



**Colegio de Estudios  
Superiores de Administración**

**TRABAJO DE GRADO**

**GESTIÓN CORPORATIVA Y VENTAS DESDE EL LIDERAZGO EN BODYTECH**

**Estudiantes:**

**Rafael Gutiérrez Torres**

**Rafael Socarras**

**Maestría en Administración de Empresas**

**Colegio de Estudios Superiores de Administración**

**Bogotá, D.C. Colombia**

**2024**

## Tabla de contenido

<b>CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.....</b>	<b>3</b>
¿QUÉ ES BODYTECH? .....	3
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>7</b>
Importancia del Estudio.....	7
Herramientas Utilizadas .....	8
Resumen Demográfico.....	10
a. ¿LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL O TRANSACCIONAL?.....	13
b. LIDERAZGO DE SERVICIO.....	14
c. AUTOLIDERAZGO .....	17
d. ESPERANZA .....	20
e. PERCEPCIÓN DE FELICIDAD.....	23
<b>CONSTRUCCIÓN DEL NÚCLEO PROBLÉMICO DE LAS PERSONAS.....</b>	<b>23</b>
<b>MARCO CONTEXTUAL.....</b>	<b>26</b>
Impacto de la Felicidad en la Productividad Empresarial.....	28
<b>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>32</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>32</b>
Objetivo General:.....	32
Objetivos Específicos:.....	33
<b>ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.....</b>	<b>35</b>
<b>Identificación de la relación entre liderazgo gerencial - motivación - ventas.....</b>	<b>35</b>
1. Correlación entre Ventas y el índice de felicidad.....	35
2. Correlación entre ventas y liderazgo de servicio.....	36
3. Correlación entre ventas y liderazgo transformacional. ....	38
4. Correlación entre ventas y autoliderazgo. ....	39
5. Correlación entre ventas y esperanza.....	40
<b>PLAN DE IMPLEMENTACIÓN.....</b>	<b>43</b>
Propuesta de intervención.....	44
Cronograma de implementación.....	45
Plan de Acción para Mejorar Aspectos Clave en Sedes de Gimnasio, Desarrollos Tecnológicos en el CRM.....	48
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>50</b>
Conclusiones .....	50
Recomendaciones.....	53
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>57</b>

Tabla 1.....	13
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	35
Tabla 4.....	35
Tabla 5.....	36
Tabla 6.....	37
Tabla 7.....	38
Tabla 8.....	38
Tabla 9.....	39
Tabla 10.....	39
Tabla 11.....	40
Tabla 12.....	40
Tabla 13.....	44
Tabla 14.....	48
Tabla 15.....	49
Tabla 16.....	49
Ilustración 1.....	10
Ilustración 2.....	10
Ilustración 3.....	10
Ilustración 4.....	11
Ilustración 5.....	11
Ilustración 6.....	11
Ilustración 7.....	14
Ilustración 8.....	16
Ilustración 9.....	19
Ilustración 10.....	21
Ilustración 11.....	31
Ilustración 12 - Semana 1 a la semana 8 de implementación.....	45
Ilustración 13 - Semana 9 a la semana 16 de implementación.....	46
Ilustración 14 - Semana 17 a la semana 24 de implementación.....	47

## CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

### ¿QUÉ ES BODYTECH?

#### **Bodytech: Acompañando en el sueño y la salud de nuestros afiliados**

Desde su fundación en 1998 por los visionarios empresarios Gigliola Aicardi y Nicolás Loaiza, Bodytech ha redefinido el concepto de fitness y bienestar en Colombia y más allá de sus fronteras. Lo que comenzó como una pasión por el deporte y las carreras de trail se ha convertido en una misión para mejorar la salud y el bienestar de miles de personas en América Latina. (*Nuestra Historia | BODYTECH: El Mejor Gimnasio De Colombia, 2021*)

Con un crecimiento exponencial, Bodytech no solo ha aumentado su presencia en Colombia, con 86 sucursales estratégicamente ubicadas en las principales ciudades, sino que también ha llevado su marca de excelencia a otros países, como Perú y Chile, marcando una fuerte presencia con su filosofía de acompañamiento integral en la salud de sus afiliados. (*Nuestra Historia | BODYTECH: El Mejor Gimnasio De Colombia, 2021*)

#### **Innovación y Servicios**

La cadena se destaca por su enfoque innovador, siendo pionera en la implementación de tecnología de punta en el sector del fitness. Sus gimnasios están equipados con máquinas de última generación, pero Bodytech va más allá del entrenamiento tradicional. Ofrece una amplia gama de clases grupales diseñadas para satisfacer diferentes intereses y niveles de habilidad, desde yoga y pilates hasta boxeo y spinning, promoviendo la diversidad y la

inclusión en el ejercicio físico. (*Bodytech Y Su Historia De éxito Empresarial En Colombia*, 2016)

Bodytech también lidera con su aplicación móvil, Bodytech Corp, que proporciona programas de entrenamiento personalizado, seguimiento del progreso, y una comunidad de apoyo. Este enfoque digital complementa su oferta en el centro físico, permitiendo a los usuarios mantenerse activos y comprometidos con su salud, independientemente de su ubicación. (*Bodytech Y Su Historia De éxito Empresarial En Colombia*, 2016)

## **Estructura**

La compañía cuenta con un organigrama que lo podemos dividir en dos grandes grupos, una parte administrativa y otra operativa. La administración le presta servicios a la operación y de esta forma esta última puede lograr los objetivos de ventas y de servicios a nuestros afiliados. Nuestro estudio se concentró en el área operativa, específicamente en los gerentes de sede.

El organigrama de la compañía se estructura en torno a tres cargos clave: Gerente de Sede, Asesor Integral de Servicio y Entrenador de Planta. Estos roles son cruciales para la operación de más de 1200 empleados en Colombia. Los Gerentes de Sede, que desempeñan un papel vital en cada sucursal, asumen la doble responsabilidad de gestionar tanto las ventas como la operación general. Por su relevancia, se seleccionó a los Gerentes de Sede para participar en esta investigación que tuvimos de base para este trabajo.

En total, existen 85 gerentes de sede de Bodytech, además de 9 gerentes de sedes de Athletic, y 10 líderes o gerentes comerciales. Todos ellos fueron incluidos en la muestra de estudio. De los 85 individuos potencialmente participantes, 65 completaron todas las preguntas de las cinco encuestas propuestas, lo que representa un 76.4% de la población objetivo, que corresponde a los gerentes actuales. Es importante mencionar que se hizo un muestreo aleatorio simple y que con fines de análisis se hizo una distribución regional de los resultados, dividiendo las sedes en Bogotá, Antioquia, Costa, Occidente y Eje Cafetero.

### **Más Que Un Gimnasio**

Pero Bodytech es más que un gimnasio. Es un centro integral de bienestar que entiende la salud de manera holística. Sus servicios de nutrición y fisioterapia son testimonio de su compromiso con el bienestar general de sus miembros, ofreciendo soluciones personalizadas para alcanzar un equilibrio saludable entre mente y cuerpo. (*Términos Y Condiciones De La Prestación Del Servicio | BODYTECH: El Mejor Gimnasio De Colombia, 2021*)

### **Impacto Comunitario y Expansión**

La visión de Bodytech trasciende el ámbito empresarial, impactando positivamente en las comunidades donde opera. Iniciativas de responsabilidad social, eventos de fitness al aire libre y programas de salud para poblaciones vulnerables son solo algunas de las maneras en que Bodytech contribuye al bienestar de la sociedad. (Aycardi, 2024)

El lanzamiento de Athletic Gym, su marca de bajo costo, demuestra que Bodytech, según Aycardi, está preparada para democratizar el acceso al fitness de alta calidad, haciendo de la salud y el bienestar una realidad accesible para todos. (Aycardi, 2024)

## **METODOLOGÍA**

El presente estudio se centra en analizar cómo los diferentes estilos de liderazgo influyen en los resultados operativos y de ventas en Bodytech. La investigación se enfoca principalmente en los gerentes de sede, quienes juegan un papel crucial en la gestión de las operaciones diarias y el cumplimiento de los objetivos comerciales de la empresa.

Para comprender mejor esta dinámica, se utilizaron diversas herramientas de evaluación que permiten medir varios aspectos del liderazgo y su impacto en la organización. Los instrumentos seleccionados incluyen escalas de esperanza, autoliderazgo, liderazgo de servicio y liderazgo transformacional. Cada uno de estos instrumentos proporciona información valiosa sobre las capacidades y comportamientos de liderazgo, así como su efecto en la motivación y el desempeño de los empleados.

Adicional a lo anterior, lo que buscaremos es encontrar una relación existente entre capacidad gerencial, satisfacción del cliente y ventas para poder plantear una metodología de implementación de una estrategia integral que logre un trabajo conjunto y estructural con foco en el cumplimiento de metas por medio del fortalecimiento del liderazgo de los colaboradores.

### **Importancia del Estudio**

Este análisis busca identificar las fortalezas y áreas de mejora en el liderazgo dentro de Bodytech. Al comprender mejor la relación entre el liderazgo y los resultados operativos, se pueden desarrollar estrategias más efectivas para potenciar el desempeño de los gerentes de

sede, mejorar la satisfacción de los empleados y, en última instancia, alcanzar los objetivos comerciales de la empresa.

## Herramientas Utilizadas

1. **Escala de Esperanza:** Mide la capacidad de los líderes para fomentar la esperanza entre sus seguidores, un factor crucial para la motivación y la persistencia en la consecución de metas. (*Julio César & Rodrigo Arturo, 2014*)
2. **Autoliderazgo:** Evalúa cómo los líderes se autogestionan y automotivan, influyendo positivamente en su equipo.
3. **Liderazgo de Servicio:** Proporciona una comprensión de cómo los comportamientos orientados al servicio promueven un entorno de apoyo y crecimiento personal.
4. **Liderazgo Transformacional:** Examina el impacto del carisma, la inspiración y la consideración individualizada en el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados.
5. **Felicidad:** La Escala Global de Percepción de Felicidad (Subjective Happiness Scale - SHS) es un instrumento breve diseñado para medir la felicidad subjetiva de una persona, es decir, cómo se percibe a sí misma en términos de felicidad. A través de cuatro preguntas, la escala evalúa tanto la autoevaluación de la felicidad como la comparación con los demás y la capacidad de disfrutar la vida a pesar de las circunstancias. Utilizando una escala de 1 a 7, permite a los individuos reflejar su nivel de satisfacción y bienestar personal, ofreciendo una visión global de su estado emocional. (*Parackal, 2015*)

Estos instrumentos permiten una evaluación integral de las dinámicas de liderazgo en Bodytech y proporcionan una base sólida para la formulación de recomendaciones y estrategias de mejora.

