



BIENESTAR VITALIDAD Y SALUD

TRABAJO DE GRADO

CREACIÓN DE EMPRESAS

Responsables:

Angie Lorena Castañeda

Diego Alejandro Agudelo

Daniel Leandro Rodríguez

Asesor:

Juan Carlos Corredor

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Facultad de Cultura Física, Deporte y Recreación
Bogotá D.C.

	1
INTRODUCCIÓN	3
NOMBRE	9
LOGOTIPO	10
SLOGAN	11
FUNDAMENTACIÓN HUMANISTA	11
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	13
PROPUESTA DE VALOR	17
CANALES	23
RELACIÓN CON LOS CLIENTES	24
INGRESOS	25
<i>Propuestas de Servicios</i>	26
<i>Proyección Mensual de Ingresos</i>	27
CAPITULO VII: ASOCIACIONES CLAVE	29
CAPITULO VII: RECURSOS CLAVES	32
ESTRUCTURA DE COSTOS	
<i>La estructura nos permite identificar, entender y administrar los costos relacionados con el funcionamiento de un negocio. A través de ella, se comunican todos los gastos que una empresa debe afrontar para operar su modelo de negocio, abarcando tanto los costos fijos como los variables (Osterwalder y Pigneur, 2010).</i>	37
Tabla 8	37
LIENZO DEL MODELO DE NEGOCIO	42
REFERENCIAS	44



INTRODUCCIÓN

En un entorno laboral cada vez más competitivo, la salud y el bienestar de los empleados se han convertido en factores cruciales para el éxito organizacional. En este contexto nace "Bienestar Vitalidad y Salud", una empresa innovadora creada por tres estudiantes de Cultura Física, Deporte y Recreación, para transformar las empresas en Bogotá y su manera en que abordan el bienestar físico y mental de sus trabajadores.

La idea de la empresa surge de una profunda colaboración entre los estudiantes, quienes han acumulado experiencia en el ámbito deportivo y de la salud. Han trabajado como entrenadores deportivos de diferentes deportes e instructores de clases grupales, con objetivos físicos y mentales, lo que los ha permitido identificar una creciente necesidad empresarial: la falta de programas integrales que fomenten el bienestar de los empleados. Conscientes de esta brecha, decidimos unir los conocimientos y experiencias para desarrollar una propuesta innovadora que incluye programas de deporte, recreación y actividad física, diseñados para mejorar tanto la calidad de vida como la productividad en el ámbito laboral.

Dicho esto es importante mencionar a groso modo un poco de lo que puede desencadenar este problema en los trabajadores, actualmente se ha evidenciado que el trabajo de oficina puede causar diferentes patologías osteomusculares debido a malas posturas o sobre cargas laborales en extensos horarios de trabajo o estrés acumulado a lo largo del tiempo a su vez también se desarrollan enfermedades crónicas no transmisibles entre las cuales se dará prioridad al sedentarismo que deriva al sobrepeso y obesidad que según la Organización Mundial de la Salud (OMS (Organización Mundial de la Salud)) afirma que “un índice de masa corporal (IMC) elevado es un importante factor de riesgo de enfermedades no transmisibles, como las enfermedades cardiovasculares (principalmente las cardiopatías y los accidentes cerebrovasculares), la diabetes, los trastornos del aparato locomotor”.



Según el Ministerio de Salud de Colombia, en 2017 las enfermedades más frecuentes fueron el estrés, la ansiedad y la depresión. Barón, Pinilla, Tamayo y Villalobos (2018) sostienen que los empleados enfrentan altos niveles de fatiga durante su jornada laboral, lo que afecta negativamente su bienestar y desempeño. En respuesta, el Gobierno Nacional de Colombia reconoció la importancia de garantizar condiciones saludables para los trabajadores e implementó normativas enfocadas en promover entornos laborales sanos, como la Ley 1562 de 2012, la Ley 1616 de 2013 y el Decreto 1083 de 2015. Estas disposiciones buscan abordar las necesidades físicas, psicológicas y laborales en las empresas tanto públicas como privadas.

Por lo consiguiente es importante promover el **Bienestar, Vitalidad y salud** por medio de la actividad física entre estos programas de gimnasia laboral que se enfoquen en crear un entorno laboral saludable de acuerdo con el cargo o labor ejecutado en su día a día, además de impactar no solo en su salud física sino mental con el trabajo de habilidades blandas e inteligencia emocional, además es importante promover otras áreas como deporte y recreación que permitan generar una adherencia a estos mismos para garantizar una mejor calidad de vida, dicho esto se hace necesario entender estos términos y sobre sus beneficios.

ECNT (Enfermedad crónica no transmisible)

De acuerdo con datos de la OMS, más de 40 millones de personas fallecen cada año debido a Enfermedades Crónicas No Transmisibles (ECNT), siendo las principales causas de muerte las enfermedades cardiovasculares (17,7 millones anuales), el cáncer (8,8 millones), las enfermedades respiratorias (3,9 millones) y la diabetes (1,6 millones). Estos cuatro tipos de enfermedades representan más del 80% de las muertes prematuras por ECNT.

Enfermedad osteomuscular

Las patologías musculoesqueléticas, como el dolor lumbar y otras son frecuentes en entornos de oficina debido a posturas incómodas al sentarse y posiciones de trabajo inadecuadas. Esto afecta especialmente a quienes pasan largos períodos sentados sin poder cambiar de posición. Entre las enfermedades laborales más comunes, Valbuena (2020), citando a Robaina (2000), destaca el síndrome del túnel carpiano.



Lumbalgia crónica: se trata de una afección caracterizada por dolor localizado en la región lumbar, que puede extenderse hacia el área entre las costillas y los glúteos. Esta condición suele originarse por mantener posturas inadecuadas o realizar esfuerzos excesivos durante las actividades laborales en oficina.

La epicondilitis es otra de las patologías musculoesqueléticas frecuentes en el entorno de oficina, caracterizada por la inflamación en el codo. Por otro lado, el síndrome de Burnout se manifiesta como agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización, y una sensación de falta de realización personal en el ámbito laboral (Valbuena, 2020, p. 21).

Enfermedad metabólica

La obesidad es uno de los principales desafíos de salud pública a nivel global. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2014 el 52% de los adultos y el 30% de los niños en el mundo presentaban sobrepeso. Esta condición se caracteriza por un exceso de grasa corporal que contribuye al desarrollo de diversos trastornos metabólicos, los cuales a su vez generan otros problemas de salud. Para entender mejor la obesidad, es relevante reconocer que el tejido adiposo no solo actúa como depósito de energía en forma de grasa, sino que desempeña un papel crucial en la regulación del metabolismo energético. Actualmente, se considera al tejido adiposo como un órgano endocrino y paracrino que secreta numerosas citocinas y mediadores bioactivos. Estos influyen en procesos como la homeostasis, el peso corporal, la inflamación, la coagulación, la fibrinólisis, la resistencia a la insulina, la aterosclerosis y el desarrollo de ciertos tipos de cáncer (Irecta & Álvarez, 2016).

Sedentarismo laboral

El sedentarismo ha incrementado significativamente tanto en la población general como en los trabajadores de oficina, debido a los avances tecnológicos que han transformado el estilo de vida. Este cambio ha simplificado las actividades diarias y laborales, reduciendo el gasto energético de las personas. Como resultado, se observa un aumento en las muertes prematuras y en la prevalencia de enfermedades no transmisibles, una tendencia que continúa en ascenso con el tiempo (Valbuena, 2020, p. 23).

Bienestar



El bienestar es un concepto amplio y complejo que incluye tanto dimensiones individuales como colectivas. Además de enfocarse en mejorar la calidad de vida y prevenir enfermedades, el bienestar comprende una serie de factores que promueven un estado óptimo en las personas y fomentan nuevas formas de interacción y conexión social (Valderrama Luna et al., 2023).

Este concepto trasciende la mera ausencia de problemas físicos o mentales, representando un estado integral de satisfacción y equilibrio que abarca todos los aspectos de la vida, tanto personal como laboral. El bienestar se convierte así en un eje central para el diseño y ejecución de intervenciones y programas.

Vitalidad

La vitalidad puede compararse con la "gasolina" para la salud, indicando la energía que el cuerpo tiene a su disposición y cómo la utiliza para funcionar óptimamente. Este concepto es crucial para el bienestar general, así como para satisfacer las necesidades psicológicas fundamentales y mantener la motivación. Es posible conservar o incluso aumentar esta vitalidad en la vejez mediante actividades específicas que favorezcan la salud y el rendimiento (Rodríguez et al., 2016).

La vitalidad como un elemento crucial para el rendimiento óptimo en el trabajo. Entendemos que la vitalidad no solo refleja la energía física, sino también el equilibrio mental y emocional necesario para un desempeño laboral eficaz.

Salud

El concepto de salud ha evolucionado con el progreso científico y humano, trascendiendo la simple ausencia de enfermedades. Con el avance tecnológico, la definición de salud de la OMS ahora incluye una dimensión espiritual, que engloba la sensación de plenitud y satisfacción personal, valores, autoconfianza, equilibrio emocional, y habilidades para gestionar el estrés y los desafíos cotidianos. (Soriano y Lumbreras, 2023).



