

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA
TOULOUSE LAUTREC**



**FOMENTACIÓN DE UNA CULTURA DE TRABAJO SANA
QUE PERMITA UNA COEXISTENCIA ENTRE EL
TRABAJO Y TU VIDA PERSONAL**

Trabajo de investigación para obtener el grado de Bachiller en
Arquitectura de Interiores

AUTORES:

Angela Cristina Yucra Espinoza

(ORCID: 0000-0002-5980-1043)

Andrea Astrid Rojo Flor

(ORCID: 0000-0002-1118-711X)

ASESOR:

David Alejandro Chau Pasco

(ORCID: 0000-0003-4327-6608)

Lima-Perú

2021

NOMBRE DEL TRABAJO

Trab_Invest_Fomentación_de_una_cultura_de_trabajo_sano_que_permita_una_coexistencia_.pdf

RECUENTO DE PALABRAS

6140 Words

RECUENTO DE CARACTERES

33629 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

35 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

612.6KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 12, 2024 1:26 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 12, 2024 1:26 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

TABLA DE CONTENIDO

1. Contextualización del problema	4
2. Justificación	5
3. Reto de innovación	5
3.1. Objetivo General.....	8
3.2. Objetivos Específicos	8
4. Sustento Teórico	8
4.1. Estudios Previos	8
4.2. Marco Teórico	16
4.2.1.Coaching	16
4.2.1.Coaching Ontológico.....	17
4.2.1.Coaching Laboral.....	17
4.2.2. Gimnasia Laboral.....	18
4.2.2.1. Pausas Activas.....	18
4.2.3. Corresponsabilidad familiar.....	19
4.2.4.Trabajo remoto.....	19
4.2.5.Economía Colaborativa.....	19
4.2.6. Cultura Organizacional.....	20
5. Beneficiarios	20
6. Propuesta de Valor.....	22
6.1. Propuesta de Valor	22
6.2. Segmentación de clientes.....	22
6.3. Canales.....	23
6.4. Relación con los clientes.....	23

6.5. Actividades claves.....	24
6.6. Recursos claves	24
6.7. Aliados claves	25
6.8. Fuentes de ingresos.....	25
6.9. Presupuesto.....	25
7. Resultado	25
8. Conclusión	27
9. Biografía	29
10. Anexos	
10.1. Anexo 1.....	32

Informe de Investigación basado en un proyecto de Innovación**1. Contextualización del Problema**

A raíz de esta nueva realidad, causada por el virus del Covid-19, muchos de los trabajadores fueron enviados a casa para poder desarrollar sus actividades de manera remota sin tener claro que conlleva esta nueva manera de trabajo .

Debido a este acontecimiento, siendo para muchos de los trabajadores una nueva modalidad de empleo, han presentado problemas de adaptabilidad, ya que la vida familiar y la laboral se unieron de manera no planificada, lo cual llevó a la colisión de estos dos aspectos en la mayoría de hogares del Perú.

Esta nueva realidad de trabajo remoto tuvo que haber sido analizado para considerar los efectos secundarios que esto conlleva, como por ejemplo la falta de organización y autodisciplina que presentan los trabajadores para realizar sus actividades sin descuidar el aspecto familiar, pero lamentablemente no fue así y como consecuencia se obtiene trabajadores con un gran índice de estrés, baja productiva , falta de concentración y en algunos casos con la necesidad de ayuda profesional, la cual no está siendo tomada en cuenta por la empresa.

Por consiguiente, la presente investigación tiene la misión de ayudar a conciliar la vida laboral con la familiar, no solo pensando en el trabajador, sino también pensando en su familia y así mejorar la relación de estos dos aspectos mediante una correcta organización y no descuidar ninguno de los aspectos.

2. Justificación

Nuestros beneficiarios directos son los trabajadores y las empresas que van a obtener nuestro servicio para sus colaboradores, que laboran desde casa y viven con su familia (esposa e hijos), los cuales presentan el problema de poder conectar el aspecto laboral y el familiar bajo el mismo techo.

Estos dos aspectos de su vida no tienen porque colisionar, es por eso que mediante la solución planteada en esta investigación resolvemos armonizar esta situación y así mejorar su productividad, motivación y gusto por su ambiente laboral, mejorar su organización, lidiar con las distracciones y además ayudar a mejorar la relación padres e hijos, generar nuevos hábitos positivos y tener más tiempo para pasarlo en familia.

3. Reto de innovación

La manera en la que afecta al usuario este problema es debido a la falta de cultura organizacional, realiza más horas de las asignadas para poder lograr sus objetivos laborales. Lo cual ocurre porque suele distraerse con facilidad, con elementos que tiene alrededor siendo su mayor distracción el internet, el hambre emocional y su campo visual; produciéndole mayor estrés laboral y baja productividad en comparación del que tenían trabajando de manera presencial.

Tienes distracciones realizando tu trabajo desde casa ?

43 respuestas

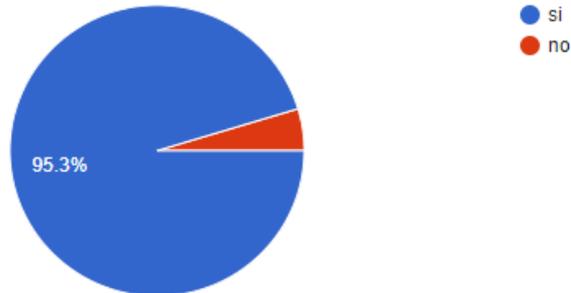


Figura 1. Resultados de la pregunta 10 de la encuesta. Elaboración propia.