Para comprender cómo el liderazgo influye en la consecución de objetivos, es preciso utilizar un enfoque multidimensional que incorpore la evaluación de diferentes estilos de liderazgo y sus efectos en el bienestar psicológico de los individuos. Al emplear la Escala de Esperanza, podemos medir la capacidad de los líderes para fomentar la esperanza en las acciones colectivas, como en la relevancia en sus acciones individuales, un factor crucial para la motivación y la persistencia en la consecución de metas. El autoliderazgo nos permite evaluar cómo los líderes se autogestionan y se automotivan, influenciando positivamente a sus seguidores. El Liderazgo Transformacional y el Liderazgo de servicio ofrecen una comprensión profunda de cómo los comportamientos de liderazgo de servicio y transformacional, respectivamente, promueven un entorno de apoyo y crecimiento personal, elementos clave para el logro de objetivos colectivos. Finalmente, al utilizar el Cuestionario de Felicidad, podemos medir el impacto del liderazgo en el bienestar y la felicidad de los seguidores, factores que se correlacionan directamente con la productividad y el rendimiento. En conjunto, estos instrumentos proporcionan una visión integral de la dinámica del liderazgo y su influencia en la capacidad de los equipos para alcanzar sus objetivos. (Acosta Prado & Zárate Torres, 2014)

# RESULTADOS PRELIMINARES DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

## Resumen Demográfico

### 1. ¿Cuántos años tiene usted?

68 respuestas

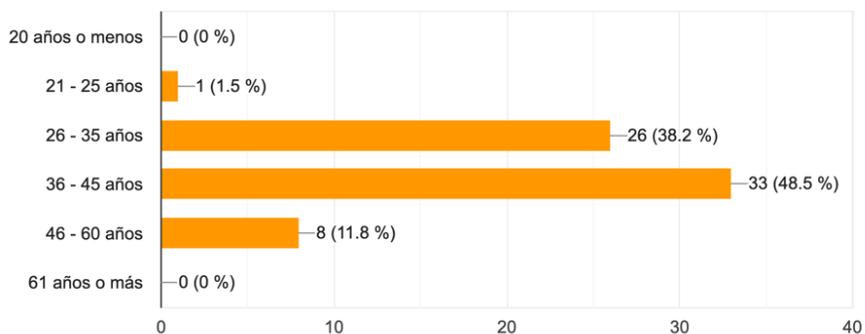


Ilustración 1

### 2. ¿Cuál es su sexo?

68 respuestas

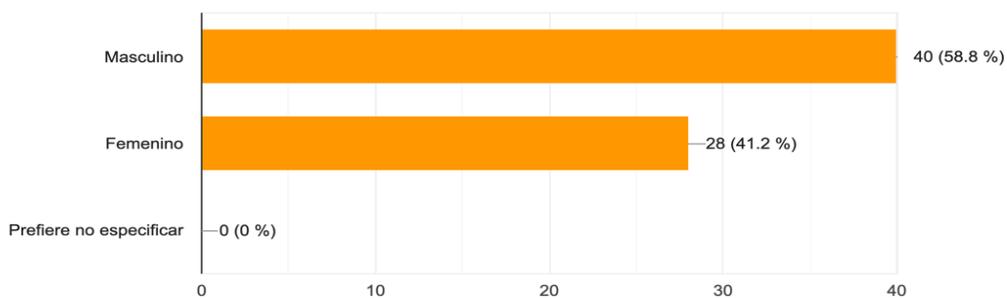


Ilustración 2

### 3. ¿Cuál es el nivel de educación más alto que usted alcanzó?

68 respuestas

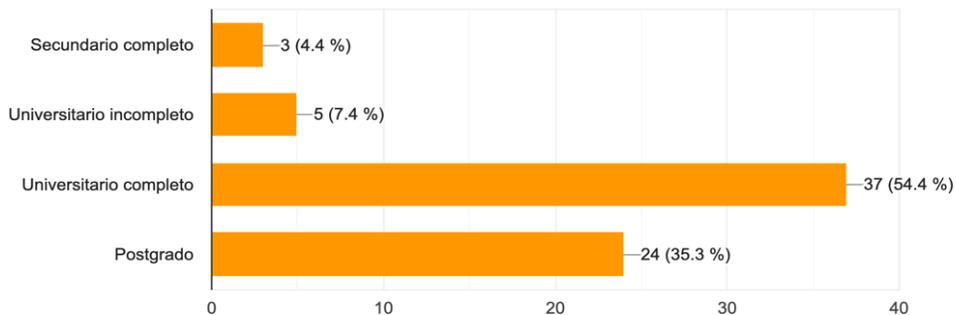


Ilustración 3

#### 4. ¿Hace cuánto tiempo desempeña su cargo actual?

68 respuestas

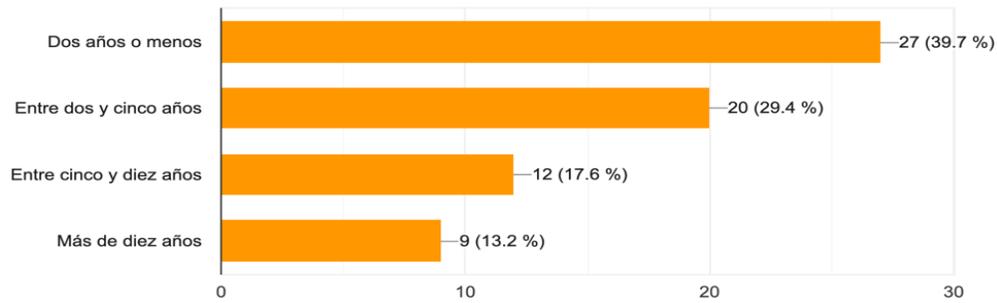


Ilustración 4

#### 5. ¿Cuántos empleados tiene bajo su cargo directo?

68 respuestas

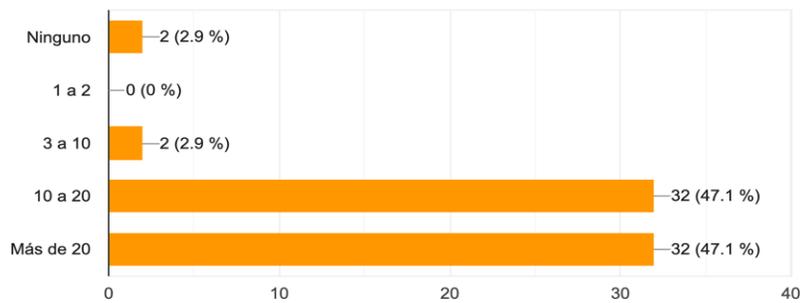


Ilustración 5

#### 6. ¿Cuántos años de experiencia de manejo de personal directo tiene?

68 respuestas

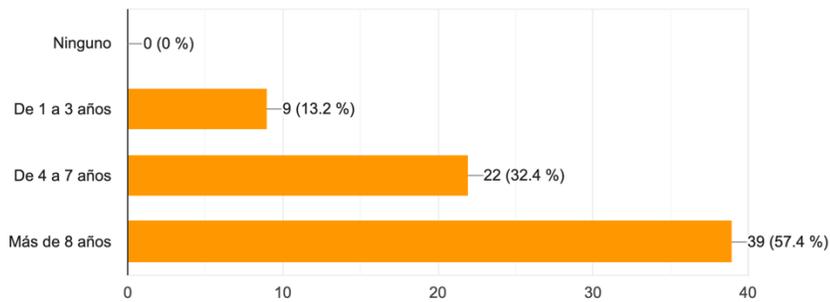


Ilustración 6

Con base en estos resultados:

- El 87% de los gerentes de sede entrevistados están en el rango de edad entre 26 y 45 años con un relativo equilibrio en relación al género donde el 58% de estos cargos son ocupados por hombres.
- Aunque la empresa no exige un nivel mínimo de escolaridad para los gerentes de sus sedes, el 90% de los que ocupan este cargo, son profesionales o tienen algún estudio de posgrado.
- Aunque la mayoría de los gerentes encuestados (87%) cuentan con más de 4 años de experiencia manejando equipo, cerca del 40% llevan 2 años o menos ejerciendo esa labor en Bodytech.

En conclusión, podemos ver que Bodytech, al seleccionarlos, ha intentado que sus gerentes de sedes sean personas preparadas, con experiencia en manejo de personal y buscando un equilibrio entre mujeres y hombres. Sin embargo, el poco tiempo en el cargo puede generar una alerta sobre la alta rotación que puede estar relacionada con la falta de políticas claras de crecimiento o desarrollo profesional de la empresa. Entender esta rotación y validar su asociación con la falta de motivación o resultados, hace parte de este análisis.

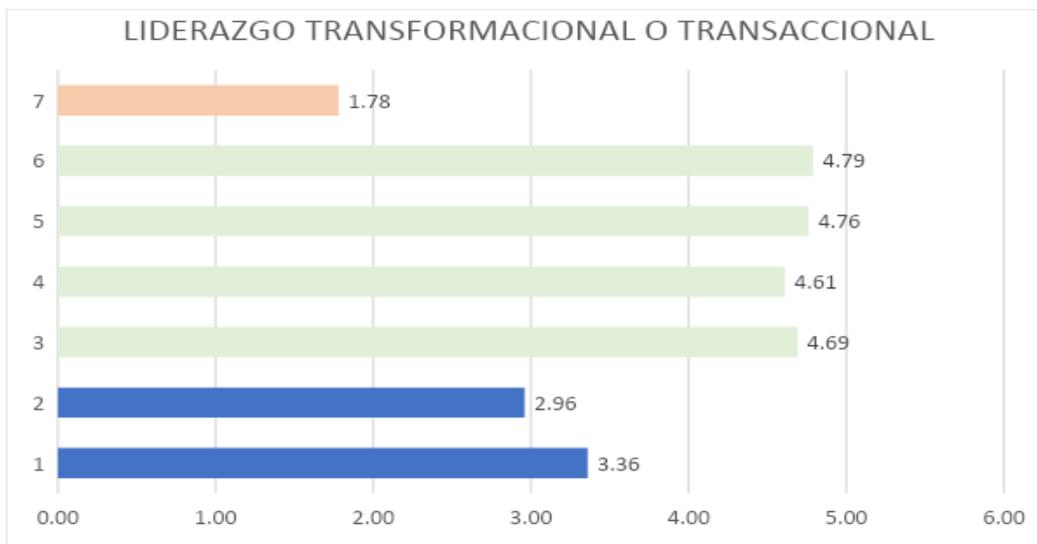
**a. ¿LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL O TRANSACCIONAL?**

El liderazgo transformacional recibe las valoraciones más altas en todos los indicadores, con puntuaciones superiores a 4, lo que sugiere una fuerte preferencia o reconocimiento de este estilo de liderazgo.

El liderazgo laissez-faire (ausencia de liderazgo) recibe la valoración más baja, lo que sugiere que este estilo de liderazgo no es preferido o no es considerado efectivo por los encuestados.

<b>Estilo de Liderazgo</b>	<b>Indicador</b>	<b>VALORACIÓN</b>
Liderazgo Transaccional	Recompensa Contingente	3,36
	Dirección por excepción	2,96
Liderazgo Transformacional	Carisma	4,69
	Estimulación Intelectual	4,61
	Inspiración	4,76
	Consideración Individualizada	4,79
Liderazgo Laissez Faire	Ausencia de Liderazgo	1,78

*Tabla 1*



*Ilustración 7*

En resumen, los resultados muestran una clara preferencia por el liderazgo transformacional en comparación con el liderazgo transaccional, y una fuerte desaprobación o falta de apoyo hacia el liderazgo laissez-faire. Esto indica que los encuestados valoran más cualidades como el carisma, la inspiración, la consideración individualizada y la estimulación intelectual en sus líderes, en lugar de simplemente la recompensa contingente o la dirección por excepción.

### **b. LIDERAZGO DE SERVICIO**

El liderazgo de servicio en Bodytech ha demostrado una capacidad significativa para generar un entorno emocionalmente saludable y apoyar tanto a los colaboradores como a la comunidad. Sin embargo, existen áreas de mejora en cuanto al empoderamiento y la priorización de los empleados. Estas dimensiones, si bien están alineadas con las metas organizacionales, revelan que hay espacio para fortalecer la autonomía y asegurar que las necesidades de los colaboradores estén al centro de las decisiones estratégicas. La

comprensión de estos factores permitirá establecer un enfoque de liderazgo más equilibrado y efectivo para alcanzar los objetivos de la empresa.

**Sanidad Emocional:** Esta puntuación de 6,38 sugiere que la organización es muy eficaz en brindar un entorno emocionalmente saludable para sus colaboradores. Esto puede implicar un ambiente de trabajo que respeta y apoya las necesidades emocionales de los empleados.

**Crear Valor para la comunidad:** valoración indica que la organización se esfuerza por ser significativa y aportar valor a la comunidad en la que opera. Esto podría incluir actividades o programas que beneficien a la comunidad local.

