



UNIVERSIDAD EAN

FACULTAD DE ESTUDIOS EN AMBIENTES VIRTUALES  
MAESTRÍA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

TRABAJO DE GRADO

PLAN DE NEGOCIOS  
IAN~ELLA TRAINING COMPANY S.A.S.

POR  
SAIDA LUZ CÓRDOBA ROBLEDO

DIRECTOR  
MICHAEL ENRIQUE TORRES FRANCO

BOGOTÁ, FEBRERO DE 2021



# PERFIL DE NEGOCIOS

Saida Luz Córdoba Robledo  
Febrero de 2021

---

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>1. Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Concepto del negocio.....</b>	<b>7</b>
2.1. Descripción de la empresa.....	7
2.2. Reseña Histórica de la empresa.....	8
2.3. Estructura organizacional.....	10
<b>3. Propuesta de valor.....</b>	<b>11</b>
3.1. Innovación.....	13
<b>4. Objetivo general de la empresa.....</b>	<b>14</b>
4.1. <i>Objetivos a corto Plazo</i> .....	14
4.2. <i>Objetivos a mediano Plazo</i> .....	14
4.3. <i>Objetivos a largo Plazo</i> .....	14
<b>5. Sector o industria.....</b>	<b>14</b>
5.1. <i>Posición en el mercado</i> .....	14
5.2. Análisis del sector.....	15
<b>6. El Mercado.....</b>	<b>17</b>
6.1. <i>Segmentación de mercado y potencial en cifras</i> .....	17
6.2. Análisis de la Competencia.....	18
6.3. Estrategias de mercadeo.....	20
<b>7. La Producción.....</b>	<b>21</b>
7.1. Ficha Técnica de la .....	21
7.2. Descripción del proceso funcional.....	23
<b>8. Recursos tecnológicos .....</b>	<b>27</b>
<b>9. Capacidad de Producción o prestación del servicio.....</b>	<b>28</b>
<b>10. Inversiones.....</b>	<b>30</b>
10.1. Balance de apertura.....	30
10.2. Proyecciones financieras.....	33
<b>11. Conclusiones.....</b>	<b>35</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>36</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Pirámide de Maslow.....	8
<b>Figura 2.</b> Organigrama de la empresa.....	11
<b>Figura 3.</b> Lienzo de Canvas.....	13
<b>Figura 4</b> Mercado de exportaciones de servicios.....	16
<b>Figura 5</b> Como funciona la empresa.....	23
<b>Figura 6</b> Recursos tecnológicos de una empresa.....	27

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Análisis de la competencia</i> .....	18
<b>Tabla 2.</b> Ficha técnica de la empresa.....	21
<b>Tabla 3</b> Descripción del proceso.....	23
<b>Tabla 4.</b> Estados financieros.....	32
<b>Tabla 5.</b> Evaluación financiera.....	33

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

<i>Anexo 1. Registro fotográfico de los encuentros</i> .....	38
<i>Anexo 2. Registro fotográfico de los encuentros</i> .....	39

## ***1. INTRODUCCIÓN***

Con el presente escrito se expone el paso a paso y se describen los acontecimientos que convirtieron una idea de negocios, en la constitución de la empresa ***IAN~ELLA TRAINING COMPANY S.A.S***, como respuesta a las demandas de las empresas y como estrategia determinante, de cara a la inteligencia emocional y el desarrollo personal.

***Ian~Ella Training Company S.A.S.***, es una firma de consultoría de gestión, que nace como instrumento para la construcción de mejores sociedades, esto, desde un enfoque nacional e internacional, considerando que, cuanto más competitivas son las empresas, mayor son los niveles de exigencia para los colaboradores y su diario quehacer, lo que se pretende es llevar conferencias a las empresas (encuentros transformacionales), para guiar a los colaboradores, hasta ayudarlos a ser su mejor versión.

Constituir este formato de empresa de consultoría de gestión, encuentra justificación en la afirmación del Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la Universidad de Northingham (2004) acerca de las consecuencias que, la falta de inteligencia emocional, trae para la salud psicológica y física de los trabajadores, lo que recae directamente sobre el desempeño de la organización para la que trabajan, estos factores son más notorios en los países desarrollados, porque su nivel de rendimiento es más alto y, por tanto, también la carga laboral y la responsabilidad profesional.

Redactar el plan de negocios para esta empresa implica, diligenciar el formato y plantear las metas que se quieren lograr, en este, se detallan los términos financieros y operativos que llevarán al cumplimiento de los objetivos, así como las circunstancias de tiempo y lugar.

Por lo anterior, la necesidad de escribir un documento donde se analice cada uno de los interrogantes, que sirven de referencia para poner en marcha una idea de negocios, teniendo en cuenta lo dicho por Berry (2019), planear es el equivalente de lograr, y de este modo, convertir un emprendimiento, en una empresa de consultoría de gestión para la inteligencia emocional y el desarrollo personal.

## 2. CONCEPTO DEL NEGOCIO

### Nombre de la Empresa

**IAN~ELLA TRAINING COMPANY S.A.S.**

#### 2.1 Descripción de la empresa.

Esta idea de negocio surge de pensar que el *Capital Humano* representa el éxito de la empresa, de allí que, **IAN~ELLA TRAINING COMPANY** es una firma de consultoría de gestión, que nace para guiar al cliente hacia la excelencia, tomando como principal referente su componente motivacional.

El activo fuerte de Ian~Ella Training Company son los colaboradores de las empresas y el principal argumento, es la contribución de Chiavenato (1999) cuando afirma que, el tiempo de las personas transcurre “viviendo o trabajando” y lo invierten después que nacen, en crecer y educarse para trabajar.

Ciertamente cuando las personas llegan a la edad de trabajar y, sobre todo, en esta era de modernidad e integración regional, todavía se encuentran en una etapa muy temprana de su existencia y es mucho lo que les queda por vivir, tanto así que, haciendo parte de una organización se casan, tienen hijos y los crían, incluso hay personas que terminan este proceso, y sus hijos hacen este mismo ciclo mientras ellos siguen invirtiendo tiempo de su vida trabajando.

Por lo anterior, durante las consultorías se pretende demostrar de un lado, que las organizaciones representan una figura importante en la vida de las personas, por cuanto, mientras se desempeñan en estas, logran muchos objetivos que sin duda, al no tener un empleo y no estar en una familia organizacional, serían muy difícil o casi imposibles de lograr, y por otro lado, que las personas también representan un componente determinante para las empresas, tan es así que, se les llama “capital intelectual” en la interpretación de Chiavenato (2002).

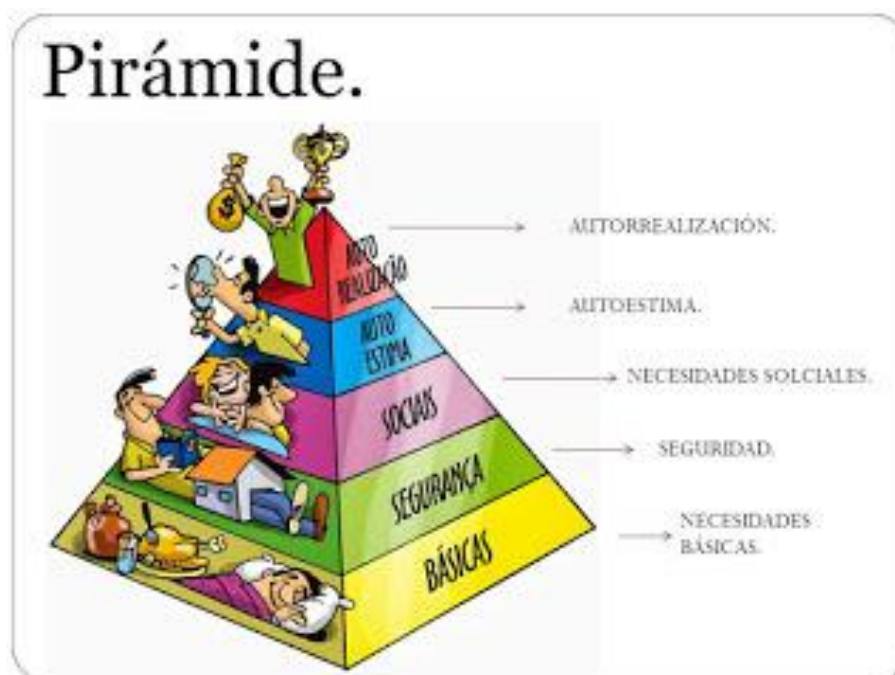
El autor también asegura que, las organizaciones exitosas descubrieron que las personas constituyen el combustible de la empresa, además de proporcionar habilidades y capacidades



que, en conjunto, conllevan a la organización no solo al logro de sus metas, sino también a alcanzar el posicionamiento y la competitividad.

