
Coaching como estrategia gerencial para el mejoramiento de los procesos organizacionales en la
empresa Stork Technical Services Holding

Arley Fernando Bobadilla Matías

Luz Mery Bravo López

Shirley Gigiola Vergara Peña

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtualidad
Villavicencio

2018

Coaching como estrategia gerencial para el mejoramiento de los procesos organizacionales en la
empresa Stork Technical Services Holding

Arley Fernando Bobadilla Matías

Luz Mery Bravo López

Shirley Gigiola Vergara Peña

Proyecto de grado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Director

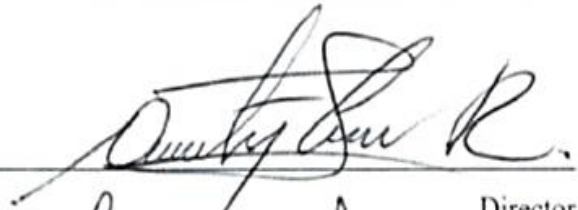
Antoni Max Contreras Rodríguez

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Modalidad a Distancia y Virtualidad
Villavicencio
2018

Nota de Aceptación

4,4

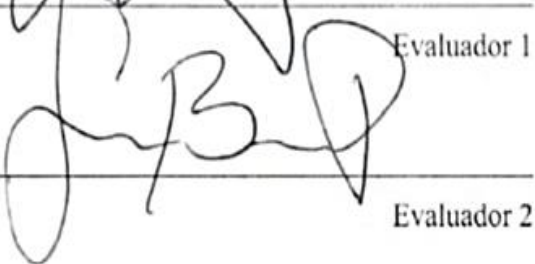
(cuatro, cuatro)



Director



Evaluador 1



Evaluador 2

Villavicencio, 12 de octubre de 2018

A Dios por estar siempre presente en el camino correcto, gracias por la sabiduría y entendimiento que me brinda todos los días. A mi familia, por su apoyo y colaboración incondicional.

Arley Fernando Bobadilla Matías.

A Dios, por guiarme y darme las fuerzas hasta alcanzar tan importante meta propuesta. A mi familia, por su estímulo y comprensión. A mis hijos por su comprensión y paciencia por muchos sábados que les pertenecían.

Luz Mery Bravo López.

Al Todopoderoso, por guiarme en la vida y permitirme llegar hasta donde hoy se está. A mi familia, por darme la oportunidad brindándome su apoyo y ánimo. A mis hijos y mi madre, por su paciencia y compartir el tiempo valioso, de gran ayuda para la finalización de este propósito.

Shirley Gigiola Vergara Peña.

Agradecimientos

Los autores agradecen infinitamente a todos y cada uno de los que participaron en el presente proceso académico. Sin embargo, se desea hacer un reconocimiento a los más inmediatos colaboradores.

Dr. Antoni Max Contreras. Director proyecto.

Señor Carlos Arturo Lozano Cruz, representante legal de la empresa Stork Technical Services Holding, por su apoyo y colaboración.

A la Corporación Universitaria del Caribe “CECAR”, y tutores por brindarnos toda su ayuda, apoyo y colaboración hasta alcanzar ser profesional.

A todos ellos nuestro reconocimiento hasta lograr dicho propósito.

Los autores.

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen | 11 |
| Abstract | 12 |
| Introducción..... | 13 |
| 1. Problema de investigación..... | 14 |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 14 |
| 1.2 Formulación del problema | 15 |
| 2. Justificación | 16 |
| 3. Objetivos..... | 18 |
| 3.1 Objetivo general | 18 |
| 3.2 Objetivos específicos..... | 18 |
| 4. Marco referencial | 19 |
| 4.1 Antecedentes | 19 |
| 4.2 Marco teórico | 22 |
| 4.2.1 Coaching gerencial. | 23 |
| 4.2.2 El coaching y el aprendizaje humano y organizacional. | 23 |
| 4.2.3 Coaching para ejecutivos. | 23 |
| 4.2.4 El “coaching para el liderazgo”..... | 24 |
| 4.2.5 Coaching profesional y personal. | 25 |
| 4.2.6 Objetivo general del Coaching..... | 26 |
| 4.2.7 Premisas del Coaching..... | 26 |
| 4.2.8 Beneficios del Coaching para la empresa. | 26 |
| 4.2.9 Tipos de Coaching..... | 27 |
| 4.2.10 Liderazgo y competitividad. | 30 |
| 4.2.11 Inteligencia emocional. | 31 |
| 4.3 Marco conceptual..... | 32 |
| 5. Metodología..... | 35 |
| 5.1 Enfoque de la investigación..... | 35 |
| 5.2 Tipo de investigación | 35 |
| 5.3 Método de estudio | 35 |
| 5.4 Población y muestra | 36 |
| 5.4.1 Población..... | 36 |

| | |
|---|----|
| 5.4.2 Muestra | 36 |
| 5.5 Fuente de recolección de la información | 37 |
| 5.5.1 Fuentes primarias. | 37 |
| 5.5.2 Fuentes secundarias. | 37 |
| 5.6 Análisis de la información | 37 |
| 6. Resultados..... | 38 |
| 6.1 Identificar los factores internos en la empresa Stork Technical Services Holding, que permita la aplicación de la estrategia coaching | 38 |
| 6.1.1 Encuesta dirigida a los colaboradores. | 38 |
| 6.1.2 Lista de chequeo..... | 47 |
| 6.1.3 Entrevista al representante legal..... | 48 |
| 6.2 Identificar las herramientas gerenciales que se llevan a cabo por parte de la gerencia en la empresa Stork Technical Services Holding | 49 |
| 6.3 Implementar un proceso de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding. | 51 |
| 7. Conclusiones | 53 |
| 8. Recomendaciones..... | 54 |
| Referencias bibliográficas | 55 |
| Apéndices | 58 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Diferencias del coaching..... | 24 |
| Tabla 2. Las competencias de un coach. | 24 |
| Tabla 3. Efectividad de la jefatura y el liderazgo de acuerdo con la situación. | 31 |

Lista de figuras

| | | |
|------------|---|----|
| Figura 1. | Las cuatro C del coaching. | 28 |
| Figura 2. | Componentes de una reunión de coaching. | 29 |
| Figura 3. | La nueva mentalidad del coaching. | 29 |
| Figura 4. | Estilos efectivos de liderazgo de acuerdo con el grado de madurez de las personas. | 30 |
| Figura 5. | ¿Tiene usted conocimiento de la tendencia administrativa coaching? | 38 |
| Figura 6. | ¿La empresa Stork Technical Services Holding, aplica la estrategia coaching? | 39 |
| Figura 7. | ¿Considera que las siguientes necesidades del coaching son aplicadas en la empresa Stork Technical Services Holding? | 40 |
| Figura 8. | ¿Teniendo en cuenta los principios del coaching, cree usted que se aplican en la empresa? | 41 |
| Figura 9. | ¿Estaría dispuesto a aplicar los siguientes procesos del coaching? | 41 |
| Figura 10. | ¿Considera que se están aplicando las siguientes bases de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding? | 42 |
| Figura 11. | ¿Teniendo en cuenta que el coaching es un proceso de mejora continua, considera usted que la empresa Stork Technical Services Holding, administra con enfoque al proceso? | 43 |
| Figura 12. | ¿Cree usted que los beneficios del coaching en el departamento de formación y desarrollo de la empresa Stork Technical Services Holding? | 44 |
| Figura 13. | ¿Cree usted que las estrategias de coaching aplicadas en el departamento de formación y desarrollo de la empresa Stork Technical Services Holding, están generando los siguientes resultados positivos? | 45 |
| Figura 14. | ¿La calidad de los procesos y servicios de la empresa Stork Technical Services Holding son? | 46 |
| Figura 15. | Herramientas gerenciales actuales. | 49 |
| Figura 16. | Herramientas gerenciales sugeridas. | 50 |
| Figura 17. | Estrategias gerenciales. | 51 |
| Figura 18. | Fortalecimiento organizacional. | 52 |

Lista de apéndices

| | |
|---|----|
| Apéndice A. Cámara de Comercio. | 59 |
| Apéndice B. Naturaleza de la empresa. | 70 |
| Apéndice C. Tomas fotográficas empresa Stork Technical Services Holding. | 76 |
| Apéndice D. Formato de encuesta a colaboradores..... | 79 |
| Apéndice E. Lista de chequeo..... | 83 |
| Apéndice F. Formato de entrevista - gerente..... | 85 |

Resumen

En este trabajo se plantea el coaching como estrategia gerencial para el fortalecimiento de los procesos organizacionales en la empresa Stork Technical Services Holding, estableciendo los siguientes objetivos: Identificar los factores internos en la empresa Stork Technical Services Holding, que permita la aplicación de la estrategia coaching; identificar las herramientas gerenciales que se llevan a cabo por parte de la gerencia en la empresa Stork Technical Services Holding; implementar un proceso de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding. La metodología aplicada, presentó un enfoque cuantitativo e investigación descriptiva e incluye el método inductivo. Los resultados permitieron cumplir con el objetivo general, lo cual se desarrollaron de manera detallada para su aplicación respectiva. Es decir, los resultados presentan un adecuado nivel de desempeño del coaching como megatendencia administrativa de conformidad con los requerimientos de la empresa y expectativas de sus colaboradores, proveedores y clientes, y así atacar satisfactoriamente los factores críticos de éxito.

Palabras clave: coaching, estrategia empresarial, procesos organizacionales, gerente, coach, herramientas gerenciales.

Abstract

In this work raises the coaching as a management strategy for the strengthening of organizational processes in the Stork Technical Services Holding Company, by setting the following objectives: Identify the internal factors in the Stork Technical Services Holding Company, enabling the implementation of the coaching strategy; identify the management tools that are conducted by management in the Stork Technical Services Holding Company; implement a process of coaching in the Stork Technical Services Holding Company. The applied methodology, introduced a quantitative approach and descriptive research and includes the inductive method. The results allowed to fulfill the general objective, which were developed in detail for their respective application. I.e., the results present an adequate level of performance of the coaching as administrative megatrend in accordance with company requirements and expectations of its partners, suppliers and customers, and thus attack successfully the critical success factors.

Keywords: coaching, business strategy, organizational processes, Manager, coach, management tools.

Introducción

Abordada la temática que relaciona el coaching como estrategia gerencial para el mejoramiento de los procesos organizacionales en la empresa Stork Technical Services Holding, pretendió ayudar a buscar el conocimiento y resaltan la experiencia que existe en cada uno de los colaboradores que integran la organización, y ayudando a garantizar el futuro de la misma, planteando estrategias y tácticas a nivel administrativos, organizacionales y operativas.

El coaching trabajará en pro de obtener resultados positivos, garantizar un buen clima organizacional y como se dice, aporta la brecha entre la situación actual del cliente y lo que éste se propone lograr, incrementando su capacidad de acción efectiva, su nivel de conciencia y responsabilidad sobre sus comportamientos.

La empresa debe contar con excelentes coaches con aquellos que saben cómo motivar a los demás a fin de cómo se dice tengan éxito en su desempeño laboral, como mantener el esfuerzo para el logro de los objetivos, como creer en sí mismo y como sobreponerse a los fracasos.

Los beneficios del coaching para la empresa Stork Technical Services Holding, conllevan a: ayudar a definir los objetivos, creatividad, establecer mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio, mejora en las relaciones, es motivador, trabajar por el bienestar y desarrollo del talento humano que la integra, ayuda a llegar más lejos, autoconocimiento y desarrollo personal.

La estructura y contenido del trabajo establece preliminares, descripción y formulación del problema, justificación y formulación de objetivos. Se describen antecedentes de trabajos similares, que apoyaron la problemática y objetivos propuestos. El marco teórico, que plasma teorías, variables y conceptos, por diversos actores que versan sobre la temática del estudio. Se señala la metodología propuesta.

1. Problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

La empresa seleccionada para el presente trabajo se denomina “Stork Technical Services Holding”, con sede en la ciudad de Villavicencio. Dedicada la actividad económica: prestación de servicios de mantenimiento, apoyo para la extracción de petróleo y de gas natural. Cuenta con 34 personas a nivel administrativo – operativos.

Actualmente, la empresa Stork Technical Services Holding; viene presentando limitaciones que se evidencian y se perciben en los siguientes aspectos: los colaboradores muestran manejo de estrés, generando desde luego un clima organizacional desmotivante y conflictivo; requiere también procesos de innovación en los productos y servicios que ofrece; como también se observa que el diseño y estrategias de comunicaciones, no es asertiva, generando escasa información en cada una de las áreas de gestión; así mismo, se evidencia resistencia al cambio, por parte de los colaboradores y este aspecto limita la fidelización de los clientes, proveedores y colaboradores. Es decir, la comunicación interna, es relevante, si se tiene en cuenta que genera, afianza, introduce cambios en la cultura organizacional e incide directamente en la comunicación generalizada de la empresa e influye a su vez en el entorno para elaborar planes de comunicación efectivos.

Por otra parte, se presentan falencias respecto a la falta de trabajo en equipo, compañeros y jefes conflictivos, carencia de competitividad, compañeros y jefes conflictivos, carencia de competitividad, compañeros que no laboran con sentido de pertenencia; choques de personalidad, cambios que se generan en la empresa, conflictos por valores, directrices poco claras, dificultad externa (cliente – servicio), no desarrollar la atención al presente y la escucha activa, no desarrollar la atención hacia el otro y la empatía, escasa adquisición de hábitos de función permanente, falsas expectativas, y falta de motivación.

Teniendo en cuenta que la empresa debe enfrentar los retos que trae consigo la competitividad y la eficacia y capacidad para alcanzar los objetivos, a partir de la formación y estrategias del coaching. Se considera relevante establecer un contexto gerencial estratégico y liderazgo visionario, para afrontar las actividades y acciones pertinentes a su objeto social, que contribuya a alcanzar las metas, objetivos y proyectos que garanticen el éxito de la organización. Es decir, aplicar las disciplinas del coaching y liderazgo, como competencia hacia el logro de los objetivos que persigue la empresa; propiciando la participación activa y dinámica; mejorar los sistema, métodos y procesos, vivenciar las áreas de comportamiento; brindar herramientas que conduzcan al manejo efectivo del trabajo en equipo; desarrollar destrezas y habilidades para la aplicación del coaching y liderazgo, en forma proactiva y asertiva; generando estados de ánimo adecuados para la ocasión.

En este contexto, contribuir al mejoramiento de las operaciones, liderazgo, aplicación del coaching, comunicación efectiva, confianza, respeto, apoyo, gerenciar eficazmente para lograr las metas organizacionales y propiciar el cambio involucrando a todo el talento humano que la integra y seleccionando estrategias de coaching que más se adapten a la empresa.

1.2 Formulación del problema

¿De qué forma la implementación del coaching como estrategia gerencial, puede contribuir al mejoramiento de los procesos organizacionales en la empresa Stork Technical Services Holding?

2. Justificación

La presente investigación cumple un papel de relevancia, desde la perspectiva teórica, básica de la megatendencia coaching gerencial, competencias generales, procesos de aprendizaje individual, colectivos y organizacionales, logrando con ello encontrar explicaciones a situaciones internas y del entorno, que puedan afectar a la empresa Stork. Lo anterior permitirá a los investigadores encontrar diferentes aspectos administrativos dentro de la realidad que presenta la organización.

Los beneficios del proyecto desde la perspectiva empresarial conllevan a potencializar las competencias de liderazgo en directivos y managers; resolver problemas internos o externos a la empresa y que estén afectando a su rendimiento; conseguir que el aprendizaje obtenido se pueda extrapolar a otras situaciones que tienen lugar en el trabajo; aumentar la motivación de las personas; ampliar las habilidades empresariales; mejorar la calidad del trabajo; mejorar las competencias de liderazgo y competencias funcionales de comerciales y gestores de proyecto y otros colectivos críticos de la empresa; conseguir que las personas sean más empáticas y asertivas, mejorando así el clima laboral; mejorar la visión estratégica en la empresa; apoyo a los colectivos que se encuentran en tránsito profesional; conseguir que las personas y los equipos estén alienados con los objetivos empresariales.

Desde la perspectiva práctica, y de acuerdo con los objetivos de estudio, se espera que su resultado permita encontrar soluciones concretas al desconocimiento y limitaciones respecto a la aplicación del coaching que promueva a su vez el liderazgo, adoptando un enfoque gerencial competitivo, con inteligencia; potencializando el desarrollo del talento humano, desde un enfoque gerencial efectiva y eficiente para el mejoramiento de la competitividad y se lleve a cabo un liderazgo que marque las tendencias actuales y futuras.

Por consiguiente, se espera brindar herramientas adecuadas con base en el coaching gerencial, para garantizar el éxito futuro de la empresa y sirva de instrumento como una necesidad de los directivos y operativos para hacer más competitiva la empresa y establezca

estrategias de trabajo, solucionando conflictos y mejore la eficacia para obtener resultados de éxito a mediano y largo plazo e impulsando el desarrollo de liderazgo proactivo, dinámico y armónico, productivo y competitivo, su forma de funcionar para mejorar su efectividad, imagen, compromiso; para una mayor sobrevivencia, rentabilidad y crecimiento empresarial.

En este contexto, se hace necesario la aplicación del coaching, dicha megatendencia, facilita el cambio del talento humano de manera efectiva y proactiva. Además, permite trabajar de forma armónica y dinámica con el cliente y alcanzar metas y objetivos, realizando cambios pertinentes, pues estas acciones son muy valiosas para el cliente ya que el aprendizaje permanece con él. El coaching ayuda a la toma de decisiones adecuadas y contribuye al buen desempeño laboral, mejor comunicación, trabajo en equipo, orientación a resultados, manejo de conflictos, creatividad e innovación, capacidad de análisis y por ende pensamiento estratégico.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Diseñar un proceso de coaching como estrategia gerencial para el mejoramiento organizacional en la empresa Stork Technical Services Holding.

