

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**CARRERA PROFESIONAL DE MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**PROPUESTA DE GIMNASIA LABORAL PARA EMPRESAS PRIVADAS
DE LIMA, 2019**

TESIS:

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTOR:

Bach. Tapia Medina, Diego Alfredo.

ASESOR:

Dra. Ernestina Florián Plascencia

**TRUJILLO – PERÚ
2019**

HOJA DE APROBACION DEL JURADO

○

○ **DEDICATORIA**

A mis padres, A mi Esposa y a todos los que me
apoyaron de manera incondicional durante mis
estudios profesionales

○ **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar agradecer a Dios por darme fuerza y
sabiduría para poder cumplir todas mis metas trazadas.

A la Universidad por acogerme en sus aulas y a todos
los docentes que me brindaron conocimiento para la
vida.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	11
1.1	Realidad Problemática.	11
1.2	Formulación del problema.	13
1.3	Justificación.	15
1.4	Objetivos	17
1.4.1	Objetivo General	17
1.4.2	Objetivos Específicos.	17
1.5	Antecedentes.	17
1.6	Bases Teóricas.	25
1.7	Definición de Términos Básicos.	34
1.8	Formulación de la Hipótesis.	36
1.9	Propuesta de Aplicación Profesional.	36
1.9.1	Definición del Negocio	36
1.9.2	Justificación de la Propuesta	37
1.9.3	Diagnóstico de la Propuesta	38
1.9.4	Objetivo de la investigación	38
1.9.5	Planeamiento Estratégico de la Propuesta	48
1.9.6	Horizonte de Vida de la Propuesta	51
1.9.7	Estudio de Mercado	54
2	MATERIAL Y MÉTODOS	65

2.1	Material	65
2.1.1	Materiales	65
2.1.2	Humano	69
2.1.3	Servicios	74
2.2	Material de estudio.	78
2.2.1	Población.	78
2.2.2	Muestra.	78
2.3	Técnicas, procedimientos e instrumentos.	79
2.3.1	Para recolectar datos.	79
2.3.2	Para procesar datos.	80
2.3.2.1	Encuestas	80
2.3.2.2	Procesamiento Estadístico de la Información	80
2.3.2.3	Proceso Estadístico de Los Resultados e Interpretación	81
3	RESULTADOS	91
4	DISCUSIÓN	93
5	CONCLUSIONES	96
6	RECOMENDACIONES	97
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
8	ANEXOS	101

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Proyecciones de crecimiento PBI: 2011-2022 (Var. % anual)	43
Cuadro 2 Población por Sectores.	46
Cuadro 3 Mapa por sectores del Distrito de Surco.	46
Cuadro 4 Uso de Redes Sociales.	48
Cuadro 5 Alcance de Redes Sociales.	48
Cuadro 6 Horizonte de Vida de la Propuesta.	52
Cuadro 7 Estrategias genéricas de Michael Porter. Fuente Wikipedia	53
Cuadro 8 PEA ocupada por sexo y grupos de edad. Fuente: INEI	56
Cuadro 9 Ingreso Promedio Mensual.	56
Cuadro 10 Ingreso Promedio Mensual.	56
Cuadro 11 Matriz BCG (Boston Consulting Group).	57
Cuadro 12 Matriz Ansoff.	59
Cuadro 13 Distribución de Planta.	66
Cuadro 14 Estructura organizacional.	70
Cuadro 15 Cuadro de asignación del personal.	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Encuesta: Ausentismo laboral	83
Gráfico 2. Encuesta: Despidos laborales	83
Gráfico 3. Encuesta: Motivos de despidos	84
Gráfico 4. Encuesta: Frecuencia se presentan las renunciaciones	85
Gráfico 5. Encuesta: Motivos renuncia el personal	86
Gráfico 6. Encuesta: Clima laboral de las diferentes áreas	86
Gráfico 7. Encuesta: Frecuencia se dan capacitaciones al personal	87
Gráfico 8. Encuesta: Charlas motivaciones al personal	88
Gráfico 9. Encuesta: Frecuencia realizan actividades de integración	88
Gráfico 10. Encuesta: Formas de motivación al personal.	89
Gráfico 11. Encuesta: Cuentan con nutricionista	90
Gráfico 12. Encuesta: Encuestas al personal sobre el desempeño laboral de sus gerentes y jefes directos	90
Gráfico 13. Encuesta: Gimnasia laboral	91
Gráfico 14. Encuesta: Existe algún programa de gimnasia laboral	92
Gráfico 15. Encuesta: Beneficios que nos brinda la gimnasia laboral	92

RESUMEN

El cada vez más competitivo mundo empresarial está generando un impacto en el trabajador que se deriva en enfermedades de carácter físico y/o psicológico

En el Perú está surgiendo la Gimnasia Laboral como una alternativa en las empresas para disminuir la presión que se ejerce en el día a día al trabajador y que conlleva a la aparición del estrés natural.

En el capítulo I se plantea el problema que da lugar a la presente investigación. El planteamiento no solo se circunscribe al problema “per se” sino, además, se analiza el contexto en el que se presenta el problema planteado.

En el capítulo II se definen los conceptos teóricos, conceptuales, filosóficos y otros que permiten una comprensión detallada del trabajo de investigación.

Teniendo como base el desarrollo de los capítulos precedentes, en el capítulo III se planteara la metodología que permitirá la solución al problema planteado.

En el capítulo IV se expone la propuesta empresarial de la solución a través de una organización dedicada a la Gimnasia Laboral

Finalmente, en el último capítulo se establece la discusión que valida la hipótesis planteada así como las conclusiones y recomendaciones.

ABSTRACT

The increasingly competitive business world is generating an impact on the worker that results in physical and / or psychological diseases

In this context, there is a need to look for variants that contribute to improving their quality of life in the work context, reducing the risk of acquiring both mental and physical illnesses, caused by the high level of workloads.

In Peru, Labor Gymnastics is emerging as an alternative in companies to reduce the pressure exerted on the day-to-day worker and that leads to the emergence of natural stress.

Labor Gymnastics brings benefits for companies or institutions at a productive level, from the humanitarian point of view and is one of the best alternatives for the conservation of the worker's good health, his well-being and the improvement of his quality of life.

The technological dependence, the new forms of work, the increasingly longer working hours, among others, cause in the individuals constant transformations related to the conditions of their work that may have an impact on their resistance, which results in the level of health decreases since the worker tends to perform less physical activity inside and outside their work functions due to the long hours spent sitting in front of the computer, accustoming him to a horizon of sedentary lifestyle and other related conditions such as overweight, diabetes , high blood pressure etc.

In this scenario, Labor Gymnastics emerges as a preventive tool for diseases related to sedentary lifestyle, which will help with the growth of productivity in organizations.

For the realization of this project it was divided into chapters, then a brief introduction of each of them.

In chapter I the problem that gives rise to the present investigation is raised. The approach is not only limited to the problem "per se" but also analyzes the context in which the problem is presented.

Chapter II defines the theoretical, conceptual, philosophical and other concepts that allow a detailed understanding of the research work.

Based on the development of the preceding chapters, Chapter III will consider the methodology that will allow the solution to the problem posed.

Chapter IV describes the business proposal of the solution through an organization dedicated to Labor Gymnastics

Finally, the last chapter establishes the discussion that validates the hypothesis as well as the conclusions and recommendations.

INTRODUCCION

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

En la actualidad el ritmo de vida, cada vez más asfixiante, viene generando un nivel de estrés que muchas veces influye negativamente en el rendimiento de los trabajadores en las empresas.

En algunos lugares la gente también se refiere al estrés laboral como estrés ocupacional o estrés organizacional.

Es a partir de esta realidad que la presente tesis busca proponer el desarrollo de actividades orientadas a mejorar la salud laboral, actividad física, la buena alimentación, la calidad de vida, a través de un plan integral de actividades personalizadas y grupales cuya base sea la evaluación fisiológica, mental para los cambios en el estilo de vida y mejoras para el rendimiento dentro de la oficina.

1.2 Formulación del problema.

¿Cómo una propuesta de gimnasia laboral contribuye a reducir el estrés laboral en empresas de Lima?

1.3 Justificación.

Se ha elegido este tema de tesis por la poca oferta de empresas que ofrece el servicio de gimnasia laboral y teniendo en cuenta que existe en el mercado una demanda latente.

Muchas empresas requieren este servicio para sus colaboradores que en dentro de la jornada laboral mantienen un estrés elevado por el motivo de las actividades y

presión dentro de sus competencias, implementando esta gimnasia laboral con actores presenciales que realizaran sus actividades a cada colaborador dentro de una organización y su aplicación favorecerá el desarrollo de la organización, las unidades de trabajo y los empleados, impactando en la mejora de la gestión de los recursos humanos, el desempeño de los empleados y la productividad de la institución.

1.3.1 Conveniencia

Este trabajo es importante porque urge la necesidad de fortalecer y mejorar el desempeño laboral, brindando herramientas, y charlas, con el objetivo de disminuir el estrés laboral.

1.3.2 Relevancia Social

El presente trabajo se origina frente a la necesidad que existe en la Población Económicamente Activa ubicado en lima, que actualmente se vive en una ciudad complicada con caos vehicular, el ámbito personal y otras circunstancias que origine el estrés y repercuta en lo laboral, es por ello se ha visto la necesidad de brindar el servicio de gimnasia laboral para fortalecer el desempeño laboral y mejora de la comunicación entre los compañeros dentro de la organización.

1.3.3 Implicaciones Practicas

Este trabajo brinda estrategias a las organizaciones para ayudar en mejorar el desempeño y el estrés laboral, este ámbito coadyuvara al que el trabajador aumente su productividad y mejore su calidad de vida.

1.3.4 Valor Teórico

Este trabajo es necesario para implementar una filosofía y concientizar la gimnasia laboral es eficaz para controlar el estrés laboral, particularmente en las organizaciones privadas, por lo tanto, inducir una cultura de gimnasia laboral, fortalecerá el desempeño laboral, disminuyendo el estrés a través de los programas y actividades se brindara y ayude al colaborador.

1.3.5 Unidad Mitológica

Este trabajo ayudara a crear más eficiencia en las actividades del colaborador dentro de una organización, esto se lograra con la utilización de programas y actividades que ayuden a mejorar su desempeño y estrés laboral.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Identificar el nivel de conocimiento de los efectos personales y profesionales de los estresores laborales en Lima y proponer un modelo de negocio para atender la demanda.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- b. Demostrar las necesidades insatisfechas del mercado en el requerimiento de servicio de actividades físicas y relajación para sus trabajadores.
- c. Contribuir a mejorar el estilo de vida de los empleados, disminuyendo los factores de riesgo asociados a su vida laboral.
- d. Elaborar una Propuesta de Servicios de Gimnasia Laboral para Mejorar el clima laboral y el desempeño laboral.

1.5 Antecedentes.

1.5.1 A nivel Internacional

Título de Tesis:

“Gimnasia laboral para la prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos titulares de la Universidad estatal Península de Santa Elena, Cantón de La Libertad, provincia de Santa Elena”

Tesista: LUISA ESTHER CASIERRA BAUTISTA

Título a obtener: Lic. En Educación Física, deportes y recreación.

Universidad Estatal Península de Santa Elena – La Libertad - Ecuador

El trabajador se encuentra sometido a una serie de riesgos como el estrés, fatiga, desmotivación, patologías derivadas de las lesiones músculos esqueléticos provocados por los esfuerzos repetitivos, aumentos de la carga de trabajo,

repercutiendo en la empresa, ausentismo, bajas por enfermedad y disminución de la productividad.

Se propone la gimnasia laboral como herramienta preventiva de enfermedades relacionadas con el sedentarismo, la cual va a ayudar con el crecimiento de la productividad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, sin deteriorar la fuerza del trabajo humano.

1.5.2 A nivel Nacional

Título de la Tesis:

“INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE VENTA Y SERVICIOS INDUSTRIALES”

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial presentada por:

RUIZ AGUILAR, Italo Augusto 20070902

VEGA CÓNDOR, Katherine Lizeth 20068185

Lima, 3 de octubre de 2016

Las causas más comunes del estrés laboral es la presencia de conflictos interpersonales entre los miembros del centro laboral y la falta de reciprocidad entre todos. Es importante actuar sobre esta problemática debido a que niveles altos de estrés laboral podrían perjudicar las funciones cognitivas, es decir, la capacidad de atención, concentración, análisis y asociación de ideas, lo que repercute en su eficiencia y eficacia en el trabajo.

Dentro de los grupos ocupacionales con mayor probabilidad de estrés laboral, están los que trabajan directamente con el usuario, ellos se encargaran de proyectar la imagen de la empresa ya que son el primer contacto que tiene el

cliente con la entidad, debiendo brindar un trato de calidad. Sin embargo, también están expuestos a recibir un trato agresivo por parte del cliente.