En lo que respecta a la forma de materializar tales habilidades y conocimientos, Abraham Maslow (1987) manifiesta que, las capacidades claman por ser utilizadas y la única forma de controlar este clamor, es explotándolas de manera amplia y suficiente, donde Gutiérrez (2015), expone la figura que representa la jerarquía de necesidades en el orden de importancia que les da Maslow.

Figura 1. Pirámide de Maslow.



Fuente: Gutiérrez (2015).

Maslow comenta que vivir según las necesidades superiores significa mayor eficiencia, y es precisamente aquí donde Ian~Ella Training Company, pretende guiar a sus clientes nacionales e internacionales, llevarlos a una toma de conciencia que les permita identificar las razones, que le impiden vivir en un estado de armonía, armonía entre lo que son y lo que quieren ser, de modo que, tanto su vida personal, como la familiar y la profesional, lejos de contrariarse, se compacten, llevando al cliente a ser la mejor versión de sí mismo.

## **2.2. Reseña histórica de la empresa.**

La reseña histórica de la compañía Ian~Ella Training Company S.A.S., se expone de la siguiente manera: en la ciudad de Quibdó – Chocó año 2018, 7 hermanos con profesiones en diferentes áreas, todos empleados y con vidas aparentemente resueltas, en una reunión familiar comentan sobre su suerte laboral, dejando ver un bajo nivel motivacional por la forma de expresarse.

Fue allí, donde una de las hermanas manifiesta sobre la problemática laboral que ha identificado en algunos de sus compañeros, mientras la discusión tomaba fuerza, ella siguiere una sociedad familiar enfocada a subsanar esa problemática y propone conferencias enfocadas en el talento humano, teniendo en cuenta que esta es Docente, Especialista en Alta Gerencia y además con 7 años de experiencia laboral en gestión del talento humano, una vez la aprobación de los hermanos, se somete a prueba la idea de negocios, aprovechando las figuras del mercado y herramientas que se obtuvieron gracias a los estudios de Maestría que adelanta una de las socias, y es entonces cuando va tomando forma la silueta empresarial.

Durante el proceso, se hizo también un estudio de marketing para lo que fue necesario, visitar algunas empresas y observar el día a día de los jefes y subalternos, se tomaron encuestas sobre el nivel de satisfacción laboral, sobre las actividades que las empresas realizaban para fomentar motivación y sentido de pertenencia, todo esto para medir la temperatura de la necesidad identificada y para descubrir la pertinencia y relevancia que podría tener en el medio, una empresa como esta, las conclusiones del análisis arrojaron lo siguiente:

Ya que el éxito de los procesos empresariales está directamente relacionado con su capital humano, se hace necesario dotar a los colaboradores de técnicas que les permitan mantener un estado de equilibrio entre el diario quehacer y su razón de existir.

Se construye la idea de negocios, la línea de servicios, el resumen ejecutivo y la metodología de cómo sería la puesta en escena, se realiza el documento de constitución y se procede al registro en cámara de comercio, como una Sociedad por Acciones Simplificadas, la empresa nacional con miras de internacionalización, toma su nombre a partir del nombre de

los hijos de la socia capitalista, su hijo Ian Manuel Ebratt Córdoba y su hija Ianella Ebratt Córdoba de 7 y 5 años de edad. (Ian~Ella Training Company S.A.S.).

Una vez la constitución, se hace una prueba piloto con todos los miembros de la familia, posteriormente, la socia proponente y capitalista, hace la invitación a su jefe inmediato para llevar un encuentro transformacional, al equipo de trabajo y esta es aceptada por el jefe inmediato y por los altos mandos de la empresa, las temáticas y metodologías recibieron tal aceptación aquí, que la empresa (Agencia Nacional de Minería), convirtió a esta socia, en parte del equipo de proyecto de gestión del cambio y transformación del clima y la cultura, lo que representó un gran aliciente para poner en marcha la misión de Ian~Ella Training Company, (*Guiar a nuestros clientes hacia la excelencia personal y profesional, para que sean la mejor versión de sí mismos*).

Se asume como principal estrategia, el mercadeo puerta a puerta, donde se envían cartas a las empresas, poniendo en conocimiento la existencia y el quehacer de la nueva firma, de igual manera, el uso de las redes sociales como medio de difusión y captación de clientes, es así, como la empresa ha podido desarrollar su actividad comercial, con un total de 926 personas impactadas a la fecha.

### **2.3. Estructura organizacional.**

Como estructura de organización funcional, la compañía cuenta con una base de 7 colaboradores capacitados y con la suficiente idoneidad, como para desarrollar sus tareas antes, durante y tras la puesta en escena, de cada encuentro transformacional y para ello, los cargos están distribuidos según las calificaciones y aptitudes de cada miembro del equipo, así:

**\*Dirección General:** responsable de presidir los encuentros y representar a la empresa en términos legales y corporativos.

**\*Gerencia estratégica:** desde aquí, se analizan temas relevantes como la posibilidad de uniones temporales, se organizan reuniones y se realizan las proyecciones empresariales.

**\*Gerencia Administrativa y Financiera:** esta área rige los temas de recursos administrativos y recursos financieros, el que, de donde, como y para qué.

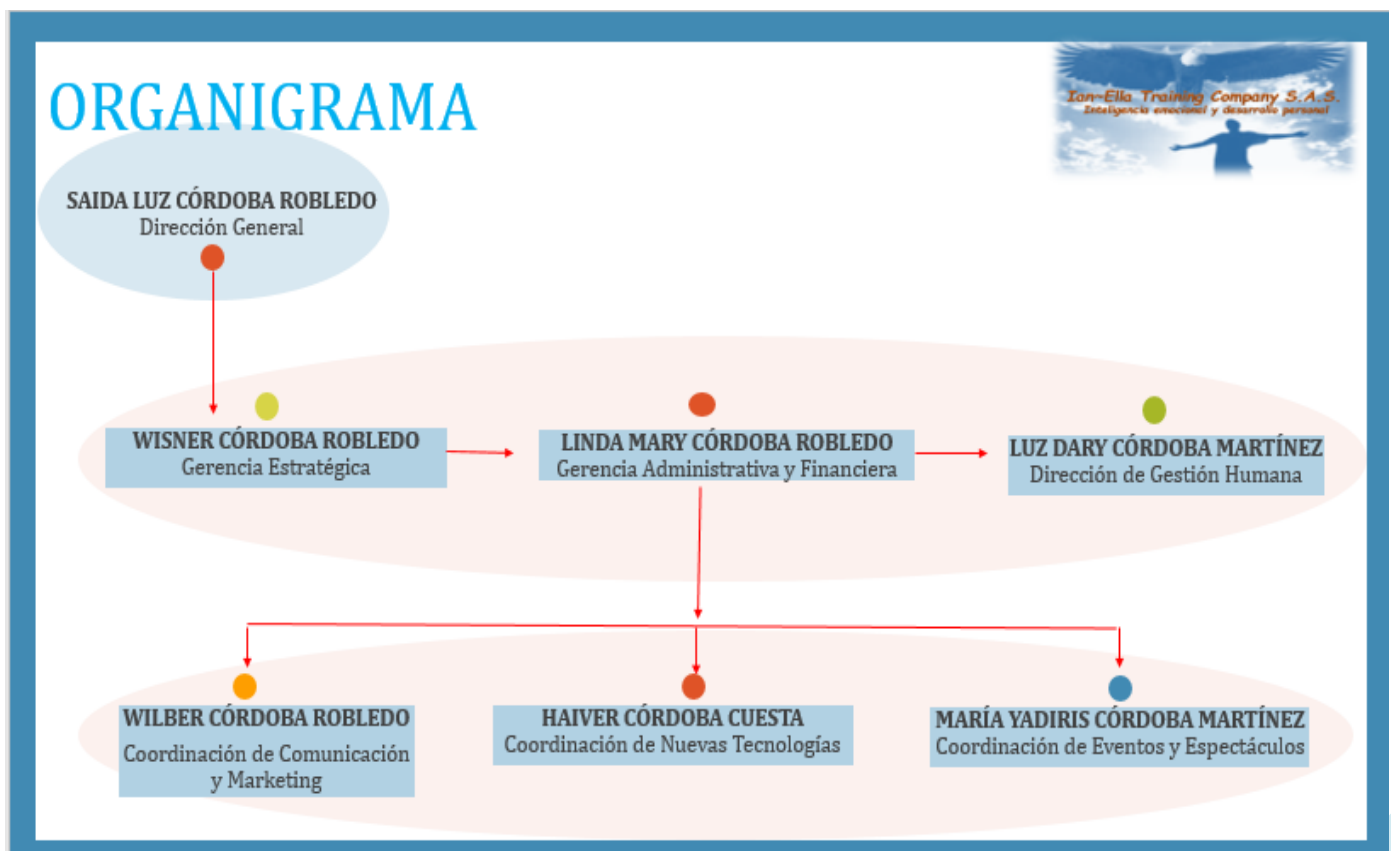
\* **Dirección de Gestión Humana:** desde esta área, no solo se gestiona la creación de valor de la organización respecto al capital humano, sino también los recursos en cuanto a salud, seguridad y bienestar, buscando siempre la correlación, colaborador – empresa – colaborador.