Desde la perspectiva de un deportista y entrenador, la salud es vista como un concepto en constante evolución, profundamente personal y afectado por la edad, las condiciones individuales y el entorno.

Abordamos la salud desde una perspectiva holística, combinando actividad física, educación y prevención para asegurar que los empleados estén en su mejor estado físico y mental.

Entorno laboral saludable

Para los fines de este trabajo, es fundamental diferenciar entre la salud en el trabajo y un entorno laboral saludable. Un trabajador puede estar sano mientras desempeña sus funciones, pero esto no implica necesariamente que su entorno laboral sea saludable. Esto significa que, aunque el trabajador no presente enfermedades, la falta de condiciones laborales adecuadas puede aumentar el riesgo de desarrollar problemas de salud en el futuro (Álzate, Ospina, Ospino, Oviedo, Valencia & Villota, 2020, p. 13). Este trabajo debe presentar parámetros que aseguren mantener saludable y con bienestar al trabajador ya que no solo basta que el trabajador sea saludable si no se encuentra en condiciones que sigan garantizando esto.

Dicho esto Álzate, Ospina & et al. (2020) afirman que el gobierno ha promocionado la salud a través del Ministerio de Salud, en el año 2016 expidieron “La estrategia de incentivos tareas para todos” el cual versa sobre el Entorno laboral Saludable como centros de trabajo que pretenden tener bienestar en los trabajadores no solo bajo la premisa de un buen ambiente físico, sino desde el ámbito de las buenas relaciones personales, la adecuada organización , salud mental estable , bienestar familiar, de tal manera se promueve la autoestima se le concede al trabajador la potestad y el control de cuidar de su salud y el ambiente de trabajo, Todos éstos factores se interrelacionan de forma dinámica. P,15.

Pausas activas

Las pausas activas tienen origen en Polonia en el año 1925, y su primera denominación fue gimnasia de pausa, años más tarde se trasladó a diferentes países y en los años 60 en japon se dio una obligatoriedad a la pausa de la actividad laboral. (Jaspe, López y Moya, 2018, p. 177). Desde hace 15 años descubrieron que sus empleados se quejaban por



diferentes dolencias o enfermedades desencadenadas por su actividad laboral, en este momento los profesionales de salud ocupacional encargados promover y proteger la seguridad en el trabajo y la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades cambian la denominación a pausas activas con el fin de aumentar el desempeño, salud y productividad de los trabajadores.

Evidenciando que la práctica de las pausas activas promovió a un mejor desempeño laboral las empresas deciden fomentar esta práctica con el objetivo de evitar desarrollar más enfermedades y ayudando a mitigar el ausentismo laboral lo que es perjudicial para toda organización (Jaspe, Lopez y Moya, 2018, p. 177).

Según Valbuena (2020), citando a Castro, Múnera, et al. (2011), las pausas activas se definen como períodos de descanso en los que la persona realiza una serie de acciones o actividades que le permiten romper con la rutina diaria y movilizar distintas partes de su cuerpo, contribuyendo a un cambio en su jornada. (p. 28).

Por último, encontramos la definición de Castro, Munera y Velázquez, et al. (2011) que dicen que las pausas activas son aquellos períodos de descanso en los que las personas realizan actividades y acciones que permiten cambiar su rutina habitual a diferentes partes del cuerpo. p.391.

Entendiendo que es una pausa activa es importante resaltar que estas traen múltiples beneficios para la salud de manera fisiológica; ya que, se hace una pausa de los movimientos repetitivos lo que ayuda a oxigenar los músculos, tendones y ligamentos evitando lesiones músculo esqueléticas. A nivel psicológico se encuentra que ayuda a reducir el estrés producido por la carga laboral y por último nivel social promoviendo la integración y promoción de valores entre los trabajadores.

Actividad física

Se define como cualquier movimiento corporal realizado por los músculos esqueléticos que requiere un gasto de energía, (Caballero et al., 2019, p. 121).



NOMBRE

El nombre "**Bienestar Vitalidad y Salud**" ha sido cuidadosamente elegido para reflejar nuestra misión de promover un bienestar integral. Para asegurar que el nombre sea único y adecuado, hemos verificado su disponibilidad en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) a través de la página web de la Cámara de Comercio, garantizando que cumplamos con los requisitos necesarios para su uso.



LOGOTIPO



El logo de la empresa refleja sus conceptos clave: Bienestar, Vitalidad y Salud. Presenta una figura estilizada de una persona en una postura que evoca satisfacción, simbolizando el compromiso con un estilo de vida activo.

El azul claro utilizado sugiere calma y confianza, enfatizando la importancia del bienestar mental y emocional. Este color transmite tranquilidad y equilibrio, esenciales para una salud óptima. El círculo amarillo que rodea el diseño aporta energía y optimismo, simbolizando la vitalidad y el dinamismo de una vida saludable. La combinación de estos elementos visuales crea una imagen atractiva que comunica la misión de la empresa.



SLOGAN

"Muévete, Vive Mejor". Este eslogan muestra nuestra filosofía de que el movimiento y la actividad física son esenciales para una vida más saludable y productiva.

FUNDAMENTACIÓN HUMANISTA

Nuestra formación académica ha sido esencial para el desarrollo de "Bienestar Vitalidad y Salud". A través de materias clave como Deportes de Conjunto, Entrenamiento Grupal y Administración de Empresas, hemos adquirido un conocimiento profundo necesario para el diseño y ejecución de programas efectivos. Sin embargo, es crucial integrar estos conocimientos con valores fundamentales para garantizar un enfoque completo y ético en la cultura física, el deporte y la recreación.

El respeto es un valor primordial en nuestra profesión. En cada programa que diseñamos, valoramos las diferencias individuales y nos esforzamos por crear un entorno inclusivo donde todos los participantes se sientan valorados y escuchados.

La ética profesional es igualmente fundamental. La honestidad en la comunicación sobre las capacidades y limitaciones de los programas, la confidencialidad de la información personal y la integridad en la implementación de metodologías de entrenamiento son principios que guían nuestra práctica. Además, somos responsables de tomar decisiones que afectan la salud y el bienestar de los participantes, asegurando que nuestros programas se ajusten a los más altos estándares éticos.

Un compromiso con el bienestar integral es esencial. Creemos firmemente que un enfoque integral, que aborde todas las dimensiones del bienestar, es necesario para lograr resultados efectivos y sostenibles en el entorno laboral.

La transparencia y la comunicación abierta son clave para el éxito de nuestros programas. La transparencia ayuda a construir confianza y asegura que todos los participantes comprendan y se comprometan con los objetivos de las iniciativas propuestas.



Además, asumimos nuestra responsabilidad social y profesional al promover una cultura de salud y bienestar en el entorno corporativo. Esto implica adaptar nuestros programas a las necesidades específicas de cada empresa y evaluar continuamente su impacto. También es fundamental educar y motivar a los empleados sobre la importancia de un estilo de vida activo y equilibrado.

Por último, el desarrollo continuo es crucial. La formación académica es solo el comienzo; un profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación debe comprometerse con el aprendizaje constante y la actualización de sus conocimientos. Este compromiso asegura que nuestros programas estén basados en las últimas investigaciones y prácticas más efectivas.

Integrando estos valores en nuestra práctica diaria, garantizamos que nuestros programas no solo sean efectivos y adaptados a las necesidades de los empleados, sino que también reflejen un estándar de excelencia y responsabilidad ética. Esto contribuye a crear un ambiente laboral saludable y productivo, en línea con los principios de bienestar, vitalidad y salud promovidos por nuestra formación académica.

MISION

Bienestar, Vitalidad y Salud tiene como misión crear un entorno laboral saludable que permita brindar una experiencia significativa y de aprendizaje experiencial por medio de la promoción de la actividad física y prevención de enfermedades por carga laboral que a su vez impacta y mejora aptitudes de cada trabajador que mejoran en conjunto a la empresa y así maximizar su éxito.

VISION

Para el año 2030 Bienestar, Vitalidad y salud busca posicionarse como una empresa reconocida a nivel departamental por la calidad de servicios y reducción de ausentismo en las empresas impactadas, además buscamos ser líderes en la promoción de salud y prevención de enfermedades por cargas laborales.



MARCO LEGAL

Se Cuenta con un conjunto de normativas que no solo aseguren el cumplimiento de la ley, sino también la seguridad y bienestar de los usuarios, así como la sostenibilidad y eficiencia operativa del negocio se manejarán los siguientes aspectos claves:

Los contratos con los clientes deben ser claros y detallados, abarcando aspectos esenciales como los siguientes:

- Descripción de los servicios
- Duración y frecuencia del servicio
- Tarifas y pagos
- Obligaciones del cliente
- Obligaciones de la empresa
- Cancelación o modificación del servicio:
- Confidencialidad y protección de datos:

Evaluación de riesgos: Identificar los riesgos asociados a las actividades físicas ofrecidas (accidentes, lesiones) y establecer protocolos de seguridad.

