
 <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR</p>	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	1 de 17

PROYECTO DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA

DIPLOMADO SOBRE COACHING EMPRESARIAL

INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO
CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y. C.
VIGENCIA 2021

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA COLEGIO MAYOR DE BOLÍVAR</p>	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	2 de 17

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

**NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN OFERENTE: INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA
COLEGIO MAYOR DE BOLIVAR**

DIRECCION: Centro Calle de la Factoría No. 35 – 95


TELEFONOS: (5) 6644060 – 6600717 – 6642484 – 6642486

FAX: 6600617

**EMAIL: fcontinuada@colmayorbolivar.edu.co
c.extyproyeccionsocial@colmayorbolivar.edu.co**

cel 3103570042

**CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y. C
VIGENCIA 2021**

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	3 de 17

DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN:

COACHING EMPRESARIAL


**LINEA DE FORMACIÓN: SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN PREGRADUAL
BAJO LA MODALIDAD DE DIPLOMADO**

RESPONSABLES DEL PROGRAMA:

MAYLLER PAMELA MORALES GUARDO

**UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO, PROGRAMA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**CARTAGENA DE INDIAS D.T. Y. C
VIGENCIA 2021**

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	4 de 17

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA:

Coaching proviene de la palabra francesa “coach” que significa carruaje para Lozano¹ “es un proceso integral que busca ayudar a las personas a producir resultados extraordinarios en sus vidas, carreras, negocios y organizaciones” Para que el coaching se dé necesitamos de mínimo dos personas. Un “coach” que es la persona que tratará de ayudar y asesorar al “coachee” para que este pueda lograr el éxito en lo que se proponga.


En el ámbito empresarial el coaching es una técnica utilizada para ayudar a optimizar el capital intelectual, ya que se entiende que son las personas las que llevan a cabo el desarrollo de todas las actividades de la empresa. Colomo² define el coaching empresarial como la tutoría a individuos y equipos ejecutivos de grandes empresas o administradores y propietarios de las pequeñas; al ser una alternativa de formación que se ajusta al tiempo de los empresarios, la demanda de coaching empresarial se ha visto en aumento, debido a la falta de tiempo que tienen al momento de llevar acabo su desarrollo personal y profesional.

Los principales objetivos del coaching empresarial son desarrollar las habilidades interpersonales y de comunicación, la Gestión del tiempo, la Conciliación entre vida profesional y ámbito privado, el Desarrollo de personal, Gestión del conflicto, la Planificación y estrategia empresariales, el Incremento de la productividad y el Desarrollo de servicio al cliente.

En este sentido el rol del coach es similar al del educador ya que busca transformar al individuo para que alcance su potencial y busca desarrollar en él nuevos pensamientos. Para poder lograr este objetivo es necesario que el coach tenga las competencias y habilidades necesarias, tanto las que usara para transmitir conocimiento al “coachee” como el conocimiento que será transmitido en cuestión.

¹ Lozano Correa, Luz Janeth, El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista Escuela de Administración de Negocios [en línea] 2008, (Mayo-Agosto) : Internet: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>> P. 128

² Colomo Palacios, Ricardo, Casado Lumbreras, Cristina, Mentoring & Coaching. It Perspective.. Journal of Technology Management & Innovation [en línea] 2006, Internet: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84710314>> P. 134

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	5 de 17

1.1. AREA PROBLEMÁTICA QUE SE VA A TRABAJAR

Desarrollar los conocimientos gerenciales necesarios y las habilidades requeridas para transmitir este conocimiento. Permitiendo a los participantes que completen el diplomado adoptar habilidades para la actividad de coaching empresarial en el rol de “coach” y ayudar al desarrollo empresarial de la región del caribe colombiano.

1.2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA

La presente propuesta de formación se soporta en la línea de investigación: EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL, en el tema de Liderazgo.


