomenta un entorno de trabajo más inclusivo y colaborativo, donde los empleados no solo se sienten valorados e inspirados por las buenas prácticas adoptadas, sino también motivados a contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Este informe concluye que el liderazgo verde, al ser implementado de manera efectiva, da la capacidad de transformar una empresa de reciclaje, en cuanto a el mejoramiento no solo de las condiciones laborales, si no toda su cultura organizacional y su enfoque de responsabilidad empresarial, comenzando por la legalización y la dignificación del trabajador.

### **Palabras clave**

Liderazgo Verde, Cultura Organizacional, Reciclaje Inclusivo, Responsabilidad Social Empresarial, Empresa de Reciclaje.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

Al iniciar el análisis para la elaboración del presente informe se evidencia que en el sector de empresas recuperadoras en Dosquebradas y otras partes del país que se enfocan en el reciclaje y la gestión y aprovechamiento de residuos, estas se encuentran rodeadas de un entorno laboral desafiante, debido a las condiciones de trabajo que a menudo no están completamente alineadas con el bienestar de los empleados. Si bien en los últimos años, ha habido un creciente interés en adoptar prácticas sostenibles no solo para proteger el medio ambiente, sino también para mejorar las condiciones laborales de los empleados, muy pocas de estas empresas han comenzado a integrar estas prácticas de cultura organizacional y de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (Chen, Chang, & Lin, 2014).

En cuanto a el concepto de "liderazgo verde" que surge a partir de las preocupaciones globales sobre el cambio climático y la sostenibilidad. En las últimas dos décadas, muchas organizaciones han comenzado a integrar prácticas empresariales más sostenibles. El liderazgo transformacional verde se refiere a un estilo de liderazgo que implica motivar e inspirar a los empleados para lograr objetivos ambientales y superar el nivel esperado de desempeño creativo verde (Chen et al., 2014).

Desde la década de los 90, las organizaciones empezaron a comprender la importancia de la sostenibilidad no solo a nivel de productos y servicios, sino también en

una buena gestión de su capital humano, GTL (Green Transformational Leadership) tiene cuatro dimensiones: carisma, consideración individualizada, motivación inspiradora y estimulación intelectual (Bass, 1995). El liderazgo verde es un tipo de liderazgo orientado a incorporar valores ecológicos en la cultura organizacional, no solo a través de la eficiencia energética, el reciclaje o la gestión de recursos, sino también en la creación de ambientes de trabajo que promuevan el bienestar, la salud y el compromiso social, creando equipos de trabajo más productivos.

Por eso se considera que este tipo de liderazgo es adaptable y apropiado para las empresas recuperadoras, que adicional a el aprovechamiento de residuos y generación de una economía circular, siendo factor clave para la sostenibilidad del medio ambiente, pueden tener todo un entorno con estas buenas prácticas verdes, lo que fundamenta la necesidad de transformar una empresa recuperadora en Dosquebradas, Risaralda, para que sea más sostenible, responsable y centrada en el bienestar de sus trabajadores, lo que implica abordar las condiciones laborales precarias, fomentar una cultura organizacional positiva y adoptar un liderazgo transformador, por tanto la pregunta que guía el desarrollo del presente informe es:

¿Cómo el liderazgo verde puede crear equipos de alto desempeño a través del bienestar laboral en una empresa recuperadora en la ciudad de Dosquebradas, Risaralda, Colombia, para el año 2025?

### **Metodología de búsqueda de la información**

Para la construcción de este informe, se tomaron en cuenta trabajos de grado, informes, tesis y revistas indexadas, utilizando motores de búsqueda tales como Google

académico y repositorios de artículos donde se utilizó la herramienta filtración de datos para generar la búsqueda en los años establecidos en bases de datos como Redalyc, Scielo, MLS Journals, Dialnet, entre otras, la búsqueda se realizó a través de palabras claves tales como Liderazgo Verde, Cultura Organizacional, Reciclaje Inclusivo, Responsabilidad Social Empresarial, Empresa de Reciclaje. Se hace mención de algunos referentes tales como Sinek, S. (2018), Empieza con el porqué: Cómo los grandes líderes motivan a actuar; Chen, Y., Chang, C.-H., & Lin, Y.-H. (2014). Liderazgo transformacional verde y desempeño verde: los efectos de mediación de la atención plena verde y la autoeficacia verde; Bass, B. (1995). Theory of transformational leadership redux; Tomás, D. (2018). La empresa más feliz del mundo y Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales; entre otros.