\***Coordinación de Eventos:** esta área se encarga de hacer la actividad de introducción en cada encuentro, cuando es primeva vez, la actividad es con Programación Neurolingüística - PNL, en adelante las introducciones se hacen con terapia de relajación, actividad recreativa, riso terapia o fiesta en el trabajo, entre otras.

\***Coordinación de nuevas tecnologías:** su papel, es hacer acompañamiento en los encuentros haciendo los registros y cuidando que los equipos y archivos funcionen conforme su propósito.

\***Coordinación de comunicaciones y Marketing:** en esta área, se administran los sistemas y aplicaciones que usa la compañía, se gestionan las comunicaciones electrónicas como el manejo de las redes sociales y la identificación de nuevos clientes.

Figura 2. Organigrama de la empresa.



Fuente: Ian~Ella Training Company (2018).

3. ***Nuestra propuesta de valor***, persigue el progreso desde un ámbito regional, nacional e internacional, en sus sentidos personales, familiares, profesionales y empresariales, en función de la competitividad y la globalización y tomando como principal referente, un ser humano que está llamado a caminar hacia la excelencia.

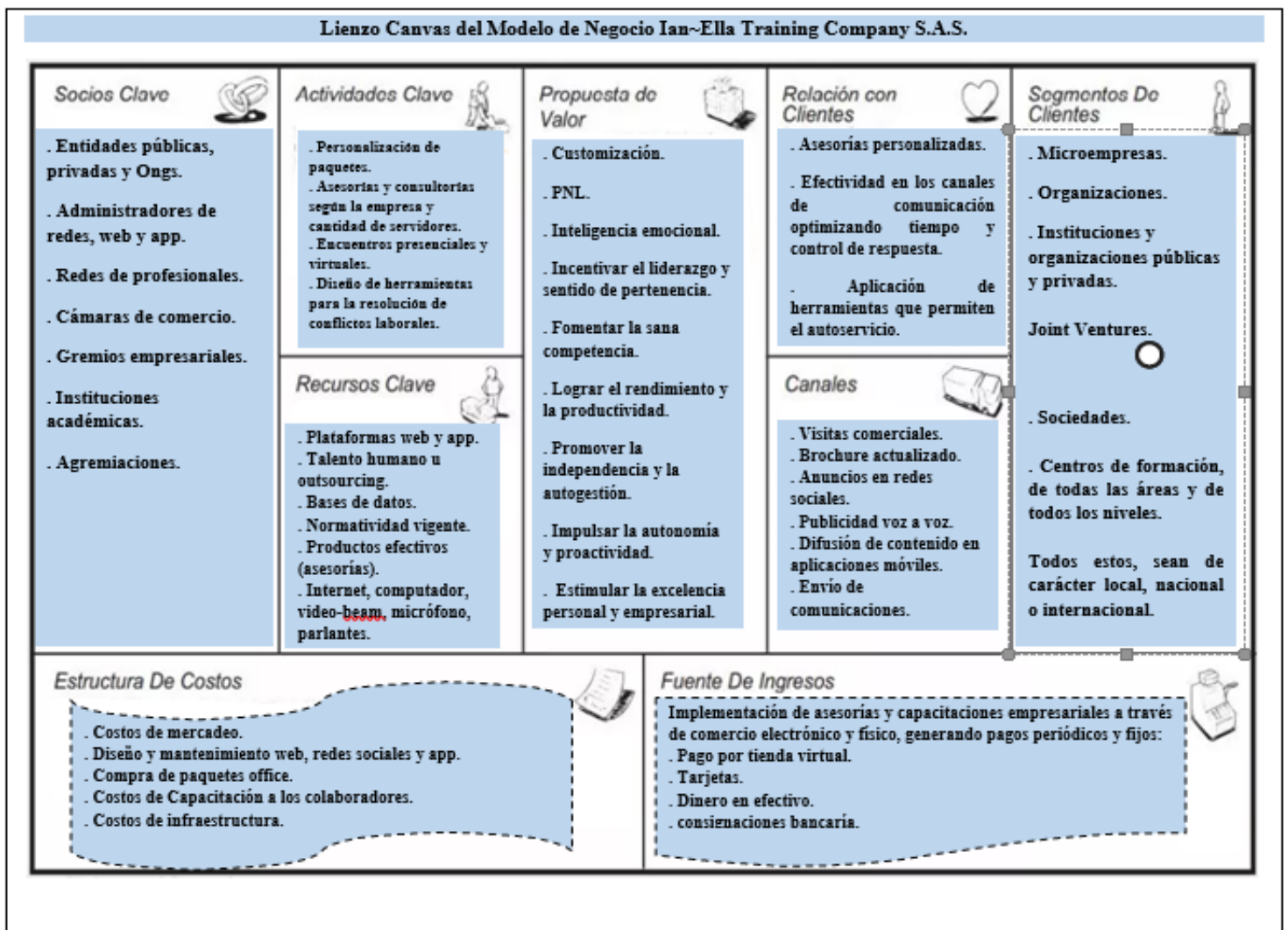
El programa de ***Customización*** que presentamos como valor agregado a la consultoría, es un plus para nuestros clientes, dado que, ellos no recibirán modelos estándares sobre estrategias de mejora continua, sino una adaptación de nuevos modelos, los cuales serán ajustados a las particularidades de la empresa, del puesto de trabajo y, sobre todo, partiendo de las opiniones de cada servidor, con la aplicación de técnicas que hagan de las empresas, escuelas para la vida.

**3.1 Sobre innovación** y dado la emergente necesidad de reinventarse, esta compañía trae puestas en escena que van desde preguntarle al colaborador como quiere hacer su trabajo y que términos propone para lograrlo, sin salirse de las políticas corporativas, hasta llevarlos a sentirse más que empleados, socios de la empresa, tanto como para querer superar a su jefe; como lo expone el ejemplo:

En realidad, esta disciplina en la que un entrenador a través de preguntas cuestiona e invita a reflexionar a sus coaches sobre lo que sueñan, lo que les preocupa y los cambios que esperan introducir a su realidad, no es algo novedoso ni una tendencia pasajera. "Sus orígenes se remontan a los tiempos de filósofos como Sócrates que echaban mano de las preguntas para reflexionar y cuestionarse", explica Carolina Quiñones, entrenadora de ejecutivos.

La diferencia, "es que hoy nos sentimos más solos y por los afanes diarios, no tenemos a quien contarle lo que nos preocupa o nuestras expectativas para que nos ayuden a buscar salidas", cuenta Carlos Uscátegui, un arquitecto que, a pesar de sus 20 años de experiencia en una empresa, dudaba de su pericia para dirigirla. Su mismo jefe le pagó el proceso de coaching para que hiciera una transición exitosa. "Tenía miedo de dar el gran paso porque me acostumbré a ser el segundo a bordo. Pero mi coach me ayudó a recuperar la confianza y fe en mí", confiesa Uscátegui. Hoy, preside la compañía. (Millán – 2001).

Figura 3. Lienzo de Canvas.



Fuente: Ajustado a partir de Pendino (2021).

#### 4. OBJETIVO GENERAL DE LA EMPRESA.

Llevar al cliente a la excelencia personal, utilizando como ruta sus emociones, para propiciar el cambio de cara al cumplimiento de las metas profesionales y empresariales.

##### 4.1. Objetivos a corto plazo

- Implementar conferencias diagnosticas que permitan conocer de primera mano las necesidades de las empresas y de los servidores.
- Generar espacios de confianza y autoconfianza que redunden en alianzas entre la compañía y el cliente.

#### **4.2. *Objetivos a mediano plazo***

Promover el cambio en el clima y la cultura organizacional, donde la disciplina, la automotivación, el trabajo en equipo, la comunicación, las aspiraciones personales y las metas corporativas, sean los hilos conductores hacia el éxito.

#### **4.3. *Objetivos a largo plazo***

Guiar al colaborador hacia un estado de conciencia que le permita experimentar agradecimiento y sentido de pertenencia hacia su trabajo, tanto que quiera superar a su jefe.

### **5. SECTOR O INDUSTRIA**

#### **5.1. *Posición en el mercado.***

Los mecanismos económicos tienen como objetivo principal, el de producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades de los mercados (Banco de la Republica 2006), según la clasificación categórica de los sectores productivos y por su actividad económica, Ian~Ella Training Company S.A.S., se ubica en el sector terciario o sector servicio, toda vez que, lo que ofrece a sus clientes es un servicio intangible por tratarse de educación y servicios profesionales.