1. JUSTIFICACION

Colombia es el país latino americano con más empresarios intencionales. Así lo deja saber el reporte realizado por la Universidad EAN en 2017 cuando presento los resultados del proyecto GEM 2016³ (monitoreo global del emprendimiento por sus siglas en inglés). De hecho el mismo informe que de los 65 países monitoreados Colombia está en tercer lugar en intención de emprender.

Entre otras estadísticas positivas para el país el estudio también revela que los empresarios potenciales en 2016 fueron del 64%, la tasa de actividad empresarial en ese año alcanzó su nivel más alto en la historia colombiana

Sin embargo el mismo estudio señala que el nivel de discontinuidad empresarial (Vender, cerrar o abandonar la empresa) van en aumento siendo las principales razones dadas por los emprendedores colombianos los bajos niveles de rentabilidad, motivos personales y problemas de financiación.

-
- ³Varela Rodrigo, Moreno Jhon, Franco Camila, Gómez Liyis, López Sara, Osorio Fabián, Pereira Fernando, Buelvas Piedad, Matíz Francisco, García Gustavo. Actividad Empresarial en Colombia, Marzo de 2017, Internet: <<http://www.gemconsortium.org/country-profile/52>> P. 6-8

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	6 de 17

Al ser una técnica personal el coaching empresarial permitirá empoderar a los empresarios para que puedan mejorar sus negocios. Las habilidades de la Planificación y estrategia empresariales, el Incremento de la productividad y el Desarrollo de servicio al cliente le permitirán mejorar la rentabilidad. Después las habilidades interpersonales y de comunicación, la Gestión del tiempo, la Conciliación entre vida profesional y ámbito privado, Gestión del conflicto y el Desarrollo de personal le permitirán superar muchos de los posibles aspectos personales y por último la combinación de todas estas le permitirán organizar la finalización adecuada para su empresa. De este modo mediante el coaching empresarial podrán seguir desarrollando sus actividades y se empoderara al sector empresarial en Cartagena y la región Caribe.


2. OBJETIVOS FORMATIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las habilidades y conocimientos requeridos en los estudiantes para que puedan realizar la labor de “coach” en el proceso de coaching empresarial.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Enseñar los conocimientos organizacionales y de trabajo en equipo para la realización el coaching empresarial.
- formar a los estudiantes en las habilidades requeridas para el coaching empresarial.
- Instruir a los estudiantes en las herramientas requeridas para transferir los conocimientos en la labor de coach.

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	7 de 17

3. REFERENTES CONCEPTUALES DE LA PROPUESTA

Según Kampa⁴ “la historia del coaching empresarial es difícil de seguir debido a que solo ha adquirido relevancia en la literatura recientemente. Así que no es claro cuando inicio.” Según algunos autores la técnica inicio en el año 1940 para otros, inicio en 1980. Sin importar el año para los autores existen seis temas convergentes que son: Definición y estándares, propósito, técnicas y metodología, Comparación con consejería y terapia, credenciales del coach y quienes reciben el servicio.

Según Ulloa⁵, el coaching “es el arte de trabajar con los demás personas para que obtengan resultados fuera de lo común y mejoren su desempeño”. su objetivo es que “coach” asista al “coachee” para que este aprenda nuevas maneras de ser y hacer, que le permitan generar un cambio paradigmático.


En lo referente al propósito Kampa⁶ dice que la técnica de coaching en otras áreas a permitido a otros individuos, como en el campo de los deportes, alcanzar su máximo potencial. Esto combinado con la falta de oportunidades para que los empresarios, el rápido y cambiante mundo globalizado y el conocimiento que un mal liderazgo puede llevar a problemas financieros han sido los principales motivadores del creciente interés en el coaching empresarial.

Para lograr esta transformación es necesaria la utilización de técnicas y metodologías Como por ejemplo la planificación en el tiempo mediato, en estrategias y tácticas que asientan siempre hacia una visión corporativa. Utilizando un sistema integral, para el desarrollo diario de los talentos individuales de los ejecutivos en el trabajo, realizando medición del desempeño individual, de los resultados del equipo, con presencia de sentido de pertenencia y pasión el trabajo. Un sistema con sinergias entre los equipos de trabajo que

⁴ Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). *Executive coaching: A comprehensive review of the literature. Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 207.