### **Sustentación teórica de la pregunta**

El presente informe tiene como propósito principal evaluar el impacto que tiene el liderazgo verde en la mejora de condiciones y la creación de equipos de trabajo con un alto desempeño para una empresa recuperadora en la ciudad de Dosquebradas, Risaralda, enfocados en temas de cultura organizacional y bienestar laboral como factores clave para mejorar dicho desempeño. El liderazgo verde, promueve la sostenibilidad ambiental, el bienestar integral de los empleados y también incrementa la motivación y el compromiso de los mismos, este informe presenta este tipo de liderazgo como una herramienta fundamental para la transformación de la organización, junto con la adaptación de las políticas públicas SRI (Sistema de Reciclaje Inclusivo) en empresas del

sector del reciclaje. Destaca como la capacitación continua, el mejoramiento de las condiciones laborales y el establecimiento de incentivos adecuados, pueden ser fundamentales para fomentar un entorno de trabajo más saludable y productivo. Con la implementación de estrategias centradas en el bienestar, se busca no solo incrementar la satisfacción de los empleados, sino también generar equipos de trabajo más motivados, eficientes y con mayor sentido de pertenencia.

La adaptación y creación de una cultura organizacional se remonta a los años 80, como una frase conceptual propia. Su primera utilización fue en el año 1979, por medio de un artículo publicado en *Administrative Science Quarterly*, este surgimiento de una temática organizacional se concibe con el fin de influir en la productividad y mejorar la competitividad de las empresas. Las organizaciones entonces serían consideradas exitosas solo si tienen una cultura fuerte (Wilkins & Ouchi, 1983), La cultura en las organizaciones comienza a ser concebida, como una variable importante en la empresa.

En la actualidad dentro de un panorama gerencial la cultura organizacional se convierte en un mecanismo para que el factor humano (colaboradores) se adapten a las normativas, propósitos y relaciones que tiene fijada una empresa, en un mundo con un mercado cada vez más competitivo como el que se tiene hoy en día, es muy importante que una empresa u organización sea la que le inculque a todos sus trabajadores o colaboradores una definición clara de los valores, creencias y comportamientos que se desean promover (Calderón et al., 2003) el buen desempeño de la organización depende de la aplicación e identificación de esa cultura organizacional que puede variar de

acuerdo al tipo de empresa y a su rubro en este caso se trata de una empresa recuperadora en la ciudad de Dosquebradas, la cual está enfocada en crear equipos de alto desempeño.

La conformación de equipos de alto desempeño ha sido uno de los más importantes retos para las organizaciones en los últimos años, en cuanto se reconoce su importancia no solo para incrementar la productividad de las empresas, sino también para consolidar procesos de gestión humana como estrategia fundamental para el fortalecimiento del talento humano y del desarrollo organizacional. (Uribe et al., 2013, p. 4)

A través del bienestar laboral el cual tiene en cuenta ¿cómo se relacionan los empleados entre sí? y ¿cómo se sienten los empleados acerca de su trabajo?, el líder juega aquí un papel fundamental ya que debe trabajar para que se comprenda, cómo las labores de los empleados o colaboradores contribuyen a la misión de la empresa mediante una comunicación clara, consistente y transparente, la comunicación es lo más importante para crear un ambiente de trabajo feliz ya que los colaboradores necesitan saber qué está ocurriendo en la organización, cuáles son los objetivos y cómo se puede ayudar a alcanzarlos (Tomás, 2018).

Algunos empleados pueden resistirse a los cambios en la cultura organizacional de la empresa de modo que el líder deben abordar esta resistencia de manera proactiva, para esto es necesario el establecer incentivos financieros o no financieros, como un reconocimiento, oportunidades para el desarrollo profesional, premios y beneficios para recompensar a los empleados que demuestren un compromiso con la empresa y su labor, ya que los empleados que se sienten identificados y a gusto son más propensos a

quedarse y a dar lo mejor de sí en la organización lo cual genera un ambiente de trabajo positivo y motivador impulsando a los demás a ser más productivos y a alcanzar sus metas, cabe resaltar que un ambiente de trabajo donde se respeta a las personas, se valora su trabajo y se promueve el bienestar genera un clima laboral, positivo y agradable.

Adicional a esto el liderazgo verde esta inmerso en toda esta creación de la cultura organizacional, los líderes transformacionales influyen en el desempeño organizacional de diversas maneras, incluido el comportamiento y la actitud de los empleados, el compromiso de los mismos y la salud económica. (Suna et al., 2022), a su vez, el clima de innovación verde (GIC), que proporciona flexibilidad y libertad para pensar en formas creativas verdes para dar rienda suelta a la innovación verde. Por ejemplo, Elon Musk, el CEO de Tesla, elimina la barrera jerárquica en la organización para escuchar cualquier idea verde que pueda ayudar a innovar vehículos ecológicos y resolver problemas ambientales. (Qamaruddin et al., 2022).