Esto conlleva al quiebre de la relación trabajo-hogar, ocasionando diversas consecuencias tales como: cambios de humor, estrés, irritabilidad, ansiedad, no contar con tiempo para otras actividades, concluyendo en no desarrollar sus responsabilidades en el hogar ni en lo laboral, ya que tiene que pasar horas extra con la finalidad de cumplir sus objetivos laborales.

¿Te toma horas extra de trabajo cumplir con tus objetivos laborales diarios ?

44 respuestas

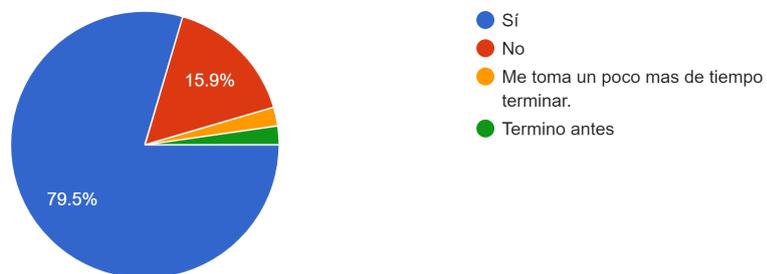


Figura 2. Resultados de la pregunta 14 de la encuesta. Elaboración propia.

Con la presente investigación buscamos empoderar al trabajador a tomar el control de su tiempo y que lo puedan disponer de la mejor manera para mantener una rutina saludable que permita una coexistencia entre el trabajo y su vida personal, contando con las herramientas adecuadas lograr una óptima organización para realizar las labores diarias de manera que pueda disfrutar de tiempo familiar y personal, para lo cual necesitaremos desarrollar valores como el autodominio para maximizar su rendimiento, la paciencia como factor esencial para dominar el temperamento, la cooperación, la adaptabilidad, el compromiso y la empatía pero sobre todo la organización que va a ser el principal factor para lograr conciliar estos dos aspectos.

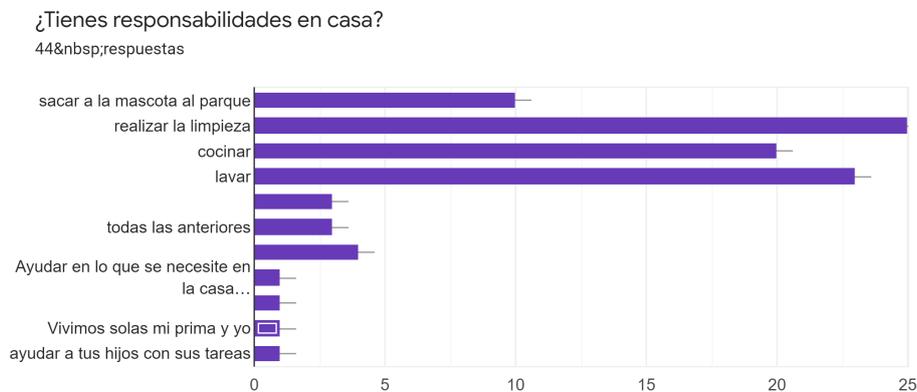


Figura 3. Resultados de la pregunta 8 de la encuesta. Elaboración propia.

Por todo esto, el reto de innovación se centra en ¿Cómo podemos empoderar al trabajador a tomar el control de su tiempo para lograr una rutina saludable que permita una coexistencia entre el trabajo remoto y la vida personal?

3.1. Objetivo General

-Empoderar al trabajador a tomar el control de su tiempo para lograr una rutina saludable que permita una coexistencia entre el trabajo remoto y su vida personal.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar las causas que dificultan desarrollar una productividad efectiva en el ámbito laboral del trabajador remoto.

- Conectar trabajadores remotos, que buscan mejorar su productividad para conciliar su trabajo con sus demás actividades, con profesionales que los ayuden a lograr sus objetivos.

- Validar que el trabajador remoto logrará tomar el control de su tiempo mediante una rutina saludable que permita una coexistencia entre el trabajo remoto y su vida personal.

4. Sustento Teórico

4.1. Estudios previos

Coaching laboral

Por medio del artículo de la Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle, “Coaching: conciliación de vida laboral-personal (WLB)” desarrollan el concepto del Coaching como medio de soporte

a las personas, utilizado como rol estructurado para favorecer la conciliación familia-trabajo de los trabajadores.

La metodología es cualitativa como resultado de la síntesis entre la deducción y la inducción, llevándose a cabo en menor medida un enfoque cuantitativo.

En cuanto al Coaching para los padres y madres trabajadores se considera una categoría afectada y de gran interés. Estos trabajadores, tanto hombres como mujeres, casados y con hijos suelen entregarse al trabajo sin límite de horario. Las consecuencias de tal desequilibrio pensamos que son de gran gravedad:

- En casa no tienen tiempo para compartir y comunicar como pareja
 - No participan por igual en la educación de los hijos ni en el disfrute de sus cuidados y crecimiento.
 - No tienen tiempo de contribuir por igual a las tareas domésticas.
 - En el trabajo no dejan espacio a las mujeres madres para que compitan en igualdad de condiciones en el crecimiento profesional
- Mediante el Coaching, proceso que se diferencia de otras acciones dirigidos a las personas, como el counselling y la psicoterapia, por algunas características específicas:
- Se focaliza hacia el futuro y hacia alcanzar los resultados.
 - Supone que cada persona ya posea los recursos necesarios para realizar el paso de un punto A a un punto B deseado; es el rol del coach

el de ayudar a la persona para que los exteriorice y los transforme en un recurso consciente, útil para alcanzar los objetivos.