3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar los factores internos en la empresa Stork Technical Services Holding, que permita la aplicación de la estrategia coaching.
- b) Identificar las herramientas gerenciales que se llevan a cabo por parte de la gerencia en la empresa Stork Technical Services Holding.
- c) Implementar un proceso de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding.

4. Marco referencial

4.1 Antecedentes

Chávez (2012), describe sobre “La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización”. Este artículo presenta una descripción general actual, como resultado de una revisión bibliográfica, de las aportaciones y estudios realizados por expertos en relación con dos estrategias internas que favorecen la competitividad de una empresa: la gestión por competencias y el ejercicio del coaching empresarial. Se indican argumentos que permiten visualizar las competencias laborales como una necesidad de desarrollo para mejorar el performance que la organización requiere de sus colaboradores, con la finalidad de enfrentar las exigencias de su entorno y lograr objetivos exitosamente. Por otra parte, el coaching empresarial, como una alternativa para: orientar, guiar y conducir el potencial del personal al desarrollo de sus capacidades y habilidades que maximicen su desempeño de trabajo.

Para lograr que una empresa funcione es necesario que el líder involucre al personal, lo oriente y contribuya al desarrollo de sus competencias laborales, complementando sus esfuerzos con la gestión de sus procesos operativos que permitan alcanzar niveles adecuados de productividad, gracias a las aportaciones competitivas de las personas.

El *coaching* empresarial es una modalidad que va más allá de la orientación personal y de acciones ejecutivas, pretende enfocar esfuerzos que beneficien a la empresa, los grupos y los individuos, alineando sus expectativas de desarrollo, y acompañando a los protagonistas de la organización a mejorar su desempeño y a ser productivos. De esta forma, se deduce que las acciones del *coaching* empresarial están relacionadas en un sistema que comprenden elementos culturales y elementos relacionados con el comportamiento, las actitudes y las creencias de todos los que integran la empresa. La información presentada invita a investigar, desarrollar y aplicar el ejercicio del *coaching* en los integrantes de una empresa, a fin de prosperar en sus competencias y, consecuentemente, mejorar su desempeño en el trabajo.

Por otra parte, Pérez, García, Garrido, Rubio & Ruíz (2002), abordan sobre la temática del “Coaching gerencial”, señalando los siguientes aportes:

Cada integrante de nuestro equipo después de haber analizado, discutido y elaborado en grupo cada uno de los puntos que expusimos, concluimos que el coaching se ha transformado en una necesidad estratégica para compañías comprometidas a producir resultados sin precedentes. Las organizaciones necesitan gente que pueda pensar por sí misma, que sea responsable de todo lo que ocurre en su empresa porque así lo sienten, porque así lo desean. A su vez el coaching, ayuda a los empleados a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva basado en observación.

El Coaching efectivo es aquel caracterizado por el positivismo, confianza y rara vez la corrección, que a su vez se presenta con suma moderación. El Coaching es bueno para los empleados y para los gerentes, pues mediante éste, el gerente desarrolla sus relaciones, las cuales tendrán como resultado un desempeño continuamente mejorado para el jefe y sus empleados. Pérez, García, Garrido, Rubio & Ruíz (2002).

Entre los beneficios del coaching efectivo se puede citar: desarrollo de las habilidades de los empleados, facilita el diagnóstico y la corrección de problemas de desempeño, fomenta relaciones laborales productivas, mejora el desempeño y la actitud, entre otras. En fin, los mejores coaches son aquellos que saben cómo motivar a los demás para que tengan éxito en su desempeño laboral, como mantener el esfuerzo para el logro de los objetivos, como creer en sí mismo y como sobreponerse a los fracasos. El Coaching es un sistema integral que trata de cómo se hace en la dirección y movilización hacia el éxito de equipos ganadores en la competición mundial. Pérez, García, Garrido, Rubio & Ruíz (2002).

La autora Lozano (2008), escribe para la Revista EAN, sobre “El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales”, resumiendo los siguientes aspectos:

Desde hace algunos años, el coaching ha tenido un avance independiente; se fundamenta en el reconocimiento de que tanto la capacidad de acción y de aprendizaje es dinámica y flexible;

dado que el coaching es un comportamiento de liderazgo significativo y duradero que influye en las personas de tal manera que el permanente compromiso y competencias dirijan sólidamente a un óptimo desempeño como también un óptimo resultado mediante un proceso de interacción con otros. Por lo tanto; se requiere de un coach (líder) que cuente con competencias hacia el crecimiento personal y profesional que posea una visión, ambiciosa y trascendente, y que mediante su ejemplo, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, orientan al equipo hacia sus objetivos convirtiéndola en realidad, es decir, es un líder que promueve la unidad del equipo, es sencillo, cálido, empático, escucha, observa sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de los talentos individuales.

También Lozano (2008), indica los fundamentos del coaching empresarial; estableciendo que muchas compañías han comenzado a introducir los sistemas del coaching como estrategia para su competitividad global. En el mundo de los negocios actual, solo aquellas empresas que estén comprometidas a innovar son las que podrán mantenerse competitivas en el mercado actual.

El coaching es un proceso orientado a resultados y que tiene como consecuencia la mejora continua del desempeño, ya sea individual o grupal. El coaching es una interacción disciplinaria. A fin de lograr la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y manejar adecuadamente una conversación de coaching. Para emprender conversaciones de coaching reales, se requiere de entrenamientos. No basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y conceptos, ya que esto no garantiza que se lleve a cabo conversaciones orientadas a mejorar el desempeño. Lozano (2008).

Finalmente, se cita a Benítez & Echeverri (2008), quienes realizaron el trabajo de grado denominado “Comunicación para procesos de coaching, guía de comunicación estratégica para potencializar los procesos de coaching que buscan fortalecer una cultura de trabajo en equipo para los líderes de segundo y tercer nivel”. Se destacan los siguientes aspectos:

Actualmente en el mundo empresarial el recurso humano se ha convertido en factor primordial para el desarrollo y rentabilidad de las organizaciones. Se han creado diferentes modelos para proporcionar al empleado bienestar, competitividad y mejor desarrollo dentro de sus trabajos. Aunque a veces a las compañías se les olvidaba la importancia de equilibrar la parte personal con la parte profesional de los empleados.

De ahí nace el Coaching, proceso de entrenamiento a los individuos que busca potencializar sus competencias a todo nivel y empoderarlos en sus vidas. Muchas empresas han decidido implementar el Coaching, sin embargo, no han considerado relevante el rol integrador que cumple la comunicación dentro de las empresas. Es por esto, que se consideró importante crear un modelo de Coaching que integrara la comunicación transversalmente a lo largo del proceso. Además de lograr mantener éste a lo largo del tiempo. Es decir, convertir al Coaching en una metodología sostenible a largo plazo. Benítez & Echeverri (2008).

Finalmente, es importante que las empresas entiendan que la comunicación es el eje transversal de cualquier proceso dentro de la organización, sobre todo los que tienen incluidos los públicos internos de la organización. Para que el coaching se mantenga y tenga relevancia, la comunicación es completamente necesaria para apoyar y fortalecer los diferentes proyectos durante el proceso en general. Benítez & Echeverri (2008).

4.2 Marco teórico

A continuación, se describen las generalidades de la megatendencia administrativa “Coaching”, con la finalidad de comprender sus elementos, entender qué aspecto del desarrollo humano se pueden potencializar, identificar las competencias que debe tener un coach, y comprender los pasos en el proceso del mismo; su conceptualización, su aplicabilidad, objetivos generales, premisas, esencia, beneficio, modalidades y tipos de coaching, entre otros.

4.2.1 Coaching gerencial.

Para el autor Gutiérrez (2016), señala que cada vez más ejecutivos, administradores y gerentes de empresas con visión global están utilizando el coaching gerencial como estilo de liderazgo.

En este contexto, Gutiérrez (2016), indica que el coaching se ofrece a gerentes, colaboradores y equipos en las empresas que ejercen cualquier actividad económica (comercial, de servicio o de producción), dando como resultado un acompañamiento y retroalimentación sistemática para la eficacia de los procesos organizacionales y el logro exitoso de los resultados empresariales.

4.2.2 El coaching y el aprendizaje humano y organizacional.

Autores como Goleman, Hersey y Chevalier (2002) y Belasco (2001) y otros, plantean el *coaching* como un estilo de liderazgo que facilita el aprendizaje humano y organizacional. Belasco, se atreve a decir que el *coaching* está destinado a ser el método de liderazgo del siglo XXI”.

4.2.3 Coaching para ejecutivos.

Visto desde otro punto de vista, el coaching se fundamenta sobre la base de la capacidad que tiene el ser humano de aprender de sus errores y de sus aciertos, en definitiva de su propia experiencia. Quien sea capaz de reproducir los comportamientos que lo llevaron a éxitos anteriores podrá superarse a sí mismo y alcanzar lo inimaginable. Así es que la ciencia y la tecnología avanzan a una velocidad de vértigo a través del siglo XXI y ya casi nadie se asombra de la creatividad, ingenio e imaginación que inundan las sociedades contemporáneas Castillo (2003). Y ¿cómo es que el hombre actual logra superarse a sí mismo permanentemente? La respuesta es que toma de su entorno todo aquello que se le presenta atractivo a sus intereses, tiene una gran capacidad de absorción de los conocimientos que percibe a través de sus cinco

sentidos y lo hace por sí mismo desde muy pequeño, gracias a los estímulos de una tecnología que le brinda todas esas oportunidades en esta era digital.

4.2.4 El “coaching para el liderazgo”.

Es una forma de entrenamiento de los gerentes para el mejor desempeño de sus funciones gerenciales. No se trata de técnicas o tácticas operativas acerca de finanzas, administración o ingeniería de procedimientos, ni siquiera técnicas de planificación estratégica o cambio organizacional, sino de habilidades tendientes a aprovechar al máximo el potencial de la gente con la que uno trabaja y con la que el gerente tiene que alcanzar los objetivos de la organización que dirige. Ariceta (2008).

El coaching desarrolla en los gerentes y empresarios de la época actual, las competencias como para mejorar sus estilos de liderazgo y ajustar sus comportamientos para la interrelación con su gente. Cuando uno intenta explicar qué es el coaching, debe de referirse a qué es ser coach, más exactamente.

Tabla 1

Diferencias del coaching.

| Coaching no es: | Coaching es: |
|---|---|
| Maestro. Consultor o asesor. Instructor. Solucionador de problemas. Experto a consultar. | Ayudante. Consejero. Catalizador de la conciencia. Caja de resonancia de ideas. |

Fuente: Goleman (2000).

Tabla 2

Las competencias de un coach.

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Tener paciencia. • Ser imparcial. • Respaldar el trabajo de sus dirigidos. • Ser interesado en la tarea. • Saber escuchar. • Ser perceptivo. • Tener experiencia en el manejo de equipos | <ul style="list-style-type: none"> • Ser consciente de su responsabilidad. Ser atento. • Tener buena memoria. • Tener destrezas técnicas. • Tener conocimientos de la tarea. Tener credibilidad ante la gente. Tener autoridad y poder de experto. |
|--|--|

Fuente: Goleman (2000).

4.2.5 Coaching profesional y personal.

Por otra parte, el autor Arroyo (2017), establece que el coaching es una práctica emergente, cuando algo emerge es habitual que se interprete de acuerdo con lo que ya se conoce. Ello muchas veces distorsiona el sentido que se le confiere hoy existe un creciente consenso en torno al reconocimiento que la gestión de la empresa no puede limitarse a dar órdenes o a supervisar sino que el directivo debe expandir la capacidad del desempeño de su gente y conferirles mayores espacios de autonomía para que logren comportamientos en los que muestren lo mejor de sí mismos, buscando estimular y fortalecer competencia integradores de conocimientos, habilidades y actitud para obtener un mejor desempeño no sólo profesional y personal; sino de gestión empresarial.

Desarrollo de competencias: Existen competencias necesarias para el ejercicio profesional del Coaching, facilitando procesos de transformación individual o grupal que permitan la consecución y logro de objetivos personales y los de la organización.

- a) **Competencias cognitivas:** la persona estará en capacidad de conocer, comprender y aplicar los conceptos de Coaching con criterios organizacionales de productividad y competitividad, contribuyendo a través del desarrollo de equipos de alto rendimiento a la efectividad de la empresa en alineación a la estrategia organizacional y objetivos propuestos.
- b) **Competencias comunicativas:** argumentar las situaciones y casos prácticos, mediante la utilización del vocabulario propio del Coaching. Tener la capacidad de comunicar a su equipo de trabajo el modelo de transformación Organizacional utilizando el Coaching como modelo eficientemente aplicable.
- c) **Competencias valorativas:** desempeñar adecuadamente los roles sociales asociados a coach y coaché (cliente que recibe el Coaching), al trabajo en equipo, evidenciar situaciones empresariales y su contexto, para poder adaptarse mediante un liderazgo situacional a cada momento organizacional, siendo un agente de cambio. Arroyo (2017).

4.2.6 Objetivo general del Coaching.

El Coaching está orientado a aplicar un estilo de liderazgo que permita potenciar el desarrollo del talento humano a través de la eliminación de obstáculos (interferencias) que afectan su productividad y por tanto el logro de sus objetivos.

4.2.7 Premisas del Coaching.

- a) Toda persona posee recursos en abundancia.
- b) El mejor escenario para desaprender, reaprender y aprender es la vida misma.
- c) El arte de ayudar es el arte de descubrir mutuamente.

Esencia del Coaching: El secreto para construir un equipo fuerte, comienza por definir expectativas claras y retadoras, identificar responsabilidades y clarificar el proceso de retroalimentación y seguimiento. “Usando un proceso continuo de Coaching, se pueden desarrollar personas y equipos de alto rendimiento”. (Arroyo, 2017, p. 162)

El coaching ha sido entendido como un proceso que permite prepararse para enseñar, entrenar, formar y educar aprendiendo a instruir. Es un enfoque sinérgico para trabajar en equipo que impulsa las competencias individuales mejorando los resultados de la empresa. Es también una forma diferente de liderar y seleccionar gente o de crear equipos de personas que buscan su desarrollo profesional encontrando por sí mismas la solución a sus problemas. El coaching es el arte para reconectarnos con nuestros discursos, interpretaciones, emociones y el cuerpo con la naturaleza, es una forma de ayudar a aprender. Es una forma de diálogo entre un tutor (coach) y un aprendiz (coache) dentro de un escenario competitivo para lograr resultados comunes. Prieto (2013).

4.2.8 Beneficios del Coaching para la empresa.

- a) Al crear una cultura de Coaching, se facilita un proceso continuo de crecimiento y mejora de recursos humanos, lo que reduce el ausentismo, el stress, enfermedades paralelas,

aburrimiento y baja productividad. Es menos probable que alguien se vaya si se siente tomado en cuenta y está desarrollando sus destrezas y capacidades.

- b) Mejora el clima laboral haciendo procesos más efectivos y por ende resultados positivamente visibles.
- c) Aprovecha al máximo las oportunidades que surgen en el trabajo para recoger enseñanzas de situaciones reales.
- d) Facilita la transferencia de lo aprendido.
- e) Fomenta un ambiente de continua formación, apoyo y responsabilidad.
- f) Mejora la calidad de trabajo.

Para el Coach: además de construir habilidades de comunicación y crear relaciones interpersonales exitosas, es casi imposible orientar a otra persona sin tener la oportunidad de reflexionar sobre su propia situación personal, mejorando la misma, de manera permanente y con ello conseguir su propio éxito liderando procesos de cambio. Arroyo (2017).

4.2.9 Tipos de Coaching.

El Coaching personal: El Coaching personal (Life Coaching), trabaja sobre los objetivos personales de la vida misma de las personas, en el cual el Coaché o Cliente junto con su Coach se plantea un plan de acción para conseguirlo partiendo de la dinámica de la persona. Las áreas de trabajo dentro del Life Coaching son muy amplias, dado que el Coaching personal trabaja sobre los objetivos de las personas y estos serán diferentes entre unos y otros.

El Coaching empresarial: El Coaching empresarial (corporate Coaching) se plantea objetivos propios de su naturaleza tales como:

- a) Gestión de personal.
- b) Gestión del tiempo.
- c) Falta de motivación en el personal.
- d) Metas: en ventas, publicidad, marketing y comunicación.
- e) Desafíos.

- f) Transformaciones empresariales.
- g) Proyectos específicos.
- h) Problema internos o externos a la empresa que esté afectando el rendimiento. Arroyo (2017).

Prieto (2017), también señala con respecto al coaching los siguientes aspectos: Para comprender esta megatendencia basta con evocar a Sócrates, creador de la mayéutica y primer *coach* de la historia, quien no era experto en talento humano en esa época y quien hace mucho tiempo dijo a sus discípulos: “Yo no puedo enseñarles nada, solo puedo ayudarles a buscar el conocimiento que hay dentro de ustedes mismos, lo cual es mucho mejor que traspasarles mi poca sabiduría. Un ejemplo más cercano se puede encontrar en el entrenador de un equipo de fútbol: no es el que sale al campo a ganar el partido; simplemente ayuda a ganarlo, planteando estrategias y tácticas a sus jugadores, que son los responsables de ejecutar el juego.

El *coaching* es considerado por Payeras (2004) como un proceso que facilita adquirir conocimientos y destrezas para enseñar, formar, entrenar y educar, aprendiendo a instruir sobre temas específicos o generales de acuerdo a la situación de la empresa beneficiada. Es un enfoque sinérgico para trabajar en equipo que impulsa las competencias individuales, mejorando los resultados de la empresa.

El diagnóstico actual de la economía y el auge del mercado global requieren una fuerza laboral altamente calificada y motivada; por eso una forma muy efectiva de asegurar el tránsito exitoso de una organización es incorporar el coaching a través de experimentados hombres de negocios, capaces de proveer recomendaciones prácticas y prospectivas a la medida de las necesidades particulares de cada empresa y de las necesidades individuales de los ejecutivos.