Seguro de responsabilidad civil: La empresa debe contratar un seguro que cubra posibles accidentes o daños durante las clases. Este seguro debe ser específico para actividades físicas y pausas activas.

Accidentes y emergencias: Establecer protocolos de emergencia, incluyendo primeros auxilios, procedimientos para tratar lesiones comunes, y la disposición de equipos médicos básicos.

INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

En Bogotá, las empresas enfrentan retos significativos en relación con el bienestar físico y mental de sus empleados, desafíos que pueden impactar negativamente su motivación, productividad y salud general. Según Cabrera (2021), el 95,2% de los trabajadores en una IES no ajustan su rutina diaria ni mantienen un gasto calórico adecuado



a lo largo de la semana, resultando en un 51,96% de estos empleados llevando un estilo de vida sedentario.

Para abordar estos problemas, es fundamental implementar iniciativas de bienestar integral que mejoren tanto el estado físico como el mental de los empleados. Entre las estrategias efectivas se encuentran la incorporación de pausas activas y gimnasia laboral, así como la oferta de servicios de salud mental y desarrollo de habilidades blandas. Estas acciones están alineadas con la normativa colombiana actual, que incluye:

Ley 1562 de 2012

Establece el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, que busca proteger la salud y seguridad de los trabajadores, y prevenir, reducir y controlar los riesgos laborales. Implementar **pausas activas y gimnasia laboral** se alinea con esta ley al promover la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Estas actividades ayudan a reducir el riesgo de problemas musculoesqueléticos y mejoran el bienestar físico de los empleados, apoyando así los objetivos de la ley en cuanto a prevención y salud laboral.

Decreto 1072 de 2015

Compila y unifica las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, estableciendo los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este decreto enfatiza la necesidad de un enfoque integral para la gestión de riesgos laborales. En este contexto, la oferta de **servicios de salud mental** es una extensión importante de los principios del SG-SST, ya que la salud mental es esencial para el bienestar general y la productividad de los empleados. Incorporar estos servicios apoya la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable, tal como exige el decreto.

Resolución 0312 de 2019

Define los requisitos mínimos para el SG-SST, enfocándose en la implementación de medidas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo. Dentro de este marco, las iniciativas de **desarrollo de habilidades blandas** pueden jugar un papel crucial. El desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación y la gestión del estrés, contribuye



a un entorno laboral más armonioso y eficiente, apoyando la meta de la resolución de mejorar la gestión integral del bienestar de los trabajadores.

Ley 2121 de 2021.

Esta introduce disposiciones sobre el trabajo remoto, asegurando que los empleados que trabajan desde casa también cuenten con condiciones laborales seguras y saludables, ampliando la responsabilidad de las empresas para ofrecer un entorno de trabajo seguro, sin importar la ubicación. **Ofrecer programas de desarrollo de habilidades blandas** y servicios de **salud mental** a los trabajadores remotos es crucial para cumplir con esta ley. Estas iniciativas aseguran que, independientemente de la modalidad de trabajo, todos los empleados tengan acceso a los recursos necesarios para su desarrollo personal y profesional, y su bienestar integral.

Los servicios ofrecidos por nuestra empresa están diseñados para cumplir con estas normativas y objetivos específicos de cada empresa, garantizando la implementación de estrategias efectivas para la prevención de riesgos laborales y la mejora del bienestar de los empleados.

Para el análisis de nuestro segmento de mercado, hemos examinado a la competencia que ofrece servicios de recreación y actividades empresariales, aportando beneficios tanto físicos como psicológicos. Una de las empresas relevantes en este ámbito es "Influenciadores de la Felicidad", compuesta por artistas, clowns y pedagogos especializados en cultura física, deporte y recreación.

Esta empresa ofrece una amplia gama de servicios adaptados a diferentes públicos, incluyendo colegios, universidades y grupos de adultos mayores. Sus actividades abarcan talleres de recreación, programas de bienestar y eventos que fomentan la interacción social y el desarrollo físico. Utilizan diversos recursos para sus intervenciones, como dinámicas de grupo, juegos recreativos y técnicas artísticas, permitiendo personalizar cada experiencia según las necesidades de los participantes.

Los precios de sus servicios varían considerablemente, oscilando entre 500,000 pesos por sesión hasta 20 millones de pesos para intervenciones más grandes, como las realizadas



en Transmilenio, que buscan generar conciencia sobre temas sociales, como el control de acceso. De esta manera, "Influenciadores de la Felicidad" contribuye a promover el bienestar emocional y físico en distintos entornos.



PROPUESTA DE VALOR

Primero, es esencial entender qué es una propuesta de valor. Según Donneys (2021), esta es el núcleo del modelo de negocio, ya que engloba una serie de beneficios emocionales y funcionales que la empresa ofrece al cliente, logrando que se distinga de la competencia. La propuesta de valor representa la promesa que la marca hace a sus clientes a cambio de que estos adquieran su producto o servicio. (p. 25).



En segundo lugar, se presentarán los servicios que Bienestar, Vitalidad y Salud ofrece a diversas empresas, los cuales se han convertido en obligatorios debido a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, capítulo dos, sección tres. Este decreto, en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, establece que, dentro de la jornada laboral de 48 horas semanales, los trabajadores tienen derecho a dos horas semanales para participar en actividades del programa correspondiente. El empleador debe diseñar los programas necesarios para cumplir con esta disposición, los cuales incluirán actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, abarcando también temas relacionados con la salud ocupacional, con el objetivo de fomentar la integración de los trabajadores, mejorar la productividad y fortalecer las relaciones laborales. (Decreto 1072 de 2015, sector trabajo).

En este sentido, se ofrecerán servicios de actividad física mediante un programa de gimnasia laboral que incluye estrategias trabajando en habilidades blandas e inteligencia emocional para garantizar la adherencia y reducir el sedentarismo y el riesgo de una enfermedad crónica no transmisibles.

En tercer lugar, es necesario entender los siguientes términos lo cual hacen el valor diferencial de la empresa Bienestar, Vitalidad y salud.

El concepto clave que es esencial comprender es el de "habilidades blandas". Según Guerra (2016), estas se definen como un conjunto de habilidades socioemocionales necesarias para interactuar con los demás y enfrentar las exigencias y desafíos cotidianos. Es decir, estas habilidades permiten a las personas tomar decisiones, resolver problemas, pensar de forma crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer las emociones de los demás y construir relaciones saludables tanto a nivel físico como emocional.



A continuación, se presenta una breve descripción de las principales habilidades blandas interpersonales. La primera es la comunicación asertiva, que permite a la persona expresar sus percepciones y sentimientos de manera verbal y no verbal sin afectar a los demás. La segunda es la negociación, que se vincula con la comunicación asertiva y actúa como un medio alternativo para resolver conflictos y diferencias, requiriendo habilidades para generar diversas estrategias o soluciones para reducir los desacuerdos en las interacciones entre dos o más personas. En tercer lugar, se encuentra la empatía, una habilidad clave para las relaciones humanas, que es esencial para comprender y reconocer los sentimientos de los demás. (Guerra, 2016).

Otras habilidades importantes incluyen la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la toma de decisiones, la autoevaluación, el análisis y la comprensión. Dentro de estas habilidades blandas, se encuentra una categoría clave denominada control emocional, que consiste en comprender y procesar conscientemente las emociones para poder manejarlas y utilizarlas en situaciones específicas. Un manejo emocional adecuado implica inhibir conductas inapropiadas, regular la activación fisiológica, focalizar la atención y tener conciencia de uno mismo (Linehan & Koerner, 1993, citado por Guerra, 2016).

Propuesta de valor 1

Título: Cambiamos vidas por medio de alegría

- Análisis de necesidades
- Intervención de gimnasia laboral 2 o 3 veces por semana ajustado a sus necesidades
- 1 día de capacitación inteligencia emocional y meditación
- Pongámoslos en acción (día de integración



Propuesta de valor 2

Título: Trabaja y siéntete feliz

- Análisis de necesidades
- Intervención de gimnasia laboral 4 veces por semana ajustado a sus necesidades
- 2 día de capacitación inteligencia emocional y meditación
- Pongámoslos en acción (día de caminata y conexión con la naturaleza)
- Clase especial de rumba y Combat con integración al finalizar

Cada plan se ajusta según las necesidades de la empresa, entre ellas trabajadores de oficina bodegas y trabajadores de floras, por eso se realiza una intervención para diagnosticar cuál es necesario y ajustar el plan de bienestar, vitalidad y salud para mejorar la salud y reducir el ausentismo por incapacidades y enfermedades osteomusculares. De acuerdo esto se clasificará la propuesta de valor en varios ítems

1. **Novedad:** Tendremos la novedad de enviar las valoración de manera personalizada por medio de correo a cada persona que participe.
2. **Desempeño:** El aumento de Bienestar, vitalidad y salud de los trabajadores va a ser cuantificable y cualitativo por medio de encuestas y test que permitan corroborar que por medio de nuestra intervención su desempeño si mejora.