- El coach y el coachee mantienen una relación de ‘socios’: trabajan juntos para enfocar el objetivo deseado, definir los objetivos intermedios y los pasos para cumplir y realizar el resultado esperado.
- El coach entrena a la persona para que sea autónoma y responsable de alcanzar sus propios objetivos, teniendo en cuenta los recursos, riesgos y compromiso.

Con el apoyo del Coaching sería posible estructurar, gestionar y trabajar la atención hacia la conciliación real de la calidad del tiempo para la vida personal y profesional de los trabajadores. Siendonos de gran utilidad contar con este servicio en nuestro proyecto para desarrollar efectivamente los objetivos propuestos a cerca de empoderar al trabajador a lograr por sí mismo el control de su vida.

La gimnasia laboral en el trabajo

La presente tesis realizada por María Teresa Ordoñez Palacios y Jerson Stalyn Prado Pilojo 2019, tiene como objetivo analizar los problemas que surgen dentro de un área de trabajo relacionadas al estrés, y cómo afecta a su desempeño laboral siendo esta, un problema muy significativo para las empresas que buscan tener empleados productivos y que se sientan cómodos en su centro de trabajo.

Se aplicó la metodología Bibliográfica – Documental y descriptiva, para conocer conceptos previos que fueron la base para determinar el problema y sus posibles propuestas para ello. Toda la investigación se ejecutó de manera descriptiva para resaltar la importancia del tema tocado.

En la investigación se determinó que los trabajadores de la empresa “Industria Cartonera Ecuatoriana S.A.”estaban en constante estrés diario por diferentes causas dentro y fuera de la empresa. Y como las diferentes dolencias psicológicas, físicas y afectivas eran las causantes de su baja productividad dentro de la empresa.

a través de diferentes test también se determinó que las personas que sufren más el estrés rondan los 25 años a más, lo cual podría ser por diferentes factores como mayor responsabilidad familiar y personal.

La tesis concluye que a través de la gimnasia laboral aplicada a los trabajadores, puede disminuir el estrés laboral, ya que las dinámicas propuestas sacan al empleado de su rutina diaria llevándolo a diferentes ejercicios articulares y de relajación que va a ayudar a tener una mejor calidad de vida. Con la aplicación correcta de la empresa a sus trabajadores, va a ayudar a mejorar la atención, concentración y promover la práctica física.

Todo esto fortaleciendo su compromiso, compañerismo y su estado anímico para su mayor productividad dentro de esta.

La gimnasia laboral aplicada en el trabajo, ha sido muy utilizada para ayudar en diferentes empresas para su mayor productividad y mejora de la salud de los empleados. En el contexto de trabajo remoto pueden ser un aliado necesario para un mejor desempeño desde casa. Tomando en cuenta que las actividades realizadas dentro de casa son muy diferentes al estar en una oficina, crean una situación de estrés laboral por el cual la gimnasia nos va a ayudar a mejorar y equilibrar los dos aspectos de la persona.

Trabajo remoto en el contexto de COVID-19

El estudio realizado por Gabriela Cortés Díaz, Nicolás Henao Godoy y Valentina Osorio Linero 2020, tiene como objetivo ver la interacción de los trabajadores en remoto con su vida familiar, examina las diferentes tensiones, estrategias y soluciones que han surgido en este contexto. Así como los diferentes grupos de personas que trabajan desde casa, con sus propios retos a los que se enfrentan día a día; De igual manera se examina la diferencia de roles dentro de la familia .Y finalmente la estrategia de las empresas para este contexto.

Se realizó la investigación con un enfoque cualitativo, entrevistando a 6 trabajadores que se encuentran en la modalidad de trabajo remoto. Esta metodología se utilizó por ser la forma más flexible y abierta para el entrevistado, ya que se profundiza más en su comportamiento, los

conocimientos, actitudes y valores. Con la finalidad de entender la realidad donde se desenvuelve.

Se concluye que sí existe diferentes dificultades en el mundo laboral y familiar a raíz del COVID-19, a través de los participantes se determina que las interacción de ambos mundo llega a tener tensiones en la relación trabajo- familia.

mucha de las tensiones son del ámbito familiar, en el caso de las personas con hijos tienen que estar en una constante interacción por el homeschool. la nueva distribución de actividades dentro de la casa se suma al nuevo manejo de la familia, así como el cruce entre las labores domésticas y el trabajo remoto.

Por otro lado, existe más carga laboral de las empresas ya que al ajustar las actividades diarias se incrementó la jornada laboral de manera muy significativa.

Se plantean estrategias para reducir el estrés como una rutina establecida, tiempo de ocio con la familia así como para uno mismo y delimitar un área de trabajo.

Con estos hallazgos se determinó que las empresas tienen una responsabilidad con sus trabajadores y su bienestar; Empleando estrategias para poder desarrollar sus funciones de la manera adecuada desde sus casas.

El trabajo remoto y su impacto con el trabajador nos ayuda a sustentar nuestra investigación ya que analiza el comportamiento de las personas y sus dificultades diarias.