**Habilidades Conceptuales: 6.61** Una puntuación alta en habilidades conceptuales sugiere que la organización está bien posicionada para entender y aplicar conceptos relevantes para su sector o industria.

**Empoderamiento: 5.29** Aunque la puntuación no es tan alta como otras áreas, muestra que la organización tiene espacio para mejorar en el empoderamiento de sus colaboradores. Posiblemente, hay áreas en las que los empleados podrían tener más autonomía o sentirse más capacitados para tomar decisiones.

**Ayudar a los colaboradores: 6.39** Esta puntuación es bastante alta, lo que sugiere que la organización tiene una fuerte orientación hacia el apoyo y la asistencia a sus colaboradores en diferentes aspectos, ya sea profesional o personalmente.

**Poner a los colaboradores en primer lugar: 4.83** Esta puntuación más baja indica que la organización mejoraría en cuanto a priorizar las necesidades y el bienestar de sus empleados por encima de otros objetivos organizacionales.

Una puntuación alta en comportamiento ético indica que los colaboradores perciben a la organización como ética en sus prácticas y decisiones, crucial para mantener la confianza y el respeto de los colaboradores y la comunidad.

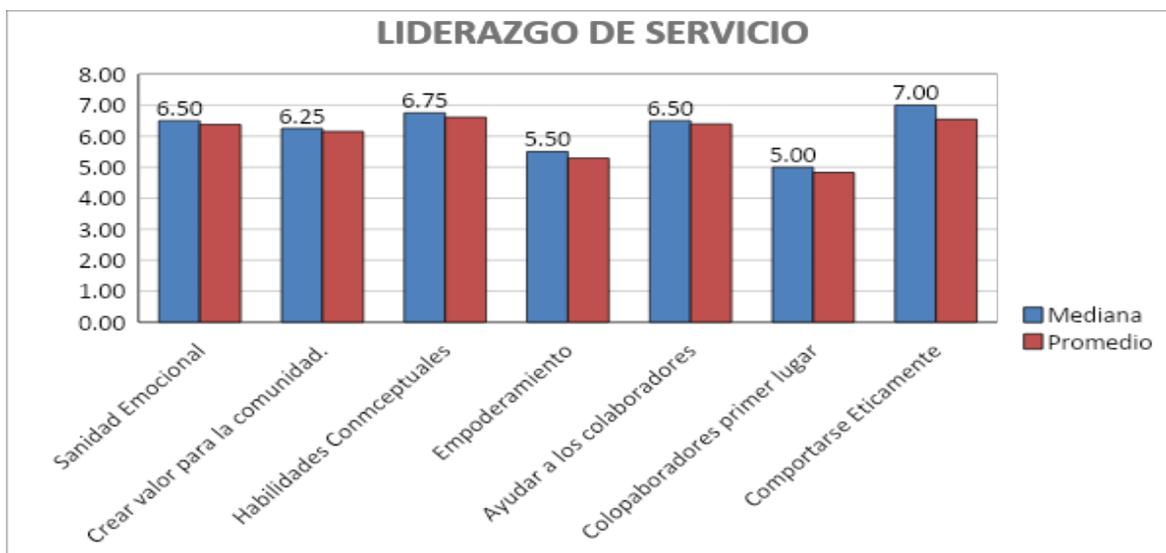


Ilustración 8

En general, estos resultados sugieren que la organización Bodytech tiene fortalezas notables en aspectos como la sanidad emocional, la creación de valor para la comunidad, habilidades conceptuales y comportamiento ético. Sin embargo, también hay áreas de mejora en aspectos como el empoderamiento de los empleados y la priorización del bienestar de los colaboradores dentro de las prioridades organizativas.

### c. AUTOLIDERAZGO

El autoliderazgo en Bodytech muestra un panorama prometedor, con claras fortalezas en la capacidad de los empleados para establecer metas, monitorear su desempeño y visualizar el éxito. Estas habilidades reflejan un entorno de trabajo orientado a la productividad y la eficiencia personal.

Sin embargo, los resultados también destacan áreas clave para el desarrollo, como el autocastigo y la autorecompensa, donde la organización podría fomentar un enfoque más equilibrado hacia el fracaso y el reconocimiento personal. Mejorar en estos aspectos contribuiría a un entorno más innovador y motivador, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

- Establecimiento de Metas: 4.82 Esta puntuación alta sugiere que los empleados tienen habilidades efectivas para establecer y trabajar hacia metas personales o profesionales dentro de la organización. Esto puede indicar un fuerte sentido de dirección y enfoque en el trabajo.

- Autorecompensas: 4.27 Una puntuación sólida, lo que sugiere que los empleados reconocen la necesidad de recompensarse a sí mismos por alcanzar metas o logros. Sin embargo, podría haber espacio para mejorar este aspecto.

- Autocastigo: 3.45 Esta puntuación es una muestra que en Bodytech falta trabajar para que los empleados entiendan que hay margen para equivocarse siempre y cuando sea con intención de buscar mejoras y no por falta de atención o desconocimiento. Esto muestra que Bodytech puede buscar espacios para aportar e incentivar la innovación en todas las áreas.

- Autoobservación: 4.35 Una puntuación alta que sugiere que los empleados son capaces de monitorear su propio desempeño y comportamiento de manera efectiva, lo que es esencial para el crecimiento y la mejora personal.

- Auto Recordación de Tareas: 4.5 Una puntuación alta que indica que los empleados son buenos en recordar y mantener un seguimiento de las tareas que deben realizar, lo que muestra una buena organización y gestión del tiempo.

- Enfoque en Recompensas Naturales: 4.15 Aunque no es tan alta como otras áreas, sugiere que los empleados tienen cierta capacidad para enfocarse en las recompensas intrínsecas o naturales asociadas con sus tareas. Podría haber oportunidades para fortalecer este enfoque.

- Visualización de Éxito: 4.53 Una puntuación alta, lo que sugiere que los empleados son capaces de visualizar sus éxitos futuros y sentir que en la empresa tienen posibilidad de desarrollar su carrera, lo que puede ser un impulsor motivacional importante.

- Hablarse a Sí Mismo: 3.91 Esta puntuación sugiere que los empleados podrían mejorar en la forma en que se hablan a sí mismos, posiblemente adoptando un diálogo interno más positivo y motivador.

- Evaluación de Creencias en lo que se Asume: 3.88 Similar a "Hablarse a Sí Mismo", sugiere que podría haber espacio para mejorar las creencias y asunciones internas, posiblemente a través de técnicas de cambio de mentalidad o reevaluación de creencias limitantes.

En general, los resultados reflejan fortalezas en la capacidad de establecer metas, auto observación, auto recordación de tareas y visualización del éxito. Sin embargo, existen oportunidades para mejorar en áreas como autorecompensas, autocastigo, enfoque en recompensas naturales, hablarse a sí mismo y la evaluación de creencias internas.

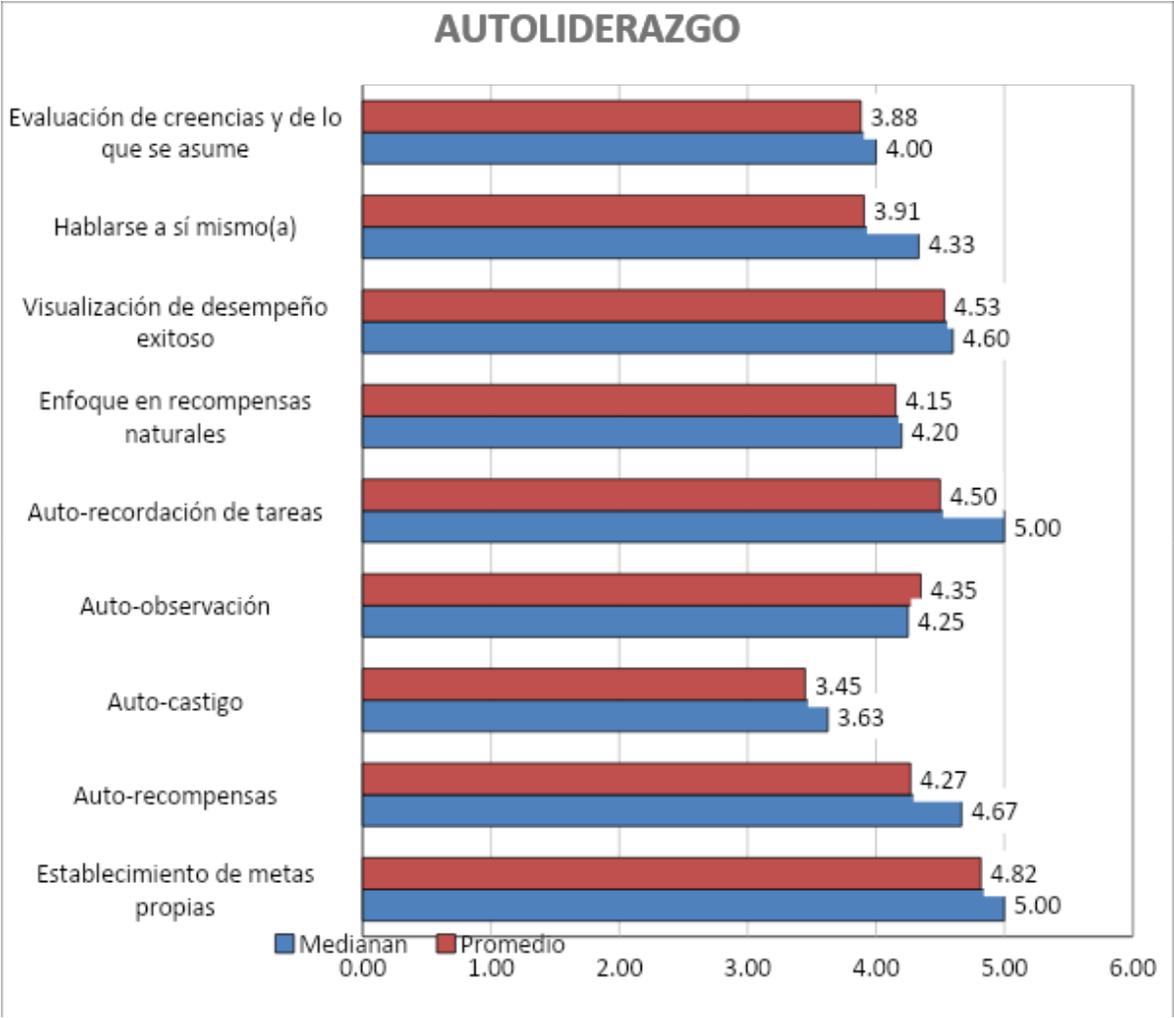


Ilustración 9

#### d. ESPERANZA

Los resultados obtenidos sobre la evaluación de esperanza en la empresa Bodytech, utilizando una escala del 1 al 8, son los siguientes:

- Agency (Agencia): 7.54

Esta puntuación alta en "Agency" (Agencia) indica que los empleados tienen una fuerte creencia en su capacidad para influir en los resultados y tener control sobre sus propias acciones. Refleja una mentalidad positiva y proactiva.

- Pathways (Vías): 7.46

Esta puntuación sugiere que los empleados perciben la existencia de múltiples vías o caminos hacia el logro de sus metas. Es decir, tienen confianza en que hay diferentes formas de alcanzar el éxito y enfrentar desafíos.

En resumen, estos resultados muestran que los empleados de Bodytech tienen una alta percepción de su agencia (capacidad de influir en los resultados) y creen en la existencia de múltiples vías o caminos para alcanzar sus metas (pathways). Estos hallazgos reflejan una mentalidad positiva y una fuerte sensación de capacidad para lograr objetivos, lo cual es fundamental para la motivación y el compromiso en el entorno laboral.