Actividades Claves

1. Deportes Autóctonos (Rana, Bolirana, Minitajo)
2. Deportes Populares (Fútbol, Baloncesto y Voleibol)
3. Habilidades Blandas
4. Ergonomía de Trabajo
5. Coaching Emocional
6. Auto servicio

Estas actividades se van a ubicar por fuera de los planes principales, pero son claves porque por un valor extra que pague el cliente se le puede realizar un plan que él quiera y se acomode a como ellos quieran realizar sus actividades. Ya sea la creación de un torneo para un deporte, o un plan de coaching emocional.



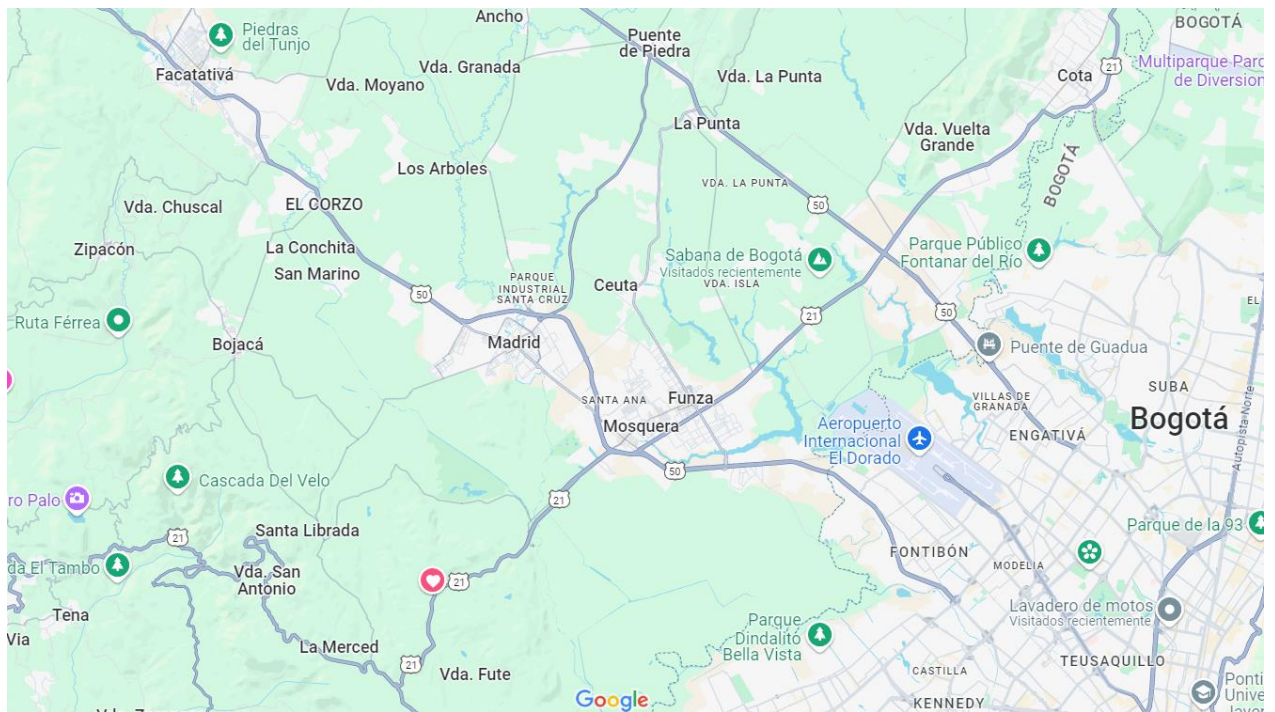
SEGMENTOS DE MERCADO

Según Foullón (2020), la segmentación de mercado es una estrategia que permite agrupar a los usuarios según sus comportamientos, características y perfiles similares, con el fin de ofrecer productos o servicios que se ajusten a esas particularidades. (p. 1), Dicho esto, la empresa busca agrupar en tres tipos de mercados a las empresas, en primer lugar, serán los trabajadores o empresas que dediquen su mayor parte de la jornada laboral en escritorios y trabajos administrativos, en segundo lugar, están los trabajos operativos que requieren un esfuerzo mayor como operarios, auxiliares de bodega y en tercer lugar están las empresas dedicadas producción y recolección de flores.

Segmentación geográfica

En la **figura 1** se puede observar la segmentación geográfica por la cual se busca prestar los servicios ya que son municipios que cuentan con grandes empresas como: Ramo, Doria, Purina entre otras, así mismo cuenta con 16 parques industriales (el tiempo, 2023). Dicho esto, la empresa se enfocará en esta zona ya que es un nicho de mercado significativo.

Figura 1



Mapa zona sabana de occidente de Bogotá, (2024). Google Maps.



Segmentación demográfica

Se busca llegar a microempresas que están constituidas según la cámara de comercio desde diez trabajadores hasta empresas grandes que están constituidas hasta doscientos trabajadores, principalmente que ocupen cargos de oficina, telecomunicaciones, bodegas y floras. La empresa no se va a enfocar en la religión o creencia que están tengan para prestar su servicio, además el servicio se llevara a cabo con cualquier tipo de población, hombres, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad de ser necesario.

Segmentación psicográfica

Las empresas son conscientes del beneficio que se adquiere al realizar actividad física y actividades para crear un entorno laboral saludable, además les parece espectacular que a través de estas actividades también se potencie la parte mental de sus trabajadores ya que esto hará que su compañía mejore en aspectos claves como relaciones con los clientes, solución de problemas y disminución de ausentismo. Por otro lado, los trabajadores están de acuerdo con la realización de estas actividades ya que, ellos mismos sienten los cambios físicos, mentales y emocionales que tienen después de la realización de dichas actividades.

Segmentación Conductual

La empresas dándole cumplimiento a la ley 50 artículo 21 que dice que en las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, hace crear la necesidad exclusiva de los servicios para estas además, también ven la motivación en sus trabajadores , ya que estos, participan en todas las actividades de manera voluntaria y llevan su ropa de cambio, participando con buena actitud y dinamismo.



Es importante estudiar cuantas empresas existen actualmente en Bogotá y la sabana occidente para determinar a cuantas empresas podemos prestar el servicio, dicho esto se realizó un estudio y según la cámara de comercio entre enero y diciembre de 2023, en Bogotá hay 423.056 empresas activas y en los 59 municipios hay 72.925, para un total de 495.981. Entre las cuales se clasifican en microempresas 320.928, empresas pequeñas 22.526, empresas medianas 6.479 y empresas grandes 3.123.

Por último, para cerrar el capítulo es importante mencionar que la empresa se encuentra en un mercado segmentado, ya que, se ofrecerá el mismo servicio, pero varía según la necesidad y labor de las empresas, así mismo pertenece al mercado de plataformas multilaterales debido a que las empresas son los clientes o quien adquiere el servicio y los trabajadores son los usuarios de los servicios.

CANALES

Según Kotler, P y Armstrong, G (2008), citado por Acosta, A (2017) Un canal, es el proceso de poner un producto o servicio a disposición del cliente final de manera indirecta o directa, donde la directa no tiene intermediarios para entregar nuestro servicio. En Bienestar, Vitalidad y Salud se seleccionó usar todos los canales directos ya que son los que nos conectan directamente con nuestros clientes, por ejemplo, las redes sociales, una página web o proyectos promocionales.

Para el canal de percepción, las redes sociales, como Instagram y Facebook, serán nuestras intermediarias para hacer publicidad y visitar a las empresas que no tengan un programa de actividad física, recreación y gimnasia laboral. También la empresa va a participar en las diferentes ferias empresariales a nivel de Bogotá y municipal, para así darle a conocer nuestros servicios a las diferentes empresas.

En el canal de evaluación, los clientes nos pueden evaluar por medio de un google forms donde, ellos van a entrar ahí y calificaran las actividades y el comportamiento de nuestros profesionales al momento de realizarlo.



En el canal de compra, se usarán diferentes medios de pago, como en efectivo en nuestras oficinas, con tarjeta de crédito y débito por medio de datafono o por medio de una consignación bancaria en nuestra cuenta de ahorros.

El canal de entrega, se le va a indicar a la empresa que contrató los servicios una semana antes de que sus usuarios deben de estar en ropa cómoda y contar con la hidratación a la mano, ya que el evento se puede realizar en un espacio abierto, como por ejemplo un parque o en las oficinas de la empresa contratante.

El canal de postventa, el día de la actividad se van a vender gorras, botilitos para los diferentes usuarios que estén presentes y para la empresa contratante se le va a ofrecer un plan deportivo, que consta en la realización y coordinación de un torneo interino de deportes autóctonos (rana, bolirana o minitejo) o deportes populares (voleibol, fútbol, baloncesto), para así mejorar la actitud competitiva de cada uno de los usuarios y fomentar la convivencia entre ellos mismos.

RELACIÓN CON LOS CLIENTES

La relación con los clientes es la posibilidad de aumentar la capacidad de venta de productos o servicios mediante estrategias de fidelización existentes o alcanzando nuevos clientes. *Garcia, Y (2023).*

Para captar clientes, se va a realizar la estrategia de referidos, donde nuestros clientes actuales nos pueden recomendar a las diferentes empresas proveedoras, patrocinadoras, postales, etc. Si ese tipo de colaboraciones suceden, se le daría un descuento en cualquier plan a nuestro cliente que nos recomendó.