La gestión empresarial, más allá de su actividad final y la utilidad que representa para los propietarios y empleados, también es importante para el progreso y desarrollo económico de las naciones, de acuerdo con Caro (2016), el sector de servicios se dedica a actividades económicas, que no se relacionan directamente con el proceso de producción. Están orientadas principalmente a la prestación de servicios necesarios para el funcionamiento de los demás sectores de la economía, de modo que, los servicios empresariales que Ian~Ella Training Company estaría prestando, no solo aportarían a la restauración motivacional de los empleados en algunas compañías, sino que indirectamente estaría facilitando el quehacer institucional de las empresas filiales y, por consiguiente, a la economía y desarrollo empresarial de otros sectores.

De acuerdo con Barreiro, De Andrade, y Salgueiro (2012), El conocimiento sería el factor clave para el crecimiento económico, mientras que la educación y calificación profesional, estarían dedicadas al incremento del bienestar y a la promoción social, como resultado, el

sector terciario se reflejaría así: produciendo desarrollo y bienestar social y desempeñando un papel estratégico al incrementar la competitividad de las empresas, y es así, como toma sentido la dinámica político/económica entre los países, (CEPAL- 2004).

En este orden de ideas, se exponen los servicios que ofrece Ian~Ella Training Company en sus consultorías:

Diagnóstico corporativo.

Mentoría.

Coaching.

Programación Neurolingüística.

Pausas activas.

Terapia

Gimnasia laboral.

Técnicas de motivación y automotivación

Preparación y acompañamiento de actividades extra laborales.

Y festejos laborales, estos por mencionar algunos.

## **5.2. Análisis del sector.**

Al constituir una empresa que pretende subsanar problemáticas organizacionales, desde una perspectiva nacional e internacional, se realiza un estudio sobre el sector económico, donde su aplicabilidad gira en torno al sector terciario o sector servicios.

El sector servicios, visto desde el matiz de progreso y desarrollo, ha sido un gran estímulo para Colombia y en los últimos años ha venido creciendo gracias a las nuevas tecnologías, las políticas de desarrollo sostenible, la ética empresarial, la lucha contra el deterioro ambiental, las políticas monetarias, la ciencia, el crecimiento económico y las necesidades y posibilidades adheridas a la globalización.

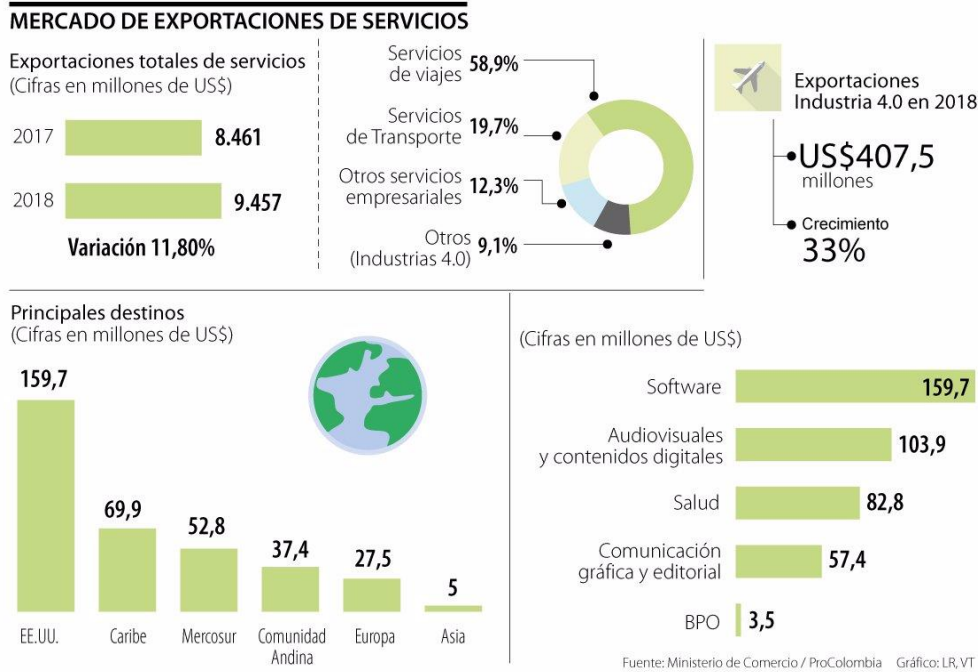
Ha sido tan notable la participación de este sector para la economía y el progreso del país, que se le ha tomado para estudios, por la tendencia mundial hacia la tercerización monetaria y por su importante aporte al Producto Interno Bruto - PIB, (Caro – 2016), es bastante valioso su aporte, en el proceso de internacionalización y al país se le está viendo con otros ojos



porque, los profesionales que le apuestan a este sector, están llevando una perspectiva diferente, haciendo conocer otros atractivos del país y otras formas de hacer interculturalidad.

El Ministro de Comercio, Industria y Turismo, José Manuel Restrepo, explicó al diario La República (2019), que las exportaciones de servicios serán promovidas por medio del Plan Vallejo, teniendo en cuenta que la exportación de servicios está creciendo a doble dígito, lo que se pretende es promover e incentivar ésta estrategia, para que la actividad tome cada vez más fuerzas.

Figura 4. Mercado de exportaciones de servicios.



Fuente: Ministerio de Comercio - Procolombia Grafico LRVT.

La gráfica permite apreciar el comportamiento del sector terciario en los 2 últimos años, así mismo, deja ver los alcances de su participación por área de acción. Conocer esta información resulta bastante acertado porque, es válido identificar el tipo de aporte que la empresa Ian~Ella Training Company, estaría haciendo al país y saber de qué forma se estaría contribuyendo al progreso y desarrollo del mismo, desde un sentido monetario, social y cultural.

La administración de personal y las consultorías empresariales son una parte importante para el desarrollo de las ciudades por cuanto, su contenido ético, emocional, intelectual y social, permiten generar cambios paradigmáticos en función del bienestar personal y grupal. Visto así porque, las personas tienden a imitar comportamientos más allá de las diferencias culturales y de allí, la oportunidad de elevar estos estándares de la gráfica, haciendo que los comportamientos éticos y motivacionales de esta cultura, puedan trascender y hacer parte de la internacionalización, por la economía, la integración y la globalización.

## **6. EL MERCADO**

### **6.1. *SEGMENTACIÓN DE MERCADO Y POTENCIAL EN CIFRAS***

A nivel local, nuestro nicho de mercado esta discriminado así:

15 Entidades del sector financiero con por lo menos 2 sedes en el departamento del Chocó.

11 Entidades territoriales.

50 Instituciones educativas.

22 Entes privados.

Y13 ONGs.

Mientras que, a nivel nacional, nuestras oportunidades de ventas se presentan así:

66 Entidades del sector financiero con una sede en por lo menos 28 departamentos de Colombia.

11 Entidades descentralizadas con una sede en por lo menos 28 departamentos del País.

100 Entes privados.

44 ONGs en todo el país.

Estos 347 potenciales clientes por mencionar algunos.

En lo que respecta al carácter internacional, el mercado objeto de la compañía dependerá de las habilidades y destrezas que nos deje la experiencia organizacional, a partir del trabajo nacional, toda vez que, estamos convencidos de que la práctica nos traerá nuevas cualidades y lecciones aprendidas, que se convertirán en estrategias de éxito, frente a mercados diversos y exigentes en función de la internacionalización.

Hemos sabidos qué en Francia, por ejemplo, el gobierno ha optado por aplicar el derecho de desconexión, dadas las influencias negativas que las nuevas tecnologías, están trayendo a la vida personal y familiar de los colaboradores, porque los aparatos que hacen parte de la

dotación, están causando desproporciones en los horarios destinados al trabajo y los horarios destinados al descanso. (Actualidad Internacional Socio Laboral – Francia, 2016).

La noticia de Francia, hace que veamos en este país un posible nicho de mercado porque asumimos que habrá personas y empresas de Paris y en Francia que necesiten de nuestros servicios para recuperar y/o mantener su estado de equilibrio, además contamos con el personal que domina el idioma y tiene conocimiento de esta cultura.