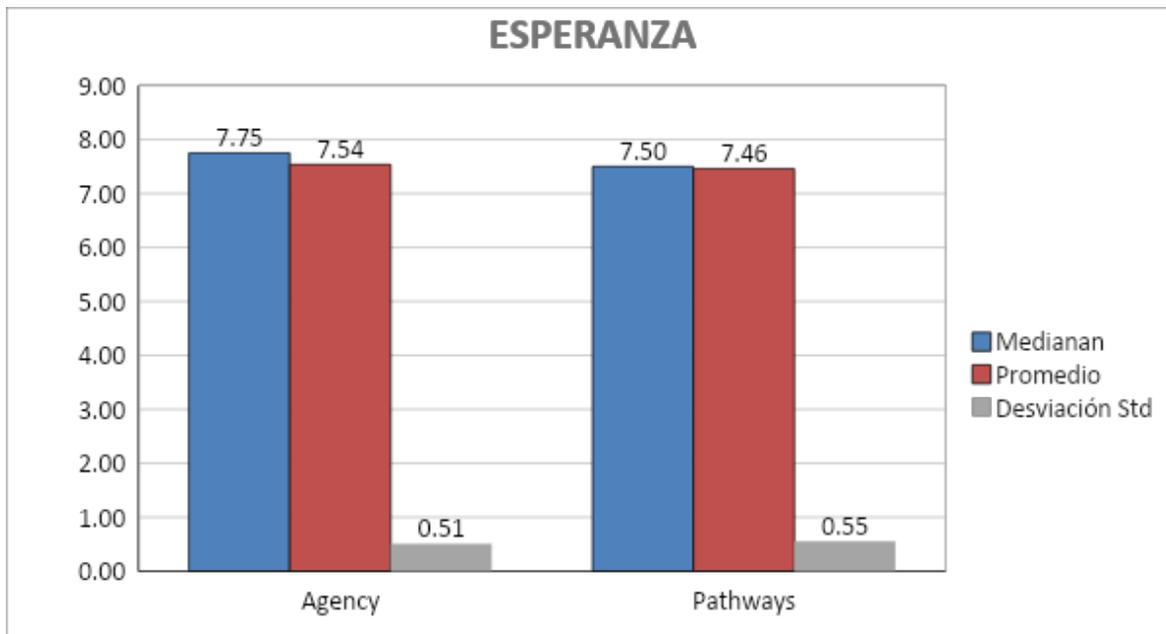


Ilustración 10

Los resultados de las encuestas realizadas en Bodytech revelan una serie de hallazgos significativos que ofrecen una visión profunda de la dinámica organizacional y del clima laboral dentro de la empresa. En primer lugar, se destaca una clara preferencia por el liderazgo transformacional en comparación con el liderazgo transaccional, así como una fuerte desaprobación hacia el liderazgo laissez-faire. Esto indica que los empleados valoran cualidades como el carisma, la inspiración y la consideración individualizada en sus líderes, lo que sugiere una cultura organizacional que fomenta la innovación, la motivación y el compromiso.

En cuanto al liderazgo de servicio, se observan fortalezas notables en áreas como la sanidad emocional, la creación de valor para la comunidad, habilidades conceptuales y comportamiento ético. Sin embargo, también se identifican áreas de mejora, como el

empoderamiento de los empleados y la priorización del bienestar de estos dentro de las prioridades organizativas. Esto sugiere que, aunque la empresa está en el camino correcto en términos de proporcionar un ambiente emocionalmente saludable y contribuir positivamente a la comunidad, aún existen oportunidades para fortalecer la autonomía y la satisfacción laboral de los empleados.

En relación con el autoliderazgo, los resultados muestran que los empleados tienen fortalezas en el establecimiento de metas, la auto observación, la recordación de tareas y la visualización del éxito. Sin embargo, también se identifican áreas de mejora en aspectos como la autorrecompensa, el autocastigo y el enfoque en recompensas naturales, lo que sugiere la necesidad de fomentar una mentalidad más positiva y de autocuidado entre los colaboradores.

Por último, la evaluación de esperanza revela que los empleados tienen una alta percepción de su agencia y creen en la existencia de múltiples vías para alcanzar sus metas. Estos hallazgos reflejan una mentalidad positiva y una fuerte sensación de capacidad para lograr objetivos, lo cual es fundamental para la motivación y el compromiso en el entorno laboral.

En resumen, los resultados de las encuestas proporcionan una visión integral de la cultura organizacional y del clima laboral en Bodytech, identificando tanto fortalezas como áreas de mejora que pueden ser abordadas para potenciar el desempeño y el bienestar de los empleados.

## e. PERCEPCIÓN DE FELICIDAD

PREGUNTA	PROMEDIO
1. En general, me considero:	6,20
2. Comparado con la mayoría de la gente que me rodea, me considero:	6,19
3. Algunas personas suelen ser muy felices. Disfrutan la vida a pesar de lo que ocurra, afrontando la mayoría de las cosas. ¿En qué medida te consideras una persona así?	6,32
4. Algunas personas suelen ser muy poco felices. Aunque no están deprimidas, no parecen tan felices como ellas quisieran. ¿En qué medida te consideras una persona así?	5,16
<b>PROMEDIO GENERAL</b>	<b>5,97</b>

Tabla 2

## CONSTRUCCIÓN DEL NÚCLEO PROBLÉMICO DE LAS PERSONAS

### ¿Cuál es el problema o la oportunidad de mejora?:

Una de las oportunidades de mejora identificadas en Bodytech se refiere a la necesidad de fortalecer el empoderamiento de los empleados y la priorización de su bienestar dentro de las prioridades organizativas. Aunque la empresa ha demostrado fortalezas en áreas como la sanidad emocional y la creación de valor para la comunidad, los resultados de las encuestas sugieren que aún existe espacio para mejorar en términos de autonomía y satisfacción laboral de los colaboradores. Según Prieto, Esto se considera una oportunidad de mejora porque un mayor empoderamiento y bienestar de los empleados no solo puede conducir a una mayor

productividad y retención del talento, sino también a una mejor experiencia del cliente y una imagen corporativa más positiva. (Prieto, 2013)

### **¿Cuál es la medición que se tiene del problema?:**

El problema de la falta de empoderamiento de los empleados y la priorización insuficiente de su bienestar puede medirse a través de indicadores como la tasa de rotación de personal, el nivel de compromiso de los empleados, la satisfacción laboral y la percepción de la empresa como empleadora de elección en el mercado. Estos indicadores proporcionarán una medida tangible de cómo el problema afecta a la organización y permitirán monitorear el progreso de las iniciativas de mejora implementadas. (Costanza, 2016)

### **¿Cómo este problema impacta la organización?:**

Este problema impacta a la organización de varias formas. En primer lugar, una falta de empoderamiento y bienestar de los empleados puede conducir a una disminución en la motivación, el compromiso y la productividad, lo que a su vez puede afectar negativamente la calidad del servicio al cliente y la imagen de la empresa. Además, una alta tasa de rotación de personal puede resultar en costos adicionales asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, así como una pérdida de conocimientos y experiencia dentro de la organización. En última instancia, si no se aborda de manera efectiva, este problema podría socavar el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de Bodytech. (Peña Estrada, 2015, 13, 16 mn)

**Diagnóstico (Identificación de causas y síntomas):**

Las causas subyacentes de este problema pueden incluir una falta de comunicación efectiva entre la dirección y los empleados, un enfoque excesivo en los objetivos financieros a expensas del bienestar de los colaboradores, y una cultura organizacional que no fomenta la participación y el desarrollo personal. Los síntomas pueden manifestarse en forma de altos niveles de estrés laboral, desmotivación, baja moral, aumento de la rotación de personal y una reputación negativa en el mercado laboral. (Juyumaya et al., 2021)

**Pronóstico: ¿De continuar siguiendo así qué pasa?:**

Si este problema no se aborda de manera efectiva, es probable que Bodytech experimente una mayor rotación de personal, una disminución en la calidad del servicio al cliente, una pérdida de reputación como empleador atractivo y una disminución en la productividad y rentabilidad a largo plazo. Además, la falta de empoderamiento y bienestar de los empleados podría dificultar la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del mercado y mantener su posición competitiva en la industria del fitness. En última instancia, esto podría poner en peligro el crecimiento y la sostenibilidad futura de la organización. (Juyumaya, 2018, 36)

## MARCO CONTEXTUAL

Desarrollar una cultura organizacional efectiva implica crear un ambiente de trabajo que priorice tanto el bienestar emocional como las condiciones materiales de los empleados. Es crucial ofrecer un entorno que fomente la satisfacción laboral a través de una combinación equilibrada de factores monetarios y ambientales. La mayoría de los empleados valoran más un entorno laboral positivo que un aumento en su salario. Elementos como horarios de trabajo razonables, paquetes de beneficios comprensivos (incluyendo seguro médico y dental), y un reconocimiento y empoderamiento adecuado dentro del trabajo, son fundamentales para mantener a los empleados felices y, por ende, más productivos

La felicidad de las personas en el trabajo tiene una influencia significativa en la productividad, ya que los empleados felices tienden a ser más motivados, enérgicos y entusiastas. Esto se traduce en un mayor esfuerzo y mejor rendimiento laboral. La satisfacción laboral, que puede derivarse de un entorno laboral positivo, una buena compensación y el reconocimiento adecuado, genera un estado emocional que permite a los empleados concentrarse más en sus tareas y menos en problemas externos. Por tanto, una cultura organizacional que prioriza la felicidad y el bienestar de sus empleados no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también incrementa la productividad general.

La relación entre la felicidad y la productividad en el ámbito empresarial es un tema debatido. Tradicionalmente, se ha asumido que un trabajador feliz es un trabajador productivo, pero las investigaciones han mostrado resultados mixtos. (Dimaria et al., 2019)

### 1. Propuesta Tradicional y Contradicciones Personales:

- La creencia de que un trabajador feliz es más productivo ha sido ampliamente aceptada tanto por gerentes como por empleados. Sin embargo, estudios y experiencias personales han mostrado que la felicidad no siempre se traduce en mayor productividad. Por ejemplo, momentos de gran felicidad personal, como enamorarse o ganar un premio, no necesariamente coinciden con los períodos de mayor eficiencia laboral. (Robbins & Judge, 2009)

## 2. Disposiciones Personales vs. Cambios Organizacionales:

- Wright y Staw argumentan que la disposición personal hacia la felicidad, más que los cambios en las condiciones organizacionales que puedan aumentar la felicidad, está asociada con el rendimiento. Esto implica que las personas naturalmente felices tienden a ser más productivas, independientemente de los cambios en el entorno de trabajo. (Wright & Staw, 1999)

## 3. Implicaciones Ideológicas:

- La creencia en la relación entre felicidad y productividad tiene raíces profundas en la ideología de la gestión y se remonta al movimiento de Mejoramiento Industrial del siglo XIX. Sin embargo, hay críticas que sugieren que esta ideología puede servir tanto a intereses de la gerencia como a los de los empleados, y que puede desviar la atención de los verdaderos motivos de conflicto laboral.

## 4. Desafíos de Medición y Necesidad de Investigación:

- Un desafío clave en la investigación de la relación entre felicidad y productividad es la operacionalización precisa de ambos constructos. Muchos estudios utilizan la satisfacción laboral como un indicador de felicidad, pero esto puede no reflejar adecuadamente la verdadera felicidad. Es necesario

realizar más estudios longitudinales que midan tanto los resultados como los predictores en múltiples puntos en el tiempo para entender mejor esta relación . (Robbins & Judge, 2009)

En resumen, aunque la idea de que la felicidad conduce a una mayor productividad es atractiva y persuasiva, las evidencias empíricas y las experiencias de los equipos de trabajo de Bodytech, muestran que la relación no es tan directa ni universalmente aplicable. La felicidad influye en la productividad, pero esta influencia depende de múltiples factores, incluyendo disposiciones personales y contextos organizacionales específicos.