La fidelización se basa en la comunicación constante, ya que se va a realizar una evaluación para saber claramente las necesidades de los usuarios para que sean mejores en sus diferentes empresas y al pasar el tiempo se va a realizar un feedback para que los clientes estén enterados de la mejora en los diferentes usuarios al realizar nuestras actividades.



El aumento de clientes se va a desarrollar por medio de nuestras redes sociales ya que ahí se van a subir posts, blogs, vídeos cortos de nuestras actividades y su respectivo beneficio, y ahí también se van a subir los diferentes testimonios de los usuarios o clientes que han tenido los servicios

La estimulación de ventas se va a basar en que los clientes se pueden encontrar con ofertas o promociones donde se pueden ofertar dos planes en uno solo, o uno de los dos planes en descuento en alguna de las temporadas del año (Amor y Amistad, Decembrina, Halloween, etc). También se puede encontrar con planes extras, donde los clientes contratan alguno de los 2 planes principales y por un valor extra se le agrega un plan de coaching emocional, habilidades blandas, ergonomía de trabajo, etc.

En nuestras categorías de relación se encuentra la asistencia personal donde, al realizar las actividades, se dividirán a los usuarios por grupos de máximo 25 personas para que un profesional de nosotros dirija la actividad adecuadamente. Además, contamos con la categoría de creación colectiva donde, al momento de reunirnos con los clientes ellos tengan también la libertad de proponer actividades que ellos quieran que los profesionales de nosotros quieran que les dirijamos

INGRESOS

Según el diccionario de administración y contabilidad, "los ingresos son un incremento en los beneficios económicos que incrementan el patrimonio neto y no tiene que ver con aportaciones de los propietarios" (Casa Ribé, 2009).

La proyección de ingresos para Bienestar, Vitalidad y Salud se fundamenta en un análisis detallado de la competencia y la creciente demanda de servicios de bienestar y recreación en el mercado. Al considerar empresas como "Influenciadores de la Felicidad", que ofrecen precios que oscilan entre 500,000 y 20 millones de pesos, hemos identificado un posicionamiento estratégico que permitirá a nuestra empresa captar una parte significativa del mercado.

Estructura de Precios



Nuestra estructura de precios se ha definido de manera accesible, con un enfoque en la calidad y personalización de los servicios. En particular, hemos establecido un costo de 2,000,000 pesos colombianos por semana para la Propuesta 1, que incluye talleres de gimnasia laboral y desarrollo de habilidades blandas. La Propuesta 2, que agrega elementos adicionales como la capacitación en inteligencia emocional, tiene un costo de 2,500,000 pesos por semana. Además, ofrecemos descuentos por volumen y opciones de precios dinámicos, lo que proporciona flexibilidad a las pequeñas empresas que deseen contratar nuestros servicios.

Propuestas de Servicios

Propuesta 1: Cambiamos Vidas por Medio de Alegría

Número de Personas: Entre 20 a 30 personas

Costo Total por Semana: 2,000,000 pesos

Incluye:

- Análisis de necesidades.
- Sesiones de intervención laboral 2-3 veces por semana.
- Capacitación en inteligencia emocional.
- Sesiones de meditación.

Propuesta 2: Trabaja y Siéntete Feliz

Número de Personas: Entre 20 a 50 personas

Costo Total por Semana: 2,500,000 pesos

Incluye:



- Análisis de necesidades.
- Intervención de gimnasia laboral 4 veces por semana.
- Capacitación en inteligencia emocional.
- Sesiones de meditación.
- Un día de conexión con la naturaleza.
- Clase especial de rumba y combat

Estrategia de Ventas

Con base en el análisis del mercado y la capacidad de compra de nuestros clientes, hemos proyectado que cada empresa comenzará contratando nuestros servicios por una sola semana en los primeros meses del año. A medida que avanzan los meses, las empresas incrementarán gradualmente la duración de los contratos hasta llegar a un mes completo (4 semanas) en los meses finales.

Proyección Mensual de Ingresos

A continuación, se presenta la proyección mensual de ingresos, considerando el crecimiento gradual de las contrataciones:

Tabla 1

AÑO 2025	PROPUESTA 1	PROPUESTA 2	INGRESOS
MES	#CLIENTES	#CLIENTES	INGRESOS TOTALES
Enero	6	4	\$ 22.000.000
Febrero	6	4	\$ 22.000.000
Marzo	6	4	\$ 22.000.000
Abril	8	6	\$ 31.000.000
Mayo	8	6	\$ 31.000.000
Junio	10	8	\$ 40.000.000
Julio	10	8	\$ 40.000.000
Agosto	10	8	\$ 40.000.000
Septiembre	12	10	\$ 49.000.000



Octubre	12	10	\$ 49.000.000
Noviembre	12	10	\$ 49.000.000
Diciembre	12	10	\$ 49.000.000
			\$ 444.000.000

Tabla 2

PROMEDIO DE INGRESOS DE UN MES			
Producto/Servicio	Precio	Ventas	Ingresos
PROPUESTA 1	\$2.000.000	7	\$14.000.000
PROPUESTA 2	\$2.500.000	4	\$10.000.000
Total ingresos			\$24.000.000
			INGRESOS DE UN AÑO
			\$ 288.000.000

Oportunidades de Crecimiento

La proyección de ventas mensuales muestra un crecimiento sostenido y variado en la captación de clientes. Este crecimiento no solo es indicativo de una estrategia de marketing efectiva, sino que también sugiere la posibilidad de expandir la red de clientes a medida que avanza el año. Con un enfoque en ofrecer un servicio integral y personalizado, **Bienestar, Vitalidad y Salud** puede adaptarse a las necesidades de los clientes y contribuir de manera significativa a su bienestar integral.

Conclusión

Las proyecciones de ingresos y la distribución mensual de ventas para ambas propuestas destacan el fuerte potencial de crecimiento y rentabilidad de **Bienestar, Vitalidad y Salud**. Con un ingreso mensual promedio de **\$37,000,000** y un ingreso total anual de



\$444,000,000, la empresa está bien posicionada para seguir atrayendo nuevos clientes y mantener relaciones duraderas, lo que contribuirá a su éxito a largo plazo.

CAPITULO VII: ASOCIACIONES CLAVE

Teniendo en cuenta a Luis Lozano et al. (2019), en el marco de nuestro proyecto, las asociaciones clave se definen como colaboraciones estratégicas con otras empresas. Estas alianzas permiten maximizar recursos, mejorar la propuesta de valor y expandir nuestro alcance en el mercado. A través de estas sinergias, buscamos generar beneficios mutuos que fortalezcan las capacidades de cada socio y enriquezcan la experiencia ofrecida a nuestros clientes. Así, las asociaciones clave se convierten en un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de nuestro modelo de negocio.

Socios Identificados

1. Influenciadores de la Felicidad

- **Descripción:** Esta microempresa se enfoca en actividades recreativas centradas en la felicidad, el desarrollo humano y la pedagogía. Ofrecen talleres, eventos y programas diseñados para mejorar el bienestar emocional de sus participantes.

Beneficios de la Asociación con Influenciadores de la Felicidad

1. Intercambio de Audiencia:

Aumentar el tráfico a las páginas web y mejorar la presencia en redes sociales al promocionarse mutuamente.

2. Acceso a Recursos Compartidos:

Compartir materiales promocionales y espacios para eventos, lo que ayuda a reducir costos y enriquecer la calidad de las actividades.

3. Reducción de Riesgos:



Colaborar en el intercambio de información sobre tendencias de consumidores, lo que permite adaptar las estrategias de manera más efectiva.

4. Actividades Conjuntas:

Organizar talleres y retiros de bienestar que atraen a un público interesado en el desarrollo humano y la felicidad, generando experiencias memorables.

5. Mejora en la Propuesta de Valor:

Integrar actividades recreativas con un enfoque en el bienestar emocional, lo que ofrece a los clientes una experiencia más completa.

6. Fortalecimiento de la Marca:

Colaborar con una marca reconocida en el ámbito de la felicidad aumenta la credibilidad y reputación, atrayendo nuevos clientes.

2. JR7 Training

- **Descripción:** JR7 Training se especializa en actividades físicas y deportivas, ofreciendo entrenamientos personalizados y eventos deportivos. Su enfoque es promover un estilo de vida activo y saludable, combinando el ejercicio físico con el bienestar mental.

Beneficios de la Asociación con JR7 Training

1. Intercambio de Audiencia:

Promocionar eventos deportivos y entrenamientos en plataformas de ambas empresas, atrayendo a un público más activo y deportista.

2. Acceso a Recursos Compartidos:

Compartir equipos deportivos y espacios para realizar entrenamientos, lo que permite ofrecer una variedad de actividades a menor costo.

3. Reducción de Riesgos:



Colaborar con un competidor directo reduce la incertidumbre en el mercado al poder compartir análisis sobre preferencias y comportamientos de los consumidores.