Como el estar en casa interfiere inconscientemente en la productividad del trabajo. Exponiendo casos diferentes y cómo las personas reaccionan a cada una de ellas.

Cambios en la cultura organizacional

El presente artículo desarrollado por Juan Javier Navarro Juarez, Claudia Madeley Navarro Pacherrez 2020, tiene como objetivo exponer los resultados obtenidos de diferentes artículos relacionados al cambio de la cultura organizacional que han ocurrido a raíz del COVID-19. Como esta, llegó a afectar a los trabajadores modificando sus hábitos, comportamientos y conductas.

Se desarrolló como un artículo teórico que utiliza la metodología: la revisión sistemática de literatura científica y académica. Logrando conocer los resultados sintéticos de los artículos previos, con una revisión sistemática cualitativa para recolectar la información y generar un resumen.

La cultura organizacional ha sido vital para seguir manteniendo un vínculo de los trabajadores con la empresa en la que laboran, mejorando

su productividad y compromiso, esta se tiene que manejar adecuadamente ya que la no concordancia de lo que se dice y hace, puede ser un quiebre en las labores de los trabajadores.

a raíz de tener una nueva manera de trabajar las personas tienen que aprender a manejar el tiempo de trabajo versus el tiempo personal para que esta no interrumpa sus labores diarias así como la empresa debe proporcionar un mejor ambiente laboral.

Finalmente el presente artículo nos ayuda a conocer mejor cómo las personas y las empresas están manejando el trabajo y su cultura organizacional, los cambios en su manera de relacionarse entre ellos, la productividad y lo que se espera para mejorar su relación con la empresa en la que trabajan. nos ayuda exponiendo también las dificultades más comunes para ellos y los refuerzos que deben tener para lograr sus objetivos como la implementación de asesorías para los trabajadores de parte de la empresa.

Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos

Por medio del artículo de la revista Daena: International Journal of Good Conscience, “Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos” muestran la conceptualización de diversos investigadores, así como casos ilustrativos de la mercadotecnia que utilizan este

modelo de negocios por varias empresas, las cuales han logrado un posicionamiento global en mercados altamente saturados y competitivos tales como es el caso de Uber y Airbnb.

Por medio de la metodología teórica descriptiva nos dice que la economía colaborativa es un nuevo modelo de negocio que se basa en un intercambio de productos y servicios. Se expresa también como la tecnología sirve de gran apoyo a los modelos colaborativos para lograr el gran éxito que tienen, y se considera como el modelo de negocio futuro.

Además representa una verdadera oportunidad para negocios emergentes y emprendedores debido a las ventajas de este modelo de negocios y las ventajas de las herramientas tecnológicas de comunicación e información, las cuales significaron una expansión exponencial de sus horizontes.

Convirtiéndose en una ventaja para un proyecto emergente como este ya que cada vez más consumidores optan por consumir con este tipo de economía, ya que se sienten más cómodos en los procesos de compra y obtienen a la vez beneficios.

4.2. Marco teórico

Mediante la presente investigación buscamos el desarrollo de un servicio que permita conectar a nuestro arquetipo con profesionales que lo ayudarán a

mejorar su productividad en sus respectivas actividades y poder disfrutar más de su tiempo personal.

4.2.1. Coaching

El Coach hace preguntas para profundizar, explorar, aclarar, comparar, y luego da un feed-back, es decir “devuelve” al Coachee (cliente) sus percepciones, dudas, curiosidades, incomprensiones, con el único objetivo de ayudarlo a hacerse más consciente del efecto que sus palabras y acciones o incluso pensamientos pueden provocar.

Para la persona significa tener al lado a un profesional que te ayuda a focalizar tus objetivos de desarrollo profesional y personal y que te acompaña en los desafíos de todos los días para realizarlos. Además podríamos añadir la siguiente definición (Traverso, 2008): “actividad que ayuda a desbloquear el potencial de la persona”.

4.2.1.1. Coaching Ontológico

El coaching ontológico se presenta en forma de una conversación que crea una nueva cultura y no como una técnica dentro de la cultura subyacente. En un proceso de coaching ontológico el crecimiento se da en el dominio del **ser**, a través de un aprendizaje transformacional.

Se cuestiona respetuosamente las formas tradicionales de percibir e interpretar (donde las personas y los equipos irrumpen externamente en los patrones de conducta y comportamiento habituales) para operar con mayor creatividad,

protagonismo y proactividad. Es un método que busca generar competencias emocionales, del hacer, del pensar y de la comunicación.

Así, el coaching ontológico deviene en un proceso liberador del sufrimiento y de las creencias condicionantes y limitantes: conecta a las personas con sus propios recursos y con la capacidad de intervenir, logrando mayor bienestar y efectividad en los resultados que le interesan a la empresa.

4.2.1.1. Coaching laboral

Coaching laboral es un proceso de acompañamiento y apoyo en tu acceso al mercado laboral. Tanto si se trata de tu primera incorporación al trabajo, como de una transición de carrera, de generar tu nueva carrera profesional, o de emprender por tu cuenta.

Un proceso de Coaching Laboral puede ser una gran oportunidad para todas aquellas personas que están desencantadas profesionalmente, que han perdido la motivación en lo que hacen, que han perdido su puesto de trabajo y necesitan reincorporarse al mercado laboral, o bien, que finalizan sus estudios y acceden por primera vez al entorno laboral.