La felicidad afecta la productividad empresarial de varias maneras. Los estudios muestran que existe una asociación positiva significativa entre el bienestar de los empleados y el desempeño de las empresas. Las empresas en las que los empleados están más comprometidos experimentan menos ausentismo, menor rotación, menos robos y una mayor satisfacción de los clientes, lo que contribuye a la productividad y rentabilidad de las empresas. (Sharifzadeh & Almaraz, 2014)

Además, la satisfacción laboral beneficia el valor de mercado de las empresas. Por ejemplo, Edmans muestra que la satisfacción laboral es beneficiosa para el valor de mercado de las empresas. Otros estudios reportan correlaciones positivas significativas entre la satisfacción laboral y la productividad utilizando conjuntos de datos representativos a nivel nacional (Edmans, 2012).

### **Impacto de la Felicidad en la Productividad Empresarial**

1. Asociación Positiva entre Bienestar y Desempeño Empresarial:

- **Compromiso de los Empleados:** Empresas con empleados más comprometidos experimentan menos ausentismo, menor rotación y menos robos. Además, estas empresas disfrutan de una mayor satisfacción de los clientes, lo que contribuye significativamente a la productividad y rentabilidad empresarial.
- **Estudios Representativos:** Muestra que la satisfacción laboral es beneficiosa para el valor de mercado de las empresas (Edmans, 2012). Adicional reportan una correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral y la productividad utilizando datos representativos a nivel nacional del Reino Unido. (Bryson et al., 2017)

## 2. Evidencia Experimental:

- **Choques Positivos a la Felicidad:** proporcionan evidencia experimental de que los choques positivos a la felicidad resultan en aumentos significativos en la productividad. Estos aumentos provienen principalmente de un mayor esfuerzo por parte de los empleados, en lugar de una mayor precisión en la ejecución de tareas estandarizadas. (Blanchflower & Oswald, 2004,)
- **Impacto de la Felicidad Inducida:** observan que la productividad se ve afectada tanto por aumentos de felicidad a corto plazo como por choques duraderos, como el duelo familiar, el divorcio parental y problemas de salud. (Proto et al., 2010)

## 3. Características Asociadas con la Felicidad:

- **Mejora del Desempeño Laboral:** La investigación en psicología y comportamiento organizacional sugiere que los trabajadores más felices son más pragmáticos, menos ausentes, más cooperativos y amigables. Estos

trabajadores cambian de trabajo con menos frecuencia, son más precisos y están más dispuestos a ayudar a otros.

- Compromiso y Relaciones: Trabajadores más felices tienden a estar más comprometidos con su trabajo, ganar más dinero y tener mejores relaciones con colegas y clientes.

#### 4. Satisfacción en el Lugar de Trabajo:

- Estrategias de Mejora: Existen diversas estrategias documentadas para mejorar la satisfacción de las personas en el lugar de trabajo, como la reestructuración de espacios para mejorar la calidad de vida de las personas y la implementación de prácticas de gestión de recursos humanos eficaces.
- Indicadores de Bienestar: La satisfacción con la vida se considera un indicador fiable de bienestar subjetivo y se correlaciona con medidas objetivas de bienestar, como la frecuencia de sonrisas Duchenne y pruebas neurológicas de actividad cerebral.

Los experimentos también demuestran que los choques positivos a la felicidad resultan en aumentos significativos en la productividad. Estos aumentos provienen de un mayor esfuerzo, en lugar de una mayor precisión en la ejecución de tareas estandarizadas. Además, la felicidad se relaciona con características que mejoran el desempeño laboral, como ser más cooperativo, menos ausente y más dispuesto a ayudar a otros. (Dimaria et al., 2019)

Promover el bienestar subjetivo de los empleados no solo es beneficioso para su propia salud y satisfacción, sino que también contribuye significativamente a la productividad y

rentabilidad de las empresas. Las empresas que invierten en la felicidad y bienestar de sus empleados pueden esperar ver mejoras en el compromiso, la eficiencia y el rendimiento general.

En línea con lo anterior y entendiendo la relación que se sugiere entre la capacidad gerencial, la satisfacción del cliente y el incremento o cumplimiento de ventas , proponemos generar una correlación entre los tres pilares, para lograr crear una propuesta integral con un impacto positivo.



Ilustración 11

## PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Pregunta tentativa:

El equipo de bienestar organizacional o Recursos Humanos se enfocará en comprender cómo **el fortalecimiento del empoderamiento y bienestar de los empleados en Bodytech impacta** en la retención del talento y la calidad del servicio al cliente. La pregunta de investigación clave sería: "¿Cómo influye el nivel de empoderamiento y bienestar de los empleados en Bodytech en la retención del talento y la satisfacción del cliente, y cuáles son las estrategias más efectivas para mejorar estos aspectos en la organización?"

Esta pregunta permitirá explorar en profundidad la relación entre el bienestar del personal y los resultados organizacionales clave, proporcionando información valiosa para el desarrollo de políticas y prácticas de recursos humanos centradas en el empoderamiento y la satisfacción laboral, lo que a su vez contribuirá a la mejora continua de la empresa y la experiencia del cliente.

## OBJETIVOS

### Objetivo General:

Este estudio tiene como objetivo principal investigar de qué manera el fortalecimiento del empoderamiento y bienestar de los empleados en Bodytech impacta en la retención del talento y la satisfacción del cliente. ¿Cómo influyen los niveles de empoderamiento y bienestar laboral en la retención del talento dentro de la organización? ¿Y de qué manera estas variables están relacionadas con la percepción de los clientes sobre la calidad del servicio ofrecido por la empresa? A través de una investigación exhaustiva y multidimensional, se busca proporcionar una comprensión detallada de estas dinámicas,

identificando áreas de mejora y formulando recomendaciones prácticas para fortalecer la gestión de recursos humanos y la experiencia del cliente en Bodytech.

- Qué voy a hacer: Investigar el impacto del fortalecimiento del empoderamiento y bienestar de los empleados en Bodytech en la retención del talento y la satisfacción del cliente.
- Cómo lo voy a hacer: Se realizará un estudio cuantitativo y cualitativo que incluirá la aplicación de encuestas a empleados para medir su nivel de empoderamiento y bienestar, así como entrevistas en profundidad con personal directivo y clientes para comprender sus percepciones sobre la calidad del servicio y la experiencia del cliente.
- Para qué lo voy a hacer: El propósito de este estudio es proporcionar una comprensión más profunda de cómo el bienestar de los empleados impacta en la retención del talento y la satisfacción del cliente en Bodytech, con el fin de desarrollar recomendaciones prácticas para mejorar la gestión de recursos humanos y la experiencia del cliente en la empresa.

### **Objetivos Específicos:**

#### **1. Evaluar el nivel de empoderamiento y bienestar de los empleados en Bodytech.**

- ¿Qué voy a hacer?: Se diseñará y aplicará una encuesta estructurada, que incluya escalas de medición validadas, para evaluar el empoderamiento y el bienestar de los empleados.
- ¿Cómo lo voy a hacer?: Utilizando técnicas estadísticas y de análisis de datos, se analizarán las respuestas de los empleados para obtener una comprensión clara del estado actual del empoderamiento y bienestar en la organización.

- ¿Para qué lo voy a hacer?: Este objetivo permitirá identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en el empoderamiento y bienestar de los empleados, proporcionando una base sólida para las acciones futuras.

## **2. Analizar la relación entre el nivel de empoderamiento y bienestar de los empleados y la retención del talento en Bodytech.**

- ¿Qué voy a hacer?: Se utilizarán técnicas estadísticas como análisis de correlación y regresión para determinar la fuerza y la dirección de la relación entre el empoderamiento, bienestar y la retención del talento.
- ¿Cómo lo voy a hacer?: Mediante el análisis de datos obtenidos tanto de la encuesta a empleados como de registros de recursos humanos, se examinará la relación entre estas variables.
- ¿Para qué lo voy a hacer?: Este objetivo proporcionará información crucial sobre cómo el empoderamiento y bienestar de los empleados influyen en su decisión de permanecer en la empresa, ayudando a identificar áreas de intervención para mejorar la retención del talento.

## **3. Explorar la percepción de los clientes sobre la calidad del servicio y su relación con el empoderamiento y bienestar de los empleados en Bodytech.**

- ¿Qué voy a hacer?: Se llevarán a cabo entrevistas en profundidad con clientes seleccionados al azar para recopilar sus opiniones y experiencias.
- ¿Cómo lo voy a hacer?: Se desarrollará un protocolo de entrevista estructurado que aborde aspectos relacionados con la calidad del servicio percibida y su relación con el comportamiento y actitudes de los empleados.

- ¿Para qué lo voy a hacer?: Este objetivo permitirá comprender cómo el empoderamiento y bienestar de los empleados impactan en la experiencia del cliente, identificando áreas de mejora para mejorar la satisfacción del cliente y la fidelización.

## ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

Con base en la identificación del problema que se desprende de los resultados a los instrumentos aplicados y teniendo en cuenta la división que se hizo de las sedes de manera sectorial; para lo propuesta de solución seguiremos la hoja de ruta que busca el entendimiento de las correlaciones en el triángulo entre ventas, satisfacción al cliente y capacidad gerencial.

### Identificación de la relación entre liderazgo gerencial - motivación - ventas.

#### 1. Correlación entre Ventas y el índice de felicidad.

Utilizando el coeficiente de correlación de **Pearson**

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Occidente	-0,326	<b>0,470</b>	<b>0,715</b>	0,286
Eje Cafetero	-0,039	0,421	<b>0,355</b>	0,245
Ciudades	-0,029	0,237	<b>0,171</b>	0,126
Antioquia	-0,046	0,060	0,009	0,008
Bogotá	-0,121	0,056	-0,094	-0,053

Tabla 3

Utilizando el coeficiente de correlación de **Spearman**

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Ciudades	0,051	<b>0,564</b>	<b>0,872</b>	0,496
Eje Cafetero	0	<b>0,539</b>	<b>0,207</b>	0,207
Occidente	-0,358	<b>0,508</b>	<b>0,627</b>	0,259
Bogotá	-0,071	0,002	0,041	-0,009
Antioquia	-0,015	0,058	-0,112	-0,023

Tabla 4

La correlación entre el cumplimiento de metas de ventas y el índice de felicidad de los empleados en Bodytech varía significativamente entre regiones. En el Eje Cafetero y Occidente, se observa la correlación promedio más alta, especialmente en 2023 y 2024, lo que sugiere que en estas áreas los empleados más felices logran acercarse más a sus metas de ventas. Esto indica una cultura laboral positiva que promueve la motivación y productividad.

En contraste, Bogotá y Antioquia presentan correlaciones promedio cercanas a cero o negativas, indicando una relación muy débil o inversa entre felicidad y cumplimiento de metas. Esta alta variación sugiere la influencia de factores contextuales específicos, como la calidad de la cultura organizacional y el ambiente laboral.

Estas diferencias regionales permiten plantear hipótesis sobre cómo la cultura y otras variables afectan la relación entre felicidad y desempeño en ventas. En ciudades medianas y pequeñas, una cultura organizacional fuerte parece facilitar esta correlación positiva, mientras que en grandes centros urbanos, factores como el estrés y la competencia interna pueden diluir estos efectos.