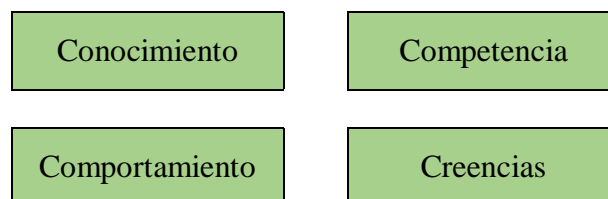


Figura 1. Las cuatro C del coaching.
Fuente: (Prieto, 2017, p. 220).

Según el Coaching Study Group (2005), existe una serie de puntos básicos que se pueden acondicionar como mandamientos tanto para el coach como para el coachee, que nunca deben faltar en un buen proceso de coaching.



Figura 2. Componentes de una reunión de coaching.

Fuente: (Prieto, 2017, p. 221).

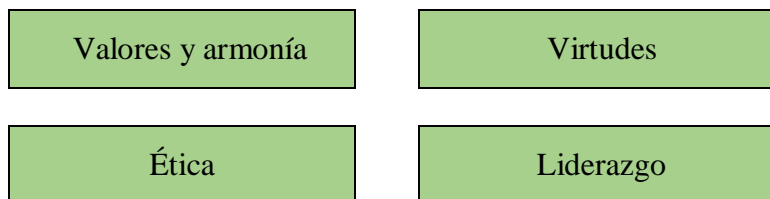


Figura 3. La nueva mentalidad del coaching.

Fuente: (Prieto, 2017, p. 223).

Para el coachee, dichos mandamientos son:

- a) La sinceridad deber ser absoluta.
- b) Facilitar el conocimiento del ambiente al coach.
- c) Comunicar cualquier modificación en su situación personal y profesional.
- d) No retrasar las sesiones.
- e) No responsabilizar al coach de nada.
- f) Cumplir las normas definidas.
- g) Respetar la confidencialidad.
- h) No intentar utilizar al coach para fines distintos.

- i) Agradecer las sugerencias sin reprocharlas.
- j) Cumplir con las obligaciones económicas.

4.2.10 Liderazgo y competitividad.

Para otros autores, tales como Hersey & Blanchard (1981), según estos autores, el líder debe adoptar cuatro posibles estilos para ser efectivo, dependiendo del grado de madurez (habilidad y motivación) de sus colaboradores para efectuar una tarea específica. Es decir, una persona puede denotar un alto grado de madurez para una tarea, pero bajo para otra.

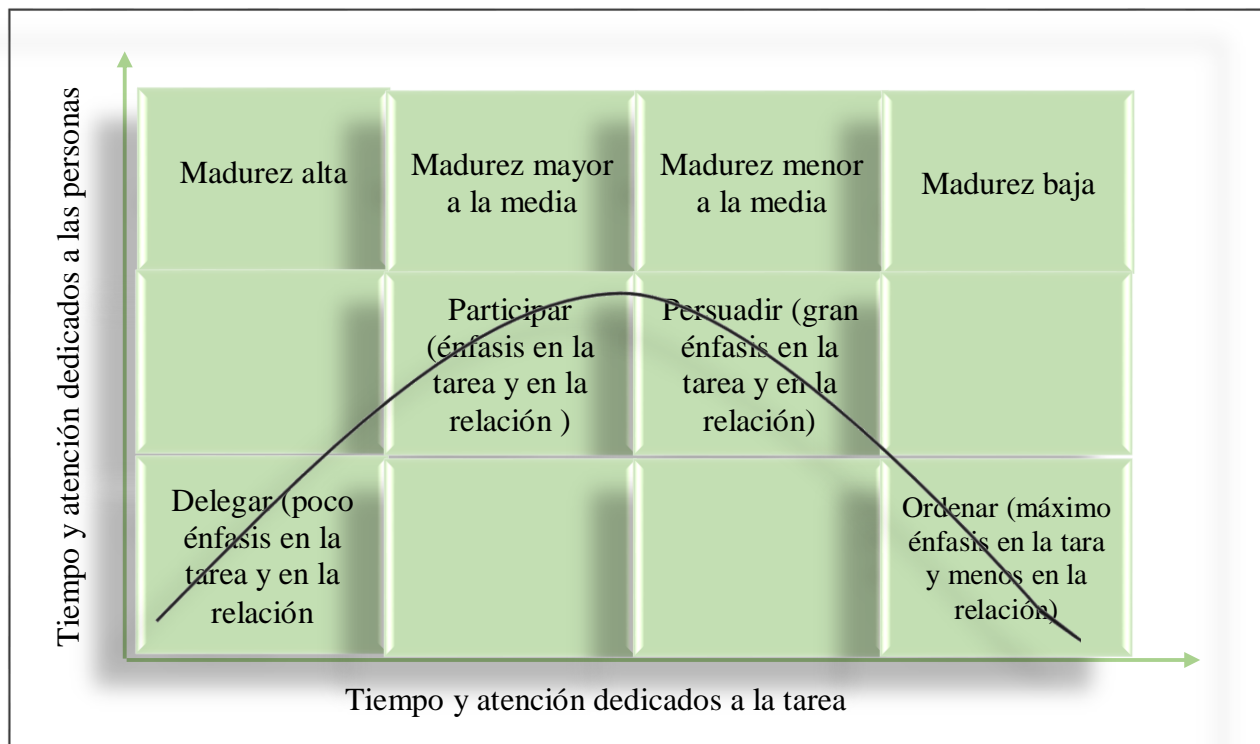


Figura 4. Estilos efectivos de liderazgo de acuerdo con el grado de madurez de las personas.
Fuente: (Adaptado de Hersey y Blanchard, 1981.)

En la tabla 3 se presentan las relaciones entre los factores mencionados. Los términos jefatura y liderazgo:

Tabla 3

Efectividad de la jefatura y el liderazgo de acuerdo con la situación.

| Tarea estructurada | | Tarea inestructurada | | Tarea estructurada | | Tarea inestructurada | |
|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------|--------------------|------------------|----------------------|------------------|
| Buenas relaciones | Buenas relaciones | Buenas relaciones | Buenas relaciones | Malas relaciones | Malas relaciones | Malas relaciones | Malas relaciones |
| Alta autoridad | Baja autoridad | Alta autoridad | Baja autoridad | Alta autoridad | Baja autoridad | Alta autoridad | Baja autoridad |

Fuente: adaptado de Fiedler (1979).

Antes García (1994) aclaró: "En presencia de un líder formal de discusión, nuestros dirigidos no piensan, o por lo menos, *no expresan* lo que piensan, si es que piensan, y tampoco lo que sienten" (p. 223).

4.2.11 Inteligencia emocional.

Goleman (1998) describe así los cinco componentes de la inteligencia emocional de los líderes:

- a) Consciencia de sí mismo: reconocimiento y comprensión de los propios estados de ánimo, afectos y motivaciones así como el efecto de los mismos sobre los demás.
- b) Autorregulación: habilidad para controlar y redirigir los impulsos destructivos; tendencia para pensar antes de actuar.
- c) Motivación: pasión para trabajar por razones más allá del dinero o de la jerarquía; persistencia para trabajar con dinamismo a fin de alcanzar metas.
- d) Empatía: comprender los estados emotivos de otras personas; habilidad para tratar a las personas de acuerdo con sus reacciones emocionales.
- e) Habilidad social: efectividad para manejar las relaciones y establecer redes sociales; encontrar intereses comunes y establecer rapport.

Por otro lado, Direct Selling Women's Alliance (2007), indica sobre la gestión al liderazgo. Cuando combine el principio poderoso de Acordar sobre planes de acción y responsabilidades, en combinación con las otras cuatro aptitudes del Entrenamiento basado en principios, logrará un negocio rentable. Cuanto menos tiempo y energía invierta en hacer

seguimientos y administrar la productividad, más tiempo podrá dedicar al liderazgo, la capacitación y el modelado. ¿Qué quiero decir con esta aptitud referente a Acordar planes de acción y responsabilidades?

Según la teoría de las relaciones humanas comprobó la enorme influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas, Chiavenato (1999). El liderazgo se refiere a la capacidad que tiene una persona de influir sobre otra y movilizarla en búsqueda de objetivos trascendentales, la realización de hazañas u otras acciones relevantes. Se debe diferenciar el liderazgo como característica de personalidad y como función, que es el otorgado por la estructura de autoridad Chiavenato (1999).

Tradicionalmente el concepto de liderazgo se percibe como una relación lineal entre el líder y sus seguidores, en los mejores casos esta relación es percibida como bidireccional, donde la estructura y funcionamiento de la organización son establecidas por el líder y es él quien planifica y encamina la organización a alcanzar la estabilidad deseada. Koontz & Weihrich (2004).

Algunas teorías definen las características puntuales de un líder en diferentes aspectos. Físicamente un líder debe tener una buena presentación personal y energía; intelectualmente un líder debe ser adaptable, perseverante, entusiasta y con buena autoestima; socialmente un líder debe poseer características de cooperación, buenas relaciones interpersonales y habilidad administrativa; organizacionalmente un líder debe tener interés en la realización, persistencia e iniciativa (Chiavenato, 1999).

4.3 Marco conceptual

Calidad en la atención al cliente: filosofía que identifica a una empresa en la que toda su organización está en disposición de atender correctamente al cliente. Mejía (1990).

Cliente-casualidad: concepto con el que podemos identificar que una empresa sobrevive por la relación con un tipo de cliente sin fidelizar. Mejía (1990).

Coach: la palabra coach, significa “entrenador”, es una persona que se ha formado para motivar, para motivar, para enseñar técnicas que ayuden a alcanzar las metas que se quieren conseguir. Si nos fijamos en los entrenadores de fútbol, ayudan a jugadores para que aumenten sus habilidades. Mendoza (2011).

Coaching coercitivo: se basa en seminarios de entrenamiento que afirman lograr un cambio profundo en la persona a través de sus técnicas de alto impacto. Este tipo de coaching ha sido objeto de mucha crítica por sus métodos utilizados. Mendoza (2011).

Coaching empresarial: es un conjunto de métodos y técnicas cuyo objetivo es conseguir eficacia en los resultados, profesional y en lo personal. Los responsables de que una empresa sea más o menos competitiva son las personas y el coaching empresarial incide directamente en ellas. Gutiérrez (2016).

Coaching personal: también llamado life coach, hace referencia al Coaching de habilidades para la vida diaria. Se trabaja en los proyectos de vida, la misión personal, los objetivos, las estrategias para el cambio, etcétera. Este tipo de Coaching persigue el bienestar de la persona en los diferentes ámbitos de la vida. Mejía (1990).

Coaching: se trata de un proceso en el que un coach orienta y ayuda, acompaña, fomenta el auto-desarrollo de un coachee con unos objetivos profesionales concretos (resultados a conseguir alineados con los objetivos de la organización) usando una metodología específica; por tanto, aunque a veces se confunda (sobre todo en nuestro entorno, donde todavía no es muy habitual como práctica bien entendida y aplicada), no es una psicoterapia aplicada a los negocios, ni un brains-torming desorganizado; es un servicio contratado por la empresa (o impulsado si el coach es interno) con unos objetivos concretos, un principio y un final claros y unas reglas de juego que se han de respetar (por tanto la empresa ha de estar informada y pilotar el proceso, aunque el contenido exacto de las conversaciones entre coach y coachee sea confidencial). Gutiérrez (2016).

Comunicación: la comunicación es amplia entre los jefes y la línea de contacto, entre esta y la línea de apoyo y entre los mismos miembros de ella. Por extensión, la comunicación con los clientes es abundante, por ello la gente debe tener habilidades comunicativas altas. Mendoza (2011).

Cultura de Servicio: conjunto de valores que modulan la identidad que tiene una empresa de sus clientes, anteponiéndoles a cualquier otro factor. Mejía (1990).

El líder coach: es alguien que reconoce en sí mismo el papel de ser inspirador y asume un rol de servicio a favor del desarrollo del potencial y la realización personal de aquellos con quienes trabaja o se relaciona. Está preparado para enfrentar los desafíos que plantea el mundo de los negocios en un contexto social que evoluciona constantemente. Gutiérrez (2016).

Empatía: la ejerce el Personal de Contacto que es capaz de comprender fácilmente al cliente. Mejía (1990).

Liderazgo: capacidad para influir y cambiar la conducta de otros, destreza en el manejo de grupos, inspirar respeto, autoridad, y generar seguidores. Gutiérrez (2016).

Pensamiento estratégico: capacidad de anticiparse a las tendencias económicas del futuro, articulándolas con planeación estratégica, para sacar las mayores ventajas. Gutiérrez (2016).

Toma de decisiones: le otorga consideración a la velocidad desde el punto de vista estratégico; por ello, la importancia del tiempo se señala en la misión, visión y estrategia, se usa la razón para buscar medios de reducir el tiempo de ciclos en los procesos, necesita algo de imaginación para crear nuevos procesos, trabaja para el corto plazo con el fin de responder ágilmente a los cambios del entorno. El riesgo es medio. Mendoza (2011).

Trabajo en equipo: obtener satisfacción personal del éxito del equipo, adaptarse fácilmente a las necesidades del equipo, construir relaciones fuertes con los miembros del equipo. Gutiérrez (2016).

5. Metodología

5.1 Enfoque de la investigación

Se inscribe dentro del enfoque cuantitativo. Según García (2015), establece que el análisis cuantitativo consiste en la recolección de datos, e instrumentos de recopilación aplicados para su respectivo análisis, clasificación y ordenación de los datos, e incluye deducción de conclusiones válidas para tomar decisiones razonables. El análisis de datos se logró aplicando un sistema de cómputo adecuado.

Bermúdez & Rodríguez (2013), señala que el enfoque cuantitativo permitió la recolección de datos en forma ordenada y sistematizada para sus respectivos análisis, que permitan generar soluciones a procesos y procedimientos, fenómenos y hechos que ocurren en forma natural.

5.2 Tipo de investigación

Se enmarcó dentro del tipo de investigación descriptiva. Según Lerma (2016), señala que la investigación descriptiva, tiene como objetivo describir el estado, las características, los factores y procedimientos presentes en fenómenos y hechos que ocurran en forma natural, sin explicar las relaciones que se identifiquen.

5.3 Método de estudio

Demanda al método inductivo. Según Méndez (2013), es el proceso de conocimiento que se inicia por la observación de funciones particulares con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales que pueden ser aplicadas a situaciones similares a la observada.

5.4 Población y muestra

5.4.1 Población.

Correspondió a la empresa Stork Technical Services Holding, sede Villavicencio, conformada por 34 (administrativos – operativos).

5.4.2 Muestra.

La muestra se realizó con el 50% de la población total, equivalente a 34, que integra la organización. Aplicando para ello técnicas e instrumentos de información tales como: lista de chequeo, encuesta, entrevista. Lo cual se aplicó como instrumento guía para adelantar las encuestas a colaboradores y entrevista al representante legal. Es decir, la muestra se llevó a cabo con 17 colaboradores.

Para el muestreo se aplicó la siguiente fórmula estadística: Torres (2004).

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n_0 = \frac{z^2 s^2}{e^2}$$

Z= margen de confiabilidad = 95% que (corresponde a 1.96 desviación estándar).

S= desviación estándar = 0.5

e = error de estimación = 5%

N = población

N₀ = primera aproximación (margen si N fuera infinito)

n = tamaño de la muestra

5.5 Fuente de recolección de la información

5.5.1 Fuentes primarias.

Se tuvo en cuenta el diseño de encuesta y entrevista con los colaboradores y gerente de la empresa. con el fin de obtener información sobre los procesos llevados a cabo por la empresa (análisis del puesto, descripción analítica, conocimientos especiales necesarios, responsabilidad empresarial).

5.5.2 Fuentes secundarias.

Información documental: como libros, revistas, internet, antecedentes similares sobre la temática.

5.6 Análisis de la información

Obtenidos los resultados, se procedió al procesamiento de los datos; utilizando para ello la sistematización en Excel y Word.

6. Resultados

6.1 Identificar los factores internos en la empresa Stork Technical Services Holding, que permita la aplicación de la estrategia coaching

6.1.1 Encuesta dirigida a los colaboradores.

Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Stork Technical Services Holding. Con la finalidad de conocer e identificar factores internos y externos positivos o negativos en las estrategias organizacionales.

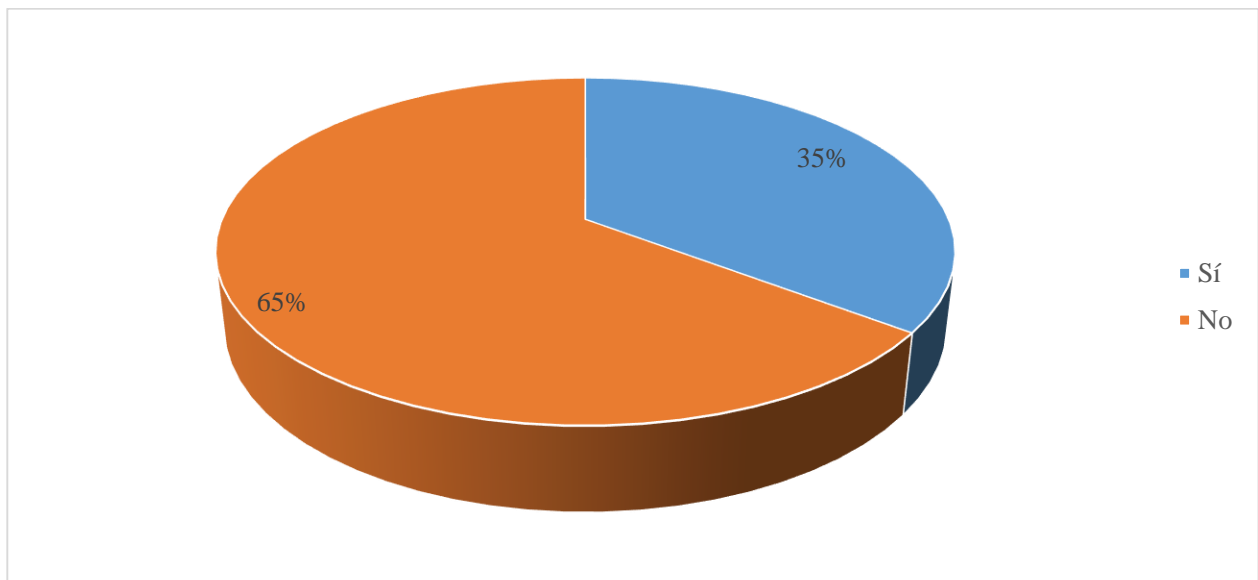


Figura 5. ¿Tiene usted conocimiento de la tendencia administrativa coaching?