A través de un proceso de coaching laboral, recibirás todo el apoyo y la guía que necesites, bien en tu proceso de búsqueda de empleo, bien en tu transición o elección de carrera profesional.

4.2.2. Gimnasia Laboral

La gimnasia Laboral consiste en una secuencia de movimientos (incluye

estiramientos y calentamientos), que han sido diseñados para ser realizados antes, durante y después de la jornada laboral. Esto disminuirá el riesgo de presentar una lesión o trastorno músculo – esquelético y aumentará la eficacia y confort en el trabajo. Esta clase de gimnasia requiere de muy poco tiempo para su realización ya que se basa en micro-pausas y pausas que ayudan a relajar y estirar todas las partes del cuerpo. (Arciniegas, 2007).

4.2.2.1. Pausas Activas

Las pausas activas son una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual. Son períodos de recuperación que se hacen durante la jornada de trabajo; para recuperar la energía, disminuir el estrés y mejorar el desempeño y eficiencia en las labores.

4.2.3. Corresponsabilidad familiar

Se considera como un trabajo no remunerado, entendido como la energía, tiempo y desarrollo de habilidades que resultan determinantes en una familia para llevar a cabo las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. El término se ha derivado desde una conceptualización de roles y tareas enmarcado dentro de la sensibilización social que tiene como principal objetivo el lograr la igualdad entre géneros, fomentando de esta forma la conciliación de la vida laboral y familiar

4.2.4. Trabajo remoto

El trabajo remoto (TR) es la prestación de servicios subordinados que realizan los trabajadores que se encuentran físicamente en su domicilio o en algún lugar de aislamiento domiciliario durante la vigencia del Estado de Emergencia Sanitario establecido por el Gobierno (D.U. N° 026-2020-EF, D.S. N° 044-2020-PCM, D.S. N° 010-2020-TR y R.M. N° 072-2020-TR)

4.2.5. Economía Colaborativa

La economía colaborativa es «un movimiento que engloba nuevas prácticas económicas que tienen en común algún grado de participación u organización colectiva en la provisión de bienes y servicios» (Opciones, 2013). Esta definición pone el énfasis en aquellas prácticas y modelos de negocio basados en redes horizontales y la participación de una comunidad, construida sobre «energía distribuida y la confianza dentro de las comunidades en lugar de instituciones centralizadas» (Boots-man y Rogers, 2010), borrando los límites entre el productor y el consumidor e interactuando en internet y plataformas peer-to-peer (P2P), así como incluyendo otras experiencias offline (Ouishare, 2016).

4.2.6. Cultura organizacional

El término de cultura organizacional se define como, la mezcla y el conjunto de normas, pensamientos y valores que determinan la conducta del personal en todas las áreas y niveles de la organización, así mismo contribuye a la imagen de la institución que se refleja en el exterior creando impacto, así como también permite

que ésta se caracterice y resalte entre de las demás instituciones gracias a la cultura generada en su trabajadores.

5. Beneficiarios

Nuestro cliente objetivo es el trabajador padre de familia, que a raíz de la pandemia trabaja desde casa, y esto conlleva a tener múltiples retos, es una persona responsable que se organiza lo más que puede mediante agendas y planificación de su semana, ya que del contrario sería difícil hacer todas sus obligaciones laborales; Sin embargo tiene episodios de estrés y hambre emocional, le molesta que el espacio que tiene para trabajar no es el indicado, ya que todo lo tiene improvisado, junto con el espacio adaptarse al trabajo remoto le ha costado mucho, y quitado horas para poder entender cómo trabajar, dentro de las herramientas que usa en el día se encuentra el zoom para hacer conferencias grupales, el whatsapp para poder coordinar cada trabajo de la empresa, algunos programas de edición como el illustrator. Lo que más disfruta en su día es poder dormir en sus tiempos libres y poder usar diferentes redes sociales como instagram y facebook. Al final lo que él espera es poder organizarse mejor, cumplir con todos los objetivos que tiene en el día sin las distracciones habituales que se presentan al estar en su casa trabajando. Y sobre todo, poder tener tiempo de calidad con su esposa e hijos.

Al empezar cada trabajo de su empresa, tiene la intención para lograrlo de la manera más satisfactoria posible, organiza su espacio y sus horarios, durante el día empieza a tener todo tipo de interrupciones, los hijos empiezan a tener toda

clase de consultas, se entretienen con el celular y empieza a pararse por comida cada vez que puede, el día transcurre con más distracciones que lo alejan del trabajo, lo llevan a la ansiedad y distracción por tener todo a la mano y no sentir la presión de la oficina se vuelve cada vez más común. Termina su horario laboral y siente que cumplió muy pocas cosas propuestas, siente que ya no va a poder tener momentos para estar presente con su familia ya que, termina muy tarde por la noche y solo piensa en dormir y continuar con los pendientes el día siguiente; En las semanas siguientes cumple con todas las metas de la empresa pero no se siente satisfecho de cómo le quita tanto tiempo a su vida personal, sintiendo que trabaja demasiado.