Es por ello que el trabajador deberá saber manejar diferentes situaciones, caracteres u otros factores, sin que esto altere el trato. Por ello, es importante implementar prácticas que permitan reducir el estrés laboral, brindando técnicas al trabajador para reducir el estrés laboral y permitir la recuperación física y mental en el ambiente de trabajo.

La realización de un programa de pausa activa, permitirá desarrollar periodos de descanso en la cual se realizará una serie de movimientos y estiramientos musculares en diferentes partes del cuerpo por cortos periodos de tiempo, permitiendo disminuir la sensación de agotamiento mental, aumentando la productividad y desempeño del trabajador.

Por esta razón se plantea el desarrollo de un Programa de Pausas Activas con el objetivo de brindar a los trabajadores técnicas que le permitan manejar adecuadamente el estrés laboral.

1.6 Bases Teóricas.

El constante cambio en el entorno, obliga a que las organizaciones se adapten permanentemente a fin de que sean competitivas. En consecuencia, se establecen niveles de productividad y objetivos a las que busca llegar a través de los trabajadores porque son los que dan funcionamiento a la organización. Esa situación cotidiana genera cierta presión sobre los colaboradores y trae como desencadenante la aparición de enfermedades profesionales tales como el estrés o la adicción al trabajo entre otras.

Múltiples estudios demuestran el nivel de crecimiento que está teniendo el estrés en los últimos años. Hans Selye, considerado el pionero en la investigación y definición del término estrés, mencionó que en la salud y en la enfermedad, es medicamente, sociológicamente y la siguiente etapa es la resistencia, que se da cuando el individuo trata de responder al tensor que puede resultar beneficiosa si se utiliza como una fuente para lograr mayor productividad. Si la respuesta es negativa, el afectado ingresará en la etapa de agotamiento, que es donde los tensores persisten y producen daños fisiológicos o psicológicos.

Conceptualmente, el estrés laboral es el estado físico y psíquico que se produce por la falta de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, lo cual origina la sensación de amenaza y conlleva a que se produzcan alteraciones orgánicas y anímicas. **(MINTRA, Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana, 2014).**

Toda actividad, independientemente de su naturaleza, genera cierto grado de estrés, en tanto el individuo este comprometido con los resultados de esa actividad a realizar. El estrés laboral es el estrés que proviene principalmente de las funciones realizadas en el trabajo, ya sea mediante esfuerzo físico o mental. De acuerdo al tipo de trabajo que se realice, se tendrán estresores característicos. Por ejemplo, el trabajo de los vigilantes tiene estresores relacionados con amenazas, robos, etc.; el albañil reacciona ante estresores de carga que podrían producir hernias o fracturas.

1.6.1 Fuentes de Estrés Laboral

El estrés, definitivamente, es algo inherente a la vida moderna y sus fuentes pueden ser múltiples, algunas de ellas pueden estar complementadas; es decir, pueden estar relacionadas con el trabajo o con la vida personal del trabajador. Muchos consideran que el conflicto entre las demandas del trabajo y la familia es

una fuente de estrés primaria muy importante. El estrés en una de estas áreas reduce la capacidad de la persona para enfrentar la otra. En sí, este conflicto representa otra fuente adicional de estrés.

Las fuentes organizacionales son directamente relacionadas con la organización propiamente dicha y pueden adoptar distintas formas. Tomando como referente a diversos autores, se agruparon las fuentes organizacionales en cinco, los cuales son: funciones del puesto, desarrollo de carrera profesional, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y política y estructura de la organización.

En primer lugar, el estrés laboral tiene como fuente a las funciones propias del puesto del trabajo. En este sentido, influye el diseño del puesto que se ocupa, su autonomía en el ejercicio, el nivel de toma de decisiones. Por otro lado, cuando la carga de trabajo que tiene el trabajador excede la capacidad que posee para realizar adecuadamente sus funciones y al no tener los recursos suficientes, se produce una situación de estrés.

Contrariamente, la ausencia de tareas a realizar también puede generar estrés. La persona puede llegar a sentir aburrimiento y falta de motivación.

Otra situación que genera estrés, en relación a las funciones del puesto, es la ambigüedad en el rol laboral desempeñado. Esto se presenta cuando el colaborador no tiene claro cuáles son sus funciones y responsabilidades específicas.

Otra fuente organizacional de estrés es el desarrollo de la carrera profesional que incluye elementos como la seguridad en el tiempo, traslados, oportunidades de desarrollo y ascensos. El colaborador puede presentar estrés porque no le otorgan

un ascenso esperado o porque este llega cuando todavía el trabajador no está preparado para asumir la situación.

Las condiciones de trabajo también se constituyen en fuentes organizacionales de estrés, como, por ejemplo, el ambiente físico, las temperaturas extremas, el espacio de trabajo pequeño, el ruido, la contaminación, entre otros. Asimismo, también pueden ser fuentes de estrés, las condiciones propias de trabajo tales como el alargamiento de las horas de trabajo por encima de lo estipulado, los viajes constantes, traslados diarios para ir y venir del centro de labores, etc.

La tecnología también puede ser considerada una fuente de estrés, su uso intensivo puede provocar el aislamiento de una persona de su entorno laboral, actuando como un estresor. Además, las tecnologías muchas veces permiten que el trabajo sobrepase el centro laboral y este traslade a otros ámbitos de la vida personal. Tal es el caso de contar con laptops de la empresa, que son otorgadas con el fin de que se puede trabajar desde casa más allá de la jornada laboral; lo mismo ocurre con la entrega de celulares corporativos.

En cuarto lugar, las políticas y estructura de la organización. Las políticas de la empresa tales como reglas burocráticas, remuneración variable en base a méritos, entre otros pueden generar estrés en el trabajador.

Las buenas relaciones con los compañeros del mismo rango, subordinados y superiores, permiten que se alcancen metas personales y organizacionales. Es por ello, que la falta de estas puede generar una importante repercusión para la empresa y la persona. Las relaciones interpersonales pueden ser una fuente de estrés o un apoyo social que ayude a los trabajadores a enfrentarse a las situaciones estresantes, en especial para los que tienen una gran necesidad social.

Las fuentes de estrés organizacionales pueden darse a la misma vez. Una fuente puede contribuir a que se desencadene otra, no solamente a nivel organizacional sino en otros ámbitos de la vida más allá del trabajo en un efecto dómimo. Por ello, es muy relevante que la organización reconozca las fuentes de estrés específicas que afectan a los colaboradores, para así poder menguar esta situación y darle posibles soluciones. Con estas, se generará bienestar en el trabajador y se desenvolverá mejor, lo cual repercutirá positivamente en sus funciones y en la empresa.

1.6.2 Consecuencias del Estrés Laboral

El estrés laboral genera consecuencias a nivel personal e impacto a nivel organizacional. Esto último, en el sentido que, al generar daño en las personas, esto afecta su desenvolvimiento, lo cual repercute sobre la organización. Dado que esta repercusión sobre la empresa no aparece de inmediato, existe incertidumbre sobre los efectos en ella: en qué grado y de qué modo perjudica a la entidad. Asimismo, los diferentes efectos del estrés laboral, con frecuencia, no pueden distinguirse unos de otros.

Los efectos se podrían categorizar en: fisiológicos, emocionales y conductuales. El primero se refiere a los efectos sobre la salud física del trabajador que se puede manifestar a través de dolores de cabeza y de espalda, contracturas musculares, males gastrointestinales, hipertensión arterial, desordenes cardiovasculares, entre otros.

Si bien no está determinado el papel exacto del estrés en las repercusiones sobre la salud, muchas enfermedades parecen estar vinculadas a él. Estos pueden representarse mediante ira, ansiedad, depresión, funcionamiento intelectual

deficiente (inadecuado manejo en la toma de decisiones, repercusiones sobre la creatividad, innovación y la calidad de las tareas, etc), entre otros. Por último, los efectos del estrés en la conducta se ven reflejados en el ausentismo, rotación, bajo desempeño y productividad, pérdida del esfuerzo discrecional, conductas agresivas hacia los compañeros, problemas para conciliar el sueño, cambios en los hábitos alimenticios, entre otros.

1.6.3 La Realidad Peruana

La Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR, reconocen la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en los centros laborales, los cuales el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

De acuerdo a una encuesta realizada a más de 1,400 trabajadores peruanos, por el portal Trabajando.com, el 78% indicó haber sufrido de estrés laboral como consecuencia del exceso de trabajo, reuniones y obligaciones propias de las funciones que desempeñaban. Asimismo, resalta el hecho de que existe un 29% de estas personas que no saben qué medidas tomar para evitar esta situación. De esta muestra, el 89% de los trabajadores indicaron que las organizaciones en donde laboran no promueven políticas o prácticas para prevenir o disminuir el estrés. Solo el 11% de las personas afirmaron que existe un programa estipulado en las base al Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana, 2014, se menciona que el empleador no tiene identificado el nivel de influencia que poseen los factores organizacionales en el trabajador y en la productividad.

Al respecto el Dr. Yuri Cutipé, Director de Salud Mental del Ministerio de Salud (MINSA) menciona que tener jornadas fatigantes, metas inalcanzables y la carencia de condiciones adecuadas para desempeñar la labor, propicia malestar en las personas.

1.6.4 Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral

Uno de los efectos más evidentes del estrés es la disminución de la cantidad y/o calidad del trabajo realizado; es decir, del desempeño laboral.

Asimismo, Helrrieguel & Slocum mencionan que los aspectos positivos y negativos del estrés son más visibles en la relación entre el estrés y el desempeño.

A nivel conceptual, se propusieron hace varios años, cuatro tipos de relación entre estrés y desempeño laboral: lineal negativa, lineal positiva, U invertida y ninguna relación entre ambas.

Quienes concibieron la relación negativa, consideraban al estrés como algo perjudicial para los trabajadores y el entorno laboral, lo cual influía en un deficiente desempeño. El trabajador, al invertir gran parte de su tiempo para hacer frente a las tensiones, consume mucha energía y ello repercute en su desempeño.

La relación lineal positiva está basada en los desafíos que implica el estrés. Plantea que a un bajo nivel de estrés, el trabajador no encuentra desafíos y por ello no mejora su desempeño.

Un nivel de estrés medio, propiciará desafíos medios y por ello el trabajador tendrá un desenvolvimiento mediocre. Al tener un alto nivel de estrés, la persona sentirá un desafío óptimo y su rendimiento mejorará.

Por su parte, la relación U invertida menciona que un nivel bajo de estrés propicia que la persona esté inactiva y no desarrolle el rendimiento óptimo. Por el contrario, el alto nivel de estrés, genera alta tensión en el individuo y repercute negativamente en su desenvolvimiento. Lo propicio es tener cierto grado de estrés controlado que permita que el trabajador este activo y tenga un buen desempeño.

Por último, existe la teoría que plantea que el estrés laboral no está relacionado con el desempeño, lo cual tienen como origen al contrato psicológico entre el trabajador y la organización. Al respecto, se plantea que la persona sabe las funciones que debe realizar y en qué grado debe rendir, ya que se le paga un sueldo como retribución a ello. La persona debe ignorar las tensiones y tener un buen rendimiento, independientemente de lo que ocurra en el entorno laboral. Se cree que el trabajador no debería verse afectado por estos acontecimientos. Es así que, aunque el estrés sea alto o bajo, el desempeño del trabajador no se verá afectado o tendrá un cambio irrelevante: es decir, la influencia del estrés laboral es neutral hacia el desenvolvimiento.

Es relevante mencionar que es usual que los estudios estrés-desempeño realizados en las organizaciones muestren una fuerte correlación negativa entre la cantidad de estrés de un grupo de trabajo y su desempeño en general.

1.6.5 BASE LEGAL

Para el estudio se tomó en cuenta la siguiente base legal:

- Ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, modificada por ley N° 30222.

- Resolución Ministerial n° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo Ergonómico, numeral 37, literal e): Se deben incluir las pausas para el descanso; son más aconsejables las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas.
- Decreto Supremo N° 005-2012-Tr, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N° 006-2014-TR.

1.7 Definición de Términos Básicos.

1.7.1 Bienestar psicológico

El bienestar psicológico es un concepto amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, así como comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo.

Está relacionado con cómo la gente lucha en su día a día afrontando los retos que se van encontrando en sus vidas, ideando modos de manejarlos, aprendiendo de ellos y profundizando su sensación de sentido de la vida.

1.7.2 Gimnasia Laboral

Es un medio para mejorar la capacidad física, prevenir lesiones musculares, estrés físico y psicológico que pudieran padecer los trabajadores durante su jornada laboral, ayudando a mantener un estado psico-físico óptimo, con el objetivo de incrementar su rendimiento y consecuentemente el de la empresa.