De acuerdo a la pregunta ¿Tiene usted conocimiento de la tendencia administrativa coaching? Los encuestados manifiestan: sí, el 35%; no, el 65%. Significa la importancia de dicha megatendencia, teniendo en cuenta que conlleva al arte de facilitar procesos de aprendizaje para mejorar cambios significativos. Es decir, lograr detectar el camino para ir desde donde se encuentra hoy, hasta donde se quiere ir como emprendedor de negocios; y así lograr un mayor posicionamiento, imagen, identidad, generando acciones de innovación y creatividad, liderazgo

empresarial eficaz y eficiente. Donde a su vez, se decida generar acciones concretas, precisas y correctas, realizando progresivamente cada paso de acción para garantizar el éxito futuro.

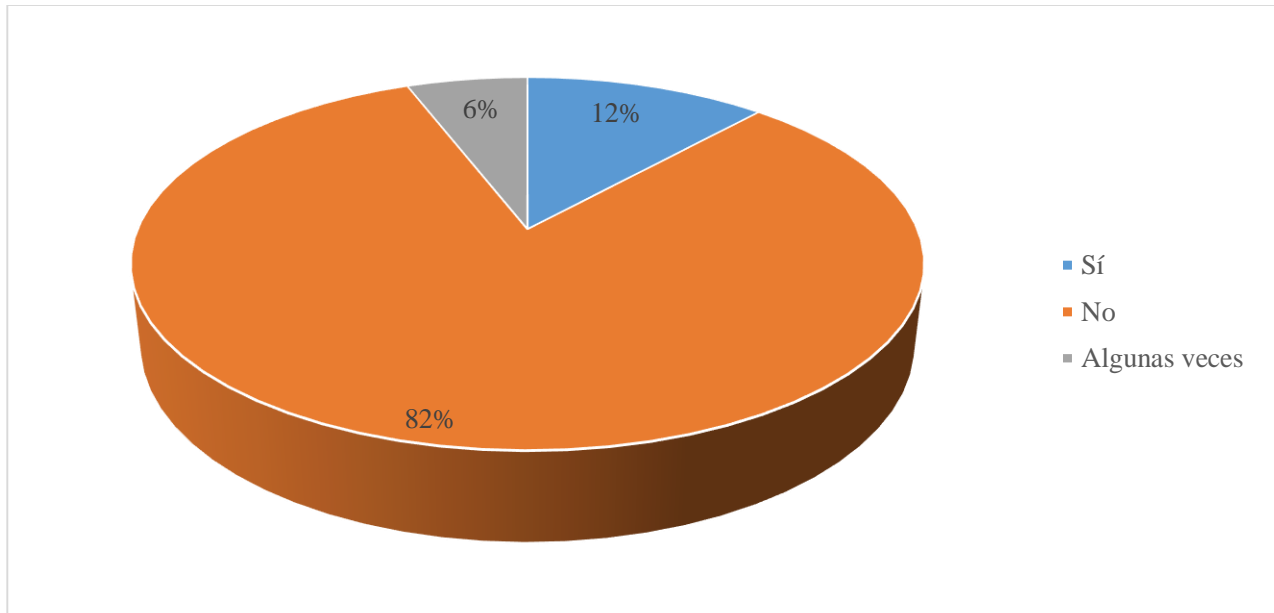


Figura 6. ¿La empresa Stork Technical Services Holding, aplica la estrategia coaching?

En relación a la pregunta ¿La empresa Stork Technical Services Holding, aplica la estrategia coaching? Los encuestados manifiestan: sí, el 12%; no, el 82%; algunas veces, el 6%. Es importante que la organización implemente la megatendencia coaching, si se tiene en cuenta que en el ámbito empresarial, se debe establecer un crecimiento y reconocimiento de la gestión que viene realizando de manera armónica y dinámica, productiva y competitiva, eficaz y eficiente; logrando con ello expandir la capacidad de desempeño. Es decir, permitir que el coaching evolucione en lugar de que revolucione, y conceda un espacio para que los clientes quieran aprender este nuevo modelo. De ahí, que la orientación se centra en las prioridades y resultados del cliente. Así mismo, identificar los puntos fuertes y débiles y no debería estar motivado por la necesidad de una acción remediadora. Por ello, se basa en una relación entre un orientador y un cliente que se enciende y se apaga cuando se requiere iluminación.

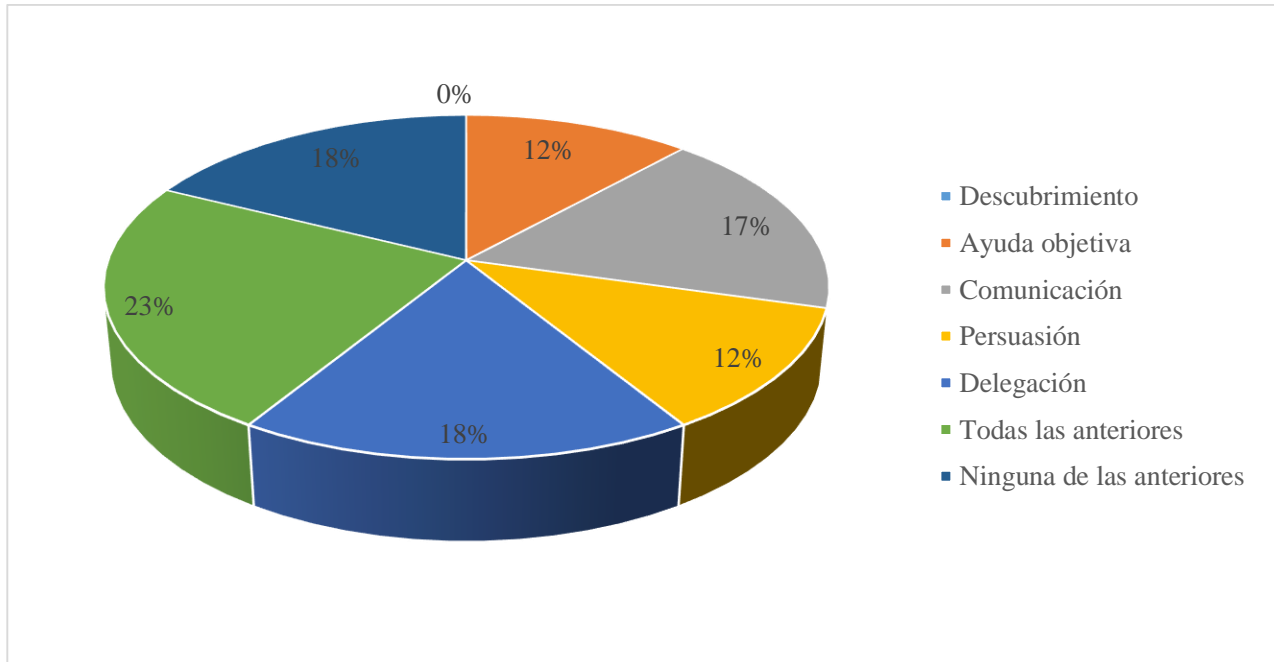


Figura 7. ¿Considera que las siguientes necesidades del coaching son aplicadas en la empresa Stork Technical Services Holding?

Teniendo en cuenta la pregunta ¿Considera que las siguientes necesidades del coaching son aplicadas en la empresa Stork Technical Services Holding? Los encuestados manifiestan: ayuda objetiva, el 12%; comunicación, el 17%; persuasión, el 12%; delegación, el 18%; todas las anteriores, el 23%; ningún de las anteriores, el 18%. Las necesidades mencionadas deben ser un aspecto básico fundamental para que la organización ayude y contribuya a que los clientes actúen al máximo nivel y logren la consecución de objetivos, deseos y expectativas. Es decir, sirvan como herramienta para ayudar a adquirir habilidades y destrezas, mediante un crecimiento congruente y coherente, con los objetivos y metas propuesta por la organización. Es aquí, donde el coaching, se convierte como una ruta eficaz y efectiva hacia la mejora y realización a nivel personal, profesional y empresarial. Así mismo, fortalezca todos los eslabones que tienen que ver con la relación empresa – cliente, negociación, descubrimiento, ayuda objetiva, comunicación, persuasión y delegación.

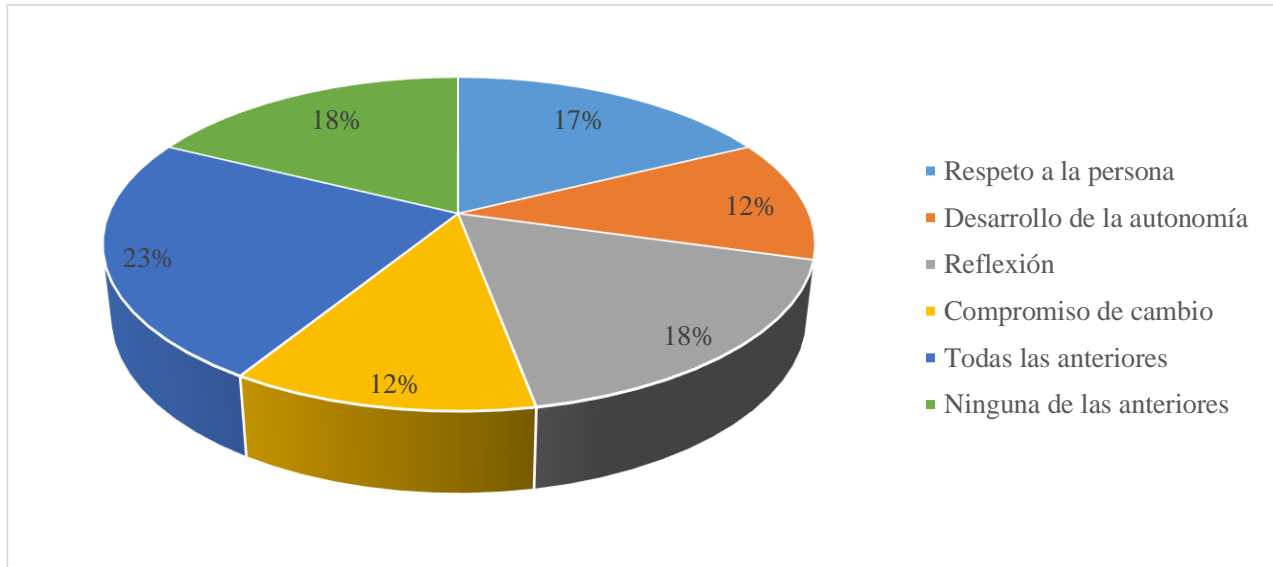


Figura 8. ¿Teniendo en cuenta los principios del coaching, cree usted que se aplican en la empresa?

De acuerdo a la pregunta ¿Teniendo en cuenta los principios del coaching, cree usted que se aplican en la empresa? Los encuestados manifiestan: respeto a la persona, el 17%; desarrollo de la autonomía, el 12%; reflexión, el 18%; compromiso de cambio, el 12%; todas las anteriores, el 23%; ninguna de las anteriores, el 18%. En este aspecto cabe señalar que los principios del coaching integran un sinnúmero de beneficios que conllevan al alcance de metas y objetivos, apoyo en proyectos empresariales, personales y profesionales.

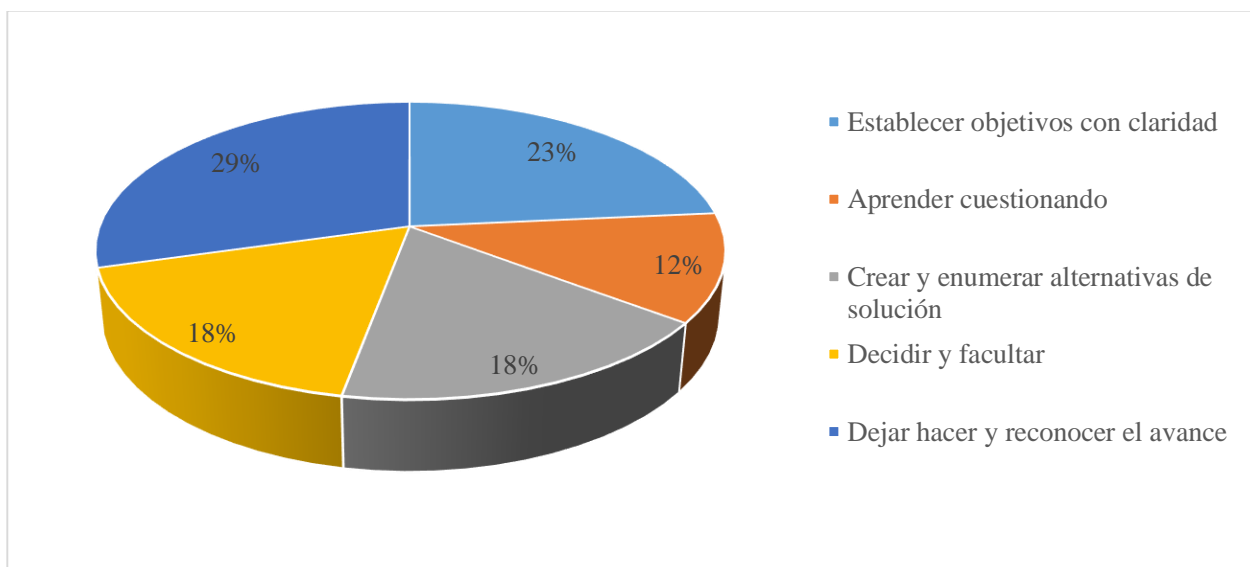


Figura 9. ¿Estaría dispuesto a aplicar los siguientes procesos del coaching?

Dada la pregunta ¿Estaría dispuesto a aplicar los siguientes procesos del coaching? Los encuestados manifiestan: establecer objetivos con claridad, el 23%; aprender cuestionando, el 12%; crear y enumerar alternativas de solución, el 18%; decidir y facultar, el 18%; dejar hacer y reconocer el avance, el 29%. Los resultados obtenidos permitirán motivar a todo el talento humano que la integra, aprender cuestionando, crear y enumerar alternativas de solución, decidir y facultar, como también dejar hacer y reconocer avances significativos, aportando habilidades y herramientas que facilitarán al liderazgo, manejo de la diversidad y adversidad. Al igual que la gestión del talento humano. Establece procesos propios de desarrollo donde el equipo de trabajo logrará alcanzar la excelencia y tendrá la oportunidad, de obtener el máximo provecho de su propio potencial, para maximizar la consecución de los resultados para lo cual fue creado.

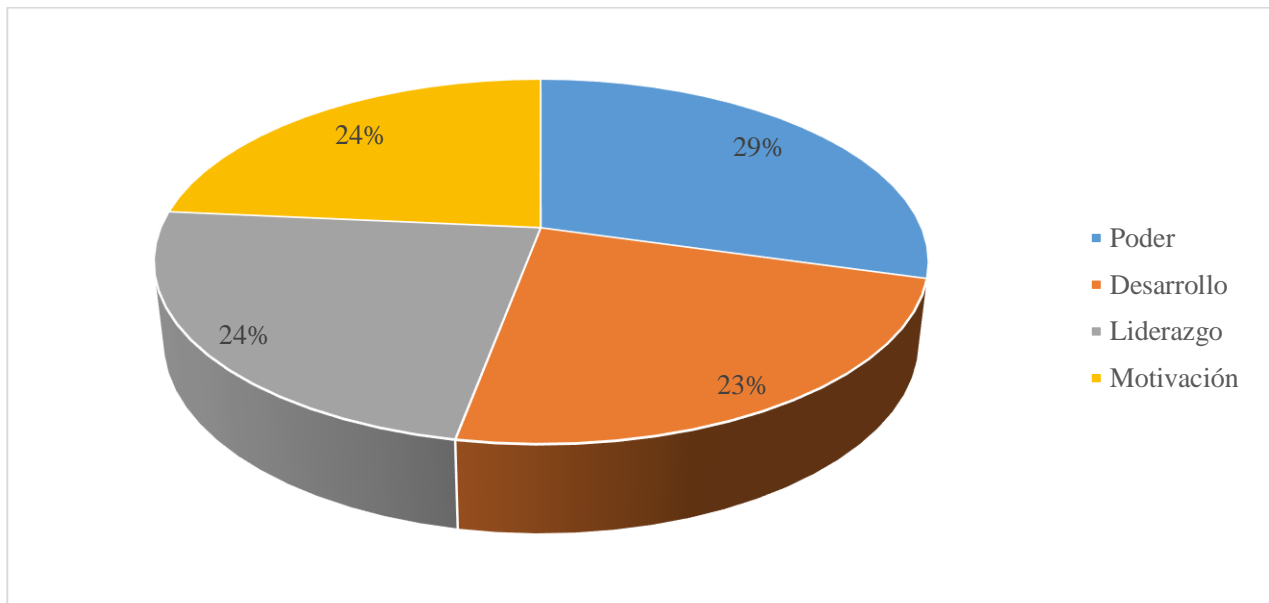


Figura 10. ¿Considera que se están aplicando las siguientes bases de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding?