4. Actividades Conjuntas:

Realizar competencias deportivas y entrenamientos grupales, fomentando la participación activa de la comunidad y generando una experiencia enriquecedora.

5. Mejora en la Propuesta de Valor:

Ofrecer servicios que combinan el bienestar físico y emocional, brindando a los clientes una experiencia integral que los diferencie en el mercado.

6. Fortalecimiento de la Marca:

Asociarse con una empresa dedicada a la actividad física mejora la imagen de ambas marcas y aumenta la visibilidad en el sector deportivo.

Tabla 3

Influenciadores de la Felicidad	Actividades recreativas enfocadas en la felicidad y desarrollo humano	
--	---	---



JR7 Training	Entrenamientos físicos y eventos deportivos	
--------------	---	---

CAPITULO VII: RECURSOS CLAVES

Los recursos clave son insumos esenciales que generan beneficios, (Canós, 2017)

Recursos físicos

Los recursos físicos son los bienes tangibles que se utilizan en el proceso de producción de productos y servicios.

Tabla 4

RECURSOS FISICOS			
<i>Recursos</i>	<i>Valor</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Valor Total</i>
Oficina de atención	\$ 1.000.000	1	\$ 1.000.000
Volantes de publicidad	\$ 500	1000	\$ 500.000
Kit de entrenamiento (aros, conos, escalera, platillos, bastones)	\$ 150.000	5	\$ 750.000
Total			\$ 2.250.000



Tabla 5

Recursos tecnológicos			
Recurso	Valor	cantidad	Valor total
Computador	\$ 1.800.000	1	\$ 1.800.000
Cabina de sonido	\$ 750.000	3	\$ 2.250.000
Celular	\$ 1.200.000	1	\$ 1.200.000
Pesa de Bioimpedancia	\$ 574.000	1	\$ 574.000
Luces de eventos	\$ 720.000	3	\$ 2.160.000
Total			\$ 7.984.000

De acuerdo con las tablas expuestas anteriormente se necesita una inversión inicial de \$ 23.481.700 para dar desarrollo a las actividades y propuestas de valor expuestas por la empresa Bienestar, Vitalidad y Salud, cada uno de estos recursos físicos se comprarán por una sola vez para dar inicio a la empresa.

Recursos Intelectuales

Se consideran recursos intangibles no humanos o independientes de las personas, los cuales se dividen en tecnológicos y organizativos. Los recursos tecnológicos incluyen las tecnologías y conocimientos que permiten la fabricación de productos o la prestación de servicios, y pueden materializarse en patentes, diseños, know-how, bases de datos, entre otros. Por su parte, los recursos organizativos incluyen aspectos como la marca, el logotipo, el prestigio, la reputación, la cultura, el diseño organizacional y la cartera de clientes (López & Emilio, 2015, p. 10).

Recursos Humanos

El recurso humano es el más valioso, por lo que la organización debe haber evaluado y comprendido el potencial de su personal.

Tabla 6

RECURSOS HUMANOS			
Cargo	Valor	Cantidad	Valor total



Contador: Encargado de realizar facturas, cobrar,	1.300.000	1	\$ 1.300.000
Abogado	1.300.000	1	\$ 1.300.000
Marketing digital	1.000.000	1	\$ 1.000.000
Entrenador	800.000	4	\$ 3.200.000
Total	\$ 6.800.000		

Para los recursos humanos la empresa necesitara un presupuesto de \$ 6.800.000 teniendo en cuenta que el personal solicitado es la base fundamental para su buen funcionamiento y creación de papeles y contratos para que todo esté en orden.

Recursos Económicos

Son aquellos imprevistos que se pueden presentar en el proceso de creación de la empresa es por esto que al valor total de todos los recursos se le suma un 10% para así tener ese dinero ya presente.

Tabla 7

RECURSOS ECONOMICOS	
RECUROS	COSTOS
Recursos Físicos	\$ 3.001.000
Recursos Tecnológicos	\$ 7.984.000
Recursos Humanos	\$ 6.800.000



Total	\$ 17.785.000
Imprevistos	\$ 23.481.700

Para iniciar con la empresa Bienestar, vitalidad y salud se requiere de una inversión de \$ 23.481.700 para así ser una empresa que cumpla todo lo de ley y sea calidad en su prestación de servicios.

CAPITULO VIII: ACTIVIDADES CLAVES

Las actividades clave se refieren a todos los recursos y procesos necesarios para desarrollar una propuesta de valor y obtener información sobre las ofertas que se pueden aplicar. También son esenciales al momento de crear el producto, y es importante considerar las actividades necesarias para la propuesta de valor, como los posibles canales y fuentes de ingresos (Magallanes & Ariel, 2021, p. 11).

En cuanto a las actividades claves se manejará el modelo solución de problemas ya que, la empresa se enfoca en analizar las debilidades en cuanto habilidades blandas y de salud de los trabajadores para lograr mejorar estas áreas que se encuentran menos fuertes, lo que hará que a cada empresa a la que se preste el servicio mejorara significativamente en cuanto al cumplimiento de su objetivo empresarial

Dicho esto, se mencionarán las actividades claves de la empresa que van de la mano con la propuesta de valor para hacer que se cumpla esta y así fidelizar y obtener más clientes, de forma general este será el paso a paso con cada uno de los trabajadores para así garantizar una planificación optima y de calidad.

1. Programar un día para realizar las evaluaciones
2. Implementar y cumplimentar los formularios de evaluación del estado de salud.
3. Evaluar los factores de riesgo coronarios, las enfermedades diagnosticadas y el estilo de vida.
4. Evaluar e interpretar los resultados.
5. Derivar a un profesional de la salud cuando sea necesario.
6. Obtener la autorización médica y recomendaciones para el programa.



En primer lugar, se realizará un diagnóstico con diferentes herramientas los cuales nos darán un conocimiento sobre estado de salud previo a la participación, de la valoración de los factores de riesgo coronario, las enfermedades y el estilo de vida, los formatos y test que se usan son:

La Pesa Tanita es una báscula portátil que, al introducir datos como sexo, edad y talla, junto con la bioimpedancia eléctrica, permite analizar la composición corporal. (García y Vásquez, 2016, p. 13).

El Cuestionario de Aptitud para la Actividad Física, conocido como Par-Q, es una herramienta rentable y eficaz para realizar evaluaciones iniciales de personas aparentemente saludables que desean comenzar a hacer ejercicio de baja intensidad de manera regular. También ha demostrado ser útil para derivar a aquellos individuos que necesiten un examen médico adicional, sin excluir a los que podrían beneficiarse del ejercicio. (Coburn y Malek, 2016, p. 300).

El análisis de los riesgos para la salud se realiza mediante cuestionarios sobre el estilo de vida, los cuales pueden variar en formato, contenido y nivel de detalle, pero generalmente consisten en una serie de preguntas que evalúan las elecciones personales y los hábitos de los clientes en áreas como la dieta, el manejo del estrés, el nivel de actividad física y otras prácticas que puedan influir en su salud (Coburn y Malek, 2016, p. 301).

La estratificación de riesgo inicial tiene como objetivo utilizar información sobre la edad, el estado de salud, los síntomas personales y los factores de riesgo coronarios para clasificar a las personas en uno de los tres niveles de riesgo, con el fin de tomar decisiones preliminares (Coburn y Malek, 2016, p. 315).

En segundo lugar, una vez terminado el diagnostico con la empresa se dará paso a la planeación de acuerdo con los resultados obtenidos, debido a que todo es un entrenamiento por grupos se debe tener planear teniendo en cuenta una mayoría en los resultados y en aquellos resultados menos parecidos hacer una serie de indicaciones que permitan dar cumplimiento al objetivo de cada sesión realizada, así mismo una vez iniciado el plan se identificara las habilidades blandas que serán evaluadas a través de la observación y escritas en un diario de campo para así mismo dar lugar a reforzarlas.



En tercer lugar, se hará una intervención por un Coach de inteligencia emocional y meditación la cual dará una capacitación de como aprender a manejar las emociones y neutralizarlas para que estas funcionen a favor de las decisiones propias y así mismo realizar una práctica que involucre el trabajo junto a la meditación.

Por ultimo de acuerdo a cada plan escogido por la empresa se realiza un día de integración que permita tener un acercamiento profesional entre los trabajadores y directivos que permitan empatizar y tener un ambiente laboral agradable, donde se puedan conocer necesidades y aptitudes positivas de lo trabajado en el mes con bienestar vitalidad y salud, esta integración varía de acuerdo a lo escogido por la empresa ya que puede ser en la misma empresa o un lugar al aire libre campestre localizado de acuerdo a la comodidad de desplazamiento de cada persona.

ESTRUCTURA DE COSTOS

La estructura nos permite identificar, entender y administrar los costos relacionados con el funcionamiento de un negocio. A través de ella, se comunican todos los gastos que una empresa debe afrontar para operar su modelo de negocio, abarcando tanto los costos fijos como los variables (Osterwalder y Pigneur, 2010).