1.7.3 Actividades para realizar Gimnasia Laboral

- a. El ejercicio se debe iniciar por la cabeza, tronco, brazos y piernas
- b. Respiración relajada y en un ritmo normal
- c. Ejercicios de calentamiento para iniciar los estiramientos y al finalizar las actividades labores.

1.8 Formulación de la Hipótesis.

La gimnasia laboral repercute en el desempeño en las actividades que realizan dentro de la organización, con el objetivo de disminuir el estrés laboral e incrementar el desempeño de los trabajadores de una organización y por lo tanto es necesario desarrollar actividades orientadas a mejorar la salud laboral, actividad física, la buena alimentación, la calidad de vida, a través de un plan integral de actividades personalizadas y grupales cuya base sea la evaluación fisiológica, mental para los cambios en el estilo de vida y mejoras para el rendimiento dentro de la oficina.

1.9 Identificación de variables

1.9.1 Variable I

Pausa Activa

La Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR, reconocen la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en los centros laborales, los cuales el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

1.9.2 Variable II

Efecto

Uno de los efectos más evidentes del estrés es la disminución de la cantidad y/o calidad del trabajo realizado; es decir, del desempeño laboral, Asimismo, Helrrieguel & Slocum mencionan que los aspectos positivos y negativos del estrés son más visibles en la relación entre el estrés y el desempeño.

1.10 Operacionalidad de las variables

Tabla 1: Operacionalidad de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Pausa Activa	La Ley N°. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR, reconocen la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en los centros laborales, los cuales el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.	En este estudio se medirá la práctica y frecuencia de la Pausa Activa dentro de la institución durante las actividades laborales	Estado situacional del trabajador que realiza sus actividades de acuerdo a sus competencias	He sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de mis actividades	Ordinal
Efecto	Uno de los efectos más evidentes del estrés es la disminución de la cantidad y/o calidad del trabajo realizado; es decir, del desempeño laboral. Asimismo, Helrieguel & Slocum mencionan que los aspectos positivos y negativos del estrés son más visibles en la relación entre el estrés y el desempeño.	Permite identificar los problemas que presenta el trabajador de manera cotidiana de manera satisfactoria o estresantes, dependiendo de las motivaciones que esta genere.	Organización, Interacción, Comunicación	He sentido molestias físicas en zonas como las extremidades, debido a los movimientos repetitivos y las posiciones forzadas en la ejecución de mis actividades	Nominal

1.11 Propuesta de Aplicación Profesional

Se propone la gimnasia laboral que repercute que tenga por objetivo general el desarrollo de actividades orientadas a mejorar la salud laboral y, por ende, el rendimiento en las organizaciones.

1.11.1 Justificación de la Propuesta

Se ha elegido este negocio por la poca oferta de empresas que ofrece el servicio de gimnasia laboral a pesar de que existe una demanda latente.

Muchas empresas requieren este servicio para sus colaboradores, que favorecerá el desarrollo de la organización, las unidades de trabajo y los empleados, con la finalidad de mejorar la gestión de los recursos humanos, el desempeño de los empleados y la productividad implícita.

1.11.2 Objetivo de la investigación

- a. El objetivo de la investigación es demostrar las necesidades insatisfechas del mercado en el requerimiento de servicio de actividades físicas y relajación para sus trabajadores.
- b. Identificar la cantidad de empresas dispuestas a adquirir este servicio.
- c. Identificar aquellos servicios que puede tener mayor aceptación con respecto a esta actividad.
- d. Contribuir a mejorar el estilo de vida de los empleados, disminuyendo los factores de riesgo asociados a su vida laboral.
- e. Mejorar el clima laboral y el desempeño laboral en nuestros potenciales clientes.

1.12 Análisis del Micro entorno

1.12.1 Clientes

Empresas Privadas

1.12.2 Competidores Actuales y Potenciales

- a. Ergofit
- b. Vidafit
- c. Esimagen

1.12.3 Proveedores

Compraremos a los mismos proveedores que prestan sus servicios y venden accesorios a gimnasios.

1.12.4 Intermediario

No contamos con ninguno ya que se trabaja de forma directa con los clientes.

1.13 Productos sustitutos

- a. Gimnasio.
- b. Personal Training.
- c. Servicios Turísticos (vivencial, aventura, etc.).
- d. Servicios de Masajes, hidromasajes.

1.14 Análisis del Macro Entorno

1.14.1 Factor Económico

La economía peruana está creciendo en promedio a un 4.25 %, según informo el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) Con este resultado, la economía del país avanzó en los cuatro primeros meses un 2.39% interanual. En los doce últimos meses a abril, se

expandió un 1.74%. Con un crecimiento en todos los sectores principalmente los no primarios Como construcción (7.6%), servicios (5.5%) y comercio (5.2%).

Asimismo estimó que para el 2018 el PBI peruano sería de 4% en el que se espera que la demanda interna crezca 4.6% y el consumo privado repunte a 5%.

El crecimiento de la economía de manera acelerada gracias a las inversiones del sector privado, como consecuencia de haber optado por un modelo de economía de libre mercado dentro de un marco de estabilidad jurídica y macroeconómica. Por ende este crecimiento ha traído progreso en mayor medida a las zonas urbanas del país

Veamos, hay grandes inversiones y por ende la generación de enormes cantidades de recursos fiscales, por tanto el Estado administra riqueza, no pobreza, además a esto se acompaña un proceso de descentralización política y administrativa. Entonces se puede decir que hay recursos, lo que hay que hacer para pasar del crecimiento al desarrollo es utilizar los recursos fiscales en preparar las condiciones para que el país dé el gran salto.

Sin embargo, APOYO CONSULTORES elaboro un Estudio en Setiembre del 2011 en el cual se proyecta el PBI hasta el 2022.

1.14.2 Estudio de Proyecciones del PBI de largo plazo y la demanda de potencia y energía de principales proyectos 2011-2022

Este estudio presenta las proyecciones de crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) del Perú para el periodo 2011-2022. Adicionalmente, presenta las proyecciones de crecimiento de las regiones norte, centro y sur del país. Las proyecciones incluyen seis escenarios: base, optimista, pesimista y estos tres escenarios sin considerar proyectos de inversión mineros.

La metodología utilizada considera que la producción agregada de la economía peruana resulta de la combinación y uso eficiente del factor capital, el factor trabajo y la productividad en un modelo estándar de crecimiento. De este modo, se proyecta el crecimiento de cada uno de los factores de producción para cada zona: el capital se proyectó utilizando el método de inventarios perpetuos, el factor trabajo se proyectó utilizando estadísticas sobre la distribución de la PEA, así como supuestos sobre el crecimiento del mercado laboral y la economía, mientras que para el cálculo de la productividad se utilizó un modelo estándar que considera la información de sus valores realizados en el pasado (rezagos), adicionando ganancias de productividad discretas asociadas a eventos identificados que se asume mejorarían la productividad del país, tales como proyectos de infraestructura, mayor apertura comercial, mejora en la educación, entre otros. Para el periodo 2011-2022, los resultados del escenario base son consistentes con un crecimiento del PBI nacional de 5,4 por ciento en promedio. En este escenario, el crecimiento promedio de la zona sur es de 7,7 por ciento, el de la zona centro de 5,1 por ciento y el de la zona norte de 4,6 por ciento. En el escenario optimista el crecimiento promedio del PBI sería de 6,6 por ciento y en el escenario pesimista el crecimiento promedio del país en el período de proyección estaría alrededor de 4,2% por ciento.

PROYECCIONES DE CRECIMIENTO DEL PBI: 2011-2022

(Var. % anual)

--	--

	Base	Optimist a	Pesimista
2011	6	6.1	5.8
2012	4.6	5.6	2.8
2013	5.5	7.4	4.8
2014	6	7.5	4.5
2015	5.7	6.8	4.6
2016	5.7	6.9	4.1
2017	5.4	6.7	4.1
2018	5.3	6.6	4
2019	5.3	6.5	4
2020	5.3	6.4	3.9
2021	5.2	6.4	3.9
2022	5.2	6.3	3.9
2011-2022	5.4	6.6	4.2

Tabla 2 Proyecciones de crecimiento PBI: 2011-2022 (Var. % anual)
Fuente: APOYO Consultoría

1.14.3 Factor Cultural y Social

En la actualidad todas las empresas buscan el bienestar de sus colaboradores dándoles ayuda para evitar el estrés laboral haciendo campañas de juegos interactivos y paseos de excursión a cualquier lugar cercano a Lima como los más conocidos (Chosica) por la variedad de clubes que hay en sus alrededores.

Silvia Baglietto, vicepresidente de Vidafit empresa de Gimnasia Laboral, considera que este tipo de servicio de salud preventiva, que incluye asesoría nutricional y actividades deportivas, estaría creciendo fuertemente, gracias a una tendencia internacional de moda que propone ofrecer a los empleados un óptimo clima laboral.

1.14.4 Factor Político

La ley de promoción y formalización de micro y pequeñas empresas fue promulgada en el 2013 con el objetivo de promover la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeñas empresas.

Art. N° 1 Objetivo de la Ley

La presente ley tiene como objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de los micros y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible y rentabilidad, su contribución al producto interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria.

Nos encontramos en un estado democrático con libertad de expresión y la libertad de poder crear e invertir en nuevos proyectos empresariales ya que nos brindan y amparan leyes para micro y pequeñas empresas, teniendo en cuenta esto nos ayudara a que el emprender este nuevo proyecto tengamos el apoyo del estado.

1.14.5 Factor Demográfico

La población del Distrito de Surco en relación a su demografía presenta las siguientes características:

a. **Localización**

Se ubica en el Centro Occidental del departamento de Lima.

Se halla comprendido dentro de las siguientes coordenadas geográficas:

Altitud: 68 metros

Latitud: 12°08'36''

Longitud: 77°00'13''

b. **Superficie**

44.75 Kilómetros cuadrados

c. **Limites**

Norte: Con los distritos de La Molina, Ate Vitarte y San Borja.

Sur: Con el distrito de Chorrillos.

Este: Con los distritos de La Molina, Villa María del Triunfo y San Juan de Miraflores.

Oeste: Con los distritos de San Borja, Miraflores, Surquillo y Barranco.

d. **Clima**

18° C (temperatura promedio)

27° C (enero - marzo)

y 15° C (en invierno)

e. **Datos Demográficos (INEI)**

Población 495,457 Habitantes

Tasa de Analfabetismo de la población de 15 años y más 0.4

Densidad poblacional 7,847.2 Hab. / Km²

POBLACION POR SECTORES: Población estimada y proyectada según sector, 2010 - 2014

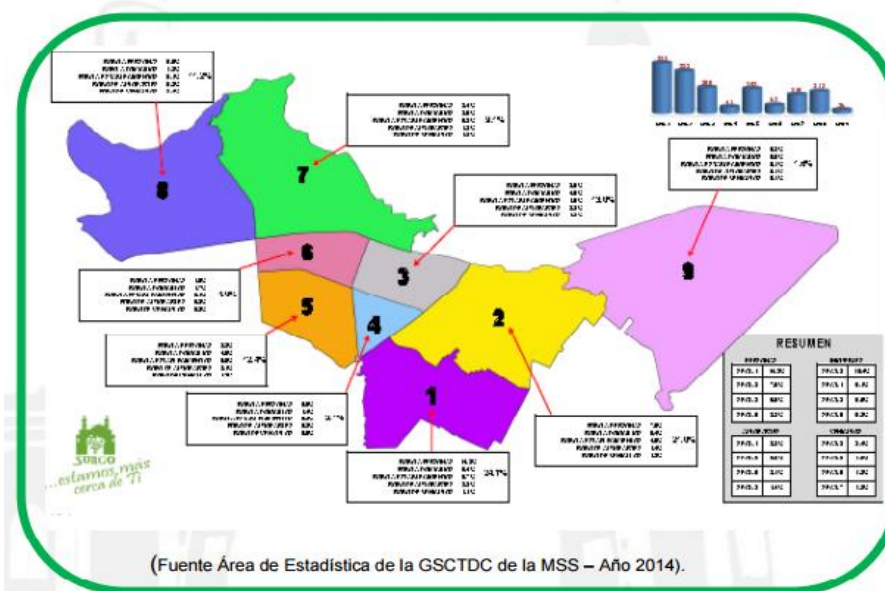
Sector	POBLACIÓN			
	2010	2011	2012	2014
Total	463 793	474 116	484 669	495 457
Sector 1	69 660	71 210	72 795	74 415
Sector 2	108 404	110 817	113 283	115 805
Sector 3	29 922	30 588	31 269	31 965
Sector 4	11 963	12 229	12 501	12 779
Sector 5	26 495	27 085	27 688	28 304
Sector 6	15 513	15 859	16 212	16 573
Sector 7	28 553	29 188	29 838	30 502
Sector 8	29 466	30 122	30 792	31 478
Sector 9	143 817	147 018	150 291	153 636

Tabla 3 Población por Sectores.