En relación a la pregunta ¿Considera que se están aplicando las siguientes bases de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding? Los encuestados manifiestan: poder, el 29%; desarrollo, el 23%; liderazgo, el 24%; motivación, el 24%. Las variables establecidas serán de gran relevancia para desarrollar competencias específicas del talento humano para alcanzar un mejor desempeño; llevar a cabo acciones o conductas recurrentes que limiten el logro de metas u objetivos, afectando relativamente el clima organizacional; al igual que estimular y acompañar al talento humano para enfrentar cambios o transformaciones

organizacionales; propiciando un mejoramiento y aprendizaje mutuo, mejorando resultados empresariales, la productividad y competitividad empresarial; desarrollando líderes visionarios, mejorando la comunicación en todos los niveles, como también el desempeño y habilidades con reconocimiento laboral y mayor atención y dedicación al cliente.

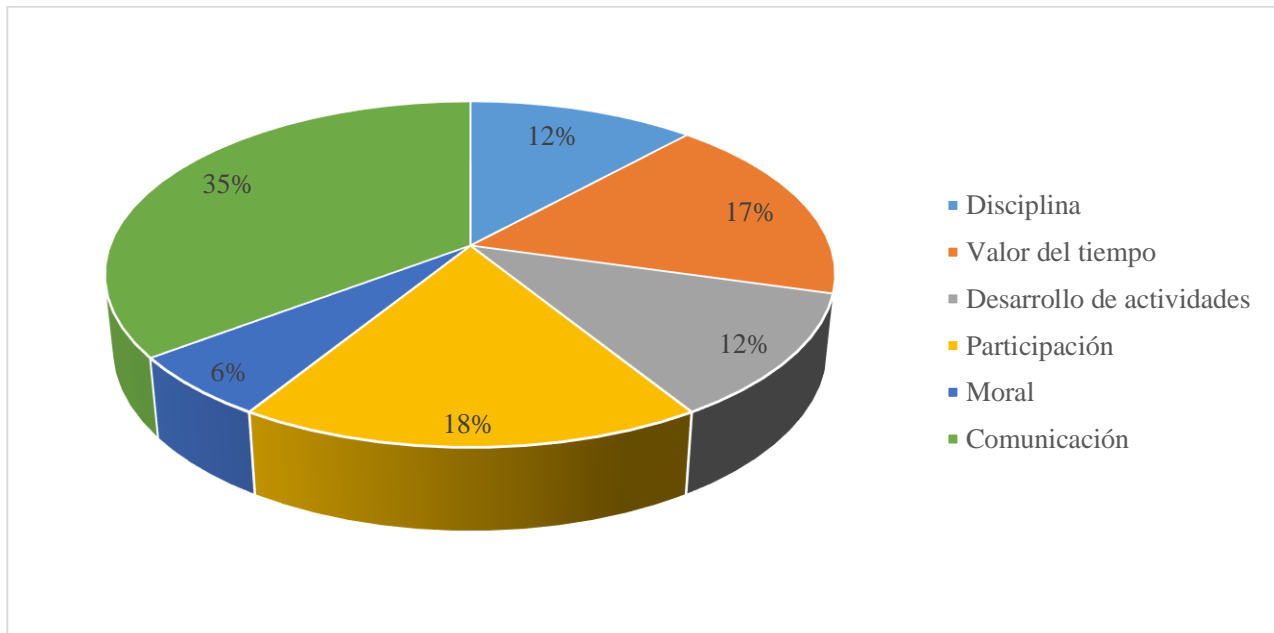


Figura 11. ¿Teniendo en cuenta que el coaching es un proceso de mejora continua, considera usted que la empresa Stork Technical Services Holding, administra con enfoque al proceso?

El proceso de mejoramiento continuo implica ciertas responsabilidades, interactuando en un intercambio dinámico y armónico, para la consecución de metas y objetivos, mejorar el rendimiento y proyectar al talento humano hacia el éxito; potenciar lo mejor que hay en cada colaborador, establecer la concentración hacia adelante siempre, conciencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo, desarrollo de visión, conocimiento del cliente, recompensas e incentivos, desarrollar, fomentar y hacer crecer el negocio y el personal que la integra; mediante ayudas técnicas interpersonales de comunicación, con disciplina valorando el factor tiempo, desarrollando actividades participativas, con pensamiento y gestión estratégica efectiva, y por ende participación de mercado y servicio al cliente.

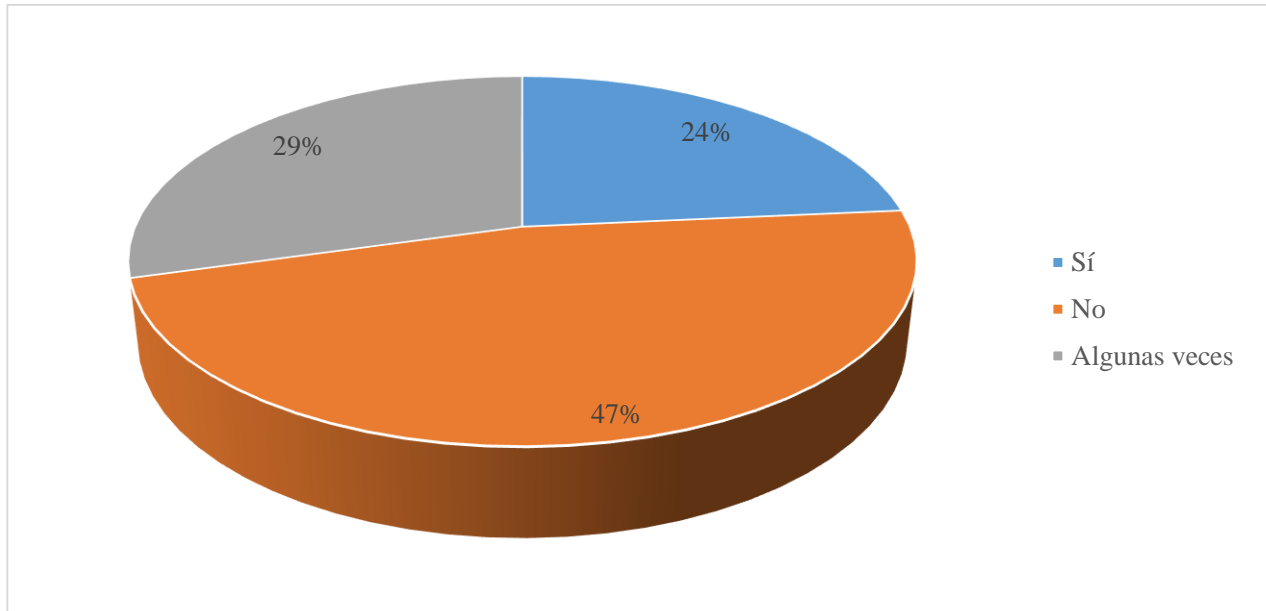


Figura 12. ¿Cree usted que los beneficios del coaching?

Dada la pregunta ¿Cree usted que los beneficios del coaching en el departamento de formación y desarrollo de la empresa Stork Technical Services Holding? Los encuestados manifiestan: sí, el 24%; no, el 47% y algunas veces, el 29%. En este aspecto, es importante para la empresa crear la cultura del coaching, si se tiene en cuenta que este facilita un proceso continuo de crecimiento y mejora de recursos humanos, reduciendo el ausentismo, el estrés, patologías paralelas, aburrimiento y baja productividad, entre otras. También contribuye a la mejora del clima laboral y organizacional, mediante procesos efectivos y resultados positivamente visibles; se aprovechan al máximo las oportunidades laborales para recoger experiencia de situaciones reales; facilitando la transferencia de lo aprendido, mejorando la calidad laboral y empresarial; y fomentando un ambiente de continuo desarrollo y formación, apoyo y responsabilidad social – empresarial.

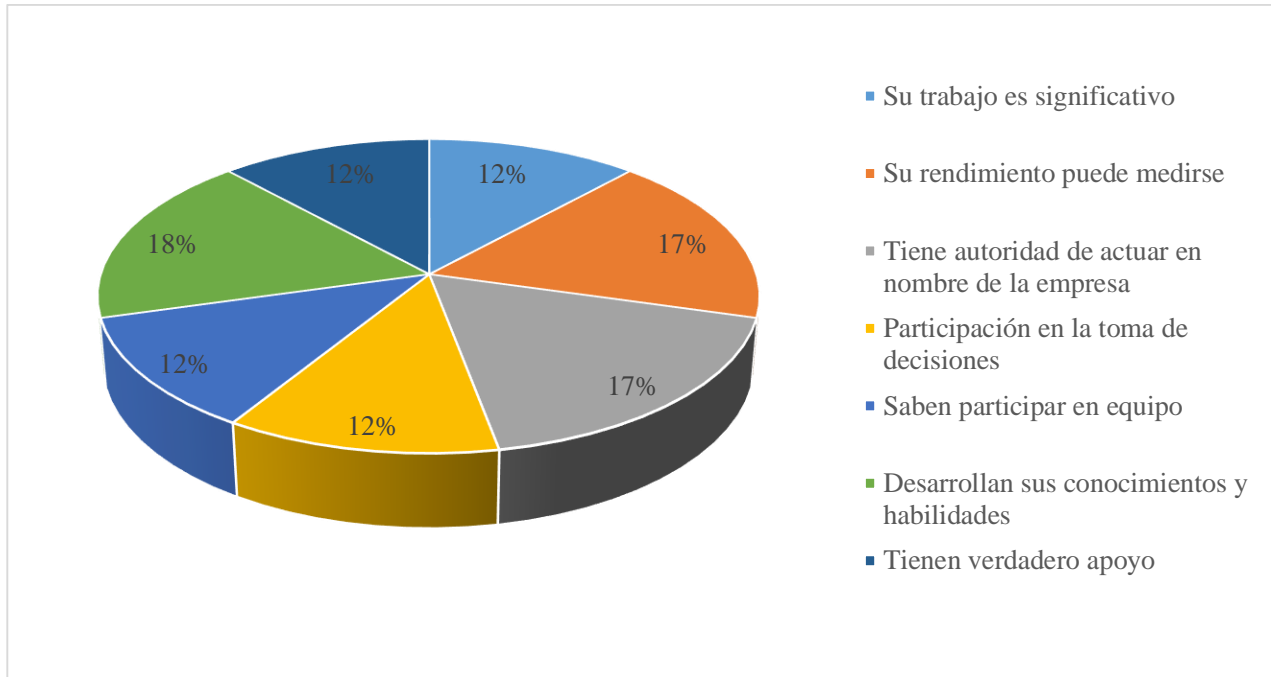


Figura 13. ¿Cree usted que las estrategias de coaching aplicadas en el departamento de formación y desarrollo de la empresa Stork Technical Services Holding, están generando los siguientes resultados positivos?

Con respecto a la pregunta ¿Cree usted que las estrategias de coaching aplicadas en el departamento de formación y desarrollo de la empresa Stork Technical Services Holding, están generando los siguientes resultados positivos? Los encuestados manifiestan: su trabajo es significativo, el 12%; su rendimiento puede medirse, el 17%; tiene autoridad de actuar en nombre de la empresa, el 17%; participación en la toma de decisiones, el 12%; saben participar en equipo, el 12%; desarrollan sus conocimientos y habilidades, el 18%; tienen verdadero apoyo, el 12%. Todas estas estrategias que brinda el coaching, fortalecen el liderazgo y facilitan acciones como modelo comportamental y de procesos para alcance de los objetivos y metas; siendo además optimista, entusiasta, contar con un equipo de trabajo, establecer una comunicación asertiva, siendo un buen negociador aplicando tenacidad, ejerciendo con capacidad de mando y autonomía; motivación, organización, evaluación y seguimiento, reconociendo el éxito, gestión del tiempo, estableciendo relaciones flexibles, diagnosticando situaciones y generando alternativas de solución empresarial.

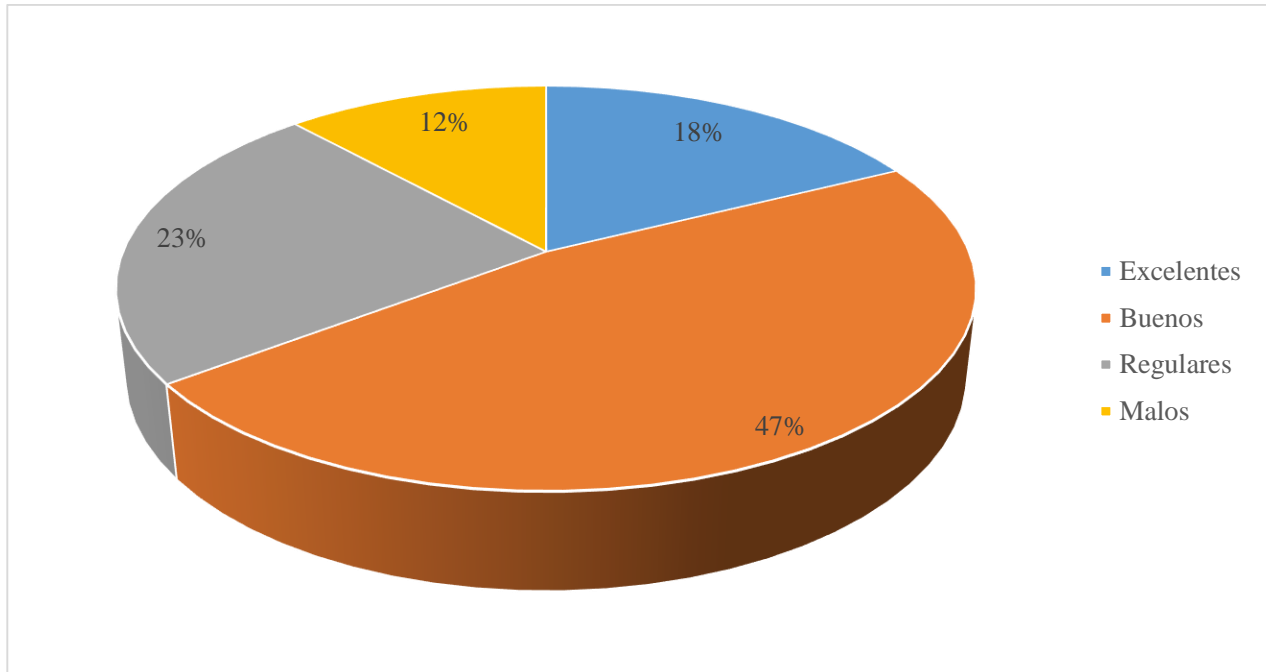


Figura 14. ¿La calidad de los procesos y servicios de la empresa Stork Technical Services Holding son?

Dada la pregunta ¿La calidad de los procesos y servicios de la empresa Stork Technical Services Holding son? Los encuestados manifiestan: excelentes, el 18%; buenos, el 47%; regulares, el 23%; malos, el 12%. Tanto los procesos como los servicios, juegan un papel de relevancia en la consecución de objetivos y metas; favoreciendo a la organización, al coach, cliente, proveedores, si se tiene en cuenta, que ayuda a asesorar, convertirse en mentores, enseñar, revelar y formar de manera beneficiosa, eficiente, flexible en su planificación día a día y a futuro. Incluye además, liderazgo en el grupo de trabajo y contribuye a la capacidad para motivar y negociar; como también proponer y alcanzar objetivos comunes trabajando en equipo, generando la mayor convivencia asertiva y proactiva, en espacios dinámicos y armónicos, que contribuyen al bienestar y calidad de vida; fundamentando los procesos y servicios en pro de fidelizar al cliente.

6.1.2 Lista de chequeo.

| Aspectos a chequear | Deficiente | Bueno | excelente |
|---|------------|-------|-----------|
| Orden y limpieza. | | | X |
| Manejo de materiales. | | X | |
| Identificación de materiales. | | X | |
| Almacenamiento de materiales. | | X | |
| Estado de máquina y equipo. | X | | |
| Pasillos para el personal. | X | | |
| Demarcación de pasillos. | X | | |
| Instalaciones eléctricas. | | X | |
| Escaleras. | | X | |
| Hay ventilación suficiente. | X | | |
| Extractores de polvos y vapores funcionando. | X | | |
| Iluminación. | | X | |
| Uso de elementos de protección. | | X | |
| Elementos de protección adecuados. | | X | |
| Partículas en suspensión. | | X | |
| Control de actos inseguros. | | X | |
| Control de ruido. | | X | |
| Control de temperatura. | | X | |
| Resguardos y dispositivos de seguridad. | | X | |
| Vestier y lockers en buen estado. | | X | |
| Sanitarios suficientes y en buen estado. | | X | |
| Señalización de riesgos y uso elementos protección. | | X | |
| Diseño ergonómico de los puestos. | | X | |
| Colocación y suministro extintores. | | X | |
| Mantenimiento y recarga extintores. | | X | |
| Conformación brigada emergencias. | | X | |
| Identificación procesos peligrosos. | | X | |
| Procedimientos para procesos peligrosos. | | X | |
| Estado de herramientas. | | X | |
| Suministro adecuado de herramientas. | | X | |
| Calidad de herramientas. | | X | |
| Manejo de retal o desperdicios. | | X | |
| Estado de los pisos. | | X | |
| Instalaciones eléctricas. | | X | |
| Máquinas con polos a tierra. | | X | |
| Control de riesgos biológicos. | | X | |
| Control de vibraciones. | | X | |

Fuente: Los autores (2018).

Observación: la aplicación de la lista de chequeo permitió conocer aspectos internos de la organización; lo cual deben procurar por buscar la excelencia empresarial, logrando con ello alcanzar el éxito en la vida del negocio, y todos los actores que interactúan en ella fundamentales hoy en día para acompañar de manera efectiva y alcanzar los objetivos y metas propuestos. Al igual que desarrollar y consolidar valores empresariales que generen cambios significativos y esenciales de prospectivas y expectativas laboral, profesional y empresarial, mirando siempre hacia el futuro, frente a los desafíos del mismo y siendo fuente de motivación, confianza, sentido de pertenencia, emprendimiento, desarrollo de innovación de destrezas, competencias y actitudes en su práctica cotidiana y en el contexto donde opera.