Tabla 8

COSTOS FIJOS			
CENTRO DE COSTOS	PRECIO	CANTIDAD	COSTOS FIJOS
RECURSOS FÍSICOS	\$2.250.000	1	\$2.250.000
RECURSOS TECNOLÓGICOS	\$7.984.000	1	\$7.984.000
RECURSOS HUMANOS	\$6.800.000	1	\$6.800.000
TOTAL COSTOS FIJOS			\$17.034.000

Según la tabla anterior se muestran los costos fijos que la empresa va a enfrentar sobre el período de un año, y que se van a pagar mes a mes. En los costos fijos al mes sería un valor de \$17.034.000 y al año sería un valor de \$204.408.000



Tabla 9

COSTOS VARIABLES			
COSTOS	PRECIO PROM.	CANTIDAD PROM.	COSTOS VARIABLES PROM.
PAPELERIA	\$100.000	1	\$100.000
SERVICIOS DE LUZ, AGUA, TELEFONIA E INTERNET	\$170.000	1	\$170.000
DOTACIÓN UNIFORME	\$50.000	4	\$200.000
ALQUILER DE CANCHAS	\$100.000	3	\$300.000
TOTAL COSTOS VARIABLES			\$770.000

Según la tabla anterior, los costos variables son los que se van a dar, según las necesidades que surjan cada mes en la empresa, por ejemplo, los valores que constantemente suben o bajan como el de los servicios, alquiler de canchas, dotación de uniforme ya que mes a mes no van a ser los mismos.

Tabla 10

Costo Variable Unitario	\$96.250
TOTAL DE COSTOS	\$17.804.000

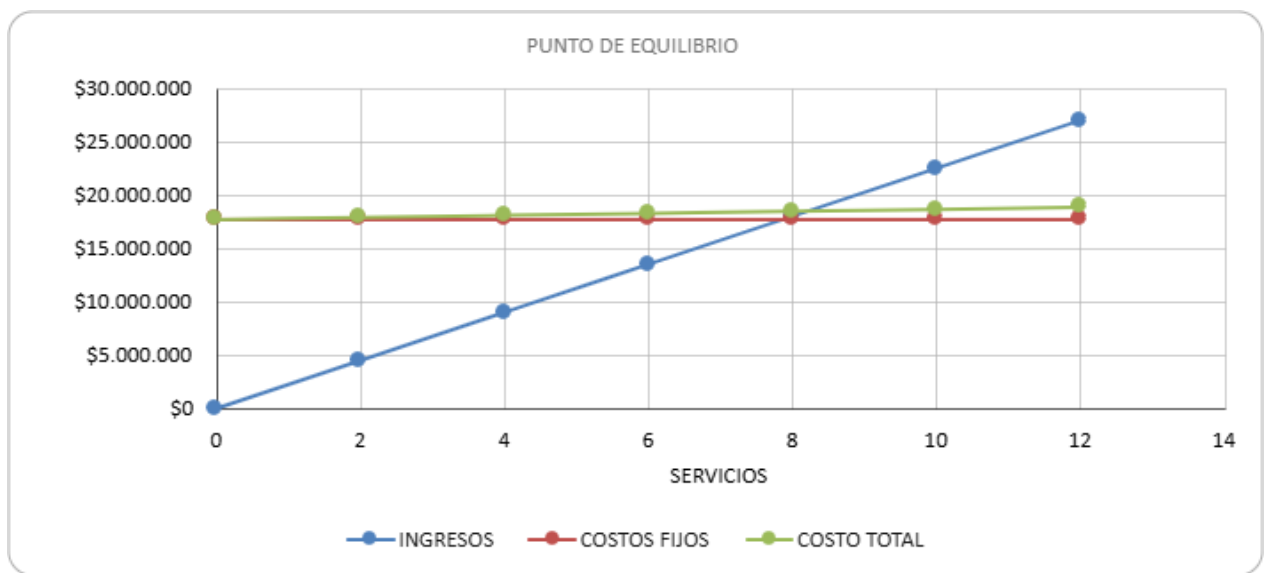
Según la tabla anterior, el costo de variable unitario de la empresa es de \$96.250 en promedio de cada gasto individual que se da, además el costo total entre los fijos y variables es de \$17.804.000 en cada mes

Tabla 11

Punto de Equilibrio=	Costos Fijos Totales	
	Precio Unitario - Costo Variable Unitario	
PE=	\$17.034.000	
	\$2.250.000	\$96.250
PE=	7,91	Empresas

En base a la tabla anterior, el punto de equilibrio es de 8 empresas, para que así la empresa sea viable y se pueda mantener





Como se muestra en esta tabla, el punto de equilibrio es de 8 empresas para que sea viable y 10 empresas para que la empresa se empiece a mantener.

Tabla 12

Valor de Equilibrio=	Punto de Equilibrio * Precio Unitario	
PE=	7,9	\$2.250.000
VE=	\$17.795.241 Pesos	

Al ser un punto de equilibrio es de 8 empresas y el precio unitario al ser \$2.250.000 la empresa tiene que obtener como mínimo un valor de \$17.795.241 mensuales para que la empresa se sostenga.

EVALUACION FINANCIERA

Es el proceso de analizar y revisar su situación financiera para determinar su desempeño económico, su estabilidad y su capacidad para generar valor en el tiempo. Esta evaluación incluye el análisis de estados financieros como (el balance general y el flujo de caja), los indicadores financieros (como liquidez, rentabilidad y solvencia). (Brealey, 2014)

Inversión Inicial	\$17.804.000
-------------------	--------------



Tabla 13

Inflación=9,28%	10%	Inflación=9,28%	10%
Crecimiento en ventas	12%	Crecimiento de egresos	14%

Según el Banco de la República de Colombia la inflación en Colombia en el año de 2023 terminó en un porcentaje de 9,28%, para la empresa se va a usar un supuesto del 10%

Tasa de Interés

Nuestra tasa de interés anual para la solvencia del crédito de libre inversión será del 22%.

Información del Crecimiento de la Industria

Tiene un supuesto del 12% ya que la inflación del año 2023 en Colombia fue del 9,28%

Valor Presente Neto (VPN)

El Valor Presente Neto (VPN) es una herramienta financiera que se emplea para evaluar la rentabilidad de una inversión o proyecto. Calcula la diferencia entre el valor actual de los flujos de efectivo futuros generados por una inversión y el capital inicial invertido. El VPN muestra el valor adicional o la pérdida que se espera generar a lo largo del tiempo, considerando el valor del dinero en el presente (Brealey, 2014).

Tabla 14

Formulación de Datos VPN	
f1=	\$ 74.352.000
f2=	\$ 360.985.152
f3=	\$ 472.612.107
n=	3 años



TiO=	22%
Inv0=	\$ 213.648.000

VNA=VPN= **\$350.099.356**

Según las tablas de VPN, se muestra un flujo por tres años, con una Tasa de Oportunidad al 22% para así ganar eso y poder responder al crédito de libre inversión que se pidió al banco, al tener una inversión inicial anual de \$213.648.000 y mensual de \$17.804.000, tenemos que superar este ingreso anual y mensual para así obtener ganancia y poder solventar el pago del crédito de libre inversión. No obstante, nuestro VPN anual es de \$350.099.356 y mensual de \$29.174.946, realizando una resta de estas dos se obtendrían unas ganancias de \$8.345.510.

Tasa Interna de Retorno (TIR)

La TIR es una métrica financiera empleada para evaluar la rentabilidad esperada de una inversión. Representa la tasa de descuento que equilibra el Valor Presente Neto (VPN) de los flujos de efectivo futuros de un proyecto, haciéndolo igual a cero. En términos simples, es la tasa que iguala el valor actual de los flujos futuros con el monto invertido inicialmente, proporcionando a los inversionistas una estimación de la rentabilidad anualizada del proyecto. (Braley, 2014).

Tabla 13

<u>TIR</u>
-\$ 213.648.000
\$ 74.352.000
\$ 360.985.152
\$ 472.612.107

	TERCER año		PRIMER año
TIR=	87,66%	TIR=	29,22%

Según el TIR anual, la ganancia es del 29,22% lo que en meses equivale al 2%, esto significa que desde que la empresa se ponga en marcha solamente va a tener un 2% de ganancia mes a mes, a lo que para el segundo año terminaría en un 58% y para el tercer año



87%, hasta el tercer año la empresa ya entrará en período de recuperación completa con la inversión inicial y estaría entrando en período de ganancia.

Período de la Recuperación de la Inversión (PRI)

Es una medida financiera que indica que el tiempo que le tomará a una empresa o a un inversionista recuperar el monto invertido en un proyecto, a través de los flujos de caja netos que éste genere. En otras palabras, es el período de tiempo necesario para que los ingresos acumulados por un proyecto iguallen o superen el costo inicial de una inversión. (Braley, 2014)

Tabla 14

	PRI
año1	\$ 74.352.000
año2	\$ 435.337.152
año3	\$ 907.949.259
Inv0=	\$ 213.648.000

PRI=	\$ 74.352.000	Inv0 ≥ PRI	
	\$ 6.196.000	(Inv0 ≥ PRI)/#meses	
PRI=	34,48	MESES	34

Según la tabla que nos muestra el PRI, anualmente se en términos de dinero la empresa tiene que tener ingresos de \$74.352.000 anuales y \$6.196.000 mensuales para que la inversión inicial sea solventada y así la empresa se pueda mantener en el mercado mientras se está recuperando financieramente. Por otro lado, la tabla también nos muestra en tiempo que la inversión inicial va a tardar 34 meses en que sea completamente recuperada.