Fuente INEI: Censo Nacional de Población y Vivienda. Elaboración MSS – SG, Planeamiento y Racionalización – Se incluye el Sector 9 parte del sector

Asimismo, el índice de vejez en el distrito de Surco es del 50.22%, este índice, indica el envejecimiento de la población debido al descenso de los niveles de mortalidad y fecundidad.

Mapa por sectores del Distrito de Surco



Cuadro 3 Mapa por sectores del Distrito de Surco.

Fuente: Apoyo Consultores

1.14.6 Factor Tecnológico

a. Nuevas tecnologías se aplicarán al Centro de Gimnasia Laboral

A estas alturas sobra decir que Internet es un gran recurso y lo están utilizando para atraer y retener a su base de miembros. Internet nunca cierra y puede ofrecer tus servicios de noche y de día a cualquier hora. Desde cualquier lugar del mundo, en cualquier momento y desde cualquier equipo, con tan solo una conexión a Internet.

Esta infraestructura profesional convierte los novedosos programas en herramientas imprescindibles para un óptimo aprovechamiento de los recursos con el fin de incrementar la rentabilidad, el servicio y la fidelización de los afiliados.

b. Redes sociales impulsan a conocer a las empresas

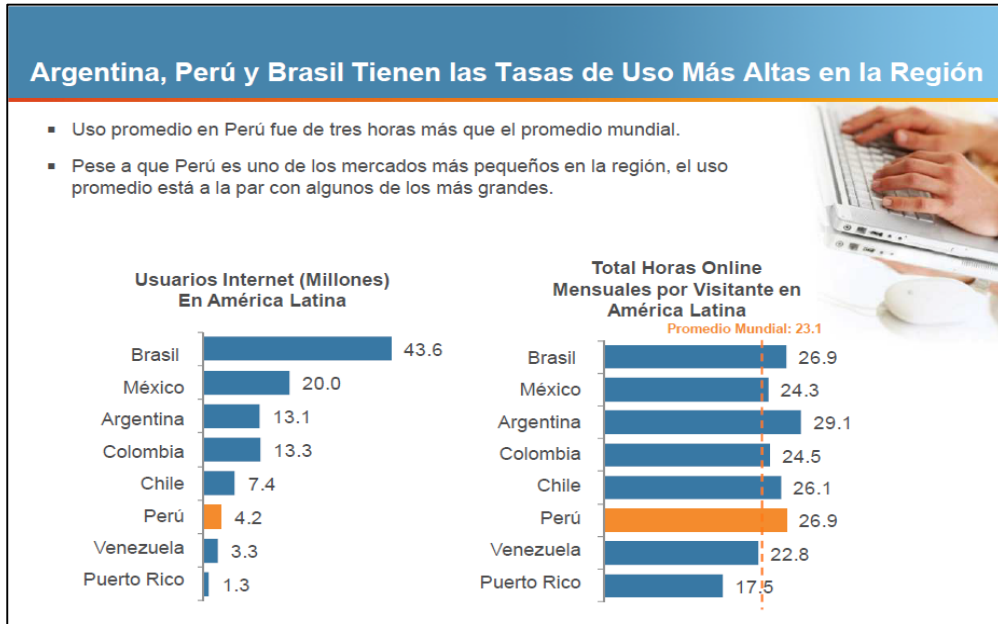
La empresa que usa redes sociales puede ahorrar hasta 80% de su inversión en publicidad. Hasta 20% puede crecer un negocio si se hace uso de estas herramientas virtuales, estiman.

Las redes sociales se han convertido en herramientas para promocionar productos y servicios. Para que una compañía tenga éxito y sea más atractiva entre los usuarios, debe mostrar un contenido que impacte.

Un estudio sobre la tendencia de la publicidad online ha demostrado que los anuncios con audio, video y textos que fomentan el intercambio con los usuarios tienen mayores visitas que la publicidad simple.

Cualquier herramienta de comunicación en Internet tiene que ser directa, poseer un lenguaje sencillo, contener diferentes versiones y ser interactiva.

En Perú se puede invertir desde S/.1, 000 hasta S/.500 en publicidad en las redes. Este año, la publicidad digital sería de US\$30.8 millones en el país, de los cuales, aproximadamente, un 20% estará destinado a las redes sociales.



Cuadro 4 Uso de Redes Sociales.
Fuente Facebook



Cuadro 5 Alcance de Redes Sociales.
Fuente Facebook

1.14.7 Planeamiento Estratégico de la Propuesta

Visión

Ser una de las mejores empresas brindando servicio de Gimnasia Laboral.

Misión

Educar e inculcar hábitos de vida saludables a todos nuestros clientes, ya sean personas, empresas, entregando un servicio de excelencia a través de un equipo multidisciplinario de profesionales altamente capacitados.

1.14.8 Cultura Organizacional – Valores

- a. **Bienestar.** Promover la importancia de estar saludable para alcanzar un estado de plenitud física y mental.
- b. **Responsabilidad.** Cumplir con lo acordado con nuestros clientes
- c. **Calidad.** Renovar constantemente nuestro compromiso para estar a la altura de las exigencias de nuestros socios, logrando su completa satisfacción.
- d. **Disciplina.** Fomentar la conciencia del compromiso diario para alcanzar un estado óptimo de salud.
- e. **Especialización.** Contar con personal capacitado en las diferentes áreas integradas por; nutriólogos, entrenadores certificados e instructores expertos en cada disciplina.
- f. **Innovación.** Ofrecer equipo de alta tecnología para el acondicionamiento físico, estar a la vanguardia en las tendencias de las actividades aeróbicas.
- g. **Accesibilidad.** Brindar un servicio accesible al alcance de aquellos que desean invertir en sí mismos.

1.14.9 Análisis FODA

Fortalezas

- a. Conocimientos técnicos de administración y negocios
- b. Personal con conocimiento en desarrollo humano
- c. Conocimiento en atención al cliente y servicio personalizado
- d. Contar con el 40% de la inversión inicial
- e. Ofrecemos un servicio que tiene poca oferta en el mercado

Oportunidades

- a. El 40% de la población económicamente activa, sufren de stress laboral.
- b. Cambio de la cultura laboral y rendimiento en el trabajo.
- c. Estabilidad económica y política del país

Debilidades

- a. Poca experiencia en el ámbito empresarial
- b. No contar con patrimonio
- c. Falta de información sobre rutinas de ejercicios más complejas
- d. Marca nueva en el mercado
- e. No contar con información del mercado de profesionales especialistas en gimnasia laboral
- f. No contar con el 100 % de la inversión inicial

Amenazas

- a. Aparición de nueva competencia
- b. Que nuestra competencia ofrezcan nuevos servicios que nosotros no estemos en las condiciones de prestar lo cual indicaría pérdida de clientes
- c. Estancamiento en la Economía

1.14.10 Horizonte de Vida de la Propuesta

La propuesta tendrá como horizonte de vida útil 5 años, período en el cual se estima, logrará el retorno del capital invertido y generará la rentabilidad esperada.

En el primer año

Fundamentalmente el objetivo del primer año será posicionar la marca, buscando tener presencia en el mercado objetivo.

Esto será posible a través de una intensa campaña publicitaria en las redes sociales (Facebook, correo electrónico, etc.,).

En el segundo año

Fidelizar a nuestros clientes

Desarrollar una cartera consolidada de proveedores.

En el tercer año

Incrementar nuestras ventas y ampliar nuestra cartera de servicios.

En el cuarto año

Desarrollar estrategias de consolidación de marca

En el quinto año

Evaluaremos la continuidad del negocio a través de los resultados económicos y financieros así como el prestigio alcanzado en el mercado hasta ese momento.

1.15 Objetivos de Largo y Corto Plazo

1.15.1 Corto Plazo

- a. Contar con la participación y entusiasmo de los trabajadores para la ejecución de nuestra visión, misión y objetivos
- b. Trabajar en un ambiente cálido y adecuado contando con el mejor equipo de trabajo.
- c. Lograr captar una buena cartera de clientes.
- d. Capacitación de nuevas rutinas para el personal con lo último y nuevo en sistemas de desarrollo físico como lo es “FUNCTIONAL TRAINING” para el personal.
- e. Lograr satisfacción de nuestros clientes con altos índice de calidad en nuestro servicio.

1.15.2 Largo Plazo

- a. Incrementar el volumen de participación en el mercado en el tercer año
- b. Mejoramiento tecnológico e infraestructura en el tercer año
- c. En el cuarto y quinto año aumentar nuestros ingresos en un promedio de 50% según nuestra proyección de negocios.

1.15.3 Objetivo General

El principal objetivo de la empresa Gym in the work S.A.C. es brindar un servicio de calidad, tomando en cuenta las necesidades de las Empresas e

individuales de los clientes proporcionando bienestar y fomentarles la idea del valor de la salud física y mental.

1.15.4 Diferenciación

Se buscará el posicionamiento en el mercado a través de nuestra atención personalizada, al cliente con amabilidad, trato personalizado, ambiente agradable, atención rápida, comodidad y de las políticas de la organización para así captar una mayor demanda.

Una amplia comunicación con nuestros clientes para guiarlos como se deben de ejercitar o usar técnicas que eviten su estrés laboral logrando un mejor desempeño en su centro laboral.

1.15.5 Estudio de Mercado

Oferta

La competencia existente en el mercado es el siguiente:

Directa

Esimagen

Lima, Perú | Tlfs: 794-2896 / 224-2925| RPM: #0397908 | Nextel: 627*1958

Potencial

ERGOFIT

Razón social: Ergo-fit Consultoría Deportiva S.A.C.

Dirección legal: Mz. G lote. 13 Asoc.de Viv. El Portillo

Distrito / Lurigancho

Departamento: Lima

Vidafit

Dirección: Jr. LOS HUANCAS 225 Int. 301

SANTIAGO DE SURCO, Lima, Lima

1.15.6 Demanda

La gimnasia laboral es una alternativa empresarial que permite aliviar el estrés de los empleados y con ello mejorar su productividad.

Cerca del 40% de los trabajadores peruanos (PEA) padecería de estrés y es por eso que ha surgido una nueva alternativa de servicios de salud, que son ofrecidos a las grandes corporaciones (bancos, fábricas, etc.).

Este nuevo negocio es atendido por al menos 3 empresas, las cuales brindan los servicios de gimnasia laboral como alternativa para contrarrestar el estrés y mejorar el rendimiento en las oficinas.

Se considera que este tipo de servicio de salud preventiva, que incluye asesoría nutricional y actividades deportivas, estaría creciendo fuertemente, gracias a una tendencia internacional de moda que propone ofrecer a los empleados un óptimo clima laboral.

1.16 ANÁLISIS DE LA DEMANDA

Al mercado al cual nos vamos a dirigir es una población entre 18 años hacia adelante, que normalmente son personas que se encuentran en la Población Económicamente Activa (PEA).

La población actual estimada para Lima Metropolitana es de 8 millones 432 mil 837 habitantes y los distritos con mayor cantidad de habitantes son San Juan de Lurigancho y San Martín de Porres, informó el INEI.

El INEI estimó además que, al 30 de junio del presente año, la población llegaría a 8 millones 481 mil 415 personas, lo que representaría el 28,14% de la población nacional. De ese total, 4 millones 120 mil 828 serían hombres y 4 millones 365 mil 587 mujeres.

1.17 Plan de Mercadotecnia

1.17.1 Objetivos de Mercadotecnia

- a. Captar clientes y convertirlos en concurrentes frecuentes; nos enfocaremos en fidelizarlos, otorgándoles mayor cantidad y calidad de servicios.
- b. Alcanzar el liderazgo en el mercado, y lograr superar al líder actual en base a ventajas sustentables en el largo plazo.
- c. Estos resultados se basarán en un ambicioso plan de marketing fundamentado en una eficaz campaña promocional y publicitaria, así como en lo que se refiere a excelencia en recursos humanos e instalaciones.
- d. Captar durante los primeros tres meses durante la implementación del Plan de Marketing, logrando un incremento de clientes del 20%

- e. Fijar un precio que los clientes estén dispuestos a requerir de nuestro servicio y que produzca beneficios para la empresa. Este es un objetivo clave porque el precio es la única herramienta de la mezcla de mercadotecnia que produce ingresos.

1.18 Matriz BCG (Boston Consulting Group)

1.18.1 Estrella:

En esta primera etapa nos enfocamos en las clases fisiológicas, psicológicas, sociales, empresariales y se aplicara nuevas estrategias para la captación de nuestro público y la mayor participación el mercado. Se realizan inversiones para obtener las preferencias de los clientes y enfrentar a la competencia existente.