En nuestra propuesta el trabajador va a poder cumplir con sus metas, con una carga mucho menor al que está siendo manejada, esperando captar a 10 personas en el primer mes para que puedan conocer nuestro servicio. Para que el trabajador mediante diferentes herramientas que serán asesoradas por diferentes coach, pueda organizar mejor su tiempo y compartir más con su familia. Ayudando a mejorar su relación con el trabajo remoto y su vida personal, donde puedan contar con una ayuda necesaria que los impulse a lograr sus metas cada día. A su vez, las empresas que cuentan con trabajadores remoto quieren contar con el mismo servicio para que los ayude a mejorar su productividad y tener un equipo más efectivo. Nosotros seremos la conexión entre nuestro arquetipo y los profesionales para fomentar una rutina de vida saludable y productiva.

6. Propuesta de Valor

6.1. Propuesta de valor

Conectar trabajadores remotos, que buscan mejorar su productividad para conciliar su trabajo con sus demás actividades, con profesionales en coaching laboral, ontológico, deportivo que los ayude a lograr sus objetivos . Siendo el vínculo donde ambos podrán encontrarse.

Con esto lograr una mejora en su productividad, motivación y gusto por su ambiente laboral, mejorar su organización, lidiar con las distracciones y aumentar el rendimiento.

6.2. Segmento de clientes

Entre nuestros usuarios se encuentran los trabajadores remotos, los freelancer y las empresas que tiene trabajadores que laboran desde casa, viven con su familia (parejas e hijos) y no tiene tiempo para sí mismo ni para compartir con ellos debido al trabajo remoto, la causa de este problema viene desde los malos hábitos que impiden el autocontrol para concentrarse y desempeñar sus funciones de manera eficaz. Es por ello que mediante nuestros aliados que son los profesionales en coaching se brindará la solución con sus servicios, los cuales les permitirán retomar el control de sus actividades, mejorar su productividad enfocado a conseguir resultados laborales en los plazos fijados así equilibrar el tiempo para su vida personal.

6.3. Canales

Los canales que vamos a utilizar son las redes sociales, como instagram, para alcanzar visibilidad de nuestro servicio y poder generar confianza mostrando testimonios de otros usuarios y a los profesionales que se sumen al proyecto. Así lograr tener una comunicación efectiva y transparente con el usuario. Proyectandonos establecer una página web donde los usuarios puedan realizar la compra, redirigiendo las ganancias a los profesionales y registrando el porcentaje de comisión. Además podrán registrar un plan de logros y visualizar su progreso día a día donde podrán mantenerse en contacto con su coach.

6.4. Relación con los clientes

Tendremos un trato de intermediarios de los usuarios y los coach. La comunicación será efectiva para que nuestros aliados y usuarios puedan relacionarse de manera efectiva y generar confianza.

Además de promocionar nuestro servicio a través de influencers específicos que tengan relación con nuestro objetivo de clientes y que sean medianamente posicionados, de esa manera mostrar el trabajo que hacemos para alcanzar futuros proyectos.

6.5. Actividades clave

Las actividades a tener en cuenta para el desarrollo de este servicio son la creación de plataformas digitales, ya sea página web o redes sociales tales como instagram, whatsapp business y grupos de facebook. Además de realizar el management de nuestras plataformas informativas que consiste en generar contenido de valor audiovisual y mantenerlas activas logrando mayor flujo de clientes.

6.6. Recursos clave

Para el contenido de nuestras redes sociales se contará con software de edición de videos, la experiencia de un Diseñador Web y un diseñador gráfico, community manager que serían los encargados de la imagen de servicio donde se verá reflejado nuestros valores y esencia de marca. Mostrándole a nuestros clientes una interfaz amigable, intuitiva y transparente. También se requiere una suscripción a zoom como empresa la cual se utilizará como medio de comunicación entre los clientes y coachs Además de una oficina pequeña, equipos tecnológicos, inversión financiera y una oficina acondicionada.

6.7. Aliados clave

Nuestros aliados clave son profesionales en coaching que se sumen a este proyecto, los cuales brindarán sus servicios para solucionar los problemas de nuestros usuarios.

Asimismo generar convenios con las instituciones educativas superiores de Coaching, para que sus egresados puedan formar parte de nuestra plataforma de manera gratuita, donde comenzarán a generar ingresos y experiencia.

6.8. Fuentes de ingresos

Cobro por comisión de venta realizada por medio de nuestra plataforma. Esta comisión será un porcentaje del 40% aplicada en cada cita realizada del coach con los trabajadores.

6.9. Presupuestos

La estimación del presupuesto anual para la implementación de una oficina, la creación de contenido, los materiales y servicios que se requieran para el modelo de negocio se encuentran en el Anexo 1.

7. Resultados

Para crear la cuenta de Instagram de la empresa y generar el contenido con sustento, se realizó una investigación referente a las fuentes de información sobre el trabajo remoto y sus adversidades. Además se realizaron encuestas, entrevistas grupales e individuales para obtener una expectativa real de los profesionales que trabajan de manera remota y que sean jefes de familia. De esta manera poder descubrir qué tipos de problemas podrían presentar en el transcurso

de su jornada laboral que ocasionen horas extra de trabajo no establecidas.

Por otro lado, se realizó el diseño del logo y del contenido de redes en Canva de una manera rápida y sencilla, para así realizar el experimento y comprobar si es que los trabajadores que laboran de manera remota realizaban sus actividades en el tiempo establecido o le llevaba más tiempo en culminar y cuáles eran los motivos.