El reciclaje sea convertido en una fuente de ingresos, por lo general para personas con pocas oportunidades, a pesar de que las personas que desempeñan funciones de reciclaje en el país tienen características de nivel de escolaridad bajo, otras por su parte son analfabetas o en su defecto padres o madres cabeza de hogar, son personas que han estado descuidadas por parte del gobierno nacional, aun teniendo una política pública de reciclaje inclusivo, que en este informe se tuvo presente para difundir e implementar.

Pese a su nivel académico, a este grupo de personas les es más difícil sobrevivir de alguna actividad que les genere ingresos, en este caso son los encargados de la recolección, clasificación y transporte de los residuos sólidos aprovechables. Asimismo,

las empresas dedicadas a esta actividad económica no brindan condiciones de seguridad, oportunidad, bienestar emocional y mucho menos capacitaciones debido al alto riesgo que genera manipular estos residuos, por esto se inicia por evaluar las condiciones de trabajo y de salud de las personas que laboran como operadores de residuos aprovechables vinculados a la empresa ECOGLOBAL ubicada en el municipio de Dosquebradas.

El interés de llevar a cabo este trabajo toma fuerza debido a la importancia que se está dando a los temas ambientales en la actualidad y es el sector del reciclaje que con su labor juega un papel importante en la cadena de valor y a pesar de esto no se dan garantías de mejora a la remuneración de su trabajo.

Como parte inicial y fundamental, se da inicio por socializar y explicar a todos los colaboradores la importancia y beneficios de la vinculación directa laboral, no solo porque se refiere a estabilidad laboral dando prioridad a los empleados vinculados los que tienen relación indirecta con la empresa generan una alta rotación, también al acceso a prestaciones y beneficios de ley, como la prima, el seguro médico, vacaciones remuneradas y demás, también oportunidad de crecimiento dentro de la empresa y apoyo en capacitación y desarrollo profesional, participación en actividades de la empresa y demás, los grandes líderes pueden motivar a sus equipos al enfocarse en el propósito y el "porqué" detrás de las acciones de la organización, lo cual puede ser fundamental para adoptar prácticas sostenibles y mejorar las condiciones laborales en contextos desafiantes (Sinek, 2018).

Los conceptos de bienestar laboral y cultura organizacional están relacionados, aunque son diferenciados. La segunda hace referencia a la forma como los trabajadores perciben algunas características de la organización: el manejo de los conflictos, la actitud a la innovación o el fomento al trabajo en equipo (a vía de ejemplo); mientras que el bienestar o satisfacción es un concepto evaluativo y trata de responder qué siente el empleado, por ejemplo, frente al manejo del conflicto o las prácticas de supervisión. (Calderón et al., 2003, p. 11)

Posterior a esto se inicia con la creación de un plan de bienestar laboral para todos los empleados de la empresa recuperadora, este plan no habla de bienestar solo en términos de salud o condiciones de trabajo salubres, si no que se centra en bienestar emocional, es aquí donde se generan equipos de trabajo más comprometidos, motivados y productivos, el plan inicia con entrevistas personales, encuestas pequeñas a cada uno de los colaboradores, para identificar las prioridades y necesidades más relevantes para estos, con esto ya se crean estrategias, procedimientos y actividades que contribuyan a mejorar no solo la calidad de vida, si no también creando un ambiente laboral sano, alegre y más productivo.

Entre las estrategias de bienestar laboral se crearon 3 categorías:

**Tabla 1**

*Promoción del Conocimiento*

Formación	
Empleado Instructor	Mensualmente se elige a un colaborador que sea experto en algún tema específico de la planta para instruir a los demás y fortalecer el trabajo en equipo.

Comité de ideas	Cada trimestre se tendrá un espacio donde todos los empleados podrán compartir sus experiencias en la empresa y den ideas o aportes de como poder mejorar algún proceso.
Reconocimiento de Ideas	Cada semestre se dará un reconocimiento a la persona que aportará la mejor idea.

*Nota.* Elaboración propia (2025).

## **Tabla 2**

### *Desempeño Laboral*

Reconocimiento Empleados	Cada semestre se dará reconocimiento a el empleado con mejor desempeño laboral por parte de los directivos y también se premiará otro empleado por reconocimiento entre los mismos colaboradores este será mas cualitativo.
Festivos prolongados	Según la cantidad de empleados, para todos los puentes festivos del año a exceptuando el mes de diciembre, se escogerá al azar desde la primera semana del año 1 o 2 empleados, que podrán terminar su jornada laboral desde el día viernes para retomar el martes posterior al festivo.

*Nota.* Elaboración propia (2025).