1.18.2 Interrogante:

Nos ubicaremos en este cuadrante lanzaremos un software y será instalado en la base de dato de la empresa por un periodo de 6 meses en el cual se realizara ejercicios de forma sincronizada en un mismo horario para el colaborador ya que en el mercado no existe este servicio.

Dependiendo de cómo manejemos la publicidad y la forma de aumentar su participación en el mercado, esta podría llegar a convertirse en una estrella.

1.18.3 Vaca lechera

A pesar de la gran demanda insatisfecha en el mercado puede surgir que la tendencia llegue a estar completamente penetrada o impregnada satisfaciendo por completo las necesidades del cliente. Este caso reforzaremos las estrategias como implementar nuevas rutinas para generar mayor rentabilidad.

1.18.4 Perro:

Por la poca oferta participación en el mercado y poca proyección, debido a que la clientela no busca tanto este servicio y para ello se desarrollara diferentes estrategias según el mercado. Nos adaptaremos a los gustos, preferencias y necesidades de nuestros clientes.

1.19 Matriz Ansoff

La matriz de Ansoff, también denominada matriz de producto/mercado es uno de los clásicos en el análisis estratégico, Este modelo es útil para graficar las opciones de una empresa en términos de productos y mercados con el objetivo de incrementar sus ventas. Como podemos observar en el siguiente cuadro, la matriz divide estas posibilidades en dos ejes (productos y

1.20 Estrategia de Penetración del mercado

Nosotros ofrecemos a los clientes servicio de alta calidad e innovador a precios accesibles. Buscamos posicionarnos y diferenciarnos entre las demás marcas a través de nuestro novedoso sistema EUROPEO FIT FUNCIONAL el cual es todo un sistema de entrenamiento a base de herramientas de trabajo funcional.

Incrementar la participación en el mercado, captando la mayor cantidad de clientes y fidelizarlos a través de nuestro servicio adicional (software fitness).

1.21 Estrategia de Desarrollo de mercado

Una vez conseguido el incremento de nuestras ventas ingresadas por nuestro servicio al mercado lo mejoraremos y personalizaremos talleres, los cuales serán acorde a nuestros clientes potenciales no solo tomando en cuenta a las personas que realizan desarrollo físico también se realizaran alianzas estratégicas y publicitarias con el fin de captar mayor público para luego abrir nuevas sucursales a nivel nacional

1.22 Estrategia de Desarrollo de servicio

Favorecerá el desarrollo de la organización, las unidades de trabajo y los empleados, con la finalidad de mejorar la gestión de los recursos humanos, el desempeño de los empleados y la productividad de nuestra institución.

1.23 Estrategia de diversificación

A los consumidores de nuestros servicios no solo les brindaremos el servicio de desarrollo físico y así mismo que lleven una alimentación correcta y adecuada según al ritmo de entrenamiento que esté llevando, con el fin de lograr este objetivo.

1.24 Características del Mercado

1.24.1 Geográficos

Lima Metropolitana

8'432,837 hab.

Urbana

1.24.2 Demográficos

Ingreso: S/.1500 - S/.10000

Edad: 18 - 63

Género: 4'120,828 hombres y 4'365,587 mujeres

Ciclo de vida familiar: Público en general, jóvenes, solteros, casados, con hijos, divorciados, etc.

Clase social: alta, media y baja

Escolaridad: completa - técnico -universitaria -

Ocupación: estudiante, trabajadores de todos los rubros

1.24.3 Psicológicos

Personalidad: hombres y mujeres emprendedores

Estilo de vida: personas preocupadas por sus obligaciones y responsabilidades

Valores: honestas, trabajadores, responsables.

1.24.4 Conductuales

Beneficios deseados: consumidores preocupados cuando se refiere a su salud

MATERIALES Y

METODOS

2 MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Material de estudio.

2.1.1 Población.

Especifica el conjunto total de individuos, objetos o circunstancias de los sujetos con características comunes observables en un lugar y momento determinado.

2.1.2 Muestra.

Para el desarrollo de la investigación de mercados se tomará como población objetivo para el estudio, los hombres y mujeres mayores de 25 años de edad, pertenecientes a empresas formales en la ciudad de Lima Metropolitana. Para la obtención de la muestra y de acuerdo con el resultado anterior se empleará la siguiente fórmula que permite establecer el tamaño óptimo de la muestra:

El tamaño de la muestra es un paso importante en el estudio de mercado, esto nos permitirá saber el número de personas que serán encuestadas y se justifica de acuerdo al planteamiento de la idea de negocio, la población, los objetivos y el propósito de la investigación.

2.2 Técnicas, procedimientos e instrumentos.

2.2.1 Para recolectar datos.

Se realizarán con el fin obtener resultados:

- Determinar cuánto es la demanda de este servicio en Lima Metropolitana, para así poder cubrirla.
- Determinar mediante la investigación las fortalezas y debilidades que tiene el competidor.

- Desarrollar una investigación de mercado mediante la cual se pueda cuantificar los mercados potenciales y meta.
- Identificar los precios de la competencia, para así poder establecer el precio de nuestras ventas.

2.2.2 Para procesar datos.

Para el objetivo de investigación se aplicaron los siguientes instrumentos:

2.2.2.1 Encuestas

Aplicamos la encuesta realizadas al mercado objetivo, porque es un instrumento cuantitativo y es una de las herramientas más utilizadas en la investigación de ciencias sociales. A su vez esta herramienta utiliza los cuestionarios como medio principal para allegarse a la información. De esta manera, las encuestas pueden realizarse para que el sujeto encuestado plasme por sí mismo la respuesta en el papel. Todo fenómeno social puede ser estudiado a través de las encuestas, y podemos considerar las siguientes cuatro razones para sustentar esto:

Al aplicar la encuesta nos permite estandarizar los datos para un análisis posterior, obteniendo gran cantidad de datos a un precio bajo y en un periodo de tiempo corto.

2.2.2.2 Procesamiento Estadístico de la Información

El tiempo de análisis o pruebas estadísticas que realizamos dependió del nivel de medición de las variables, hipótesis y nuestro propio interés, para el definimos correctamente la población y definimos las unidades de análisis.

En todo caso seguimos los pasos que el medio científico dicta cuando de una investigación se trata.

En los datos obtenidos mostraron valores porcentuales de las preferencias y actitudes que tienen los potenciales usuarios del proyecto a implementar.

2.3 Validez de los instrumentos

Hernandez Fernandez, menciona que considere los criterios, establece la validez de un instrumento de medición al comparar los resultados con criterios externos que pretende medir los mismos.

2.4 Ético

Se cumple las leyes de derecho propiedad intelectual de autores, respetando los aspectos éticos en el presente trabajo que se realizara con honestidad y respetando la normativa.

RESULTADOS

1.1 Proceso Estadístico de Los Resultados e Interpretación

1. ¿Con que frecuencia se presentan los casos de ausentismo laboral en la empresa?

Resultado de la Encuesta

El 47,5% de las personas encuestadas respondió 1 vez cada 2 meses, el 28,8% 1 vez cada 3 meses, el 20,00% no tenía un dato específico, el 3,8% no registraba ausentismo.

Del 100% el 47,5% demuestra que existe un problema de ausentismo.

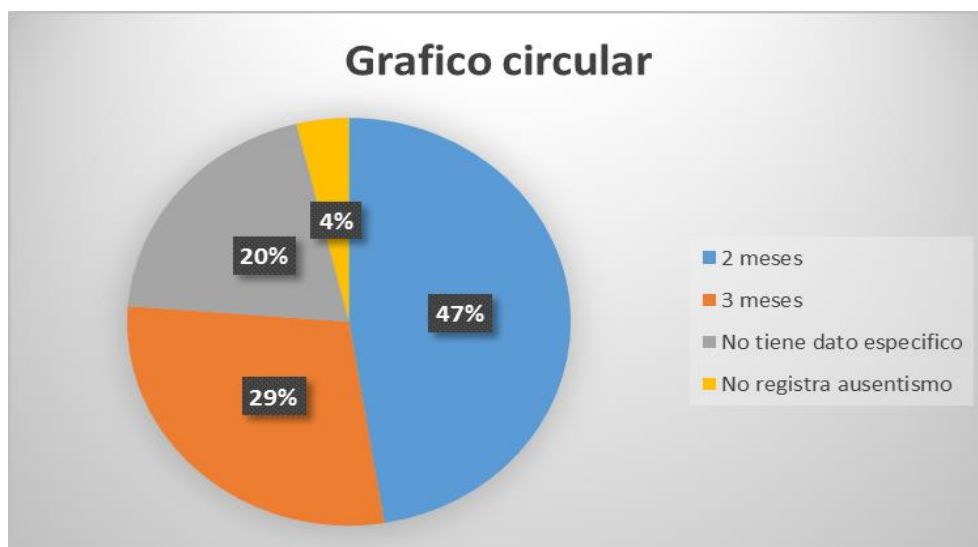


Gráfico 1. Encuesta: Ausentismo laboral
Elaboración Propia

2. ¿Con que frecuencia se generan los despidos laborales?

Resultado de la Encuesta;

El 80% de las personas encuestadas respondió que se producen semestralmente, el 20% que no se producen.

Del 100% el 80% demuestra que existe un problema de insatisfacción laboral.

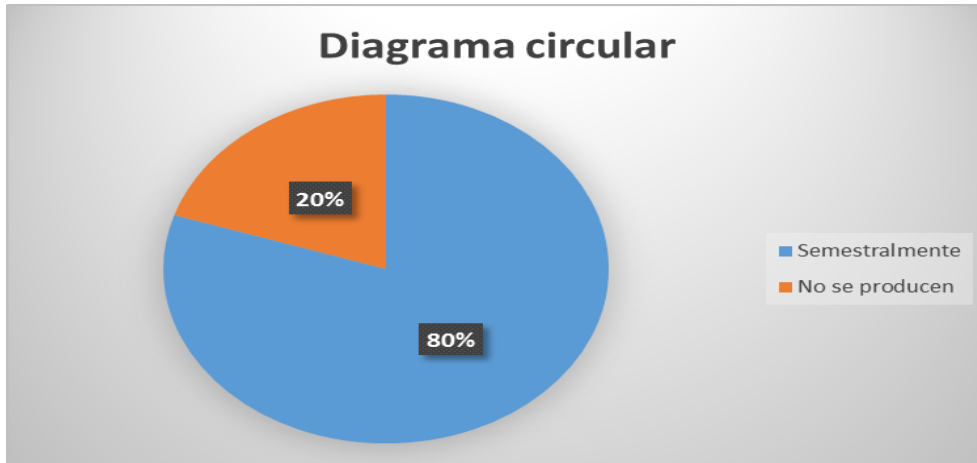


Gráfico 2. Encuesta: Despidos laborales
Elaboración Propia

3. ¿Porque motivos son los despidos?

Resultado de la Encuesta

El 42% de las personas encuestadas respondió que se debe a necesidades de la empresa, el 34% respondió el clima laboral, el 24% no respondió.

Del 100% el 76% está relacionado con el clima de la organización



Gráfico 3. Encuesta: Motivos de despidos
Elaboración Propia

4. ¿Con que frecuencia se presentan las renunciaciones?

Resultado de la Encuesta

El 80% de las personas encuestadas respondió que se producen semestralmente, el 20% que no se producen.

Del 100% el 80% demuestra que existe un problema de insatisfacción laboral



Gráfico 4. Encuesta: Frecuencia se presentan las renunciaciones
Elaboración Propia

5. ¿Porque motivos renuncia el personal?

Resultados de la encuesta

El 42% de las personas encuestadas respondió que se debe a necesidades de la empresa, el 34% respondió el clima laboral, el 24% no respondió.

Del 100% el 76% está relacionado con el clima de la organización



Gráfico 5. Encuesta: Motivos renuncia el personal
Elaboración Propia

6. ¿Cuál es el clima laboral de las diferentes áreas? (enumerar las áreas)

Resultado de la Encuesta

El 85% respondió que eran las áreas operativas, el 15 % las áreas administrativas.

Del 100% el 85% demuestra que las áreas operativas están más influenciadas a resultados bajo presión.