⁵ Ulloa G. Guía práctica de mejora continua e innovación para las empresas de manufactura de autopartes basada en la filosofía japonesa como herramienta de mejora continua. Ed. Trillas. Bogotá Colombia (2012).

⁶ Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). *Executive coaching: A comprehensive review of the literature. Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 209-210.

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	8 de 17

potencialice los resultados individuales y que beneficie los resultados de los equipos.

Para Lefcovich⁷, “el proceso de coaching comienza en el momento en que el directivo decide por él mismo la necesidad o ayuda para el bien de su empresa y se dirige al ‘coach’, quien es la persona que, tras varias sesiones, podrá asesorarle acerca de cuál es el camino a seguir para lograr unos objetivos el cual habrá que fijar.” Kampa⁸ dice que las fases aceptadas del coaching son: construcción de relación, evaluación, intervención, seguimiento y evaluación. Estas fases son consultas e intervenciones en las que con acuerdo mutuo se elaboran los objetivos para el proceso.

Durante este proceso la misión del coach es, alinear la búsqueda de libertad individual, relaciones de calidad, propósitos significativos, trabajo en equipo, misión compartida, creatividad y flexibilidad. El proceso está basado en el desempeño y entrega las herramientas necesarias para el cumplimiento de los propósitos asignados para los gerentes y supervisores. Por otra parte Harrisson⁹, construye que “los coaches realizan muchas tareas: aconsejan, establecen dirección, dan feedback. Indican tareas que desarrollan las habilidades y ayudan a lograr el éxito”.


Para poder lograr todo esto el Coach debe acompañar a la persona implicada, para alentarla y estimulándola para que pueda encontrar sus propias soluciones, las más eficientes para su situación específica, y por esto, es un asistente que da las herramientas y los materiales necesarios para encontrar esas respuestas.

4. METODOLOGÍA

Este diplomado se desarrollará por módulos y aplicando la pedagogía social cognitiva para la formación por competencias, mediante el uso de didácticas

⁷ LEFCOVICH, M. Administración de Operaciones y Estrategia de Negocios. Editorial Iberoamericana, México (2012). P. 15

⁸ Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). Executive coaching: A comprehensive review of the literature. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 209-210.


	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	9 de 17

que conlleven a lograr el objetivo propuesto. Los módulos serán teórico prácticos, los cuales incluirán exposiciones magistrales además de talleres grupales, prácticas en aulas especiales cuando la temática así lo requiera, lecturas. Todo esto sumado a los aportes de las experiencias e intervenciones de los participantes.

- **Cátedra magistral**, para orientar y consolidar los conceptos primarios sobre las principales variables de los módulos que se constituyen en el elemento fundamental para la comprensión de los principios teóricos prácticos del seminario.
- **Elaboración de trabajos grupales e individuales** que permitan elaborar y desarrollar la capacidad de investigación y el trabajo colaborativo.
- **Lecturas complementarias y acercamientos a diversas fuentes de información** como estrategia de ampliación e investigación sobre las temáticas del seminario y como principal actividad de trabajo independiente del estudiante
- **Mesas redondas, talleres y análisis de casos** para la contextualización de las temáticas, la participación y la evaluación de las capacidades de interpretación y proposición. Igualmente como estrategia para lograr un aprendizaje significativo, a lo largo de la formación tecnológica, en el recorrido laboral y en el trabajo investigativo desarrollado por cada estudiante sobre la temática del curso

Por otro lado, este seminario de investigación pre gradual busca que los participantes elaboren una ponencia de investigación, como resultado de los conocimientos adquiridos durante el transcurso de este, para lo cual, se conformaran grupos investigativos al inicio del mismo. Se proporcionará un docente que guiará por medio de asesorías las propuestas planteadas, estas asesorías se realizarán desde la segunda semana concluyéndolas luego de la

⁹ HARRISON, M.W., KENNETH, S.S. y BLANTON G. Métodos de Control de Calidad. Editorial CECSA, México (2012).