## 2. Correlación entre ventas y liderazgo de servicio.

Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Antioquia	0,050	0,078	<b>0,419</b>	0,182
Eje Cafetero	0,119	0,223	0,071	0,138
Bogotá	0,057	0,155	0,101	0,104
Occidente	-0,324	0,055	-0,055	-0,108
Ciudades	-0,499	-0,211	-0,256	-0,322

Tabla 5

### Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Antioquia	0,043	0,101	<b>0,456</b>	<b>0,200</b>
Eje Cafetero	0,119	0,303	-0,077	0,115
Bogotá	0,058	0,163	0,110	0,111
Occidente	-0,328	-0,067	-0,202	-0,199
Ciudades	-0,487	0,078	0,230	-0,060

Tabla 6

Antioquia muestra una relación más positiva entre ventas y liderazgo de servicio, especialmente destacada en 2024. Esto sugiere que, incluso en datos no lineales, el liderazgo de servicio en Antioquia tiene un impacto significativo y positivo en el cumplimiento de metas de ventas.

El Eje Cafetero y Bogotá presentan correlaciones similares en ambos métodos de análisis. Sin embargo, Spearman revela una correlación más fuerte para el Eje Cafetero en 2023, indicando que en esta región, el liderazgo de servicio tiene una mayor influencia en las ventas, particularmente en datos no lineales.

En contraste, Occidente y Ciudades muestran correlaciones negativas en ambos métodos. Esto indica una relación inversa o nula entre el liderazgo de servicio y el cumplimiento de metas en estas regiones, sugiriendo que el enfoque en liderazgo de servicio no se traduce en mejores resultados de ventas.

### 3. Correlación entre ventas y liderazgo transformacional.

#### Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Eje Cafetero	-0,100	0,410	<b>0,457</b>	0,256
Occidente	-0,178	0,255	0,267	0,115
Antioquia	0,033	0,066	0,136	0,079
Bogotá	0,167	0,108	-0,074	0,067
Ciudades	-0,119	0,091	0,145	0,039

Tabla 7

#### Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Eje Cafetero	-0,048	0,429	<b>0,441</b>	0,274
Antioquia	0,091	0,089	0,201	0,127
Occidente	-0,089	0,080	0,184	0,058
Bogotá	0,114	0,147	-0,102	0,053
Ciudades	-0,332	0,028	0,407	0,034

Tabla 8

El Eje cafetero muestra una fuerte relación positiva entre ventas y liderazgo transformacional, destacada en 2023 y manteniéndose en 2024, lo que sugiere un impacto significativo en datos no lineales. Antioquia y Ciudades presentan correlaciones similares, aunque Spearman revela una correlación más fuerte y con una alta variación positiva para el Ciudades en 2024, indicando una mayor influencia del liderazgo transformacional en las ventas.

#### 4. Correlación entre ventas y autoliderazgo.

##### Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Antioquia	0,145	0,062	0,322	0,177
Bogotá	0,140	0,080	0,052	0,091
Ciudades	-0,170	0,031	0,126	-0,004
Eje Cafetero	0,291	-0,123	-0,322	-0,051
Occidente	-0,749	-0,167	-0,197	-0,371

Tabla 9

##### Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Antioquia	0,079	0,054	0,306	0,147
Bogotá	0,154	0,065	0,047	0,089
Ciudades	-0,394	-0,095	0,392	-0,032
Eje Cafetero	0,287	-0,025	-0,388	-0,042
Occidente	-0,480	-0,388	-0,219	-0,362

Tabla 10

Con base en lo anterior, se puede entender que Antioquia muestra las correlaciones promedio más altas en ambos métodos, indicando una relación positiva entre autoliderazgo y el cumplimiento de metas, especialmente notable en 2024. Por su parte, Bogotá presenta correlaciones moderadas pero consistentemente positivas, sugiriendo un efecto generalmente beneficioso del autoliderazgo.

Ciudades y el Eje Cafetero muestran una variabilidad significativa en las correlaciones entre los años, con algunos valores negativos que sugieren una falta de relación consistente o una

influencia negativa en ciertos períodos. Y finalmente la región de Occidente muestra correlaciones negativas muy fuertes, especialmente en 2022 según Pearson, lo que podría indicar problemas subyacentes en cómo el autoliderazgo interactúa con otros factores de rendimiento en esta región.

Estas diferencias resaltan la importancia de enfoques específicos y adaptados a cada región para maximizar los beneficios del autoliderazgo en el rendimiento de ventas.

### 5. Correlación entre ventas y esperanza.

Utilizando el coeficiente de correlación de **Pearson**

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Eje Cafetero	0,121	0,454	0,305	0,293
Occidente	-0,108	0,160	0,370	0,141
Bogotá	0,359	0,097	-0,059	0,132
Antioquia	-0,242	-0,301	0,059	-0,161
Ciudades	-0,621	-0,470	-0,359	-0,483

Tabla 11

Utilizando el coeficiente de correlación de **Spearman**

Regiones	2022	2023	2024	Total AVG
Eje Cafetero	0,348	0,487	0,070	0,302
Bogotá	0,346	0,105	-0,059	0,131
Occidente	-0,187	0,259	0,276	0,116
Antioquia	-0,162	-0,229	0,215	-0,059
Ciudades	-0,894	-0,447	0,224	-0,373

Tabla 12

El Eje Cafetero muestra las correlaciones promedio más altas en ambos métodos, destacando especialmente en 2023. Esto indica una relación fuerte y positiva entre la herramienta de

esperanza y el cumplimiento de metas. Occidente y Bogotá presentan correlaciones positivas moderadas, sugiriendo un impacto generalmente beneficioso de la herramienta de esperanza, aunque con fluctuaciones entre los años.

Por otro lado, Antioquia y Ciudades muestran una variabilidad significativa y, en general, tendencias negativas. Ciudades, en particular, presenta correlaciones especialmente bajas, lo que podría sugerir desafíos específicos en la relación entre la herramienta de esperanza y el cumplimiento de metas en estas regiones.

En conclusión, el análisis de la relación entre diferentes herramientas de liderazgo y el cumplimiento de metas de ventas en Bodytech revela patrones significativos y variados dependiendo de la región y el enfoque de liderazgo.

Liderazgo Transformacional: Este instrumento mostró correlaciones positivas notables en algunas regiones, especialmente en el Eje Cafetero, donde tanto Pearson como Spearman indicaron una fuerte relación con el cumplimiento de metas. Esto sugiere que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el cumplimiento de metas de ventas en ciertas áreas, promoviendo una cultura de inspiración y motivación que impulsa el rendimiento.

Felicidad: Las correlaciones relacionadas con el índice de felicidad también fueron generalmente positivas en varias regiones, con Occidente y el Eje Cafetero destacándose bajo el método de Spearman. Esto indica que la felicidad de los empleados podría estar asociada con mejores resultados en ventas, resaltando la importancia del bienestar emocional en el desempeño laboral.

Liderazgo de Servicio y Autoliderazgo: Estos instrumentos mostraron una mezcla de correlaciones positivas y negativas, dependiendo de la región y el año. En Antioquia, se observó una correlación positiva significativa con el autoliderazgo, especialmente en 2024. Sin embargo, en regiones como Occidente y Ciudades, se registraron correlaciones negativas, sugiriendo que el impacto de estos estilos de liderazgo puede ser más contextual y afectado por factores regionales específicos.

En resumen, mientras que el liderazgo transformacional y la felicidad de los empleados muestran una tendencia general hacia una relación positiva con el cumplimiento de metas de ventas, el liderazgo de servicio y el autoliderazgo presentan variaciones significativas entre las regiones. Estos hallazgos subrayan la necesidad de enfoques personalizados y adaptados a las características y necesidades específicas de cada región para maximizar el impacto positivo de las estrategias de liderazgo en el rendimiento de ventas de Bodytech.

## PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

Aunque las regiones de Eje cafetero y Occidente tienen la mayor correlación entre las herramientas y el cumplimiento de metas de ventas, para los fines de nuestra propuesta de intervención, hemos decidido estudiar particularmente el caso de Bogotá al ser la región con mayor cumplimiento en ventas, sin presentar la mayor correlación entre las herramientas y dicho cumplimiento. Los resultados específicos en Bogotá fueron:

- Establecimiento de Metas Propias: Correlación promedio de 0.385. Este resultado sugiere que los gerentes efectivos en establecer sus propias metas tienden a cumplir mejor las metas de ventas.
- Habilidades Conceptuales: Correlación promedio de 0.382. Indica que las habilidades para entender y manejar conceptos complejos están fuertemente relacionadas con el éxito en el cumplimiento de objetivos.
- Autoobservación: Correlación promedio de 0.329. Refleja que la capacidad de los gerentes para auto monitorearse tiene una relación significativa con el logro de metas.
- Agency (Esperanza): Correlación promedio de 0.326. Destaca la importancia de la creencia en la capacidad de alcanzar metas personales como un predictor de éxito.
- Ayudar a los Colaboradores: Correlación promedio de 0.307. Este resultado subraya el impacto del apoyo a los colaboradores en el cumplimiento de las metas.

Basándonos en estos resultados, y con el fin de mejorar los niveles de cumplimiento de las metas de ventas en las diferentes regiones, usando como base la experiencia de Bogotá, se sugiere enfocar los esfuerzos de desarrollo en fortalecer el liderazgo de servicio y las habilidades de autoliderazgo, particularmente en las áreas de apoyo a colaboradores y

técnicas de automotivación, que han demostrado un impacto significativo en el cumplimiento de metas de ventas en 2024.

## Propuesta de intervención

### Plan de Acción para Mejorar Aspectos Clave en Sedes de Gimnasio, Capacitaciones

Aspecto	Tarea	Actividades	Presupuesto COP	Tiempo de implementación
Establecimiento de Metas Propias	Capacitar a los gerentes en técnicas de establecimiento y seguimiento de metas	Organizar talleres mensuales con expertos, proporcionar guías y plantillas	7,000,000	6 meses
Ayudar a los Colaboradores	Formación en coaching y técnicas de apoyo a los empleados	Organizar cursos trimestrales en técnicas de coaching, proporcionar sesiones de seguimiento individualizadas	7,000,000	6 meses
Habilidades Conceptuales	Desarrollo de habilidades analíticas y estratégicas	Organizar seminarios sobre pensamiento estratégico y analítico, acceso a cursos online especializados	7,000,000	6 meses
Auto-observación	Capacitar en técnicas de autoevaluación y retroalimentación	Realizar talleres prácticos sobre autoevaluación, proveer herramientas y aplicaciones para auto-monitoreo	7,000,000	6 meses
Auto-recompensas	Formación en sistemas de auto-motivación y recompensas	Organizar talleres sobre técnicas de auto-recompensa, proveer manuales y guías prácticas	4,000,000	6 meses