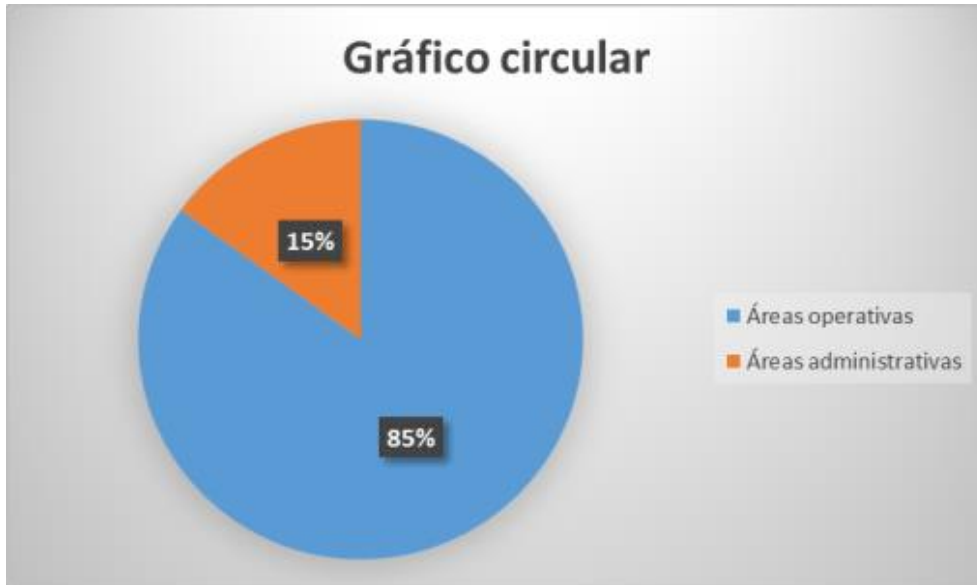


Gráfico 6. Encuesta: Clima laboral de las diferentes áreas
Elaboración Propia

7. ¿Con que frecuencia se dan capacitaciones al personal?

Resultado de la Encuesta

El 60% respondió que 2 veces al año , el 22% 1 vez al año, el 18% cuando era necesario.

Del 100% el 88% presupuesta capacitaciones a su personal.



Gráfico 7. Encuesta: Frecuencia se dan capacitaciones al personal
Elaboración Propia

8. ¿Dictan charlas motivaciones al personal?

Resultado de la Encuesta

El 79% respondió que sí, el 21 % que no lo hacía específicamente

Del 100% el 79% demuestra que la mayoría de las organizaciones busca que motivar a sus trabajadores.

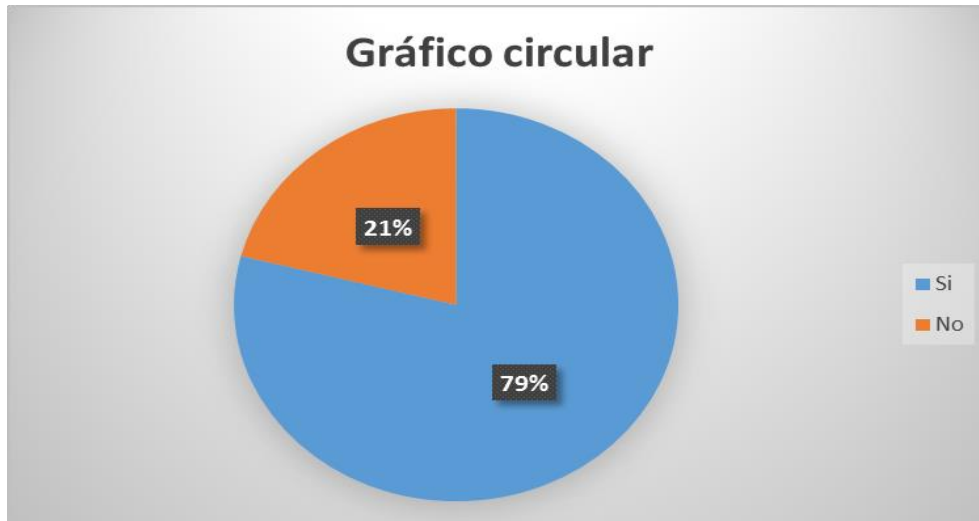


Gráfico 8. Encuesta: Charlas motivacionales al personal
Elaboración Propia

9. ¿Con que frecuencia realizan actividades de integración para todo el personal de la empresa?

Resultado de la Encuesta

El 73% respondió que 1 vez al año, el 27% que no suele hacerlo.

Del 100% el 73% demuestra que existe mayor práctica de integración.

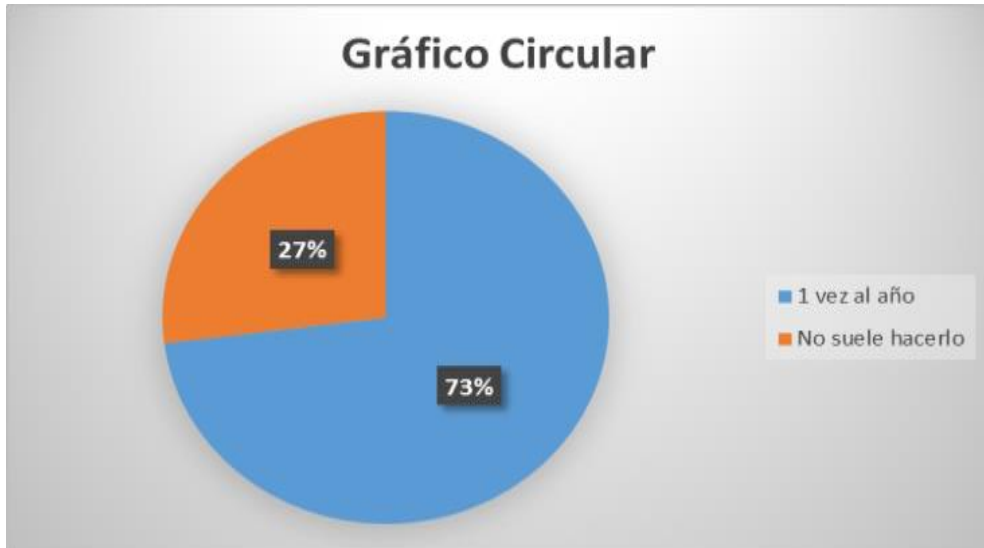


Gráfico 9. Encuesta: Frecuencia realizan actividades de integración
Elaboración Propia

10. ¿Cuáles son las formas de motivación al personal? (viajes, premios, etc.)

Resultado de la Encuesta

El 80% respondió premios diversos

Del 100% el 80% demuestra que las empresas suelen recompensar la productividad.

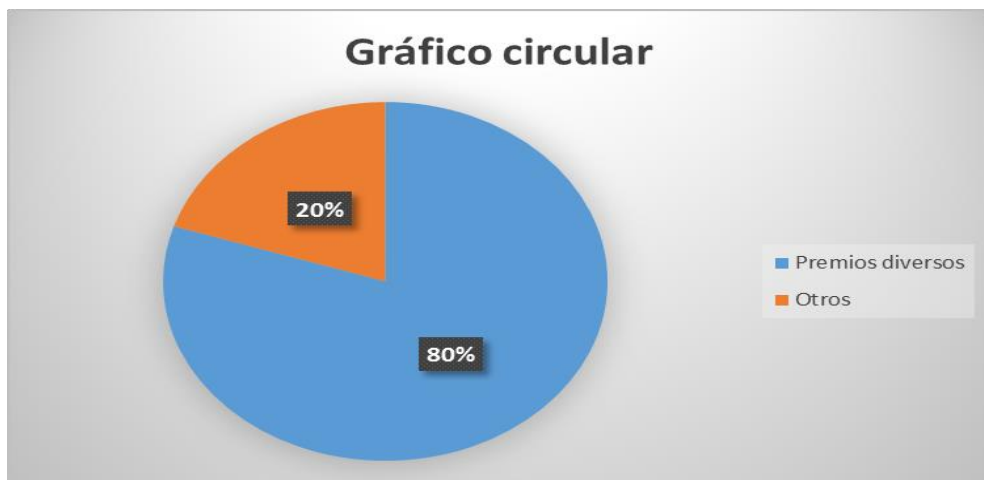


Gráfico 10. Encuesta: Formas de motivación al personal.
Elaboración Propia

11. Según el tamaño de la empresa, ¿cuentan con nutricionista?

Resultado de la Encuesta

El 100% respondió que no.

Demuestra que las empresas no consideran relevante este aspecto.



Gráfico 11. Encuesta: Cuentan con nutricionista
Elaboración Propia

12. ¿Se realizan encuestas al personal sobre el desempeño laboral de sus gerentes y jefes directos? ¿Con que frecuencia? (bimestral, trimestral, semestral o anual)

Resultado de la Encuesta

El 76% respondió que 1 vez cada 6 meses, el 24 % 1 vez al año.

Del 100% el 76% busca una mejor relación entre jefes y subordinados.



Gráfico 12. Encuesta: Encuestas al personal sobre el desempeño laboral de sus gerentes y jefes directos
Elaboración Propia

13. ¿Conoce usted sobre que es la gimnasia laboral?

Resultado de la Encuesta

El 100% respondió que no.

Las personas entrevistadas, manifestaron que no conocen acerca de la misma pero que si les agradaría conocer.



Gráfico 13. Encuesta: Gimnasia laboral
Elaboración Propia

14. ¿Conoce usted si en la actualidad, en la empresa donde usted labora existe algún programa de gimnasia laboral?

Resultado de la Encuesta

El 100% respondió que no.

Las personas entrevistadas manifestaron que no existe un programa de gimnasia laboral en la actualidad.



**Gráfico 14. Encuesta: Existe algún programa de gimnasia laboral
Elaboración Propia**

15. ¿Sabe usted sobre los beneficios que nos brinda la gimnasia laboral cuando se la realiza en la jornada de trabajo?.

Resultado de la Encuesta

El 100% respondió que no.

Las personas entrevistadas, manifestaron que no conocen sobre la gimnasia laboral y por ende sobre los beneficios que les brinda la misma y que les gustaría que se practique en su empresa.



**Gráfico 15. Encuesta: Beneficios que nos brinda la gimnasia laboral
Elaboración Propia**

1.2 RESULTADOS

Los trabajadores operativos, están de acuerdo que la gimnasia laboral es una actividad fundamental dentro de la institución las cuales contribuirían a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Los trabajadores administrativos están de acuerdo que las actividades físicas de un plan de gimnasia laboral pueden contribuir a la disminución del sedentarismo y las enfermedades que se derivan del mismo.

Los directivos concuerdan que la institución debe tener un programa de gimnasia laboral como medio preventivo de enfermedades derivadas del estrés.

DISCUSSION

2. DISCUSIÓN

El constante cambio en el entorno, obliga a que las organizaciones se adapten permanentemente a fin de que sean competitivas. En consecuencia, se establecen niveles de productividad y objetivos a las que busca llegar a través de los trabajadores porque son los que dan funcionamiento a la organización. Esa situación cotidiana genera cierta presión sobre los colaboradores y trae como desencadenante la aparición de enfermedades profesionales tales como el estrés o la adicción al trabajo entre otras

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2021, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés.

El estrés se sustenta en la causa-efecto, en donde la primera actúa sobre la persona y genera respuestas psicológicas, fisiológicas o ambas. Un informe del Comité Mixto de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS define a los estímulos estresantes del trabajo como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

El estrés laboral influye en la salud de los colaboradores, y por consiguiente tiene impacto en los resultados de una empresa,

El estrés laboral genera consecuencias a nivel personal e impacto a nivel organizacional. Esto último, en el sentido que, al generar daño en las personas, esto afecta su desenvolvimiento, lo cual repercute sobre la organización. Dado que esta repercusión sobre la empresa no aparece de inmediato, existe incertidumbre sobre los efectos en ella: en qué grado y de qué modo perjudica a la entidad.

En consecuencia, queda claro que el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores de una organización y por lo tanto es necesario desarrollar actividades orientadas a mejorar la salud laboral, actividad física, la buena alimentación, la calidad de vida, a través de un plan integral de actividades personalizadas y grupales cuya base sea la evaluación fisiológica, mental para los cambios en el estilo de vida y mejoras para el rendimiento dentro de la oficina.

Propuesta de Servicios de Gimnasia Laboral para Reducir Stress Laboral

2.5 Características y Distribución de la Planta y/o Local

La planta de la Empresa “GYM IN THE Work” es de 150m² siendo distribuidas en las siguientes áreas

Sala De Espera

El área determinada para esta sección es de 6.50m² (3.50mts de ancho x 3.00mts de largo) la cual cumple con la función de acoger a las personas dentro de nuestro establecimiento.

Counter (Recepcionista)

Es el primer lugar donde llegan nuestros visitantes y por ende debe estar correctamente distribuida y ordenada esta área, cuenta con 8.75m² (2.mts de ancho x 6.5mts de largo)

Sala de espera

El área asignada para esta actividad se ubica en la parte posterior del local con 10m^2 (2mts de ancho x 8mts de largo)

Sala de demostración del servicio

El área determinada para esta actividad es de 20m^2 (2mts de ancho x 10mts de largo), donde podrán estar cómodos con su rutina.

Skicher

Esta área asignada a la Recepcionista es de 5m^2 (2.5mts de ancho x 2 metros de largo) la cual será una barra para la comodidad de nuestros clientes.