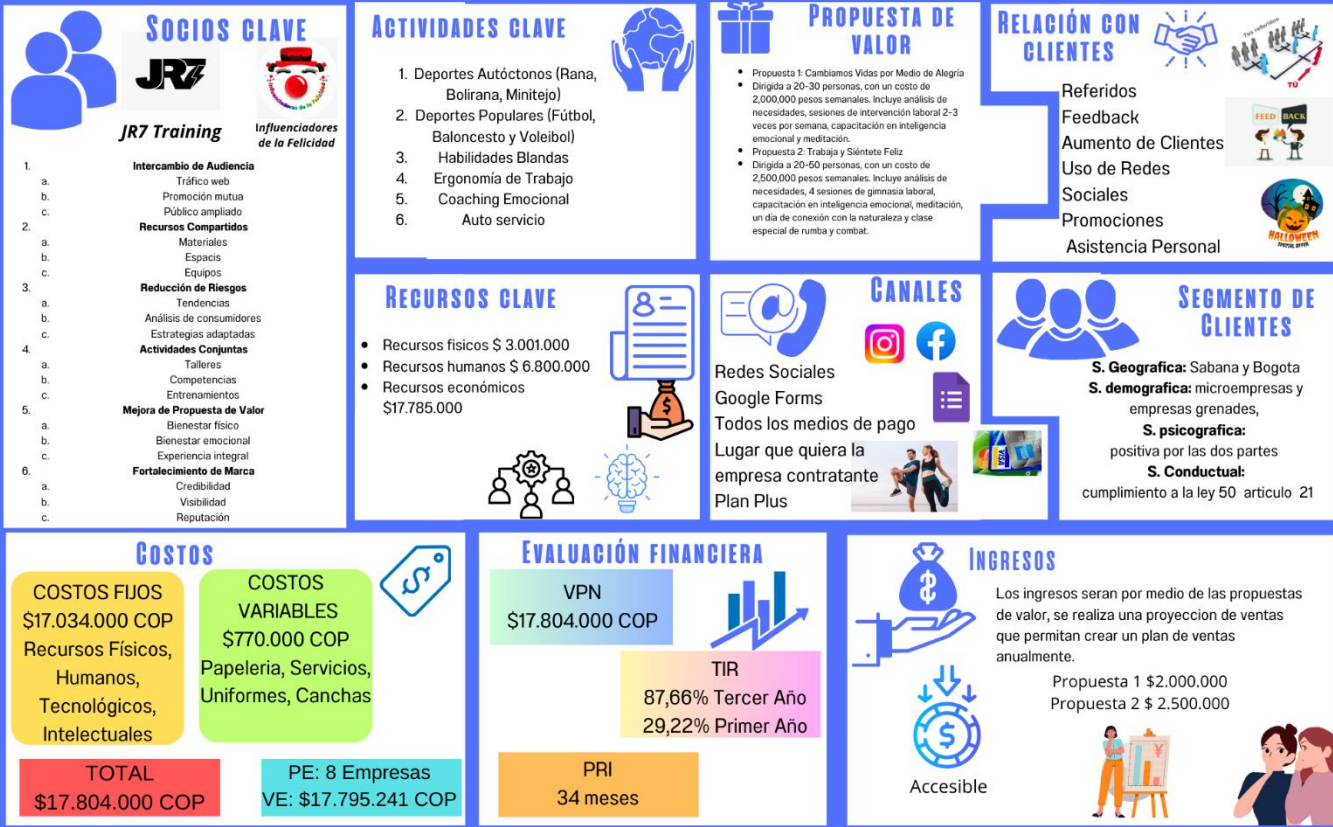
LIENZO DEL MODELO DE NEGOCIO





MODELO CANVAS

BIENESTAR, VITALIDAD Y SALUD



REFERENCIAS

- Acosta, A. L. (2017). Canales de distribución.
<https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/6cbc381c-a5ee-4d82-835e-9c3a4150338c/content>
- Álzate, A. (2020). Características del entorno laboral saludable en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores del sector formal de la economía en países de Suramérica. Recuperado de
<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4854>
- Barney, C. D. (2021). Redefinición de la propuesta de valor para una empresa de comercio minorista. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/173759/Donneys%20-%20Redefinicion%20de%20la%20propuesta%20de%20valor%20para%20una%20empresa%20de%20comercio%20minorista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beatriz Elena Barón García, Milciades Ibáñez Pinilla, Jessica Tamayo Bernal, Gloria Helena Villalobos Fajardo. (2018). Relación del nivel de sintomatología de estrés laboral y de fatiga en trabajadores de una empresa metalmecánica de la ciudad de Bogotá en 2018.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/d56700f5-90ef-417b-8319-3c36474a7470/content>
- Caballero, A., López, G., Martínez, A., Reyes, U., Lagunes, S., Ríos, P., Campos, A., Gonzales, A., García, B., Hernández, M., Aguilar, D., y Paz, C. (2019). Importancia de la actividad física. Revista médico-científica de la Secretaria de Salud Jalisco.
- Cabrera Cárdenas, A. (2021). Gasto calórico y actividad física laboral en trabajadores de una IES en Bogotá, 2019-2020. Universidad Nacional de Colombia.
- Casa Ribé, E. (2009). Diccionario de administración y contabilidad de empresa: contabilidad financiera y de gestión (contabilidad externa e interna). J.M. Bosch Editor. <https://elibro.net/es/ereader/usta/52290?page=164>
- Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N. A., Valencia, N. D., y González, E. V. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. Revista Educación Física y Deporte, 30(1).



- Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Función Pública de Colombia. (n.d.). Página principal. Recuperado de
<https://www.funcionpublica.gov.co/>
- Foullon Inzunza, J. J. (2020). Segmentación de mercado. Guadalajara, Jalisco, México: Universidad de Guadalajara, Sistema de Universidad Virtual.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3432>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*.
- Irecta Najera, C. A., & Álvarez Gordillo, G. C. (2016). Mecanismos moleculares de la obesidad y el rol de las adipocinas en las enfermedades metabólicas. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 2(35). Recuperado de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002016000200006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Jaspe, C., López, S., y Moya, S. (2018). La aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 39(7), 175-186.
- Lozano Chaguay, L., Caicedo Flores, J., Fernández Bayas, T., y Onofre Zapata, R. (2019). El modelo de negocio: metodología Canvas como innovación estratégica para el diseño de proyectos empresariales. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3594015>
- Magallanes, A. A. (2021). Recursos claves y actividades claves para la idea de negocio Bike and Comfort provincia de Santa Elena, cantón Santa Elena, año 2021. La Libertad. UPSE, Matriz. Facultad de Ciencias Administrativas. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6133>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Actividad física (sedentarismo). OMS. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity#:~:text=La%20inactividad%20f%C3%ADsica%20es%20uno,nivel%20suficiente%20de%20actividad%20f%C3%ADsica>.
- Panchana, T. J. (2021). Modelo de negocios Canvas - recursos claves caso: mejoramiento de líneas de producción y servicio al cliente del restaurante Gol Planet del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2020. La Libertad. UPSE, Matriz. Facultad de Ciencias Administrativas. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6145>



- Pérez B., M., García H., A., y Bellot, L. (2023). Guía de habilidades blandas: Cuaderno de conceptos. Solidar Suiza. <https://solidar-suiza.org.bo/wp-content/uploads/2023/12/guia-habilidades-blandas-conceptos-nov.pdf>
- Puga, Y. G. (2023). El lienzo de modelo de negocios o modelo Canvas: herramienta para emprendedores. *Revista FAECO Sapiens*, 6(1), 347-363. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213811033/2213811033.pdf>
- Serra Valdés, M. A., Serra Ruíz, M., y Viera García, M. (2018). Las enfermedades crónicas no transmisibles: magnitud actual y tendencias futuras. *Revista Finlay*, 2(8).
- Soriano, J. B., y Lumbreras, S. (2023). La salud y sus conceptos en el siglo XXI. *Razón y Fe*, 287(1461), 9–22. <https://doi.org/10.14422/ryf.vol287.i1461.y2023.001>
- Valbuena, J. L. (2020). Beneficios de las pausas activas para los trabajadores de oficina. [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás]. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/29853/2020ValbuenaJose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama Luna, L. M., Parra, M. F., Palencia Sánchez, F., Robles Fonnegra, W. A., Duarte Osorio, A., y Cadena Camargo, Y. M. L. (2023). El concepto de bienestar: una construcción desde la revisión de la literatura y la perspectiva de actores institucionales y comunitarios de la ciudad de Bogotá (Colombia). *Universitas Medica*, 64(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.umed64-2.bien>