Los clientes podrían acceder a nuestra cuenta de Instagram de Enfocados a través de un estado publicitario que se subió a la red social sobre lo que trata nuestro servicio y quienes somos donde los redirigirá a nuestro perfil donde encontrarán información acerca de los profesionales que podrían ayudarlos, como agendar su 1era sesión y como contactarnos. Además se envió un brochure a algunos coach de manera individual por mensaje directo de instagram, invitándolos a participar de esta iniciativa de negocio, de los cuales 5 estaban interesados y 3 aceptaron la propuesta, con los cuales estuvimos trabajando durante estas semanas.

Algunos clientes potenciales al ver una promoción en instagram se mostraron interesados, recibieron la información completa del servicio en mensaje directo de instagram y de 7 clientes interesados , 4 llegaron a agendar la sesión para probar el servicio.

Una vez confirmado el interés por la sesión, se procedió a recoger sus datos y enviarlos con uno de los coach para que coordinen la fecha y hora de la sesión según la disponibilidad de tiempo de ambos.

Después de la primera sesión que tiene el cliente, la cual es básicamente para que el coach evalúe previamente cuales son las necesidades y objetivos del este. El coach procede a preguntarle si estaría interesado en continuar con el proceso para comenzar a trabajar en los puntos evaluados. Una vez el cliente acepta continuar, el coach le enviará un correo con el plan específico que necesita según sus objetivos, este puede durar de 2 a 4 meses .

8. Conclusión

Después de realizar la investigación acerca de los problemas que pueda presentar un trabajador remoto, se descubrió que los que más tienen problemas al conciliar su vida laboral con la personal son adultos jóvenes que tienen el cargo de jefe de familia o tienen mayor responsabilidad en el hogar. Por lo tanto en la etapa de testeo se diseñó el perfil de instagram en base a esos datos , brindándoles contenido que les ayude a solucionar algunos de sus problemas como lo son la correcta gestión del tiempo, manejo de estrés, como lidiar con la procrastinación, como mantener cuerpo y mente sanos para evitar futuros problemas de salud.

Con los coach que se logró trabajar descubrimos que se sienten cómodos con la modalidad de trabajo, ya que nosotros les enviamos todos los datos del cliente y lo derivamos hacia ellos únicamente para que coordinen horarios.

Por parte de los clientes sólo se pudo evaluarlos en la primera semana de sesión y algunos en la primera sesión puesto que el tiempo de terapia completa es muy extenso.

Los cuales comentaron que anteriormente no se habían animado a probar algún tipo de servicio similar porque creían que el costo era muy elevado por ende les avergonzaba el preguntar siquiera por los servicios. Para la mejora de este aspecto, se plantea la implementación de una plataforma automatizada que permita el contacto de manera más fluida y menos tediosa para los usuarios, al tener que esperar la respuesta de alguna persona y que ellos mismos puedan tener toda la información a la mano y dependa de ellos decidir y agendar sus sesiones de acuerdo a sus preferencias y necesidades.

Por otro lado los que ya llevaban 1 semana de terapia expresaron que tenían mucha expectativa del servicio ya que conectaron muy bien con los coach y esperaban con la ayuda de las herramientas brindadas poder obtener los resultados propuestos. Esto sucedió en los casos que decidieron continuar con el programa pero los que

tuvieron la 1era sesión y no se animaron a continuar dijeron que no creían que fuese de gran ayuda.

9. Bibliografía

Musicco, G. (2015). Coaching: conciliación de vida laboral-personal (WLB). *Revista Del Centro De Investigación De La Universidad La Salle*, 11(44), 121 - 142. <https://doi.org/10.26457/recein.v11i44.684>

Ordoñez, M. y Prado, J (2019). *La gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral (Tesis de grado)*. Universidad de Guayaquil. Recuperado :

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44865>

Navarro, J. y Navarro, C (2020). Crisis sanitaria por COVID-19 y los cambios en la cultura organizacional. Repositorio Dspace. Recuperado desde: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2428>

Codina, J. N. B., Rodríguez, P. G., & Villalpando, P. (2017). Modelos de negocios basados en el concepto de economía colaborativa: análisis de factores característicos y casos ilustrativos. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 101-123. Recuperado de :

[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A8.12\(3\)101-123.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A8.12(3)101-123.pdf)

García Ricondo, B. (2009, 8 septiembre). *¿Qué es Coaching Laboral?* rrhhdigital. Recuperado de :

<http://www.rrhhdigital.com/editorial/63307/que-es-coaching->

[laboral#:~:text=A%20trav%C3%A9s%20del%20Coaching%20Laboral, seguir%20un%20plan%20de%20acci%C3%B3n](#)

Alfaro Gurrola, S. (2018). Pausas activas. *Revista Ciencia Y Salud*, 2(2), Pág. 6-7. Sitio Web :

<http://revistacienciaysalud.ac.cr/ojs/index.php/cienciaysalud/article/view/42>

Coaching ontológico: una herramienta para el liderazgo

organizacional. (2017, 8 mayo). Conexionesan. Sitio Web :

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/05/coaching-ontologico-una-herramienta-para-el-liderazgo-organizacional/#:~:text=El%20coaching%20ontol%C3%B3gico%20es%20una,sus%20empresas%20y%20la%20sociedad.>

(Maganto, Etxeberría & Porcel, 2010; Rodríguez, Peña, & Torío, 2010).