Baño de mujeres y hombres

El área asignada para los baños es de 7m^2 (3 mts de ancho x 4mts de largo)

Oficina del Administrador

El área determinada para el representante de la empresa es de 12m^2 (5 mts. de ancho x 7mts de largo)

Oficina de Nutricionista

Esta área está asignada para la realización de las tareas a indicar de 12m^2 (5 mts. de ancho x 7mts de largo)

Oficina de Desarrollo Humano

Esta área está asignada para la realización de las tareas a indicar de 12m^2 (5 mts. de ancho x 7mts)

Descripción del Proceso

Explicaremos las pautas que seguirá “Gym in the work” para ofrecer el servicio:

1. Carta de presentación.
2. Una vez recibida la carta de presentación:
 - a) Se pondrá en contacto con el potencial cliente
 - b) Se explicará el servicio que se ofrece.

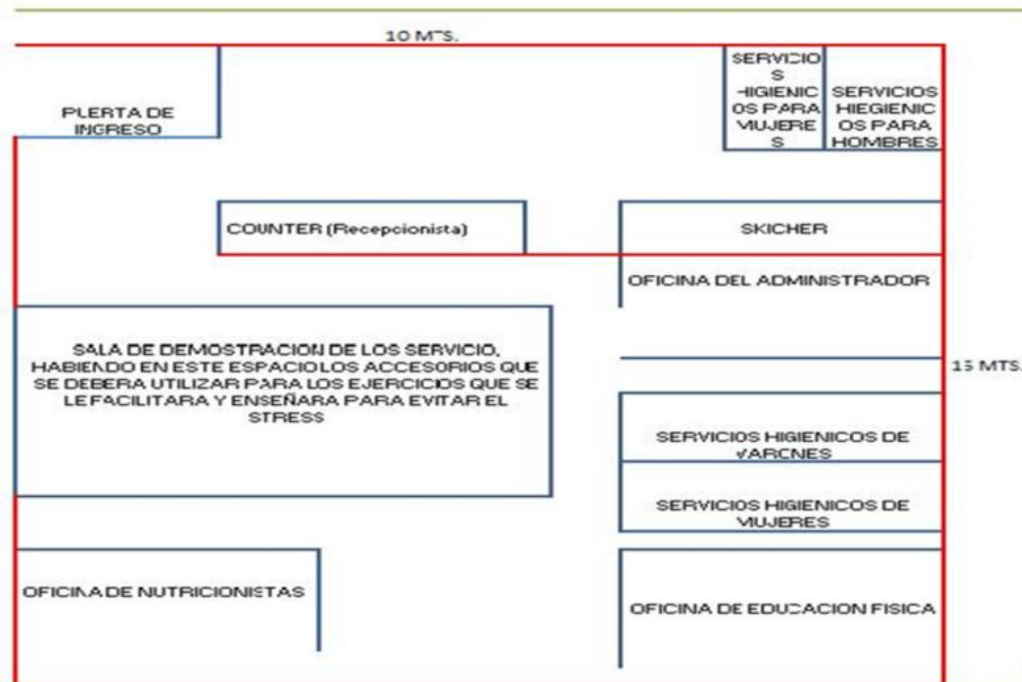
3. se establece una reunión con el representante de la empresa que requiera el servicio
4. Una vez conforme con la propuesta se inicia el servicio contratado.

Proceso del Servicio

1. El Lic. En educación física indicará las rutinas que se usarán en el proceso
2. Se inicia el estiramiento del cuerpo para una mejor preparación
3. El Lic. Usará los accesorios para la realización de los ejercicios
4. Cuando estén realizando su rutina les indica que estiren lentamente y respiren mejor y puedan beber un poco de líquido (agua mineral)
5. El Lic. En educación física supervisa que tengan la adecuada postura para que puedan realizar los ejercicios de la mejor manera y evitar cualquier tipo de lesión.
6. Al final de la sesión se ejecutan las recomendaciones respectivas con el nutricionista que se deberá medidas se deberá usar para el cansancio laboral.

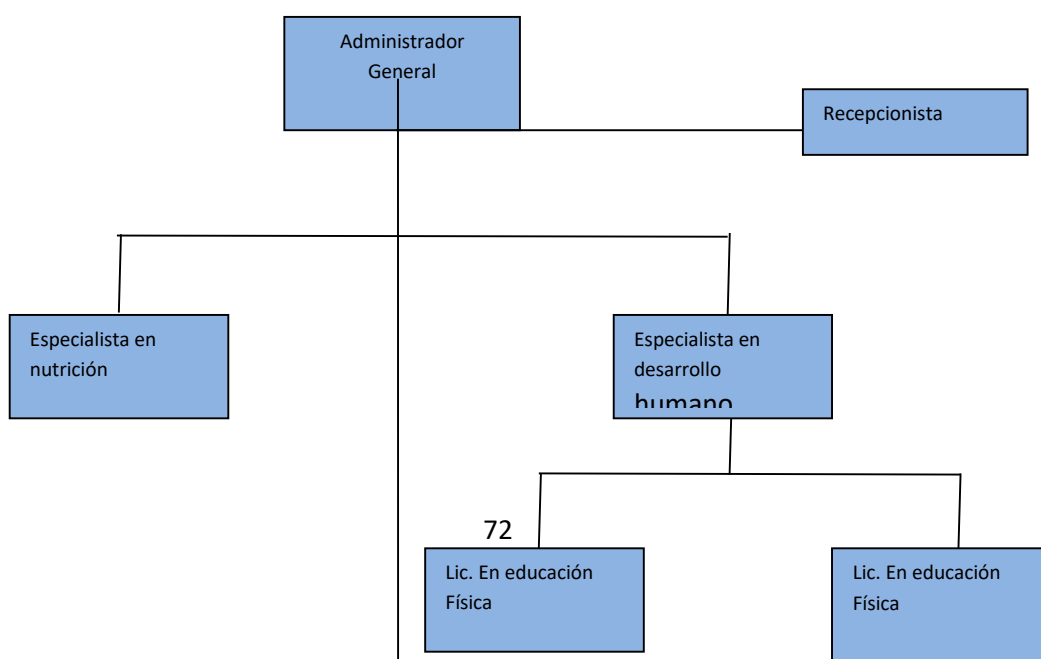
Recomendaciones:

3. Lic. De educación física indican practicarlo tres o cuatro días a la semana.
4. Olvidarse del trabajo, y desestresarse con los ejercicios dados
5. Tener vida sana por eso contamos con especialistas que les guiara para su buena dieta y salud.



Cuadro 13 Distribución de Planta.
Elaboración Propia

2.5.1 Humano



**Cuadro 14 Estructura organizacional.
Fuente Propia**

Cuadro de asignación del personal (unidad, cargo por cada PUESTO, CALIFICACIÓN DEL CARGO)

Nombre de la Unidad	Cantidad	Denominación del Cargo	Calificación del Cargo
general	1 1	Director general Asesorista	administración administración
de Nutrición	1	Asesorista en Nutrición	educación
de Desarrollo Humano	1 2	Asesorista en desarrollo Humanos Educación Física Educación Física	Administración educación

**Cuadro 15 Cuadro de asignación del personal.
Elaboración Propia**

2.6 DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES DE LOS PUESTOS

GERENCIA GENERAL

El gerente general es el representante legal de la empresa, fija las políticas operativas, administrativas y calidad en base a los parámetros fijados por la empresa.

FUNCIONES:

- a. administrar la política aprobada por la junta general de accionista destinada a los objetivos de la empresa
- b. supervisar la realización de las operaciones contables
- c. dirigir y supervisar las acciones de mejora y desempeño de procesos del negocio y la calidad del servicio
- d. desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos.
- e. velar por los servicios y trabajadores y lograr que interactúen mutuamente.
- f. manejo de contrataciones, evaluaciones, premios y sanciones del personal.
- g. evaluación permanente de costos y gastos
- h. mantener informado el cambio de normas en el campo administrativo que afecten o beneficien a la empresa.

RECEPCIONISTA

La recepcionista es la encargada de atender al público en sus requerimientos de información, así como la custodia de caja y custodia de efectivo y apoyo a las actividades administrativas de la empresa.

FUNCIONES:

- a. atención al público que requiera información dándole la orientación requerida.
- b. registrará a los clientes, teniendo al día el registro de datos personales.

- c. mantener actualizada con los distintos tipos de clases que imparta la empresa y el horario en que estas se realicen.
- d. se encargara de caja y custodiar los fondos de manera responsable.
- e. anotara en los libros de control diario las llamadas efectuadas y recibidas.
- f. Mantener la existencia de útiles de oficina y encargarse de su distribución.

ESPECIALISTA EN DESARROLLO HUMANO

Es la persona encargada de buscar estrategias para la mejora del clima laboral y evaluación de desempeño.

FUNCIONES:

- a. Encargado de planear la mejora dentro de la oficina, coordinando con los instructores.
- b. Encargado de las encuestas para ver el desenvolvimiento de la oficina.
- c. Encargado de encuestar a cada persona para ver como es el clima dentro de su empresa.
- d. Encargado de encuestar su rendimiento laboral, antes y después de cada ejercicio.

JEFE DE NUTRICION

Es la persona encargada de velar por la buena alimentación y acondicionamiento físico y será responsable de las instrucciones para cumplir con la buena alimentación.

FUNCIONES:

- a. Encargado de supervisar, con el objetivo de cumplir con la buena alimentación y el acondicionamiento físico.
- b. supervisar satisfactoriamente las necesidades de los distintos objetivos estéticos, deportivos y de salud.

- c. velar por la conservación y manteniendo del gimnasio comunicando cualquier anomalía.
- d. supervisar que los clientes se sientan satisfechos con los consejos y diagnósticos dados y que estos cumplan con sus expectativas.
- e. se encargará de orientar al cliente en la parte nutricional para llevar un buen régimen de alimentación
- f. llevará un control estricto de tratamientos nutricional que se tiene con cada persona, cumpliendo la rutina de alimentación.

INSTRUCTORES

Es la persona encargada de instruir a los clientes sobre el uso de los accesorios, proporcionar rutinas de entrenamiento.

FUNCIONES:

- a. proporcionará las rutinas enterciarías de entrenamiento a los clientes.
- b. velara por que se mantenga en orden el equipo después de que sea utilizado
- c. hará el seguimiento de las rutinas de entrenamiento
- d. llevará un control estricto de los ejercicios dados durante el día.
- e. brindar el mejor cuidado para que sientan seguridad en sus actividades.
- f. brindar en bienestar al colaborador dentro la empresa.

LIMPIEZA

Es la persona encargada de mantener el establecimiento en óptimas condiciones.

FUNCIONES:

- a. limpiar y desinfectar las diferentes áreas de la empresa
- b. trasladar, ordenar muebles y equipos de oficina y otros materiales

- c. recoger y trasladar desperdicios y desechos para que el camión de la municipalidad los conduzca y arroje al relleno sanitario correspondiente
- d. solicitar a la jefatura los materiales como implementos, maquinarias y equipos de limpieza necesarios para cumplir sus labores
- e. Mantener limpios y en buenas condiciones los baños

2.7 Servicios

Características Básicas del Servicio

El servicio que ofrecemos es de coaching en gimnasia laboral. La duración es de 6 meses, los cuales se programarán según el requerimiento en función a las necesidades de la empresa.

Se cuenta con las siguientes pausas a tratar:

Beneficios Fisiológicos

- a. Combate y previene el sedentarismo, stress, depresión y ansiedad.
- b. Disminuye el esfuerzo de ejecución de las tareas diarias.
- c. Disminuye la tensión muscular innecesaria.
- d. Mejora la flexibilidad, la coordinación y resistencia otorgando una mayor movilidad y mejor postura.

Beneficios Psicológicos

- a. Favorece el cambio de ritmo.
- b. Refuerza la autoestima y mejora la autoimagen.
- c. Muestra la preocupación de la empresa por sus trabajadores.
- d. Mejora la capacidad de atención y concentración del trabajador.
- e. Despierta la conciencia corporal.
- f. Mejora la capacidad de atención y concentración del trabajador.

Beneficios Sociales

- a. Favorece el contacto personal.
- b. Promueve la integración social.
- c. Favorece el trabajo en equipo.
- d. Mejora las relaciones interpersonales.

Beneficios Empresariales

- a. Propicia mayor productividad por parte del trabajador.
- b. Disminuye el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones.
- c. Reduce los gastos por afecciones y sustituciones del personal.
- d. Evita el desarrollo de micro lesiones, las que acarrearán en lesiones mayores con el paso de los días

2.8 Metodología de Aplicación del Programa

Primer mes:

- a. Evaluación de factores de riesgo en salud
- b. Evaluación postural y de flexibilidad
- c. Evaluación nutricional
- d. Evaluación inicial de nivel de stress laboral y agotamiento emocional
- e. Preparación y entrega del informe de diagnóstico situacional
- f. Una vez concluidas las evaluaciones se inicia las pausas activas
propriadamente dichas con sesiones de 10 a 15 minutos, 1 vez al día, 3 días de la semana para la cantidad de personas participantes de acuerdo a la distribución en sus oficinas.