## 6.2. Análisis de la Competencia

**Tabla 1.** Análisis de la competencia.

<b>Análisis de la Competencia</b>				
Al considerar esta idea de negocios, la misión fue investigar a los posibles competidores o prestadores del mismo servicio y la investigación se detalla así				
<b>COMPETENCIA</b>	<b>MERCADO</b>	<b>CANALES</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>ARL</b>	Sector público y privado.	Portafolios de servicios. Página Web Redes sociales.	Prevención, protección y atención al trabajador con ocasión de accidentes o enfermedades derivados de sus tareas en el trabajo.	La metodología de trabajo está dirigida al colaborador, pero en función de las metas corporativas
<b>ÁREA RRHH DE LA EMPRESA</b>	Su mercado se reduce a las instalaciones de la compañía.	Información empresarial.	Esta área es la encargada de liderar la estrategia capaz de conjugar talento humano y metas corporativas.	Su punto focal son las metas y el éxito empresarial, para ello se apoyan en la inteligencia y competitividad del colaborador.

<p align="center"><b>CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.</b></p>	<p>Para ser beneficiario de sus servicios, es necesario estar vinculado a una empresa.</p>	<p>Página Web Redes sociales.</p>	<p>Llevar armonía a la vida laboral del trabajador, con ciertos beneficios para él y para su familia, beneficios de carácter económico, académico y recreativo entre otros.</p>	<p>Por su diseño original, la prestación de su servicio es estandarizado sin considerar las peculiaridades de cada colaborador y de cada región.</p>
<p align="center"><b>COACHS EN EL MERCADO</b></p>	<p>Empresas en el sector público y privado, entes particulares y servicios personales.</p>	<p>Redes sociales. Marketing directo</p>	<p>Su principal objetivo es el individuo, su producto es flexible y la competencia es condicional al servicio que presten.</p>	<p>A decir verdad, el arte del coach tiene muy pocas debilidades, pero en medio de la investigación se encontraron casos donde el profesional no identifica al individuo como el protagonista y en el peor de los casos pretende decirle que hacer y cómo hacerlo.</p>

En términos generales, se realizó una consulta social y organizacional, en la página de Registro Único Empresarial y Social (RUES), de lo que se obtuvo un resultado de 100, registros bajo la modalidad de (empresas de consultorías de gestión) y entre ellas 8 se encuentran en proceso liquidación para el 22/06/2018.

### 6.3. Estrategias de mercadeo

Para llevar la compañía a la puerta del cliente, se elaboró una base de datos de las empresas y los potenciales usuarios, con el objetivo de propiciar acercamientos a saber:



En primer lugar, un evento de lanzamiento y después de esto:

- Visitas en lugares de trabajo, llevando el portafolio de servicios y Brochure actualizado.
- Campañas, apoyados en las redes sociales dado su fácil acceso.
- Sobre el servicio como tal, se ofrecen costos estratégicos que redundan en beneficios para el cliente y para la empresa. (Paquetes dos por uno), descuentos en las asesorías de seguimiento, monitoreo y evaluación.
  
- A manera de promoción también se seleccionó un mercado especial donde se han realizado conferencias introductorias de forma gratuita, buscando difusión, experiencia y posicionamiento.
  
- Para generar recordación de la marca y toma de conciencia sobre nuestro servicio, se han propagado mensajes como:
  - ¿Es su trabajo? hágalo con amor!
  - ¡La excelencia vive en usted, cultívela!
  - ¡Sea la mejor versión de sí mismo!
  - ¡Escuche su yo interior y cumpla sus sueños!
  - ¡Amase como quisiera ser amado!
  - ¡Usted es su persona favorita!
  - ¡Si son sus metas, luche por ellas!

Estas por mencionar algunas.

## 7. LA PRODUCCION

Tabla 2. Ficha técnica.

7.1. Ficha Técnica del Producto o Servicio	
<b>FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA</b>	
<b>RAZÓN SOCIAL</b>	IAN~ELLA TRAINING COMPANY S.A.S.
<b>IMAGEN CORPORATIVA</b>	
<b>DOMICILIO Y DATOS DE CONTACTO</b>	 <p> <span>🏠</span> Calle 11# 6C-04 B/ Niño Jesús Quibdó - Chocó  <span>@</span> ianellatrainingcompany@gmail.com  <span>🐦</span> @Ian_Ellatc  <span>f</span> Ian~ella training company sas  <span>📞</span> 3113481820  <span>📺</span> Ian-Ellatrainingcompany S.A.S.         </p>
<b>Nº DE COLABORADORES</b>	7
<b>JERARQUIA</b>	Piramidal.
<b>AREAS DE LA EMPRESA</b>	Gerencia de RR HH.
	Gerencia General.
	Gerencia Estratégica.
	Dirección Administrativa y Financiera.
	Coordinación de Nuevas Tecnologías

	Coordinación de Eventos y Espectáculos.
	Coordinación de Comunicaciones y Marketing.
<b>MISIÓN CORPORATIVA</b>	Guiar a nuestros clientes hacia la excelencia personal y profesional, para que sean la mejor versión de sí mismos.
<b>VISIÓN CORPORATIVA</b>	Llegar a ser una compañía de apoyo transformacional para organizaciones y personas, con tal grado de competitividad nacional e internacional, como para que nuestros clientes sean los más imponentes en todas y cada una de las acciones que emprendan.
<b>VALORES CORPORATIVOS</b>	Confidencialidad.
	Escucha.
	Respeto.
	Responsabilidad.
	Sentido de pertenencia.
Honestidad.	
<b>FILOSOFÍA</b>	La filosofía de <i>IAN~ELLA TRAINING COMPANY S.A.S</i> es ayudar al cliente a mantener vigente su automotivación, para que no se desvíe del camino hacia la excelencia.

Fuente: Elaboración propia, con base en información de la empresa.



Figura 5. Como funciona la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Descripción del proceso funcional.

7.2. Descripción del proceso
<p>De acuerdo a la imágen, la empresa funciona así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Tomando como punto de partida las necesidades del ser humano expuestas por maslow y apoyados en nuestros canales de difusión, llegamos a la puerta del cliente para darle a conoer nuestro obejtivo principal, el cual busca el equilibrio entre su vida personal y su vida profesional.</li> <li>. Una vez la firma del contrato, se pone en marcha la cosultoría mediante una conferencia diagnsotica, donde se hacen cuestionarios persuasivos para medir la temperatura organizacional y definir la estrategia al momento de la definición de roles, cuestionarios como: <ul style="list-style-type: none"> <li>. ¿Usted regalaría su empleo?.</li> <li>. ¿Qué espera de este encuentro?</li> <li>. ¿Qué significa este empleo para usted?</li> </ul> </li> </ul>



- . ¿Qué está haciendo para conservarlo?
- . ¿Cuál es su valor agregado?
- . ¿Que quiere para su vida?.
- . ¿Paraqué quiere esto en su vida?.
- . ¿Cuales son sus herramientas para alcanzar sus metas?.
- . ¿Que le separa de sus metas?.
- . ¿Le faltan metas por cumplir?.
- . ¿A qué le sabe este momento de su vida?.

Estas, entre otras de las que pueden surgir del tema, el contexto, el tipo de público e incluso, el momento actual de la sociedad.

Y el tema de introducción: camino a la excelencia.

. Posterior al diagnostico, el siguiente encuentro consite en dar a aconocer la estrategia que el equipo asumirá para cambiar el estado actual de la organización, por el estado al que la quieren llevar, de acuerdo al rol que cada uno desempeña, se entregan unas tareas y unas herramientas para aplicar durante el ejercicio de su labor y durante su vida cotidiana, dado que son áreas separadas pero que se conjugan cuando se habla de seres integrales que buscan estimular su autogestion, liderazgo y automotivación.

Herramientas como:

- . Smart.
- . El diamante de las habilidades.
- . El diamante de la innovación.
- . El modelo de grow
- . La rueda de la vida.
- . Jugando en la oficina.
- . Fiesta en el trabajo
- . Cambio de roles.
- . Reconocimiento de las cualidades de los demás.
- . Y videos.

Estas por mencionar algunas, que sirven de apoyo durante el proceso de acompañamiento para que ellos lleguen a:

- . La inteligencia emocional.

.Los fundamentos del liderazgo.

. La psicología y comunicación organizacional

. Incremento de las habilidades gerenciales.

.Y la resolución de conflictos laborales.

Durante este paso se hacen:

. Visitas corporativas.

. Observacion.

. Intercomunicación con las áreas estrategicas y con (algunos servidores), cuando es necesario.

Caundo pasa el lapso de tiempo acordado, se realiza una evaluacion por parte del equipo, donde estos mismo, refiernen las ventajas, y desventajas del proceso, se hace un feedback y se toman nuevas decisiones para la mejora continua, solo que esta vez, son los servidores los que sacan las conclusiones y proponen las nuevas estrategias, de acuerdo a la experiencia durante el proceso, su rol en la organización y la motivación por llegar a satisfacer sus necesidades personales y profesional.

Durante las conclusiones y el cierre, se entregan materiales, recomendaciones a cerca del salario emocional y registros de la consultoría.

Estos son algunos paquetes de las consultorías.