6.1.3 Entrevista al representante legal.

La gerencia expresa que el proceso organizacional funciona actualmente de manera empírica y acorde con los acontecimientos del día a día. Por otra parte, los recursos financieros con los que cuenta la empresa son propios, y el talento humano está conformado por un equipo de colaboradores que cumplen responsabilidades de manera individual para lograr los objetivos y metas propuestas.

Con respecto al proceso de toma de decisiones a nivel administrativo organizacional y operativa, se establece una capacidad acorde con cada uno de los colaboradores, resaltando la voluntad y esfuerzo personal que se tiene el poder de decidir acorde con las responsabilidades y situaciones que se presentan.

En cuanto a la aplicación del coaching se puede indicar que no se aplica como ayuda significativa laboral, personal y empresarial. De ahí, la importancia de su aplicación como una alternativa de solución para la toma de decisiones que permitan llevar a cabo eficaz y eficientemente sus operaciones. En este orden de ideas, los factores del coaching deben ser aplicados y mejorados con miras al aprendizaje empresarial y personal; donde cada proceso de aprendizaje permita el desarrollo de trabajo en equipo, habilidades de liderazgo, espíritu e iniciativa empresarial, más efectiva, destreza de inteligencia emocional, calidad en las relaciones

personales y laborales; efectividad en la resolución de problemas, y por ende capacidad de comunicación interpersonal, apego y colaboración efectiva.

6.2 Identificar las herramientas gerenciales que se llevan a cabo por parte de la gerencia en la empresa Stork Technical Services Holding



Figura 15. Herramientas gerenciales actuales.
Fuente: los autores (2018).

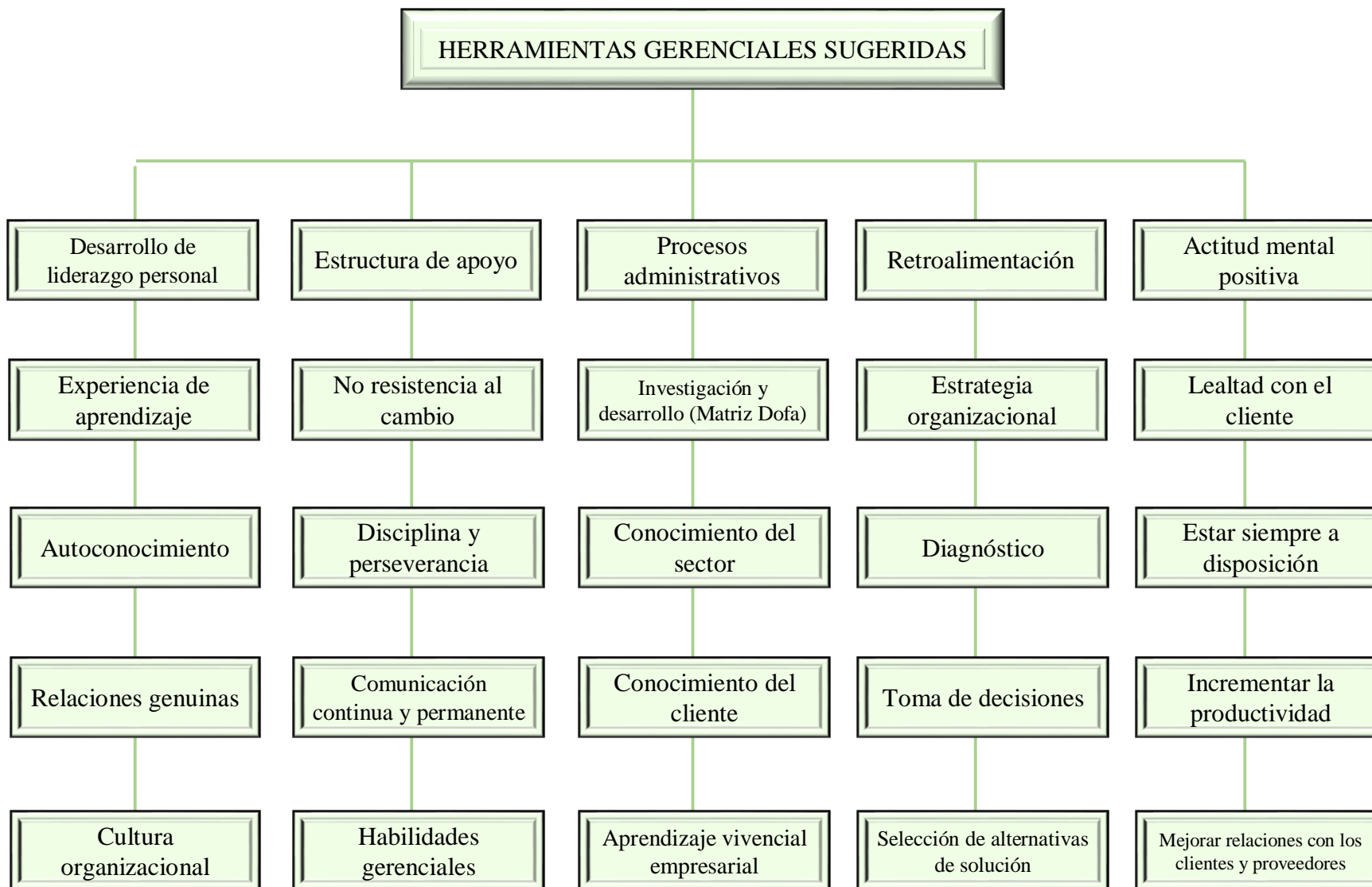


Figura 16. Herramientas gerenciales sugeridas.

Fuente: los autores (2018).

6.3 Implementar un proceso de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding.

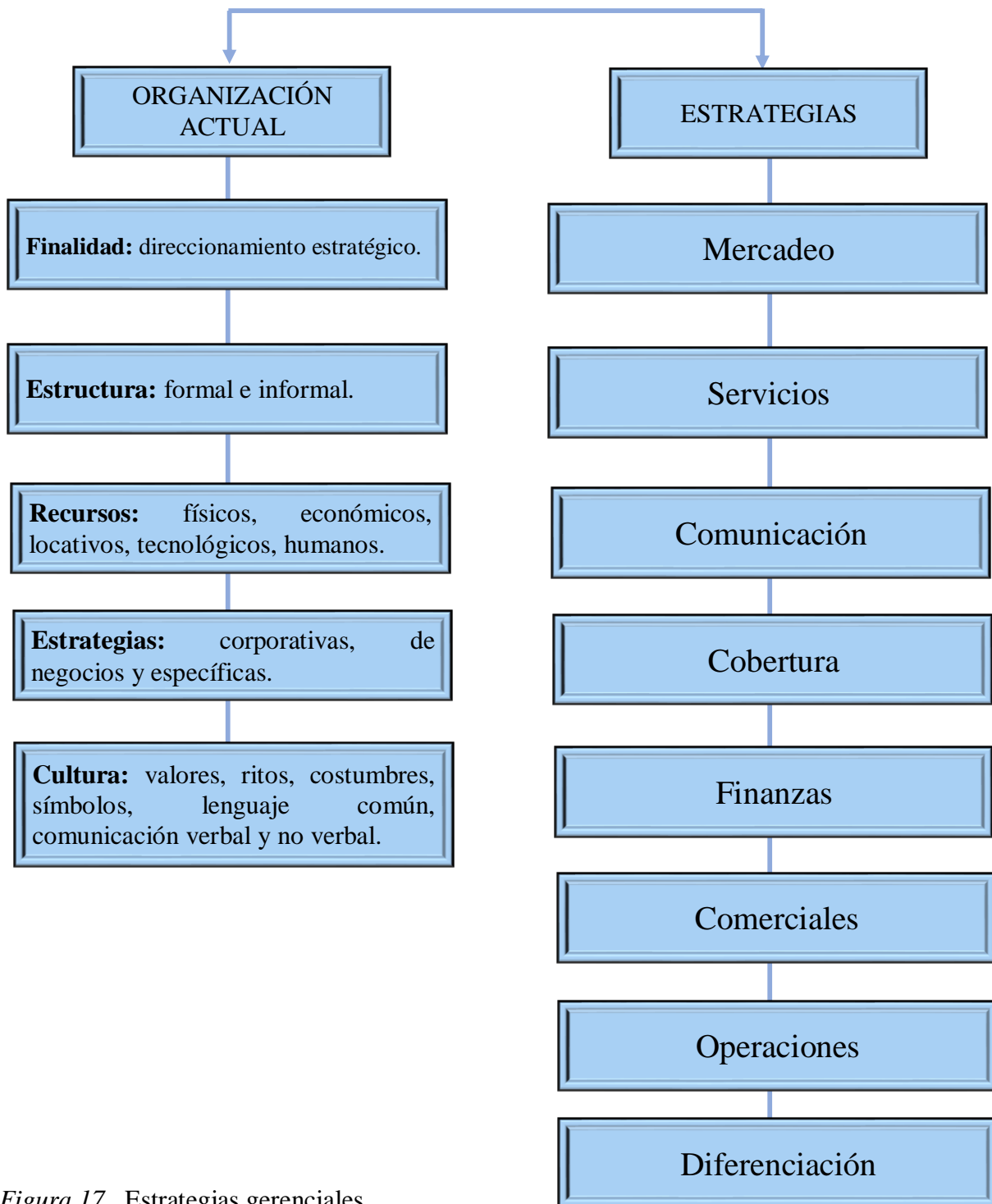


Figura 17. Estrategias gerenciales.
Fuente: los autores (2018).

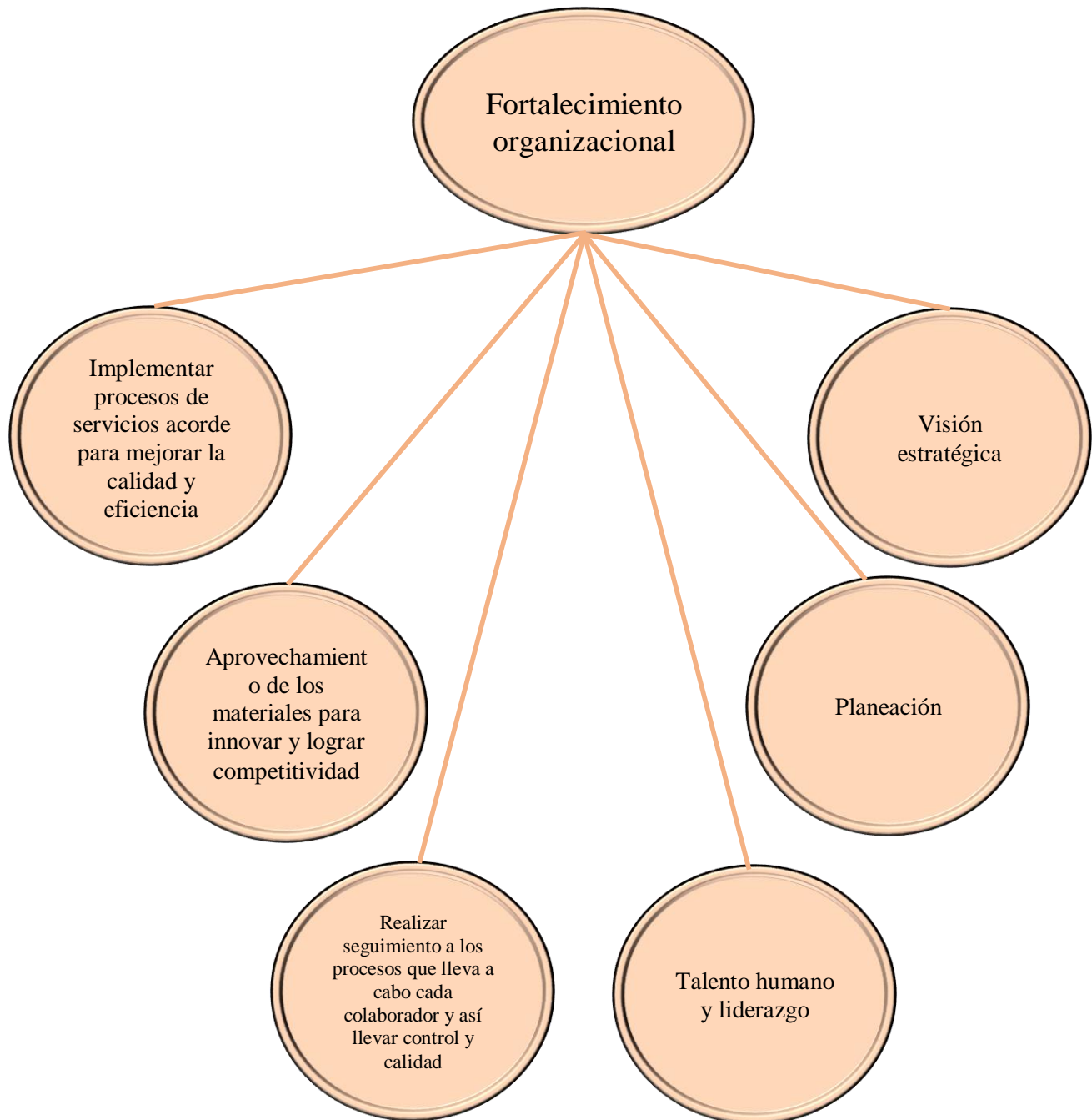


Figura 18. Fortalecimiento organizacional.
Fuente: los autores (2018).

7. Conclusiones

Se identificó que existe escaso conocimiento del coaching y por consiguiente no lo aplica. Es decir, limita la ayuda objetiva, comunicación, persuasión y delegación. Así mismo presenta limitaciones de los principios del coaching; que hacen referencia al respeto de la persona, desarrollo de la autonomía, reflexión y compromiso de cambio. Sin embargo, se destaca que estaría dispuesto a aplicar los procesos de coaching, en cuanto a establecer objetivos, aprender cuestionando, crear y enumerar alternativas de solución, decidir y facultar; al igual que dejar hacer y reconocer el avance.

También se identificaron herramientas gerenciales actuales tales como: empirismo, productividad, trabajar sin visión, emprendimiento, sentido común, amabilidad, persistencia, motivación, entre otros.

Por lo tanto, se considera relevante que tengan en cuenta la siguientes herramientas gerenciales sugeridas: desarrollo del liderazgo personal, experiencia del aprendizaje, autoconocimiento, relaciones genuinas, cultura organizacional, estructura de apoyo, no resistencia al cambio, disciplina y perseverancia, comunicación continua y permanente, habilidades gerenciales, aplicación procesos administrativos, investigación y desarrollo (Matriz Dofa), como crecimiento del sector, conocimiento del cliente y aprendizaje vivencial empresarial; retroalimentación, estrategia organizacional, diagnóstico, toma de decisiones, lealtad con el cliente, entre otras.

También se destacan los beneficios o ventajas del coaching empresarial para la empresa, como son: facilita procesos de crecimiento continuo y mejora del talento humano, reduce el ausentismo del personal, reduce el estrés y mejora el clima con procesos más efectivos; como también contribuye al desarrollo de destrezas, competencias y actitudes; capacidad de aprendizaje y toma de decisiones y por ende adaptabilidad y deseos de superación.

8. Recomendaciones

- a) Conservar la lealtad de los clientes.
- b) Fortalecer los procesos organizacionales, administrativos y operacional, estableciendo las estrategias propuestas ya que con ellas podría alcanzar los niveles de excelencia deseados por la empresa.
- c) Con base en los factores internos de la empresa que requiere para fortalecer sus procesos, retroalimentación en forma permanente y continua la estructura y por ende garantizar el éxito futuro de la misma.
- d) Estimular al talento humano que la integra, adquiriendo nuevas habilidades para enriquecer la gestión, el desempeño profesional y calidad de vida.

Referencias bibliográficas

- Ariceta Bombet, F. (2008). *¿Por qué el self coaching?* Tercer Congreso Internacional Gestión por Competencias. Bogotá.
- Arroyo Tovar, R. (2017). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, capacidades y actitud*. Segunda edición. Bogotá, D.C. Colombia: Ecoe ediciones.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership. Industry, military and educational impact*. Mahwah, N. J: Erlbaum.
- Benítez Cristo, J. & Echeverri Miranda, M. A. (2008). Comunicación para procesos de coaching. Guía de comunicación estratégica para potencializar los procesos de coaching que buscan fortalecer una cultura de trabajo en equipo para los líderes de segundo y tercer nivel. (monografía de grado). Pontificia Universidad Javeriana. Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis38.pdf>
- Bermúdez, L. T. & Rodríguez, L. F. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*. Primera edición. Bogotá, D.C. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Castillo, S. (2003). Coaching directivo: búsqueda del equilibrio profesional como potencial propio. *Revista Metalindustria*.
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del *coaching* empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Revista Pensamiento y Gestión*. 33(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Sexta edición. México: Editorial McGraw Hill.

Coaching Study Group (2005). *the book study group*. Australia.

Direct Selling Women's Alliance (2007). *Construir en grande. 101 secretos de los principales expertos en venta directa*. Primera edición. Buenos Aires, Argentina: Time y Money Networks Editions.

Fiedler, F. E. (1979). Factores de situación relacionados con la eficiencia de la dirección. En: Fleishman, E. A. & Bass, A. R. (comps). *Estudios de psicología industrial y del personal*. México: Editorial Trillas.

García Martínez, R. (2015). *Metodología de la investigación*. Primera edición. México, D.F.: Editorial Trillas.

García Méndez, J. (1994). Gerentes sin democracia y democracia sin gerentes. En: *Laboral*, 5(1).

Goleman, D. (1998). What makes a leader?. En: *Harvard Business Review*, 76 (5).

Goleman, D. (2000). Leader shif that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2). Barcelona, España.

Goleman, D., Hersey, P. & Chevalier, R. (2002). *Liderazgo situacional y coaching de rendimiento*. En: M. Goldsmith, L. Lyons y A. Freas (eds). *Coaching: la última palabra en desarrollo de liderazgo*. México: Pearson Education.

Gutiérrez Tobar, E. (2016). *Competencias gerenciales, habilidades, conocimientos y aptitudes*. Segunda edición. Bogotá, D.C. Colombia: Ecoe Ediciones.

Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1981). *Estilo eficaz de dirigir: liderazgo situacional*. México: IDH Ediciones.

- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.
- Lerma González, H. D. (2016). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. Bogotá, D.C. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Lozano Correa, L. Y. (2008). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Universidad EAN. Disponible en: <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/view/447>
- Mejía, C. (1990). *La calidad total en servicios*. EADA.
- Méndez Álvarez, C. E. (2013). *Metodología*. Cuarta edición. México, D.F.: Editorial Mc Graw Hill.
- Mendoza Guerra, J. M. (2011). *Decisiones estratégicas macroadministración*. Primera edición. Bogotá, D.C. Colombia: Ediciones de la U.
- Payeras, J. (2004). *Coaching y liderazgo: para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid: Díaz de Santos.
- Pérez, D., García, A., Garrido, A., Rubio, M. & Ruiz, E. (2002). *Coaching gerencial*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos15/coaching-gerencial/coaching-gerencial.shtml>
- Prieto Herrera, J. E. (2013). *La gestión estratégica organizacional*. Cuarta edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Prieto Herrera, J. E. (2017). *Gerencia proactiva más allá de la visión empresarial*. Primera edición. Bogotá, D.C. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Torres, L. S. (2004). *Estadística básica*. Editorial Legis. Bogotá, D.C. Colombia.

Apéndices

Apéndice A. Cámara de Comercio.

| | |
|---|--|
|  <p>Cámara de Comercio de Bogotá</p> | <p>CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA</p> |
| | <p>SEDE CHAPINERO</p> |
| | <p>CODIGO DE VERIFICACION: 0531263094BEC3</p> |
| | <p>2 DE MAYO DE 2017 HORA 16:00:15</p> |
| | <p>R053126309 PAGINA: 1 de 1 *****</p> |
| <p>***** LA MATRICULA MERCANTIL PROPORCIONA SEGURIDAD Y CONFIANZA EN LOS NEGOCIOS. *****</p> | |
| <p>ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE Y CUENTA CON UN CODIGO DE VERIFICACION QUE LE PERMITE SER VALIDADO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO *****</p> | |
| <p>RECUERDE QUE ESTE CERTIFICADO LO PUEDE ADQUIRIR DESDE SU CASA U OFICINA DE FORMA FACIL, RAPIDA Y SEGURA EN WWW.CCB.ORG.CO *****</p> | |
| <p>PARA SU SEGURIDAD DEBE VERIFICAR LA VALIDEZ Y AUTENTICIDAD DE ESTE CERTIFICADO SIN COSTO ALGUNO DE FORMA FÁCIL, RAPIDA Y SEGURA EN WWW.CCB.ORG.CO/CERTIFICADOSELECTRONICOS/ *****</p> | |
| <p>CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL O INSCRIPCION DE DOCUMENTOS.</p> | |
| <p>LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, CON FUNDAMENTO EN LAS MATRICULAS E INSCRIPCIONES DEL REGISTRO MERCANTIL</p> | |
| <p>CERTIFICA:</p> | |
| <p>NOMBRE : STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA N.I.T. : 900619863-2 ADMINISTRACION : DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTA, REGIMEN COMUN DOMICILIO : BOGOTA D.C.</p> | |
| <p>CERTIFICA:</p> | |
| <p>MATRICULA NO: 02324389 DEL 23 DE MAYO DE 2013</p> | |
| <p>CERTIFICA:</p> | |
| <p>RENOVACION DE LA MATRICULA :23 DE MARZO DE 2017 ULTIMO AÑO RENOVADO : 2017 ACTIVO TOTAL : 53,633,928,311 TAMAÑO EMPRESA : GRANDE</p> | |
| <p>CERTIFICA:</p> | |
| <p>DIRECCION DE NOTIFICACION JUDICIAL : CARRERA 7 # 156 / 10 PISO 25 EDIFICIO NORTHPOINT TORRE KRYSTAL MUNICIPIO : BOGOTA D.C. EMAIL DE NOTIFICACION JUDICIAL : camilo.gonzalez@stork.com DIRECCION COMERCIAL : CARRERA 7 # 156 / 10 PISO 25 EDIFICIO NORTHPOINT TORRE KRYSTAL MUNICIPIO : BOGOTA D.C. EMAIL COMERCIAL : info.comercial@stork.com</p> | |
| <p>CERTIFICA:</p> | |
| <p>ESTABLECIMIENTO DE LA SUCURSAL: QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1759 DE LA NOTARIA 6 DEL 17 DE MAYO DE 2013 INSCRITA EL 23 DE MAYO DE 2013 BAJO EL NO. 00222588 DEL LIBRO VI SE PROTOCOLIZARON COPIAS AUTENTICAS</p> | |

de Constancia del Poder Judicial de Bogotá

DE LA FUNDACIÓN DE LA SOCIEDAD STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. DOMICILIADA EN AMSTERDAM (HOLANDA) DE SUS ESTATUTOS Y DE LA RESOLUCION QUE ACORDO EL ESTABLECIMIENTO EN COLOMBIA DE UNA SUCURSAL.

CERTIFICA:

VIGENCIA: QUE LA SOCIEDAD NO SE HALLA DISUELTA. DURACION HASTA EL 17 DE MAYO DE 2023

CERTIFICA:

OBJETO SOCIAL: A. SUSCRIBIR EL CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL Y OPERACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, EQUIPOS DE COMPRESIÓN Y VENTAS DE GAS Y DEMAS FACILIDADES DE EQUION ENERGIA LIMITED EN CASANARE ADJUDICADO POR EQUIÓN ENERGÍA LIMITED SUCURSAL COLOMBIA A FAVOR DE LA COMPAÑÍA, EJECUTAR DICHO CONTRATO HASTA SU TERMINACIÓN, Y ADEMÁS SUSCRIBIR O REALIZAR TODOS LOS DOCUMENTOS O ACTOS NECESARIOS O TENDIENTES A LA PLENA SUSCRIPCIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL Y OPERACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GENERACIÓN ELÉCTRICA, EQUIPOS DE COMPRESIÓN Y VENTAS DE GAS Y DEMAS FACILIDADES DE EQUION ENERGIA LIMITED EN CASANARE ADJUDICADO POR EQUIÓN ENERGIA LIMITED SUCURSAL COLOMBIA A FAVOR DE LA COMPAÑÍA. B. SUSCRIBIR EL CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIO DE OPERACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y COMPRESIÓN DE GAS DE LA FACILIDAD CUIAGUA Y MANTENIMIENTO INTEGRAL DE LAS FACILIDADES DE PRODUCCIÓN DIRECTAS PERTENECIENTES A LA GERENCIA DE OPERACIONES NORORIENTE DE ECOPETROL ADJUDICADO POR ECOPETROL S.A. A FAVOR DE LA COMPAÑÍA, EJECUTAR DICHO CONTRATO HASTA SU TERMINACIÓN, Y ADEMÁS SUSCRIBIR O REALIZAR TODOS LOS DOCUMENTOS O ACTOS NECESARIOS O TENDIENTES A LA PLENA SUSCRIPCIÓN Y EJECUCIÓN DEL CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIO DE OPERACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y COMPRESIÓN DE GAS DE LA FACILIDAD CUIAGUA Y MANTENIMIENTO INTEGRAL DE LAS FACILIDADES DE PRODUCCIÓN DIRECTAS PERTENECIENTES A LA GERENCIA DE OPERACIONES NORORIENTE DE ECOPETROL ADJUDICADO POR ECOPETROL S.A. A FAVOR DE LA COMPAÑÍA; Y D. SUSCRIBIR Y EJECUTAR CUALESQUIER OTRO(S) CONTRATO(S) QUE PUEDAN SER ADJUDICADOS A LA COMPAÑÍA EN EL TERRITORIO COLOMBIANO. EN LA CONSECUCIÓN DE SUS PRINCIPALES OBJETIVOS, EL GRUPO TAMBIÉN PODRÁ LLEVAR A CABO LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: ADQUIRIR Y SER PROPIETARIA O TITULAR DE TODA CLASE DE DERECHOS REALES SOBRE BIENES INMUEBLES O MUEBLES DE CUALQUIER CLASE; HIPOTECAR, ENAJENAR Y NEGOCIAR EN CUALQUIER FORMA BIENES INMUEBLES; ENAJENAR, GRAVAR Y NEGOCIAR EN CUALQUIER FORMA BIENES MUEBLES; ADQUIRIR COBRAR Y RECIBIR RENTAS, INTERESES Y ALQUILERES; CELEBRAR CONTRATOS DE TODA ÍNDOLE, INCLUYENDO, SIN LIMITACIÓN, CONTRATOS DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO, DE AGENCIA, DE MANDATO, DE COMISIÓN; CONTRATOS SOBRE PROPIEDAD Y ADMINISTRACIÓN, SEAN CIVILES O MERCANTILES, DE CUALQUIER NATURALEZA; ABRIR, MANTENER Y MANEJAR CUENTAS BANCARIAS; PARTICIPAR COMO SOCIA DE OTRAS SOCIEDADES, INCLUYENDO EN EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS O EN AQUELLAS QUE TENGAN COMO OBJETO PRINCIPAL LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO O LA PROVISIÓN DE UN BIEN INDISPENSABLE PARA CUMPLIR SU OBJETO; ASOCIARSE EN DESARROLLO DE SU OBJETO CON PERSONAS NACIONALES O EXTRANJERAS O FORMAR CONSORCIOS CON ELLAS; IMPORTAR TODO TIPO DE BIENES MUEBLES; EXPORTAR BIENES TERMINADOS O EN PROCESO, ASÍ COMO MATERIAS PRIMAS; GRAVAR Y LIMITAR EN CUALQUIER FORMA EL TITULO QUE PUEDA TENER SOBRE SUS BIENES MUEBLES E INMUEBLES A FIN DE OBTENER CRÉDITOS DE ENTIDADES FINANCIERAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES A SU OBJETO SOCIAL; GIRAR, ACEPTAR, ENDOSAR, DESCONTAR Y EN GENERAL NEGOCIAR TODO TIPO DE VALORES, INSTRUMENTOS NEGOCIABLES Y DOCUMENTOS DE CRÉDITO; PARTICIPAR



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CHAPINERO

CODIGO DE VERIFICACION: 0531263094BEC3

2 DE MAYO DE 2017 HORA 16:03:15

R053126309

PAGINA: 2 de 6

EN LICITACIONES PÚBLICAS O PRIVADAS, EN CONCURSOS O INVITACIONES; CELEBRAR CUALESQUIERA CONTRATOS COMERCIALES, TALES COMO DE SEGUROS, SUMINISTRO, DEPÓSITO, CUENTAS BANCARIAS, CRÉDITO, SUSCRIPCIÓN DE ACCIONES, ETC., MENCIONÁNDOSE ESTOS TIPOS COMO EJEMPLOS Y NO COMO LIMITACIÓN. EN GENERAL, LA SUCURSAL PODRÁ REALIZAR Y SUSCRIBIR CUALQUIER ACUERDO O CONTRATO LEGAL DIRECTAMENTE RELACIONADO CON SU PROPÓSITO Y AQUELLOS CUYA FINALIDAD SEA EJERCER LOS DERECHOS O CUMPLIR LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES, LEGALES, O DE OTRO TIPO RELACIONADOS DE LA EXISTENCIA Y LA ACTIVIDAD DE LA SUCURSAL.

CERTIFICA:

ACTIVIDAD PRINCIPAL:

0910 (ACTIVIDADES DE APOYO PARA LA EXTRACCION DE PETROLEO Y DE GAS NATURAL)

CERTIFICA:

CAPITAL ASIGNADO A LA SUCURSAL: 10,000.00

CERTIFICA:

**** NOMBRAMIENTOS ****

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1759 DE NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C. DEL 17 DE MAYO DE 2013, INSCRITA EL 23 DE MAYO DE 2013 BAJO EL NUMERO 00222588 DEL LIBRO VI, FUE (RON) NOMBRADO (S):

| NOMBRE | IDENTIFICACION |
|--|----------------------|
| REPRESENTANTE LEGAL (GERENTE GENERAL) LOZANO CRUZ CARLOS ARTURO | C.C. 000000016352435 |

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 1759 DE NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C. DEL 17 DE MAYO DE 2013, INSCRITA EL 27 DE MAYO DE 2013 BAJO EL NUMERO 00222692 DEL LIBRO VI, FUE (RON) NOMBRADO (S):

| NOMBRE | IDENTIFICACION |
|---|----------------------|
| PRIMER SUPLENTE DEL GERENTE GENERAL ESTRADA VALENCIA JORGE EDUARDO | C.C. 000000080423228 |

CERTIFICA:

APODERADO Y SUS FACULTADES: A) LIMITACIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL: EL REPRESENTANTE LEGAL NECESITA LA AUTORIZACIÓN PREVIA DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD DE FIRMAR CUALQUIER CONTRATO O TOMAR CUALQUIER DECISIÓN VINCULANTE DE LA SUCURSAL CUYA CUANTÍA SEA IGUAL O SUPERIOR A EURO \$2.500.000 (DOS MILLONES QUINIENTOS MIL EUROS) UTILIZANDO LA TASA REPRESENTATIVA DEL MERCADO DE LA FECHA DEL ACTO.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 212 DE LA NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C., DEL 28 DE ENERO DE 2015, INSCRITA EL 29 DE ENERO DE 2015 BAJO LOS NOS. 00241790 Y 00241791 DEL LIBRO VI, COMPARECIO CARLOS ARTURO LOZANO CRUZ IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 16.352.435 DE TULUA (VALLE) EN SU CALIDAD DE GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD DE LA REFERENCIA, POR MEDIO DE LA PRESENTE ESCRITURA PUBLICA, CONFIERE PODER GENERAL, AMPLIO Y SUFICIENTE POR EL TERMINO DE 15 DIAS HABILES A HOLGER CAMACHO IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 74.300.677

DE SANTA ROSA DE VITERBO (BOYACA) Y/O A DIANA ZAMBRANO IDENTIFICADA CON CEDULA CIUDADANIA NO. 55.155.990 DE NEIVA, PARA QUE DURANTE LAS AUSENCIAS TEMPORALES DEL GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPAÑIA, REPRESENTA A STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA EN LOS SIGUIENTES ACTOS RELACIONADOS CON SUS BIENES, DERECHOS Y OBLIGACIONES A SABER: PRIMERO: PARA ADMINISTRAR: PARA QUE ADMINISTRE(N) EL(LOS) BIEN(ES) DEL (LA) PODERDANTE, RECAUDE(N) SU(S) PRODUCTO(S) Y CELEBRE(N) TODA CLASE DEL CONTRATO(S) RELATIVOS A LA ADMINISTRACION DE EL(ELLOS). SEGUNDO: PARA COBRAR: PARA QUE EXIJA(N) COBRE(N) O PERCIBA (N) CUALESQUIERA CANTIDADES DE DINERO O DE OTRAS ESPECIES QUE SE ADEUDE(N) A PODERDANTE, EXPIDA(N) EL(LOS) RECIBO(S) Y HAGA(N) LA(LAS) CANCELACION(ES) CORRESPONDIENTE(S). TERCERO: PARA PAGAR: PARA QUE PAGUE(N) A EL(LOS) ACREEDOR(ES) DEL(DE LA) PODERDANTE Y HAGA(N) CON EL (ELLOS) ARREGLOS(S) SOBRE EL TERMINO DEL PAGO DE SU(S) RESPECTIVA(S) ACREENCIA(S). CUARTO: PARA ENAJENAR Y/O COMPRAR: PARA QUE ENAJENE(N) Y COMPRE A TITULO ONEROSO EL(LOS) BIEN(ES) DEL(DE LA) PODERDANTE, SEA(N) MUEBLES O INMUEBLE, Y QUE TENGA(N) ADQUIRIDO(S) YA, O LOS ADQUIERA(N) EN LO SUCESIVO. QUINTO: PARA HIPOTECAR: PARA QUE ASEGURE(N) LA (LAS) OBLIGACION(ES) DEL (DE LA) PODERDANTE O LA(S) QUE CONTRAIGA(N) EN NOMBRE DE ESTE(A), CON HIPOTECA(S) CONSTITUIDA(S) SOBRE SU(S) BIEN(ES) INMUEBLE(S). SEXTO: PARA TRANSIGIR: PARA QUE TRANSIGA(N) EL(LOS) PLEITO(S), DEUDA(S) O DIFERENCIA(S) QUE OCURRA(N) RELATIVO(S) A EL(LOS) DERECHO(S) Y A LA(S) OBLIGACION(ES) DEL (DE LA) PODERDANTE. SEPTIMO: PARA COMPROMETER: PARA QUE SOMETA(N) A LA DECISION DE TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO CONSTITUIDOS DE ACUERDO CON LA LEY, EL (LOS) PLEITOS, DEUDA(S) O DIFERENCIA(S) RELATIVOS A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL (DE LA) PODERDANTE Y PARA QUE LO (LA) REPRESENTA(N) EN LA SUSTITUCION DEL JUICIO O JUICIOS ARBITRALES CORRESPONDIENTES. OCTAVO: PARA TOMAR Y DAR DINERO A INTERESES: PARA QUE TOME(N) PARA EL (LA) PODERDANTE O DE POR CUENTA DE EL (ELLA) DINERO EN MUTUO Y ESTIPULE(N) LA TASA DE INTERES, YA SEA A PLAZO FIJO O EN FORMA DE CREDITO FLOTANTE. NOVENO: PARA REPRESENTAR AL (LA) PODERDANTE EN CUALQUIER TIPO DE SOCIEDADES: PARA QUE REPRESENTA(N) AL (LA) PODERDANTE EN LA(S) SOCIEDAD(ES) EN QUE SEA ACCIONISTA; LLEVE(N) SU VOZ Y EMITA(N) SU VOTO EN LA(S) RESPECTIVA(S) ASAMBLEA(S) O JUNTA(S) DE SOCIOS Y/O PARA QUE PAGUE(N) LOS INSTALAMENTOS Y RECIBA(N) EL (LOS) DIVIDENDO (S) QUE CORRESPONDE(N) AL (LA) PODERDANTE. DECIMO: PARA CONSTITUIR SOCIEDADES: PARA QUE CELEBRE(N) CONTRATO(S) DE SOCIEDAD SEA(N) COLECTIVAS, EN COMANDITA, O ANONIMAS, DE CARACTER COMERCIAL O CIVIL, O DE SOCIEDAD ACCIDENTAL O DE CUENTAS DE PARTICIPACION, O DE LIMITADAS Y APORTE A ELLAS CUALQUIERA CLASE DE BIEN(ES) DEL(DE LA) PODERDANTE, CON LA(S) FACULTAD(ES) NECESARIA(S) PARA ESTIPULAR EL MONTO DEL CAPITAL SOCIAL, LA(S) PUESTA(S) DE EL(LOS) SOCIO(S), EL MODO DE ADMINISTRAR Y LIQUIDAR TALES SOCIEDADES, ETC. DECIMO PRIMERO: PARA CELEBRAR CONTRATOS DE CUENTA CORRIENTE: PARA QUE SE CELEBRE(N) CONTRATO(S) DE CUENTA CORRIENTE CON LA FACULTAD EXPRESA DE ESTIPULAR LAS TASAS DE INTERES DEL DEBITO Y DEL CREDITO. DECIMO SEGUNDO: PARA GIRAR, ENDOSAR. ETC. LETRAS DE CAMBIO, LIBRANZA, CHEQUES Y VALES A LA ORDEN: PARA QUE GIRE(N), ORDENE(N) GIRAR, ENDOSAR, PROTESTAR, ACEPTAR, AVALAR Y AFIANZAR LETRAS DE CAMBIO; PARA QUE GIRE(N), ENDOSE(N) CHEQUES, Y PARA QUE SUSCRIBA(N), RECIBA(N) Y AFIANCE(N) VALES O PAGARES A LA ORDEN. DECIMO TERCERO: PARA QUE REPRESENTA(N) AL (LA) PODERDANTE ANTE CUALQUIER CORPORACION, FUNCIONARIO(S) O EMPLEADO(S) DE ORDEN JUDICIAL O DEL ADMINISTRATIVO EN CUALQUIERA DE LAS PARTES; SEA PARA INICIAR O SEGUIR TALES JUICIOS, ACTUACIONES, ACTOS, DILIGENCIAS O GESTIONES. ADEMAS, PARA QUE DE LOS