Segundo mes:

- a. Continuamos con las pausas activas
- b. Charla de cuidados posturales en el trabajo para todos los participantes

Tercer mes:

- a. Pausas activas
- b. Charlas de alimentación saludable para todos los participantes

Cuarto mes:

- a. Pausas activas
- b. Taller Herramientas para el manejo del stress laboral para todos los participantes

Quinto mes:

- a. Pausas activas
- b. Charla de Promoción de la actividad física para todos los participantes

Sexto mes:

Durante este mes se realizará la evaluación de indicadores e impacto del programa

- a. Pausas activas
- b. Evaluación de satisfacción y salud
- c. Evaluación postural y de flexibilidad
- d. Evaluación de nivel de stress laboral y agotamiento emocional
- e. Informe de gestión e impacto del programa

INDICADORES

1) De Cumplimiento

- a. Evalúa grado de ejecución del Programa Integral de Gimnasia Laboral
- b. N° de horas ejecutadas vs N° de horas programadas (en porcentaje)

2) De Efectividad

- a. Mide el grado de cumplimiento de las metas establecidas en términos de volumen de asistencia y participación de los trabajadores a las pausas activas entrenamientos.
- b. N° de participantes a las pausas activas vs N° de trabajadores inscritos en el programa

3) De Productividad

- a. Mide el nivel de cumplimiento de las metas establecidas en términos de horas/hombre
- b. N° de asistentes a lo largo del programa vs N° de horas impartidas

4) De impacto

- a. Mide el nivel de impacto del programa en términos de condiciones asociadas a la jornada laboral
- b. Disminución de participantes que refieren molestias musculo/esqueléticas
- c. Disminución de los índices de stress laboral o agotamiento emocional
- d. Mejora de los niveles de flexibilidad de los participantes
- e. Mejora de los índices de alimentación saludable
- f. Disminución de ausencias laborales por problemas de salud (asociados al trabajo)

2.8.1 Mezcla de mercadotecnia

La clave del éxito en la elaboración de estrategias de mercadeo, es intentar descubrir las necesidades no satisfechas y ofrecer un servicio que las cubra a un precio que garantice la demanda y la viabilidad económica de la empresa.

El servicio es la variable modificable, alterando los atributos de éste (calidad, costo, etc.) se puede conseguir aumentar el volumen de ventas.

Sin embargo, a través de la publicidad también se influye significativamente en el mercado sin tener la necesidad, en muchos casos, de mejorar el servicio.

2.8.2 Marketing Mix

Producto / Servicio

Gimnasia Laboral que ofrece beneficios fisiológicos, psicológicos, sociales y empresariales, También se contara con un software de estimulación al trabajador.

2.8.3 Marca

“Gym in the work”

El logotipo está compuesto por las letras de nuestra marca que son grandes y visibles de color azul que favorece la concentración y el equilibrio de las energías, con una figura media circular de color celeste que significa éxito.



Slogan

“Viviendo una vida sana en el trabajo”

Plaza

Nuestra distribución será por canal directa, ya que estaremos en contacto directo con nuestros clientes y así podremos ofrecerles nuestro servicio de una manera más eficaz y eficiente.

Precio

Con la finalidad de llevar a cabo el proyecto de gimnasia laboral, se tomarán en cuenta los siguientes precios:

COSTO POR PERSONA	CANTIDAD MINIMA	TIEMPO DE DURACION
50 SOLES	100	6 MESES
80 SOLES	50	6 MESES

Promoción:

Se utilizarán distintas formas de acercar las características a nuestros prospectos o clientes a través de:

- a. Pruebas gratuitas
- b. Redes sociales Facebook, Twitter, YouTube
- c. Trípticos.

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES

1. Al identificar que cada vez es más evidente el nivel de estrés al que se encuentra sometido un trabajador, es por ello que el desempeño laboral disminuye paulatinamente las actividades que realiza cotidianamente.
2. Al evaluar a la vez el estrés influye en los niveles de productividad e interrelación y la falta de actividad física en la actualidad conlleva a un sin número de enfermedades, así mismo el sedentarismo es una de las principales enfermedades que causa la muerte a la mayoría de los seres humanos.

3. Al determinar la Gimnasia Laboral permitirá mejorar el rendimiento en su jornada laboral y mejorar el estilo de vida, con la finalidad de reducir el estrés que impide desarrollar actividades cotidianamente.
4. Existe el Mercado Suficiente para desarrollar una Propuesta de Negocio relacionada a proporcionar Gimnasia Laboral para atender el estrés de los trabajadores de las diferentes empresas de Lima, dado que actualmente no cuentan con programas similares.

7. RECOMENDACIONES

1. Identificar y ejecutar planes de gimnasia laboral en las organizaciones para reducir el nivel de estrés y evitar enfermedades derivadas de este.
2. Analizar y realizar una valorización del estado de salud y condición física de los trabajadores en cualquier organización.

3. Evaluar como el estrés influye en los niveles de productividad e interrelación, y verificar que el personal si realiza de actividades físicas en la actualidad, con el objetivo de contar con ellos y transmitir en que nos ayuda dichas actividades.

4. Implementar charlas, del objetivo dentro de la organizacion sobre la importancia de la gimnasia laboral en el estado físico y la salud.

BIBLIOGRAFIA

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martín F. (2014) Prevención del estrés sobre el individuo. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_349.pdf
2. Organización Internacional del trabajo (2010) Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
3. Montero G. (2010). *Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en los empleados*. [tesis]. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. .
4. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
5. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Programa de pausas activas y de bienestar ocupacional de los empleados. <https://ufpso.edu.co/ftp/doc/otrospro/gh/L-GH-DRH-002B.pdf>
6. Estrés laboral.info. Estrés laboral <http://www.estreslaboral.info/> /index.html
7. Flores D. (2016) *Implementación de un plan de pausas activas para la disminución de los índices de estrés en los funcionarios de la subsecretaría de fortalecimiento del conocimiento y becas de la secretaría de educación superior de ciencia, tecnología e innovación*. [tesis]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Facultad de Psicología; .
8. Tenorio M. y Pacheco A. (2014) *Aplicación de un plan de pausas activas en la jornada laboral del personal administrativo y trabajadores del área de salud N° 1 Pumapungo de la coordinación zonal 6 del ministerio de salud pública en la provincia de Azuay*. [tesis]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Facultad de Psicología; .

9. Guamán T. (2015) *Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Pujulí*. [tesis]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de ciencias humanas y de la educación.
10. Bernui M. (2012) *Programa pausa activa para fortalecimiento del personal no docente*. [tesis]. Perú: Universidad Peruana Unión; .
11. Vargas R. (2011) *Estrés laboral en el personal de una empresa de estudios a distancia*. [tesis]. Colombia: Universidad Rafael Urdaneta. Facultad de ciencias políticas, administrativas y sociales; .
12. Lesley c.(2004). *Manejo del estrés en el trabajo: plan detallado para profesionales*. México: El manual moderno;.
13. Mansilla F. (2010) *Estrés laboral*. [sede web]. España http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_3.shtml
14. Casierra L. (2014) *Gimnasia laboral para la prevención del sedentarismo en los trabajadores administrativos*. [Tesis]. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Facultad de ciencias de la educación e idiomas; .
15. Brito F, Ciccotti A. (2007) *Efectos de la satisfacción laboral y nivel jerárquico sobre el estrés laboral en una empresa del sector salud en Caracas*. [tesis]. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias económicas y Sociales;.
16. Hernández R, Fernández C, Baptista P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: Mc Graw Hill;.
17. Machaca A. y Aquino T. (2016) *Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa productora de gases industriales y medicinales oxyman*. [tesis]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Facultad de psicología, relaciones industriales y ciencias de la comunicación;.

ANEXOS

9. ANEXOS

Anexo 1

MODELO DE ENCUESTA

Nombre de la Empresa: _____

Sector y/o rubro al que se dedica: _____

Cantidad de empleados: _____

- 1) ¿Con que frecuencia se presentan los casos de ausentismo laboral en la empresa?
- 2) ¿Con que frecuencia se generan los despidos laborales?
- 3) ¿Porque motivos son los despidos?
- 4) ¿Con que frecuencia se presentan las renunciaciones?
- 5) ¿Porque motivos renuncia el personal?
- 6) ¿Cuál es el clima laboral de las diferentes áreas? (enumerar las áreas)
- 7) ¿Con que frecuencia se dan capacitaciones al personal?
- 8) ¿Dictan charlas motivaciones al personal?
- 9) ¿Con que frecuencia realizan actividades de integración para todo el personal de la empresa?
- 10) ¿Cuáles son las formas de motivación al personal? (viajes, premios, etc.)
- 11) Según el tamaño de la empresa, ¿cuentan con nutricionista?
- 12) ¿Con que frecuencia el personal acude al centro nutricionista?
- 13) ¿Se realizan encuestas al personal sobre el desempeño laboral de sus gerentes y jefes directos? ¿Con que frecuencia? (bimestral, trimestral, semestral o anual).
- 14) ¿Conoce usted sobre que es la gimnasia laboral?

15) ¿Conoce usted si en la actualidad, en la empresa donde usted labora existe algún programa de gimnasia laboral?

16) ¿Sabe usted sobre los beneficios que nos brinda la gimnasia laboral cuando se la realiza en la jornada de trabajo?

Anexo 2

LIMA METROPOLITANA: PEA OCUPADA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD				
Trimestre móvil: Ene-Feb-Mar 2011 - Ene-Feb-Mar 2012 (Miles de personas)				
Sexo / grupos de edad	Ene-Feb-Mar 2011	Ene-Feb-Mar 2012	Variación	
			Absoluta (Miles de personas)	(%)
Total	4 386,7	4 416,1	29,4	0,7
Sexo				
Hombre	2 463,6	2 441,1	-22,5	-0,9
Mujer	1 923,1	1 975,0	51,9	2,7
Grupos de edad				
De 14 a 24 años	987,7	996,8	9,1	0,9
De 25 a 44 años	2 345,4	2 327,0	-18,4	-0,8
De 45 y más años	1 053,5	1 092,3	38,8	3,7

Fuente: INEI-Encuesta Permanente de Empleo

Cuadro 8 PEA ocupada por sexo y grupos de edad.

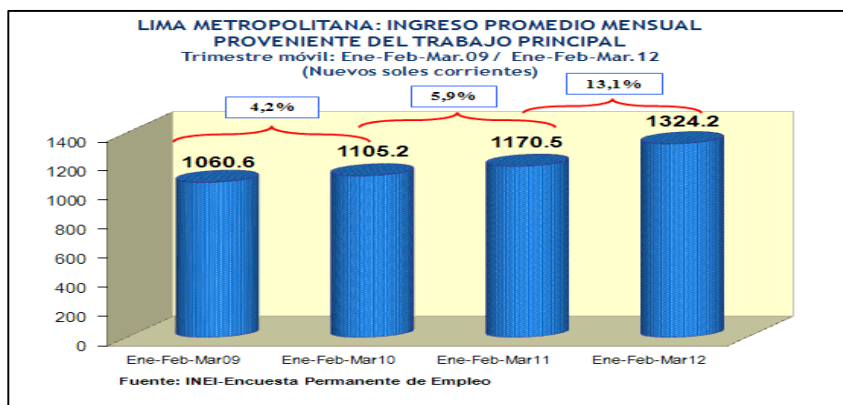
Fuente: INEI

LIMA METROPOLITANA: INGRESO PROMEDIO MENSUAL PROVENIENTE DEL TRABAJO PRINCIPAL, SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD				
Trimestre móvil: Ene-Feb-Mar 2011 - Ene-Feb-Mar 2012 (Nuevos soles corrientes)				
Sexo/ Grupos de edad	Ene-Feb-Mar 2011	Ene-Feb-Mar 2012	Variación	
			En nuevos soles	Var. %
Total	1 170,5	1 324,2	153,7	13,1
Sexo				
Hombre	1 346,5	1 528,2	181,7	13,5
Mujer	933,2	1 060,9	127,7	13,7
Grupos de Edad				
De 14 a 24 años	720,3	857,9	137,6	19,1
De 25 a 44 años	1 249,2	1 386,3	137,1	11,0
De 45 y más años	1 370,8	1 584,2	213,4	15,6

Fuente: INEI-Encuesta Permanente de Empleo

Cuadro 9 Ingreso Promedio Mensual.

Fuente INEI



Cuadro 10 Ingreso Promedio Mensual.
 Fuente INEI



Cuadro 11 Matriz BCG (Boston Consulting Group).
 Fuente: Rubén Mañez, Marketing Digital



Cuadro 12 Matriz Ansoff.
Fuente: Ingenio Empresa