Recuperado por: <https://www.redalyc.org/pdf/305/30538546018.pdf>

Mercado Laboral. (2020). 5 cosas que como trabajador debes saber del trabajo remoto. 2021, de Mercado Laboral Sitio web:

<https://www.enfoquederecho.com/2020/03/31/5-cosas-que-como-trabajador-debes-saber-del-trabajo-remoto/>

V.T. (2020, 16 julio). *Conoce las diferencias entre teletrabajo, trabajo remoto y trabajo a domicilio*. Vinatea y Tomaya. Sitio web:

<https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge/>

Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿El mismo discurso?. Recuperado desde:

https://ddd.uab.cat/pub/rideg/rideg_a2011m12n1/rideg_a2011m12n1p5.pdf

Cortes, G. Henao, N. y Osorio, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. Recuperado de:

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>

Díaz, M./ Marcuello, C./ Monreal, M.(2016). Economía Social y Economía Colectiva: Encaje y Potencialidades. Recuperado desde:

https://zagan.unizar.es/record/69619/files/texto_completo.pdf

Ordoñez, M. y Prado, J (2019). La gimnasia laboral como medida de prevención ante el estrés y mecanismo habilitante del desempeño laboral (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil. Recuperado por :

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44865>

Navarro, J. y Navarro,C (2020). Crisis sanitaria por COVID-19 y los cambios en la cultura organizacional. Repositorio Dspace.

Recuperado

desde:

<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2428>

10. Anexo

10.1. Anexo 1

Presupuesto Anual

Inversiones

Material	Cantidad	Precio	Total sin IGV	Total con IGV
Escritorios	4	250	1,000	1,180
Sillas de escritorio	4	299	1,196	1,411
Archivadores	5	6	29	34
Computadores portatiles	4	900	3,600	4,248
Mouse	4	30	120	142
Impresora	1	398	398	470
Telefonos celular	2	300	600	708
Engranpadoras	1	16	16	19
Papel (Paquete de 500 hojas)	7	10	70	83
Perforadores	2	16	32	37
Lapiceros	8	2	16	19
Corrector	4	2	8	9
Caja de lapices	3	5	14	17
Pack de borrador	3	7	20	23
pack Resaltadores	2	8	16	19
Reglas	3	1	3	4
Pizarra laminada blanca	1	52	52	61
Plumones de pizarra	3	7	20	24
Mota	1	2	2	2
TOTAL			S/. 7,137	S/. 8,421

Alquiler

Gastos de Alquiler	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Alquiler mensual	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00
Meses del año	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Total Alquiler	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00	650.00

Sueldos

Gerente General	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (mensual)	S/ 3,000.00											
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual)	S/ 3,750.00											
Total Mes	S/ 3,750.00											
4												
Gerente de Desafío Empresarial	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (mensual)	S/ 2,500.00											
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual)	S/ 3,125.00											
Total Mes	S/ 3,125.00											
Gerente de Logística Empresarial	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (mensual)	S/ 2,500.00											
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual)	S/ 3,125.00											
Total Mes	S/ 3,125.00											
Gerente de Planificación de Procesos	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de Personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (Mensual)	S/ 2,500.00											
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual)	S/ 3,125.00											
Total Mes	S/ 3,125.00											
TOTAL SALARIOS GERENCIA	S/ 13,125.00											
1												
Otros	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Numero de personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sueldo (Mensual)	S/ -											
Total (Sueldo + Gratificación + CTS Anual)	S/ -											
Total Mes	S/ -											
TOTAL SALARIOS ADMINISTRATIVOS	13,125.00											

Costos

Ítem \ Año	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Luz												
Facturación de luz al año	S/200.00											
Agua												
Facturación de agua al año	S/100.00											
Telefono												
Costo	S/120.00											
Internet												
Costo	S/250.00											
Gasto servicios basicos	S/670.00											
OTROS COSTOS MENSUALES - Ejemplo: Materiales												
Costo	S/1.00											
Costo	S/1.00											
Costo	S/1.00											
Costo	S/1.00											
Costo	S/1.00											
Costo	S/1.00											
Gasto servicios basicos	S/6.00											

Ventas

Rubro/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Unidades a vender (servicios)	60.00	69.00	79.00	91.00	105.00	121.00	139.00	160.00	184.00	212.00	244.00	281.00
Precio Unitario sin IGV	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00	140.00
Ingreso total sin IGV	8,400.00	9,660.00	11,060.00	12,740.00	14,700.00	16,940.00	19,460.00	22,400.00	25,760.00	29,680.00	34,160.00	39,340.00

pack quincenal	cada 15 días	sesiones
Por persona	350	4
Comision	por persona	
Por persona	40.00%	

Resultados

RESULTADOS												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Ventas	S/. 8,400.00	S/. 9,660.00	S/. 11,060.00	S/. 12,740.00	S/. 14,700.00	S/. 16,940.00	S/. 19,460.00	S/. 22,400.00	S/. 25,760.00	S/. 29,680.00	S/. 34,160.00	S/. 39,340.00
Costos Fijos	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00	S/. 13,895.00
Costos Variables	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00	S/. 670.00
Utilidad	S/. -6,165.00	S/. -4,905.00	S/. -3,505.00	S/. -1,825.00	S/. 135.00	S/. 2,375.00	S/. 4,895.00	S/. 7,825.00	S/. 11,195.00	S/. 15,115.00	S/. 19,595.00	S/. 24,775.00
Margen	-73%	-51%	-32%	-14%	1%	14%	25%	35%	43%	51%	57%	63%