M  
E  
N  
T  
O  
R  
I  
Z  
A  
N  
D  
O

## 4 encuentros de 90 minutos.

### Actividades:

(Fiesta en el trabajo), o (hábitos saludables) o (terapia de relajación) O (rumbo-terapia) O (pausa activa).

### El cliente escoge los temas:

Camino a la excelencia.  
Salario emocional.  
Comunicación organizacional.  
Inteligencia emocional.  
Gestión del talento humano.  
Habilidades Gerenciales.  
Seguridad y salud en el trabajo.  
Psicología organizacional.  
Fundamentos del Liderazgo.  
Resolución de conflictos laborales.

Entrega de una propuesta de actividades a seguir, en función del salario emocional.

M  
É  
T  
O  
D  
O  
S

## 6 encuentros de 90 minutos.

### Actividades:

(Fiesta en el trabajo), o (hábitos saludables) o (terapia de relajación) O (rumbo-terapia) O (pausa activa).

### Temas:

Conferencia diagnóstica acerca del clima y la cultura organizacional.  
Dinámicas para control al diagnóstico  
Encuentros de cara al autocontrol, autogestión y comunicación organizacional.  
Definición y ejecución de compromisos en función del auto liderazgo  
Seguimiento, monitoreo, evaluación y control.  
Retroalimentación y Cierre

Entrega de una propuesta de actividades a seguir, en función del salario emocional.

R  
E  
S  
U  
L  
T  
A  
D  
O  
S

- Promover la auto-motivación.
- Liderazgo y sentido de pertenencia
- Fomento de competencias.
- Excelencia personal y laboral.
- Manejo y resolución de conflictos.
- Éxito personal y profesional.
- Rendimiento y productividad.
- Eficiencia en los procesos empresariales.
- Independencia y autogestión
- Autonomía y proactividad.



## 8. Recursos Tecnológicos.

En aras de ofrecer un servicio de desarrollo personal/profesional, y gracias a los beneficios que ofrecen las nuevas tecnologías, nos integramos a ellas como alianza vital con ocasión de la efectividad, la comunicación y la interconexión, para ello:

- . El *internet* y sus bondades para consultas y aporte al conocimiento.
- . Paquetes de *office* para la redacción de textos y producción de bases de datos.
- . *YouTube* para identificación de estrategias y divulgación de publicidad.
- . *Aplicaciones* de los teléfonos inteligentes para efectos del marketing.
- . El *Video-beam* para la proyección de presentaciones.
- . *Micrófonos*, para llegar al público con mayor facilidad.

Lo anterior, sin restarle importancia a los que se exponen a continuación.

**Figura 6.** Recursos tecnológicos de una empresa.



Fuente: Recursos humanos (2018).

## **9. Capacidad de Producción o Prestación del Servicio**

Guiados por el espíritu de competencia y el planteamiento de metas reales y alcanzables, se ha diseñado un plan de trabajo que permite cumplir con una agenda flexible, por lo menos durante los primeros 5 años de ejecución, lo que se pretende es incrementar la capacidad instalada para que así mismo, aumente la capacidad de producción o prestación del servicio.

Eventos diarios 2.

Eventos semanales 10.

Eventos mensuales 40.

Eventos anuales 480.

## 10. INVERSIONES:

### 10.1. Balance de apertura:

Con relación a la *inversión inicial del proyecto*, se dispuso de un efectivo de \$2.000.000 para los gastos que implicaban la puesta en marcha de la idea de negocios, así como otros bienes que se reflejan en el siguiente balance de apertura:

HAMINTON CORDOBA MARTINEZ  
CONTADOR PÚBLICO TP: 210730-T  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO  
"DIEGO LUIS CORDOBA"

Para dar inicio a su actividad la sociedad "IAN-ELLA TRAINING COMPANY S.A.S" (Sociedad por acciones simplificadas) contara con un capital:  
Efectivo de \$ 2,000.000  
Motocicleta avaluada en \$ 1,500.000  
Un computador portátil hp avaluado en \$ 700,000  
EQ sonido por valor de \$ 350.000

#### Contabilización

código	descripción	debe	haber
110505	caja general	\$ 2,000,000	
154005	EQ sonido	\$ 350.000	
154005	computador hp	\$ 700,00	
154005	motocicleta	\$ 1,500,000	
310505	Capital suscrito y pagado		\$4.550.000



HAMINTON CORDOBA MARTÍNEZ  
CONTADOR PÚBLICO TP: 210730-T  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO  
"DIEGO LUIS CORDOBA"

IAN-ELLA TRAINING COMPANY S.A.S			
BALANCE DE APERTURA A 16 DE JULIO DE 2018			
Activo		Pasivo	
Activo Corriente		Pasivo Corriente	
Caja	\$2.000.000	Otros	\$0
<b>Total Activo Corriente</b>	<b>\$2.000.000</b>	<b>Total pasivo Corriente</b>	<b>\$0</b>
		<b>Total pasivo</b>	<b>\$0</b>
Activo no Corriente		Patrimonio	
computador	\$700.000	aportes sociales	\$4.550.000
EQ sonido	\$350.000	<b>Total patrimonio</b>	<b>\$4.550.000</b>
motocicleta	\$1.500.000		
<b>Total activo no Corriente</b>	<b>\$2.550.000</b>	<b>Total pasivo + patrimonio</b>	<b>\$4.550.000</b>
<b>Total activo</b>	<b>\$4.550.000</b>		

REPRESENTANTE LEGAL  
C.C. 35890387.

CONTADOR PUBLICO  
C.C. 1077438323 Q.  
TP: 210730-T

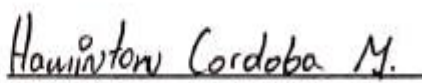
CARRERA 15 NO. 34 - 78. BARRIO PORVENIR  
CELULAR: 321-835-35-24 E-MAIL: [hacoma05@gmail.com](mailto:hacoma05@gmail.com)  
QUIBDÓ - CHOCÓ - COLOMBIA



HAMINTON CORDOBA MARTÍNEZ  
CONTADOR PÚBLICO TP: 210730-T  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO  
"DIEGO LUIS CORDOBA"

FECHA		COMPOSICION ACCIONARIA	
16/07/2018			
NOMBRE COMPLETO	NUMERO DE ACCIONES	V/U	V/TOTAL
SAIDA LUZ CORDOBA ROBLEDO	100	20.000	\$ 2.000.000
ACTIVO CORRIENTE			
EFFECTIVO	\$ 2.000.000	TOTAL PASIVO	\$ 0
		PATRIMONIO	
		CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO	\$ 2.000.000
TOTAL ACTIVO	\$ 2.000.000	TOTAL PATRIMONIO	\$ 2.000.000
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		\$ 2.000.000	

  
REPRESENTANTE LEGAL  
C.C. 35896387

  
CONTADOR PUBLICO  
C.C. 1077438323 Q.  
TP: 210730-T



## 10.2. Proyecciones financieras.

De otro lado, se realizó una *proyección financiera* a 5 años, de la que se obtuvo la siguiente información:

**Tabla 4.** Estados financieros básicos.

<b>ESTADOS FINANCIEROS BÁSICOS PROYECTADOS</b>						
<b>Todos los datos de los Estados financieros se generan de forma automática</b>						
<b>ESTADO DE RESULTADOS</b>						
	2018	2019	2020	2021	2022	
VENTAS	\$ 960.000.000,0	\$ 998.203.200,0	\$ 1.036.616.055,5	\$ 1.075.250.735,9	\$ 1.115.325.330,9	
COSTO VENTAS	\$ 325.440.000,0	\$ 339.870.009,6	\$ 354.939.845,8	\$ 370.677.878,6	\$ 387.113.735,7	
<b>UTILIDAD BRUTA</b>	\$ 634.560.000,0	\$ 658.333.190,4	\$ 681.676.209,7	\$ 704.572.857,3	\$ 728.211.595,1	
GASTOS ADTIVOS Y VTAS	\$ 74.760.000,0	\$ 76.965.420,0	\$ 79.135.844,8	\$ 81.272.512,7	\$ 83.466.870,5	
OTROS GASTOS	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
GASTOS FIJOS DEL PERIODO	\$ 327.000,0	\$ 336.646,5	\$ 346.139,9	\$ 355.485,7	\$ 365.083,8	
DEPRECIACIÓN	\$ 910.000,0	\$ 910.000,0	\$ 910.000,0	\$ 910.000,0	\$ 910.000,0	
<b>UTILIDAD OPERATIVA</b>	\$ 558.563.000,0	\$ 580.121.123,9	\$ 601.284.224,9	\$ 622.034.859,0	\$ 643.469.640,8	
GASTOS FINANCIEROS	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPTOS</b>	\$ 558.563.000,0	\$ 580.121.123,9	\$ 601.284.224,9	\$ 622.034.859,0	\$ 643.469.640,8	
IMPUESTOS	\$ 184.325.790,0	\$ 191.439.970,9	\$ 198.423.794,2	\$ 205.271.503,5	\$ 212.344.981,5	
<b>UTILIDAD NETA</b>	\$ 374.237.210,0	\$ 388.681.153,0	\$ 402.860.430,7	\$ 416.763.355,5	\$ 431.124.659,3	
<b>BALANCE</b>						
	AÑO 0	2018	2019	2020	2021	2022
<b>ACTIVO</b>						
CAJA/BANCO	\$ (4.550.000,00)	\$ 554.923.000,00	\$ 577.391.123,90	\$ 599.464.224,94	\$ 621.124.858,98	\$ 643.469.640,81
FIJO NO DEPR	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
FIJO DEPREC	\$ 4.550.000,00	\$ 4.550.000,00	\$ 4.550.000,00	\$ 4.550.000,00	\$ 4.550.000,00	\$ 4.550.000,00
DEPRECIACI	\$ -	\$ 910.000,00	\$ 1.820.000,00	\$ 2.730.000,00	\$ 3.640.000,00	\$ 4.550.000,00
ACTIVO FIJO	\$ 4.550.000,00	\$ 3.640.000,00	\$ 2.730.000,00	\$ 1.820.000,00	\$ 910.000,00	\$ -
<b>TOTAL ACTIVO</b>	\$ -	\$ 558.563.000,00	\$ 580.121.123,90	\$ 601.284.224,94	\$ 622.034.858,98	\$ 643.469.640,81
<b>PASIVO</b>						
Impuestos X	0	\$ 184.325.790,0	\$ 191.439.970,9	\$ 198.423.794,2	\$ 205.271.503,5	\$ 212.344.981,5
TOTAL PASIVO	\$ -	\$ 184.325.790,0	\$ 191.439.970,9	\$ 198.423.794,2	\$ 205.271.503,5	\$ 212.344.981,5
Obligaciones	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>PASIVO</b>	\$ -	\$ 184.325.790,00	\$ 191.439.970,89	\$ 198.423.794,23	\$ 205.271.503,46	\$ 212.344.981,47
<b>PATRIMONIO</b>						
Capital Social	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Utilidades de	0	\$ 374.237.210,0	\$ 388.681.153,0	\$ 402.860.430,7	\$ 416.763.355,5	\$ 431.124.659,3
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	\$ -	\$ 374.237.210,00	\$ 388.681.153,01	\$ 402.860.430,71	\$ 416.763.355,52	\$ 431.124.659,35
<b>TOTAL PAS + PATRIMONIO</b>	\$ -	\$ 558.563.000,00	\$ 580.121.123,90	\$ 601.284.224,94	\$ 622.034.858,98	\$ 643.469.640,81
CUADRE (AC)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>FLUJO DE CAJA DEL PROYECTO:</b>						
<b>CAPITAL INVERTIDO</b>						
	AÑO 0	2018	2019	2020	2021	2022
Activos Cor	\$ -4.550.000	\$ 554.923.000	\$ 577.391.124	\$ 599.464.225	\$ 621.124.859	\$ 643.469.641
Pasivos Cor	\$ -	\$ 184.325.790	\$ 191.439.971	\$ 198.423.794	\$ 205.271.503	\$ 212.344.981
<b>KTNO</b>	\$ -4.550.000	\$ 370.597.210	\$ 385.951.153	\$ 401.040.431	\$ 415.853.356	\$ 431.124.659
<b>Activo Fijo</b>	\$ 4.550.000	\$ 3.640.000	\$ 2.730.000	\$ 1.820.000	\$ 910.000	\$ -
Depreciación	\$ -	\$ 910.000	\$ 1.820.000	\$ 2.730.000	\$ 3.640.000	\$ 4.550.000
<b>Activo Fijo</b>	\$ 4.550.000	\$ 4.550.000	\$ 4.550.000	\$ 4.550.000	\$ 4.550.000	\$ 4.550.000
Total Capital C	\$ -	\$ 374.237.210	\$ 388.681.153	\$ 402.860.431	\$ 416.763.356	\$ 431.124.659
<b>CALCULO DEL FLUJO DE CAJA LIBRE</b>						
EBIT		\$ 558.563.000,0	\$ 580.121.123,9	\$ 601.284.224,9	\$ 622.034.859,0	\$ 643.469.640,8
Impuestos		\$ 184.325.790,0	\$ 191.439.970,9	\$ 198.423.794,2	\$ 205.271.503,5	\$ 212.344.981,5
<b>NOPLAT</b>		\$ 374.237.210,0	\$ 388.681.153,0	\$ 402.860.430,7	\$ 416.763.355,5	\$ 431.124.659,3
Inversión Neta		\$ 374.237.210,0	\$ 14.443.943,0	\$ 14.179.277,7	\$ 13.902.924,8	\$ 14.361.303,8
<b>Flujo de Caja Libre del período</b>		\$ 748.474.420	\$ 403.125.096	\$ 417.039.708	\$ 430.666.280	\$ 445.485.963

Fuente: Elaboración propia con base en Reyes. (2013).



## **11. CONCLUSIONES.**

De acuerdo con el simulador financiero desarrollado por el Profesor Mauricio Reyes, los estados financieros básicos proyectados para la empresa Ian~Ella Training Company S.A.S., dejan ver unos cálculos de flujo de caja libre, bastante significativos con relación al activo fijo neto.

Sobre la evaluación financiera y punto de equilibrio, el valor presente neto viene a ser como una invitación a la inversión y deja ver la viabilidad del proyecto desde dos perspectivas:

1. Que la inversión inicial ya fue hecha por la socia capitalista y, por consiguiente, los demás socios no tendrían que pensar en disponer de recursos monetarios para formar parte de la compañía.

2. Al ser una actividad de consultoría de gestión, donde no necesariamente hay que cumplir horarios ni dejar sus empleos principales, los integrantes del proyecto encuentran mayor flexibilidad de asociación puesto que, lejos de poner en riesgo sus ingresos mensuales, se presenta la oportunidad de aumentarlos.

La planeación no podrá predecir el futuro a cerca del éxito en una empresa, sin embargo, desarrollar este perfil de negocios para la compañía Ian~Ella Training Company S.A.S., se ha convertido en el punto de partida y centro de evaluación, control y mejora, porque este documento guarda el registro de lo que es la compañía, para que existe y lo que sus socios esperan de ella, tanto administrativa como financieramente.

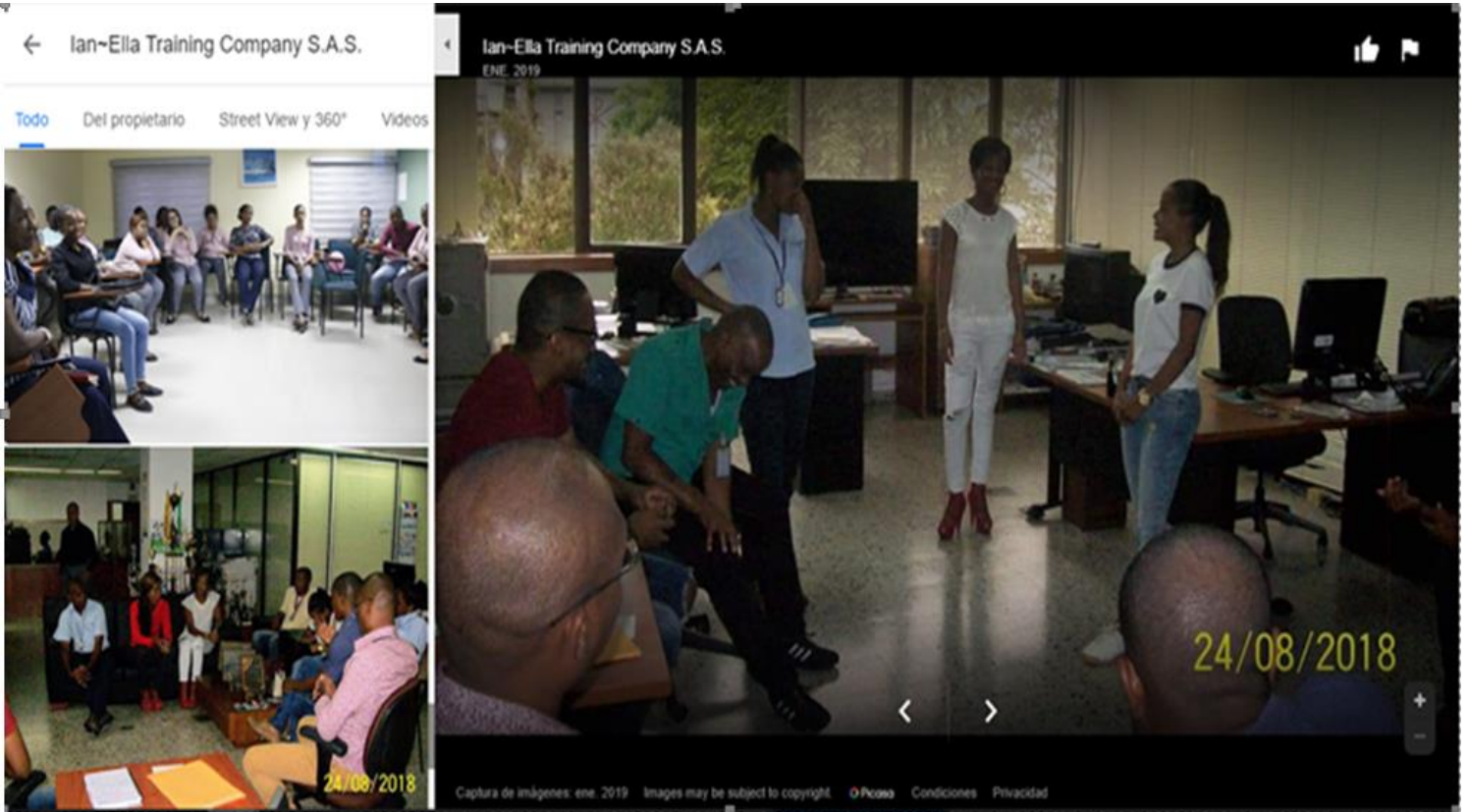
El documento también permite focalizar las actividades corporativas, puesto que, es lo más parecido a la médula empresarial y punto de referencia, porque muestra panoramas que permiten conocer el mercado y la empresa, para una toma de decisiones acertadas.