	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	10 de 17

última semana, en un espacio de 2 horas por jornada cada semana, complementarias a la programación académica del diplomado.

El objetivo de este espacio es apoyar disciplinaria y metodológicamente al estudiante durante la planeación, diseño, desarrollo y presentación final de la ponencia que deben realizar sobre un tema seleccionado, relacionado con la temática del diplomado y que de una forma práctica y aplicativa, de los conceptos teóricos existentes, puedan abordar una problemática presente en el tema seleccionado. De esta forma, al desarrollar la ponencia, no sólo pueden aplicar conceptos teóricos manejados en el seminario, sino también pueden desarrollar desde un componente metodológico reflexiones y análisis sobre problemáticas reales que pueden favorecer a las organizaciones y al fortalecimiento de la línea de investigación.

Las ponencias deben ser desarrolladas en cumplimiento a un cronograma de trabajo, elaborado por un máximo de tres estudiantes. En la última jornada de asesoría se socializarán y sustentarán las ponencias ante los docentes y directivos que sirvan de jurados. De esta manera se ve como el proceso investigativo es transversal, desde el inicio hasta el final de todo el ejercicio académico.

- **Duración:** 140 HORAS EN TOTAL Distribuidas así:
- **Trabajo Remotas:** 108 HORAS.
- **Trabajo Independiente:** 32 HORAS
- **Horario:** VIERNES DE 6:00 PM A 10:30 PM (6 horas de 45 min)
SABADO DE 8:00 AM A 1:15 PM (6 horas de 45 min)
- **Fecha de Iniciación:** 16 de abril 2021 (punto de equilibrio)
- **Fecha de Finalización:** 15 de junio 2021 (aproximadamente)
- **Valor:** \$ 652.500,00 (Financiados a 3 cuotas máximo)

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	11 de 17

5. CONTENIDO


MODULO	TEMA	INTENSIDAD HORARIA
I	Metodología de Investigación	12
II	Definición y estándares	12
III	Propósito	12
IV	Técnicas y metodologías	24
V	Comparación con la consejería y la terapia	12
VI	Credenciales del coach y como conseguirlas	24
VII	Clientes del servicio	12
Total de horas		108

6.1. Modulo I: Metodología de investigación 12 horas

El éxito de un coach empresarial depende de su habilidad de identificar que herramientas utilizar para cumplir las necesidades que tiene su “coachee”. Indiferentemente de las aptitudes, su nivel de liderazgo, su motivación o su personalidad, el coach no debe desistir. Es función del coach identificar las herramientas más eficientes e investigar para mantener actualizados sus conocimientos para siempre tener las herramientas que le permitan afrontar los retos de su labor.

La aplicación práctica y teórica sobre metodología de investigación permitirá a los participantes plantear situaciones problemáticas, la pregunta y los objetivos que se orienten a buscar de forma permanente el conocimiento y así desarrollar habilidades, técnicas y competencias que le permitan ejercer la función de coach empresarial en todos los escenarios posibles.

De igual forma, permitirá adquirir conocimientos sobre metodología de la investigación con el fin de desarrollar un producto de investigación a modo de ponencia, estos conocimientos incluyen definición, apoyo científico de la ponencia puntos de partida, característica de la ponencia, etapas para elaborar una ponencia y cinco pistas claves para la conformación de la ponencia. Lo

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	12 de 17

que permitir la creación de la ponencia basada en de lo aprendido en el diplomado.

6.2. Módulo II: Definición y estándares 12 horas

Una relación que se forma entre el cliente, quien tiene autoridad y responsabilidad administrativa, y el consultor, quien usa una gran variedad de técnicas y métodos para ayudar al cliente a lograr las metas que entre los dos identificaron.

En este módulo se definirá que es el coaching empresarial. Se desglosara porque y para que se utiliza y se darán las guías básicas para un coaching empresarial exitoso, utilizando las guías desarrolladas por la ICF (federación de coaching internacional por sus siglas en ingles). Adicionalmente se cubrirán las ventajas, desventajas y casos exitosos de coaching empresarial.