## **Tabla 3**

### *Fortalecimiento de las Relaciones*

Dia de la Familia	El segundo sábado de mayo de cada año, se celebrará el día de la Familia donde a nuestros colaboradores se les brindará un compartir con su núcleo familiar.
Dia del bienestar laboral	El tercer sábado del mes de agosto cada año, se hará una Jornada de Bienestar laboral donde se brindaran clases orientadoras sobre la labor que la empresa ejecuta, mostrando los beneficios a nivel social y

---

ambiental y que los empleados son la pieza fundamental para esta labor, también se brindarán clases de yoga y meditación, talleres cortos de habilidades blandas, para promover el bienestar de las personas, también se dictaran charlas sobre la salud mental, y habrán actividades lúdicas de integración que promuevan la sana competencia.

---

Reunión Fin de Año

En la ultima semana del mes de diciembre, se destinará un día para hacer una celebración de fin de año, reunión en la que se dará un almuerzo para todos los colaboradores, agradecimientos y palabras por parte de los jefes y se entregaran obsequios como forma de agradecimiento por la labor cumplida.

---

*Nota.* Elaboración propia (2025).

Con el plan de bienestar laboral ya terminado, se entregará al responsable del área de gestión humana de la empresa quien se encargará de su implementación y respectivo seguimiento y cumplimiento, para así tener una verificación constante de lo propuesto y encontrado en el diagnóstico inicial; Este plan será divulgado a todos los empleados, con el propósito de comprometerlos a el cumplimiento y participación de dichas actividades y que de esta manera los colaboradores perciban el interés de la empresa para el mejoramiento de su calidad de vida laboral y su interés en motivarlos.

### **Conclusiones**

La implementación de prácticas enfocadas en el bienestar no solo incrementa la satisfacción de los trabajadores, sino que también potencia su rendimiento y dedicación, creando equipos de alto rendimiento. Este enfoque es impulsado por el liderazgo verde,

que, al integrar valores ecológicos en la cultura organizacional de la empresa, mejora las condiciones de trabajo y potencia el desempeño de los empleados.

Además, en este tipo de empresas, este liderazgo promueve un entorno inclusivo, motivador y cooperativo, que impulsa tanto la sostenibilidad como el bienestar completo de los trabajadores. Iniciativas esenciales como la formación, el reconocimiento y la consolidación de las relaciones interpersonales son esenciales para generar un ambiente de trabajo más positivo y sano, en el que los empleados se sienten involucrados y motivados para brindar el mejor desempeño posible.

Fortalecer los vínculos personales entre la compañía y los trabajadores, mediante eventos como el día de la familia o la jornada de bienestar laboral, favorece un clima laboral más solidario. Estas actividades no solo potencian la comunicación y colaboración, sino que también incentivan a los empleados a involucrarse más en las metas de la organización, generando un ambiente de confianza y respeto que fomenta la productividad, la sostenibilidad y el éxito de la empresa.

Lo anterior da como resultado un impacto significativo en los indicadores económicos de las empresas, es fundamental que las organizaciones que hacen parte del sector del reciclaje consideren optar por incorporar prácticas de sostenibilidad y liderazgo transformacional, ya que crean un ambiente propicio para la innovación y el alto desempeño, esto permite concluir que el liderazgo verde no solo es beneficioso para el desarrollo de la empresa, sino también que contribuye al bienestar de la comunidad y al fomento de un futuro más sostenible, ya que estos están alineados con los objetivos principales de las empresas de este sector.

### Referencias

- Bass, B. (1995). *Theory of transformational leadership redux*.
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). CULTURA ORGANIZACIONAL. *Cuadernos de Administración*, 137.
- Chen, Y., Chang, C.-H., & Lin, Y.-H. (2014). *Liderazgo transformacional verde y desempeño verde: los efectos de mediación de la atención plena verde y la autoeficacia verde*. Obtenido de MDPI: <https://www.mdpi.com/2071-1050/6/10/6604>
- Qamaruddin, M., Xiuting, W., Yan , J., Ishfaque, A. L., Naveed, A. F., & Nazin, H. H. (2022). Exploring Green Creativity: The Effects of Green Transformational Leadership, Green Innovation Climate, and Green Autonomy. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Sinek, S. (2018). *Empieza con el porqué*. Empresa Activa.
- Suna, X. b., Askary, A. E., Muhammad Saeed Meoc, d., & Hussain, N. u. (2022). Green transformational leadership and environmental performance in small and medium enterprises. 19.
- Tomás, D. (2018). *La empresa más feliz del mundo*. Empresa Activa.
- Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). *Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746004.pdf>
- Wilkins, A., & Ouchi, W. (1983). *Efficient Cultures: Exploring the Relationship Between Culture and Organizational Performance*. Obtenido de Administrative Science Quarterly: <https://doi.org/10.2307/2392253>