Tabla 13



		Semana para mostrar:		8		23 de septiembre de 2024							30 de septiembre de 2024							7 de octubre de 2024							14 de octubre de 2024							21 de octubre de 2024							28 de octubre de 2024							4 de noviembre de 2024							11 de noviembre de 2024						
						M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S
<b>IMPLEMENTACIÓN PLAN DE TRANSFORMACIÓN DE LIDERAZGO</b>																																																													
		<b>ASIGNADO A</b>	<b>PROGRESO</b>	<b>INICIO</b>	<b>FIN</b>	<b>DÍAS</b>																																																							
<b>SATISFACCIÓN CLIENTES</b>																																																													
REALIZAR ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A CLIENTES		RRHH	90%	9-8-24	17-8-24	9																																																							
CONSOLIDACIÓN RESULTADOS		Gutiérrez y Socarras	0%	17-8-24	22-8-24	6																																																							
ANÁLISIS DE RESULTADOS		Gutiérrez y Socarras	0%	22-8-24	25-8-24	4																																																							
CRUCE DE INFORMACIÓN CON OTROS 2 PILARES		Gutiérrez y Socarras	0%	26-8-24	31-8-24	6																																																							
PLAN DE MEJORA ADICIONAL		Gutiérrez y Socarras	75%	1-9-24	3-9-24	3																																																							
<b>DESARROLLO TECNOLÓGICO DEL DASHBOARD DE CRM</b>																																																													
Crear interfaces de usuario para definir metas, establecer plazos y monitorizar el progreso		EQUIPO TI	0%	8-9-24	22-9-24	15																																																							
Añadir funcionalidades para seguimiento del desarrollo de colaboradores		EQUIPO TI	0%	22-9-24	7-10-24	16																																																							
Incorporar un sistema de consolidación de las comisiones de los Asesores comerciales		EQUIPO TI	0%	25-9-24	10-10-24	16																																																							
Desarrollar herramientas de autoevaluación y monitoreo		EQUIPO TI	0%	7-10-24	28-10-24	22																																																							
Añadir funcionalidades para configurar y monitorizar sistemas de auto-recompensas		EQUIPO TI	0%	29-10-24	19-11-24	22																																																							
Seguimiento e informe de análisis e implementación		Gutiérrez y Socarras	0%	20-11-24	25-11-24	6																																																							
<b>CAPACITACIONES A EQUIPO DE GERENTES DE SEDES</b>																																																													
Capacitar a los gerentes en técnicas de establecimiento y seguimiento de metas		EQUIPO TI + RRHH	0%	29-10-24	5-11-24	8																																																							
Formación en coaching y técnicas de apoyo a los empleados		EQUIPO TI + RRHH	0%	5-11-24	12-11-24	8																																																							
Desarrollo de habilidades analíticas y estratégicas		EQUIPO TI + RRHH	0%	13-11-24	4-12-24	22																																																							
Capacitar en técnicas de autoevaluación y retroalimentación		EQUIPO TI + RRHH	0%	13-11-24	28-11-24	16																																																							
Formación en sistemas de auto-motivación y recompensas		EQUIPO TI + RRHH	0%	6-11-24	21-11-24	16																																																							
<b>Plan de ajustes</b>																																																													
Análisis de resultados por región		EQUIPO TI + COMERCIAL		22-11-24	22-12-24	31																																																							
Plan de mejora por región		EQUIPO TI + COMERCIAL		1-12-24	21-12-24	21																																																							
Seguimiento de mejoras financieras		EQUIPO TI + COMERCIAL		26-11-24	12-1-25	48																																																							
Inserte nuevas filas ENCIMA de ésta						295																																																							

Ilustración 13 - Semana 9 a la semana 16 de implementación

					Semana para mostrar: 15																																																							
					18 de noviembre de 2024			25 de noviembre de 2024			2 de diciembre de 2024			9 de diciembre de 2024			16 de diciembre de 2024			23 de diciembre de 2024			30 de diciembre de 2024			6 de enero de 2025																																		
					M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S
IMPLEMENTACIÓN PLAN DE TRANSFORMACIÓN DE LIDERAZGO	ASIGNADO A	PROGRESO	INICIO	FIN	DÍAS																																																							
<b>SATISFACCIÓN CLIENTES</b>																																																												
REALIZAR ENCUESTA DE SATISFACCIÓN A CLIENTES	RRHH	90%	9-8-24	17-8-24	9																																																							
CONSOLIDACIÓN RESULTADOS	Gutiérrez y Socarras	0%	17-8-24	22-8-24	6																																																							
ANÁLISIS DE RESULTADOS	Gutiérrez y Socarras	0%	22-8-24	25-8-24	4																																																							
CRUCE DE INFORMACIÓN CON OTROS 2 PILARES	Gutiérrez y Socarras	0%	26-8-24	31-8-24	6																																																							
PLAN DE MEJORA ADICIONAL	Gutiérrez y Socarras	75%	1-9-24	3-9-24	3																																																							
<b>DESARROLLO TECNOLÓGICO DEL DASHBOARD DE CRM</b>																																																												
Crear interfaces de usuario para definir metas, establecer plazos y monitorizar el progreso	EQUIPO TI	0%	8-9-24	22-9-24	15																																																							
Añadir funcionalidades para seguimiento del desarrollo de colaboradores	EQUIPO TI	0%	22-9-24	7-10-24	16																																																							
Incorporar un sistema de consolidación de las comisiones de los Asesores comerciales	EQUIPO TI	0%	25-9-24	10-10-24	16																																																							
Desarrollar herramientas de autoevaluación y monitoreo	EQUIPO TI	0%	7-10-24	28-10-24	22																																																							
Añadir funcionalidades para configurar y monitorizar sistemas de auto-recompensas	EQUIPO TI	0%	29-10-24	19-11-24	22																																																							
Seguimiento e informe de análisis e implementación	Gutiérrez y Socarras	0%	20-11-24	25-11-24	6																																																							
<b>CAPACITACIONES A EQUIPO DE GERENTES DE SEDES</b>																																																												
Capacitar a los gerentes en técnicas de establecimiento y seguimiento de metas	EQUIPO TI + RRHH	0%	29-10-24	5-11-24	8																																																							
Formación en coaching y técnicas de apoyo a los empleados	EQUIPO TI + RRHH	0%	5-11-24	12-11-24	8																																																							
Desarrollo de habilidades analíticas y estratégicas	EQUIPO TI + RRHH	0%	13-11-24	4-12-24	22																																																							
Capacitar en técnicas de autoevaluación y retroalimentación	EQUIPO TI + RRHH	0%	13-11-24	28-11-24	16																																																							
Formación en sistemas de auto-motivación y recompensas	EQUIPO TI + RRHH	0%	6-11-24	21-11-24	16																																																							
<b>Plan de ajustes</b>																																																												
Análisis de resultados por región	EQUIPO TI + COMERCIAL		22-11-24	22-12-24	31																																																							
Plan de mejora por región	EQUIPO TI + COMERCIAL		1-12-24	21-12-24	21																																																							
Seguimiento de mejoras financieras	EQUIPO TI + COMERCIAL		26-11-24	12-1-25	48																																																							
Inserte nuevas filas ENCIMA de ésta					295																																																							

Ilustración 14 - Semana 17 a la semana 24 de implementación

## Plan de Acción para Mejorar Aspectos Clave en Sedes de Gimnasio, Desarrollos Tecnológicos en el CRM

Aspecto	Tarea	Actividades	Presupuesto COP	Tiempo de implementación
Establecimiento de Metas Propias	Integrar un módulo de establecimiento de metas en el CRM	Crear interfaces de usuario para definir metas, establecer plazos y monitorizar el progreso	25,000,000	3 meses
Ayudar a los Colaboradores	Añadir funcionalidades para seguimiento del desarrollo de colaboradores	Crear perfiles de empleados, seguimiento de competencias, historial de capacitaciones y feedback	19,000,000	2 meses
Habilidades Conceptuales	Incorporar un sistema de recursos de aprendizaje en el CRM	Implementar una biblioteca de recursos y un sistema de recomendación de contenidos, conectar con plataformas de contenido	13,000,000	2 meses
Auto-observación	Desarrollar herramientas de autoevaluación y monitoreo	Crear cuestionarios de autoevaluación y dashboards personales, integrar con herramientas de análisis	15,000,000	2 meses
Auto-recompensas	Añadir funcionalidades para configurar y monitorizar sistemas de auto-recompensas	Crear interfaces para definir recompensas, metas alcanzables y seguimientos, conectar con sistemas de notificación	10,000,000	1 mes

Tabla 14

Diferentes estudios (Dimaria et al., 2019) demuestran que el trabajo articulado en la capacitación en ventas, la implementación y mejora del CRM y la inversión en liderazgo y empoderamiento de los empleados pueden mejorar los resultados financieros.

En el caso Bodytech, y por los números de años pasados, calculamos que podemos cerrar la brecha entre ventas reales y objetivos de ventas hasta en un 40% de la siguiente manera:

Concepto	costo (COP)
Desarrollo nuevas funcionalidades del <b>CRM</b>	\$ 82.000.000
Capacitaciones	\$ 32.000.000
<b>Total</b>	<b>\$ 114.000.000</b>

Tabla 15

Concepto	costo (COP)
Incremento en Ventas Anuales, <b>0.2%</b> de las ventas anuales.	\$ 604.000.000
Costo Total de implementación	\$ 114.000.000
Beneficio <b>NETO</b>	\$ 490.000.000
<b>ROI</b>	<b>429,8%</b>

Tabla 16

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

El estudio realizado en Bodytech ha puesto de manifiesto la relevancia del liderazgo transformacional dentro de la organización. Se ha demostrado que los empleados valoran profundamente cualidades como el carisma, la inspiración y la consideración individualizada en sus líderes y que estas características no solo crean un ambiente laboral más comprometido, sino que también logran inspirar a los empleados a alcanzar un mayor rendimiento. Este estilo de liderazgo, que va más allá de la simple gestión de tareas, tiene un impacto directo en la motivación de los equipos, lo cual puede traducirse en un aumento significativo tanto en la productividad como en la satisfacción laboral. El liderazgo transformacional, al enfocarse en el crecimiento personal y profesional de los empleados, puede posicionar a Bodytech como un líder en su sector, destacándose en un mercado cada vez más competitivo. Por lo tanto, la capacidad de cultivar estas capacidades de liderazgo dentro de la organización es esencial para su éxito sostenido.

Asimismo, se han identificado fortalezas y áreas de mejora en los empleados de Bodytech a través de herramientas como la Escala de Esperanza y la evaluación del autoliderazgo. Las capacidades de los empleados para establecer metas claras y autoevaluar su desempeño son valiosas para su crecimiento dentro de la organización. No obstante, también se ha revelado un desequilibrio en aspectos relacionados con el autocastigo y la autorecompensa. La falta de un enfoque adecuado hacia la auto recompensa puede limitar el potencial innovador de los empleados, ya que una cultura que no valore el reconocimiento de logros personales puede desincentivar la toma de riesgos calculados, la innovación y el aprendizaje a partir de los errores. En este contexto, es fundamental que Bodytech adopte un enfoque más

equilibrado, creando un entorno donde los empleados se sientan motivados no solo por cumplir con sus responsabilidades, sino también por aprender de sus fracasos y celebrar sus éxitos. La introducción de un sistema de retroalimentación constructiva podría ser clave para incentivar este crecimiento personal y profesional.

Además, uno de los hallazgos más importantes del estudio fue la correlación entre la felicidad de los empleados y su desempeño en ventas. La investigación mostró que las organizaciones que logran mantener un alto nivel de satisfacción y felicidad entre sus empleados tienden a obtener mejores resultados operativos. En el caso de Bodytech, el fomento del bienestar emocional dentro del entorno laboral tiene el potencial de mejorar no solo la moral del equipo, sino también de reducir la rotación de personal. La lealtad de los empleados hacia la empresa, cuando se sienten valorados y satisfechos, puede traducirse en un ahorro considerable en costos relacionados con la contratación, el mantener la identidad corporativa, el entendimiento de los parámetros de calidad de la compañía y la formación de nuevo personal. Este hallazgo subraya la importancia de desarrollar estrategias de bienestar que promuevan un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sientan felices, motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

A pesar de las fortalezas observadas, también se identificaron desafíos en la implementación de estrategias de liderazgo y motivación dentro de Bodytech. Uno de los principales retos es la falta de un enfoque equilibrado en la gestión de la auto recompensa y el autocastigo. La ausencia de un reconocimiento efectivo de los logros individuales puede limitar la capacidad de los empleados para seguir innovando y mejorando su desempeño. Asimismo, la resistencia al cambio y la falta de alineación entre los objetivos individuales y organizacionales son obstáculos que Bodytech debe abordar para garantizar el crecimiento continuo. Estos

desafíos, si no se abordan, pueden tener un impacto negativo en la cultura organizacional y en la capacidad de la empresa para alcanzar su máximo potencial.

Los hallazgos de la investigación muestran que la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los empleados en Bodytech no es uniforme en todas las regiones. Por ejemplo, mientras que en el Eje Cafetero y Occidente existe una fuerte correlación positiva entre la felicidad de los empleados y el cumplimiento de metas de ventas, en Bogotá y Antioquia esta relación es más débil o incluso negativa. Esto sugiere que el contexto específico de cada región influye significativamente en cómo los estilos de liderazgo, la motivación y el bienestar de los empleados impactan los resultados organizacionales.