6.3. Módulo III: Propósito 12 horas


Muchos individuos de alto rendimiento en otras áreas, como atletas, actores y oradores públicos, han usado el coaching como una herramienta para mejorar su labor. Sin las habilidades de liderazgo pertinentes es difícil avanzar en el ámbito empresarial. Es aquí donde el coaching entra a ayudar al coachee

En este módulo se desarrollara la importancia del coaching empresarial, se vera la evolución del coaching en otras áreas hasta llegar al ámbito empresarial, se analizara como el coaching empresarial puede ayudar en diferentes niveles de la empresa y se verán casos exitosos de coaching en diferentes áreas.

6.4. Módulo IV: Técnicas y metodologías 24 horas

Existen cinco etapas de para desarrollar y evaluar el impacto del coaching. Estas son:

- Construcción de los fundamentos: Se determina quienes deben usar el programa, que se quiere obtener del programa, donde se pueden

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	13 de 17


mejorar los resultados y que debe tener el coach para poderlo aplicar. Se deben definir los participantes sobre todo de la administración.

- Diseño del proceso: Se debe definir quiénes serán los “Coaches”, quienes serán los participantes (jefes y empleados), quienes son los clientes. Quienes son los stakeholders y diseñar el contenido que se va a evaluar.
- Implementación del proceso: en esta parte se debe dar el tiempo a los diferentes objetivos y se debe recoger la información de los parámetros a evaluar definidos en la sección anterior.
- Análisis de la información: Se compara la data en su estado inicial y como a mejorado después del proceso de coaching. Se determina la tasa de deserción, Se comparan los resultados de los que terminaron en el curso con los desertores.
- Presentación de los resultados: Se vinculan los resultados con los propósitos evaluados, se proporciona la información estadística requerida y se da un resumen ejecutivo.

En este módulo se formaran las competencias y conocimientos requeridos para elaborar y llevar a cabo el proceso de coaching empresarial. También se verán las dificultades al momento de empezar y llevar acabo el coaching empresarial y se realizaran simulaciones prácticas de los conocimientos.

6.5. Módulo V: Comparación con la consejería y la terapia 12 horas

Debido a las similitudes entre el proceso de coaching y las prácticas de consejería o psicoterapia han surgido muchas preocupaciones. En primera instancia se debe diferenciar que el coaching empresarial sucede en ámbitos de trabajo en los que el administrador o equipo ejecutivo desea mejorar su desempeño en el sitio de trabajo. Esto es un campo de estudio más enfocado que el de la terapia. Las sesiones de coaching pueden demorar entre unos minutos o unas horas, mientras tanto las de terapia demoran intervalos de 45 a 50 minutos y la información para el proceso es reunida de múltiples fuentes, del individuo, de sus superiores, de sus colegas, de sus subordinados y de sus familiares. Las competencias que requieren un coach empresarial y un psicoterapeuta son diferentes.

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	14 de 17

En este módulo se explicaran todas las diferencias entre el coaching y la psicoterapia. Se verán las competencias específicas del coaching y las técnicas de recolección para información para realizar el coaching empresarial.


6.6. Módulo VI: Credenciales del coach y como conseguirlas (coach certificado) 24 horas

En la actualidad los administradores de empresas, los profesores, los abogados e incluso los deportistas son algunas entre muchas personas con credenciales diferentes que se auto proclaman como coaches empresariales. Las personas que no tengan la formación adecuada para ser coaches empresariales son un riesgo para la profesión ya que sus fracasos disminuyen su legitimidad.

En este módulo se enseñaran las habilidades y competencias que de los diferentes campos, como psicología y administración de empresas, que se requieren para poder ejercer el coaching empresarial como por ejemplo: La habilidad para respetar la confidencialidad del “coachee”, la habilidad para establecer una relación segura, confrontar al “cochee” sobre su realidad, estilos cognitivos, motivación, comunicación asertiva, aptitud, la habilidad de escuchar, empatizar, proveer retroalimentación, crear escenarios, retar al “coachee”, administración y liderazgo entre otras. También se pondrán en uso dichas habilidades mediante simulación.