En definitiva, tanto las proyecciones financieras como el objetivo transformacional de la compañía, resultan viables como idea de negocio, bien sea por el margen de contribución o bien sea por las temáticas que se tocan en la puesta en escena, para las personas, para los objetivos empresariales y para la sociedad.

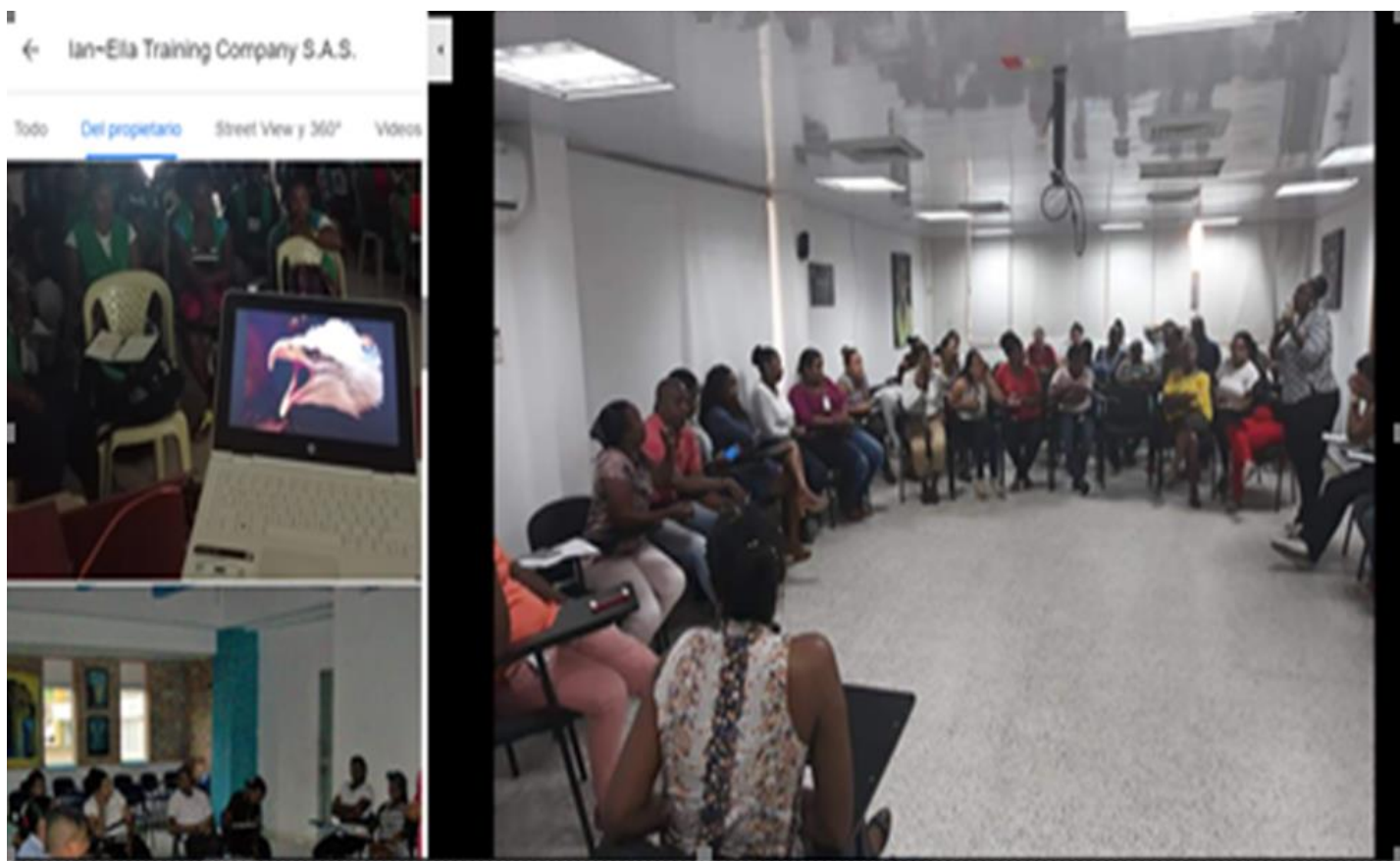
## Referencias bibliográficas

- Actualidad Internacional Sociocultural, (2016). Francia. Recuperado de: <https://bit.ly/33rLJSS>
- Banco de la Republica, (2006). El sistema económico. Recuperado de: <https://bit.ly/2JODxpc>
- Barreiro de Souza, k.; De Andrade S.; Salgueiro P. (2012). Análisis de la estructura productiva del sector servicios en países con diferentes niveles de desarrollo. Recuperado de: <https://bit.ly/2MgCZu9>
- Caro, J. (2016). Comportamiento del empleo en actividades de ciencia, tecnología e innovación (ACTI) en el sector servicios - Colombia. Disponible en: <https://bit.ly/2QFd1iA>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Recuperado de: <https://bit.ly/2cDgbkG>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. (3a ed.) Mc Graw Hill pg. 75
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, J. (2004), El empleo terciario en América Latina: Entre la modernidad y la sobrevivencia. Revista de la CEPAL, N° 84 (LC/G.2258-P), Santiago de Chile. Recuperado de: <https://bit.ly/2KB0zPr>
- Diario la República (2019). Mercado de exportación de servicios, (imagen). Recuperado de: <https://bit.ly/2KSx3Dw>
- Gutiérrez, E. (2015). Necesidades de valoración (estima), [imagen]. Recuperado de: <https://bit.ly/3efQBh>
- Ian~Ella Training Company S.A.S (2018). Organigrama.
- Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la Universidad de Northingham (2004), estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Recuperado de: <https://bit.ly/2V6dyeq>
- Maslow, A. (1987). Abraham Maslow y la Psicología transpersonal. Recuperado de: <https://bit.ly/2j86vyc>
- Millán. (2011). Coaching: el negocio de la reinención personal. Recuperado de: <https://bit.ly/30GI3xF>
- Pendino, S. (2021). Como crear un modelo de negocios con el Business model Canvas. Recuperado de: <https://sebastianpendino.com/como-crear-un-modelo-de-negocio-lienzo-canvas/#mercados>
- Recursos humanos.com (2018). Los recursos tecnológicos de una empresa. Recuperado de: <https://bit.ly/2GMo096>
- Rues. (2018) consulta de empresas. Disponible en: <https://www.rues.org.co/>

Anexo 1. Registro de algunos encuentros.



Anexo 2. Registro de algunos encuentros.



Enlaces de la ciber actividad empresarial:

- Link de acceso a la página de la empresa. Ian~Ella Training Company S.A.S.

<https://ian-ella-training-company-sas.negocio.site/>

- Link elevator pitch Ian~Ella Training Company S.A.S.

[https://www.youtube.com/watch?v=QPe\\_fiik1qc](https://www.youtube.com/watch?v=QPe_fiik1qc)

- Link cuenta de Facebook de la empresa Ian~Ella Training Company S.A.S.

<https://www.facebook.com/ian.ella.5>