Esta variabilidad regional refleja que factores como el contexto socioeconómico, la dinámica laboral, la competencia en el mercado y las expectativas de los empleados pueden modificar la forma en que se perciben y responden las iniciativas de liderazgo. Por ejemplo, en ciudades grandes como Bogotá, donde el ritmo de trabajo es más acelerado y el nivel de estrés tiende a ser mayor, los empleados podrían beneficiarse más de estrategias de liderazgo que enfatizan la gestión del estrés, la flexibilidad laboral y el bienestar emocional. En cambio, en regiones como el Eje Cafetero, con un ambiente laboral posiblemente menos agitado, el énfasis podría estar en el liderazgo transformacional que inspire a los empleados y refuerce la satisfacción y el compromiso a través del desarrollo profesional.

Finalmente, la sanidad emocional en el lugar de trabajo es otro aspecto clave identificado en el análisis. Con una puntuación de 6,38, Bodytech ha demostrado ser eficaz en brindar un entorno emocionalmente saludable para sus colaboradores. No obstante, es importante que la organización no baje la guardia y continúe evaluando y mejorando este aspecto de manera

constante. Un entorno emocionalmente saludable no solo beneficia a los empleados en su bienestar personal, sino que también contribuye a la cohesión del equipo, lo que a su vez tiene un impacto positivo en los resultados generales de la empresa. Bodytech tiene la oportunidad de consolidar su posición como una organización que no solo se preocupa por el éxito financiero, sino también por el bienestar integral de sus empleados, lo que puede ser clave para su sostenibilidad a largo plazo.

## Recomendaciones

A la luz de las conclusiones obtenidas, es posible delinear una serie de recomendaciones que podrían ayudar a Bodytech a mejorar su liderazgo y su cultura organizacional. La primera recomendación es el **desarrollo de programas de capacitación en liderazgo transformacional**. Dado que este tipo de liderazgo ha demostrado ser altamente valorado por los empleados, es fundamental que Bodytech implemente talleres y capacitaciones enfocados en el desarrollo de habilidades de liderazgo, como el carisma, la inspiración y la consideración individualizada. Estos programas no solo deben estar dirigidos a los líderes actuales, sino también a aquellos empleados con potencial de liderazgo. Además, sería recomendable incluir módulos sobre inteligencia emocional y comunicación efectiva ya que estas competencias son esenciales para gestionar equipos de manera exitosa. El fomento continuo de estas habilidades permitirá que los líderes de Bodytech se adapten mejor a las necesidades cambiantes de sus equipos, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo.

En segundo lugar, se sugiere **fomentar una cultura de autorecompensa y de gestión positiva del fracaso**. Es crucial que Bodytech promueva un entorno donde los empleados se sientan cómodos reconociendo sus logros y aprendiendo de sus errores sin temor a ser

penalizados. Para lograr esto, la organización podría ofrecer sesiones de coaching y talleres que enseñen a los empleados a equilibrar su autoliderazgo, enfocándose tanto en la autorecompensa como en la aceptación del fracaso como parte del proceso de aprendizaje. La implementación de un sistema de reconocimiento individual y grupal sería una herramienta eficaz para fomentar esta cultura, celebrando los éxitos y motivando a los equipos a seguir innovando. Asimismo, sería beneficioso establecer espacios donde los empleados puedan compartir sus experiencias, fracasos y lecciones aprendidas sin temor a represalias, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo. Finalmente, sería importante fomentar la innovación como parte del día a día de todos los empleados que están viendo la operación, los problemas y las posibles soluciones.

Otra recomendación clave es la **implementación de estrategias de bienestar laboral**. Dado que la felicidad y el bienestar de los empleados tienen un impacto directo en su desempeño, Bodytech debería priorizar el desarrollo de programas que promuevan el bienestar integral de sus colaboradores. Esto podría incluir la creación de programas de salud mental, actividades de team building, y la creación de espacios de diálogo donde los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones. Un programa de bienestar laboral integral que aborde tanto la salud física como la emocional, podría incluir servicios de asesoramiento, clases y días de bienestar enfocados en actividades que promuevan la salud mental y física. Estas iniciativas no solo aumentarían la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirían a una mayor productividad y lealtad hacia la empresa.

Además, Bodytech debería establecer mecanismos para la **evaluación continua del clima laboral**. Esto permitiría a la organización identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de liderazgo y motivación de manera proactiva. La implementación de encuestas periódicas

y grupos focales proporcionaría información valiosa sobre las percepciones y necesidades de los empleados, facilitando una toma de decisiones más informada por parte de la dirección. Este enfoque permitiría a Bodytech mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo a lo largo del tiempo.

Por último, se recomienda que Bodytech **fomente la comunicación abierta y transparente** dentro de la organización. Crear canales efectivos de comunicación entre empleados y líderes contribuirá a una mayor colaboración y permitirá una mejor implementación de las estrategias de liderazgo. Esto puede incluir la realización de reuniones regulares de equipo y el uso de plataformas digitales que faciliten el intercambio de ideas. Al promover una cultura de comunicación abierta, Bodytech no solo fortalecerá el sentido de comunidad entre sus empleados, sino que también logrará un mayor compromiso y alineación con los objetivos organizacionales al generar transmisión de conocimiento de abajo hacia arriba y también de arriba hacia abajo.

Bodytech debería considerar diseñar programas de liderazgo y bienestar que se adapten a las particularidades culturales y sociales de cada región. Esto podría incluir, por ejemplo, talleres de liderazgo con un enfoque más práctico y orientado a la resolución de conflictos en las ciudades grandes, mientras que en las regiones con menor presión laboral, podría promoverse el autoliderazgo y el desarrollo de habilidades estratégicas. Al personalizar las iniciativas según las características de cada región, Bodytech no solo podría mejorar la satisfacción y el compromiso de sus empleados, sino también optimizar el cumplimiento de metas de ventas y fortalecer la cohesión organizacional.

En última instancia, esta adaptación a las diferencias regionales no solo es un reconocimiento de la diversidad dentro de la organización, sino también una estrategia clave para maximizar el impacto de las políticas de liderazgo y motivación, alineándolas mejor con las necesidades y expectativas de cada grupo de trabajo. Esto permitiría a Bodytech consolidar una cultura organizacional que, aunque coherente en sus valores, sea flexible y sensible a las particularidades de cada contexto, logrando un equilibrio entre la visión global de la empresa y las realidades locales.

Por último, se recomienda al grupo directivo de Bodytech realizar un seguimiento quincenal del liderazgo de sus gerentes para asegurar un impacto positivo en el rendimiento de ventas, la satisfacción del cliente, y el clima laboral. Esta frecuencia permite identificar y ajustar rápidamente cualquier desajuste, promoviendo un ambiente de autoliderazgo y desarrollo continuo. Además, facilita la adaptación ágil a cambios en el mercado y refuerza prácticas de liderazgo transformacional esenciales para mantener a los equipos motivados y alineados con los objetivos organizacionales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Prado, J. C., & Zárata Torres, R. (2014, Julio 10). RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA ESPERANZA. ESTUDIO DE 100 LÍDERES EMPRESARIALES CHILENOS. *RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA ESPERANZA. ESTUDIO DE 100 LÍDERES EMPRESARIALES CHILENOS*, 1(1), 1-21.
- Aycardi, G. (2024, marzo 15). *El Éxito de Bodytech en la Industria Fitness bajo el Liderazgo de Gigliola Aycardi*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/el-%C3%A9xito-de-bodytech-en-la-industria-fitness-bajo-hevrf?originalSubdomain=es>
- Bartolini, S. (2014). Building sustainability through greater happiness. *The Economic and Labour Relations Review*, 25(4), 587-602.
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (2004). Money, sex and happiness: An empirical study. *The Scandinavian Journal of Economics*, 106(3), 393-415.
- Bodytech y su historia de éxito empresarial en Colombia*. (2016, March 16). Revista Semana. Retrieved June 20, 2024, from <https://www.semana.com/bodytech-y-su-historia-de-exito-empresarial-en-colombia/221471/>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017-1037.
- Costanza, M. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. ILO. Retrieved June 20, 2024, from [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/@ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

- Dimaria, C., Peroni, C., & Sarracino, F. (2019). Happiness matters: Productivity gains from subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139-160. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00074-1>
- Edmans, A. (2012). The link between employee satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility. *The Academy of Management Perspectives*, 26(4), 1-19.
- Jeong, G.-Y. (2023, octubre 26). Strategic Management and Organizational Innovation: Strategic Innovation as a Means to Improve Organizational Sustainability. *Sustainability*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su152115292>
- Juyumaya, J., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021, febrero 28). *EFFECTOS DEL EMPODERAMIENTO Y EL COMPROMISO EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL CHILENA*. Universidad Mayor de Chile. Retrieved junio 14, 2024, from [file:///Users/rafaelgutierrez/Downloads/nandradev,+Editor\\_a+de+la+revista,+juyumaya.pdf](file:///Users/rafaelgutierrez/Downloads/nandradev,+Editor_a+de+la+revista,+juyumaya.pdf)
- Juyumaya, J. E. (2018, octubre 10). WORK ENGAGEMENT, SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL: EL ROL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *Estudios de Administración*, 25(1), 32 - 49. [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Juyumaya-3/publication/355827984\\_Work\\_engagement\\_satisfaccion\\_y\\_rendimiento\\_laboral\\_El\\_rol\\_de\\_la\\_cultural\\_organizacional/links/618071ebee53e51e119c7e7/Work-eng](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Juyumaya-3/publication/355827984_Work_engagement_satisfaccion_y_rendimiento_laboral_El_rol_de_la_cultural_organizacional/links/618071ebee53e51e119c7e7/Work-eng)
- Ledford, G. (1999, julio 14). Comment Happiness and productivity revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 25-30.

- Ledford, G. E. (1999). Happiness and productivity revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 25 - 30. 10.1002
- Nuestra historia | *BODYTECH: El mejor gimnasio de Colombia*. (2021, 03 17). Bodytech. Retrieved June 20, 2024, from <https://bodytech.com.co/nuestra-historia>
- Parackal, M. (2015, Julio 12). A Global Happiness Scale for Measuring Wellbeing: A Test of Immunity Against Hedonism. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 1529–1545.
- Peña Estrada, C. (2015). *LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Universidad Pontificia. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Prieto, P. G. (2013). *Gestión del Talento Humano Como Estrategia Para Retención de Personal*. Repositorio Institucional - Universidad de Medellín. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Proto, E., SgROI, D., & Oswald, A. (2010). Are happiness and productivity lower among University students with newly-divorced parents? *Warwick Economic Research Papers*, 937(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Sharifzadeh, M., & Almaraz, J. (2015). Happiness and Productivity in the Workplace. *American Journal of Management*, 14(4), 19-26.
- Términos y condiciones de la prestación del servicio | *BODYTECH: El mejor gimnasio de Colombia*. (2021, Marzo 13). Bodytech. Retrieved June 20, 2024, from <https://bodytech.com.co/terminos-y-condiciones>

Wright, T. A., & Staw, B. M. (1999). Affect and Favorable work outcomes: two longitudinal test of the happy - productive wors. *Journal of Organizatonial Behavior*, 20(1), 1-23.

**TRABAJO DE GRADO**  
**GESTIÓN CORPORATIVA Y VENTAS DESDE EL LIDERAZGO EN BODYTECH**

**Estudiantes:**

**Rafael Gutiérrez Torres**

**Rafael Socarras**

**Docente Tutor: Claudia Fabiola Rey Sarmiento**

**Maestría en Administración de Empresas**  
**Colegio de Estudios Superiores de Administración**  
**Bogotá, D.C. Colombia**

**2024**