6.7. Módulo VII: Clientes del servicio 12 horas

Los clientes para el coaching empresarial son ejecutivos que han tenido resultados solidos pero cuyas actitudes actuales están poniendo sus compañías en riesgo. Estos individuos son valiosos para sus empresas por sus habilidades y sus altos grados de motivación. Son personas que están buscando mejorar sus habilidades para mantener sus posiciones actuales o incluso para obtener mejores puestos. En algunos casos son individuos que han subido la escalera organizacional y no tienen las habilidades de liderazgo que requieren para asumir sus nuevas responsabilidades.

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	15 de 17

En este módulo se aprenderán sobre las características del “coachee” para poder identificar posibles clientes y conocer sus conductas. Se estudiarán casos y se construirán escenarios para poder en práctica el conocimiento adquirido.

7. RESULTADOS ESPERADOS E IMPACTO EN EL MEDIO


El entorno en Cartagena está impulsando cada día más a la globalización. Como ciudad turística de Colombia los empresarios necesitan estar listos para poder afrontar todos los retos que este proceso trae al contexto social. El diplomado de coaching empresarial capacita personas capaces de ayudar a los empresarios y a sus equipos de trabajo desarrollar las competencias que requieren para afrontar los retos del mundo actual.

Se espera que los coaches puedan ser actores del cambio y la modernización de las MIPYMIES y demás empresas de la ciudad de Cartagena. Mediante la capacitación y transformación directa del personal que trabaja en ellas, permitiendo así el desarrollo exitoso e innovador que se requiere en la ciudad.

Como resultado del proceso investigativo, se espera que los participantes contribuyan al fortalecimiento de la línea de investigación a través de la elaboración y presentación de una ponencia, sobre alguno de los temas abordados en el diplomado.

8. CERTIFICADO

La certificación corresponderá a la participación en un diplomado sobre coaching organizacional.

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	16 de 17

9. DOCENTES FACILITADORES


MODULO	TEMA	DOCENTE
I	Metodología de Investigación	
II	Definición y estándares	
III	Propósito	
IV	Técnicas y metodologías	
V	Comparación con la consejería y la terapia	
VI	Credenciales del coach y como conseguirlas	
VII	Clientes del servicio	

10. BIBLIOGRAFIA

- Colomo Palacios, Ricardo, Casado Lumbreras, Cristina, *Mentoring & Coaching. It Perspective.. Journal of Technology Management & Innovation 2006, Internet: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84710314>> P. 128*
- Lozano Correa, Luz Janeth, *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. Revista Escuela de Administración de Negocios [en línea] 2008, (Mayo-Agosto): Internet: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>> P. 134*
- Kampa-Kokesch, S., & Anderson, M. Z. (2001). *Executive coaching: A comprehensive review of the literature. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53(4), 205-228.*
- Varela Rodrigo, Moreno Jhon, Franco Camila, Gómez Liyis, López Sara, Osorio Fabián, Pereira Fernando, Buelvas Piedad, Matíz Francisco, García Gustavo. *Actividad Empresarial en Colombia, Marzo de 2017, Internet: <<http://www.gemconsortium.org/country-profile/52>> P. 6-8*

11. PRESUPUESTO

El presupuesto de este diplomado está registrado en el formato FT – RE – EX 011

	PROPUESTA DE FORMACION CONTINUADA	Cód. Doc.	FT-RE-EX-001
		Versión:	1
		Fecha:	19/02/2018
		Página	17 de 17

12. RECURSOS

- Plataforma meet

13. INFORMES E INSCRIPCIÓN

Por la página institucional y por la plataforma was

14. APROBACION DE LA PROPUESTA

SI ___
NO ___

VoBo Vicerrectoría

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION
 INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA
 COLEGIO MAYOR DE BOLIVAR
 COPIA CONTROLADA