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CHAPINERO

CODIGO DE VERIFICACION: 0531263094BEC3

2 DE MAYO DE 2017 HORA 16:03:55

R053126309

PAGINA: 1 de 6

PODERES NECESARIOS A ABOGADOS Y A PERSONAS CALIFICADAS PARA LOS MENESTERES ESPECIALES; Y DE SER EL CASO PARA QUE CONCILIE O TRANSIGA DICHOS PLEITOS DECIMO CUARTO: PARA QUE DESISTA(N) DE EL(LOS) JUICIO(S), GESTION(ES) O DECLARACION(ES) EN QUE INTERVENGA(N) EN NOMBRE DEL (DE LA) PODERDANTE, DE EL (LOS) RECURSO(S) QUE EN EL (ELLOS) INTERPONGA(N) Y DE LA(S) ARTICULACION(ES) O INCIDENTE(S) QUE PROMUEVA(N). PARA QUE SE PUEDA(N) NOTIFICARSE(N) PERSONALMENTE EN CUALQUIER TRAMITE EN PROCESO JUDICIAL. DECIMO QUINTO: PARA HACER NEGOCIOS PROPIOS CON DINERO O BAJO LA RESPONSABILIDAD DEL (DE LA) PODERDANTE: PARA QUE INTERVENGA(N) EN NEGOCIOS PROPIOS DEL (DE LA) APODERADO(A) Y TODA CLASE DE BIENES DEL (DE LA) PODERDANTE Y PARA QUE ASEGURE(N) CON LA FIANZA PERSONAL PRENDARIA O HIPOTECARIA DEL (DE LA) PODERDANTE, LA(S) OBLIGACION (ES) QUE EN SU PROPIO NOMBRE CONTRAIGAN EL (LA) APODERADO(A). DECIMO SEXTO: PARA PRESENTAR DECLARACIONES DE RENTA: PARA QUE PRESENTE(N) ANTE LA ADMINISTRACION DE IMPUESTOS NACIONALES LA DECLARACION DE RENTA. DECIMO SEPTIMO: PARA PAGO POR TASAS O CONTRIBUCIONES: PAR PAGAR ANTE CUALQUIER ORGANISMO YA SEA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL LAS TASAS O CONTRIBUCIONES QUE POR CUALQUIER CONCEPTO SE GENEREN. DECIMO OCTAVO: PARA TRAMITAR, RECIBIR DINEROS: TRAMITAR, RECIBIR DINEROS DERIVADOS DE SEGUROS DE VIDA QUE SEA BENEFICIARIO POR LA MUERTE DE EL(LA) OTORGANTE. DECIMO NOVENO: PARA DELEGAR Y SUSTITUIR: PARA QUE DELEGUE(N) TOTAL O PARCIALMENTE ESTE PODER Y REVOQUE(N) DELEGACION(ES). VICESIMO: PARA QUE EN MI NOMBRE Y REPRESENTACION ACTUE POR SI O PARA QUE OTORQUE PODER A ABOGADO, QUE ME REPRESENTA EN CUALQUIER SUCESION Y/O LIQUIDACION DE SOCIEDAD CONYUGAL EN LA QUE TENGA DERECHO, EN LA CUAL Y DE MANERA ANTICIPADA MANIFIESTO QUE ACEPTO LA HERENCIA CON BENEFICIO DE INVENTARIO, CON AMPLIAS FACULTADES PARA HACER LAS MANIFESTACIONES DE LEY. VIGESIMO PRIMERO: A PESAR DE LA ANTERIOR ENUMERACION DE FACULTADES, QUE ES MERAMENTE EJEMPLIFICATIVA MI APODERADO TENDRA LOS MAS AMPLIOS PODERES PARA REPRESENTARME EN TODOS LOS ACTOS Y ASUNTOS QUE REQUIERA EL CORRECTO Y JURIDICO MANEJO DE MIS NEGOCIOS, SIN QUE QUEDE EXCLUIDA NINGUNA ACCION, GESTION, ACTIVIDAD O DECLARACION DE VOLUNTAD EN BENEFICIO DE MIS INTERESES. VIGESIMO SEGUNDO: PARA LOS EFECTOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE PODER, EL(LA) PODERDANTE MANIFIESTA QUE FACULTA DE MANERA EXPRESA AL APODERADO(A) O MANDATARIO(A) PARA QUE ADQUIERA O COMPRE PARA SI LOS BIENES EN CABEZA DE AQUEL (AQUELLA) Y QUE ESTE(A) LE HA ORDENADO VENDER O ENAJENAR. LO ANTERIOR EN APLICACION DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 2170 DEL CODIGO CIVIL. VIGESIMO TERCERO: PARA VENDER O ADQUIRIR BIENES INMUEBLES Y SUSCRIBIR LAS RESPECTIVAS ESCRITURAS PUBLICAS EN LAS CUALES LO(A) AUTORIZA EXPRESAMENTE PARA QUE BAJO LA GRAVEDAD DEL JURAMENTO MANIFIESTE QUE AFECTA O NO A VIVIENDA FAMILIAR EL(LOS) INMUEBLE(S) QUE ADQUIERE(N) O ENAJENE(N) DE CONFORMIDAD CON LAS CIRCUNSTANCIAS DE ADQUISICION O ENAJENACION Y DE ACUERDO A LOS PARAMETROS DE LA NORMA,

POR ELLO FACULTO A MI APODERADO(A) PARA QUE EFECTUE ESTA DECLARACION DE LA LEY 258/96, EN LA(S) RESPECTIVA(S) ESCRITURA(S) PUBLICA(S). IGUALMENTE LO(A) FACULTO(A) PARA QUE DESAFECTE EL (LOS) INMUEBLE(S) QUE SE ENCUENTRE(N) AFECTADOS A VIVIENDA FAMILIAR. VIGESIMO CUARTO: PARA ADMINISTRAR LOS CREDITOS DEL PODERDANTE, RECIBIR LOS FRUTOS CIVILES QUE PRODUZCAN ESTOS, DAR PRORROGAS, COBRARLOS DIRECTAMENTE O POR LA VIA JUDICIAL, DAR LOS PODERES NECESARIOS A LOS ABOGADOS PARA CUMPLIR LA FACULTAD ANTERIOR Y PARA CANCELAR LAS HIPOTECAS. VIGESIMO QUINTO: Y TODAS LAS DEMAS FACULTADES QUE SE CONFIERAN AL REPRESENTANTE LEGAL Y GERENTE GENERAL DE STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B,V SUCURSAL COLOMBIA EN LOS RESPECTIVOS ESTATUTOS DE STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V, SUCURSAL COLOMBIA, INCLUYENDO LA CELEBRACION Y EJECUCION DE CUALQUIER ACTO Y/O CONTRATO EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL DE LA COMPAÑIA QUE REPRESENTO HASTA POR LOS LIMITES Y CUANTIAS ALLI SEÑALADOS. VIGESIMO SEXTO: TODAS LAS FACULTADES QUE SE DESPRENDEN DEL PRESENTE MANDATO TIENE VALIDEZ AUN DESPUES DE LA MUERTE DEL (DE LA) MANDANTE (ARTICULO 2195 DEL C.C.). RESUMNE: Y EN GENERAL PARA QUE ASUMA(N) LA PERSONERIA DE (DE LA) PODERDANTE SIEMPRE QUE LO ESTIME(N) CONVENIENTE DE MANERA QUE EN NINGUN CASO QUEDE SIN REPRESENTACION EN CUALQUIER ACTO O NEGOCIO JURIDICO QUE LE ATANA.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 2644 DE LA NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C., DEL 11 DE AGOSTO DE 2016, INSCRITA EL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2016 BAJO EL NUMERO 00261636 DEL LIBRO V, COMPARECIO CARLOS ARTURO LOZANO CRUZ IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 16.352.435 OBRANDO EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA: QUE POR EL PRESENTE INSTRUMENTO PUBLICO CONFIERE PODER GENERAL, AMPLIO Y SUFICIENTE A VAN LOPEZ VILLAMIZAR, IDENTIFICADO(A) CON LA CEDULA DE CIUDADANIA NUMERO 94.411.075 EXPEDIDA EN CALI, PARA QUE DURANTE LAS AUSENCIAS TEMPORALES DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA COMPAÑIA REPRESENTA A STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA EN LOS SIGUIENTES ACTOS RELACIONADOS CON SUS BIENES, DERECHOS Y OBLIGACIONES A SABER: PRIMERO: PARA ADMINISTRAR: PARA QUE ADMINISTRE(N) EL(LOS) BIEN(ES) DEL (LA) PODERDANTE, RECAUDE(N) SU(S) PRODUCTO(S) Y CELEBRE(N) TODA CLASE DE CONTRATO(S) RELATIVOS A LA ADMINISTRACION DE EL(ELLOS). SEGUNDO: PARA COBRAR: PARA QUE EXIJA(N), COBRE(N) O PERCIBA (N) CUALESQUIERA CANTIDADES DE DINERO O DE OTRAS ESPECIES QUE SE ADEUDE(N) AL PODERDANTE, EXPIDA(N) EL(LOS) RECIBO(S) Y HAGA(N) LA (LAS) CANCELACION(ES) CORRESPONDIENTE(S). TERCERO: PARA PAGAR: PARA QUE PAGUE(N) A EL(LOS) ACREEDOR(ES) DEL (DE LA) PODERDANTE Y HAGA(N) CON EL (ELLOS) ARREGLO(S) SOBRE LOS TERMINOS DEL PAGO DE SU(S) RESPECTIVA(S) ACREENCIA(S). CUARTO: PARA ENAJENAR Y/O COMPRAR: PARA QUE ENAJENE(N) Y COMPRE A TITULO ONEROSO EL(LOS) BIEN(ES) DEL(DE LA) PODERDANTE, SEA(N) MUEBLES O INMUEBLES Y QUE TENGA(N) ADQUIRIDO(S) YA, O LOS ADQUIERA(N) EN LO SUCESIVO QUINTO: PARA HIPOTECAR PARA QUE ASEGURE(N) LA(LAS) OBLIGACION(ES) DEL(DE LA) PODERDANTE O LA(S) QUE CONTRAIGA(N) EN NOMBRE DE ESTE(A), CON HIPOTECA(S) CONSTITUIDA(S) SOBRE SU(S) BIEN(ES) INMUEBLE(S) SEXTO PARA TRANSIGIR PARA QUE TRANSIJA(N) EL(LOS) PLEITO(S), DEUDA(S) O DIFERENCIA(S) QUE OCURRA(N) RELATIVO(S) A EL(LOS) DERECHO(S) Y A LA(S) OBLIGACION(ES) DEL(DE LA) PODERDANTE. SEPTIMO: PARA COMPROMETR PARA QUE SOMETA(N) A LA DECISION DE TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO CONSTITUIDOS DE ACUERDO CON LA LEY, EL(LOS) PLEITOS, DEUDA(S) O DIFERENCIA(S) RELATIVOS A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL (DE LA) PODERDANTE Y PARA QUE LO (LA) REPRESENTA(N) EN LA SUSTITUCION DEL JUICIO O JUICIOS ARBITRALES CORRESPONDIENTES. OCTAVO: PARA TOMAR Y DAR DINERO A



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CHAPINERO

CODIGO DE VERIFICACION: 0531263094BEC3

2 DE MAYO DE 2017 HORA 16:03:15

R053126309

PAGINA 4 de 6

* * * * *

INTERESES: PARA QUE TOMEN PARA EL (LA) PODERDANTE O DE SU CUENTA DE EL (ELLA) DINERO EN MUTUO Y ESTIPULEN LA TASA DE INTERES, YA SEA A PLAZO FIJO O EN FORMA DE CREDITO FLOTANTE. NOVENO: PARA REPRESENTAR AL (LA) PODERDANTE EN CUALQUIER TIPO DE SOCIEDADES: PARA QUE REPRESENTEN AL (LA) PODERDANTE EN LA(S) SOCIEDAD(ES) EN QUE SEA ACCIONISTA; LLEVEN SU VOZ Y EMITAN SU VOTO EN LA(S) RESPECTIVA(S) ASAMBLEA(S) O JUNTA(S) DE SOCIOS Y/O PARA QUE PAGUE(N) LOS INSTALAMENTOS Y RECIBA(N) EL(LOS) DIVIDENDO(S) QUE CORRESPONDE(N) AL (LA) PODERDANTE. DECIMO: PARA CONSTITUIR SOCIEDADES: PARA QUE CELEBRE(N) CONTRATO(S) DE SOCIEDAD, SEA(N) COLECTIVAS, IN COMANDITA, O ANONIMAS, DE CARACTER COMERCIAL O CIVIL, O DE SOCIEDAD ACCIDENTAL, O DE CUENTAS DE PARTICIPACION, O DE LIMITADAS Y AFORTE A ELLAS CUALQUIERA CLASE DE BIEN(ES) DEL(DE LA) PODERDANTE, CON LA(S) FACULTAD(ES) NECESARIA(S) PARA ESTIPULAR EL MONTO DEL CAPITAL SOCIAL, LA(S) PUESTA(S) DE EL(LOS) SOCIO(S), EL MODO DE ADMINISTRAR Y LIQUIDAR TALES SOCIEDADES, ETC. DECIMO PRIMERO: PARA CELEBRAR CONTRATOS DE CUENTA CORRIENTE: PARA QUE SE CELEBRE(N) CONTRATO(S) DE CUENTA CORRIENTE, CON LA FACULTAD EXPRESA DE ESTIPULAR LAS TASAS DE INTERES DEL DEBITO Y DEL CREDITO DECIMO SEGUNDO: PARA GIRAR, ENDOSAR, ETC, LETRAS DE CAMBIO, LIBRANZA, CHEQUES Y VALES A LA ORDEN PARA QUE GIRE(N), ORDENE(N) GIRAR, ENDOSAR, PROTESTAR, ACEPTAR, AVALAR Y AFIANZAR LETRAS DE CAMBIO, PARA QUE GIRE(N), ENDOSE(N) CHEQUES, Y PARA QUE SUSCRIBA(N), RECIBA(N) Y AFIANCE(N) VALES O PAGARES A LA ORDEN DECIMO TERCERO PARA QUE REPRESENTEN AL (LA) PODERDANTE ANTE CUALQUIER CORPORACION, FUNCIONARIO(S) O EMPLEADO(S) DE ORDEN JUDICIAL O DEL ADMINISTRATIVO EN CUALQUIERA DE LAS PARTES; SEA PARA INICIAR O SEGUIR TALES JUICIOS, ACTUACIONES, ACTOS DILIGENCIAS O GESTIONES. ADEMÁS, PARA QUE DE LOS PODERES NECESARIOS A ABOGADOS Y A PERSONAS CALIFICADAS PARA LOS MENESTERES ESPECIALES; Y DE SER EL CASO PARA QUE CONCILIE O TRANSIGA DICHOS PLEITOS. DECIMO CUARTO: PARA QUE DESISTA(N) DE EL(LOS) JUICIO(S), GESTION(ES) O DECLARACION(ES) EN QUE INTERVENGA(N) EN NOMBRE DEL (DE LA) PODERDANTE, DE EL(LOS) RECURSOS QUE EN EL (ELLOS) INTERPONGA(N) Y DE LA(S) ARTICULACION(ES) O INCIDENTE(S) QUE PROMUEVA(N). PARA QUE SE PUEDA(N) NOTIFICARSE(N) PERSONALMENTE EN CUALQUIER TRAMITE EN PROCESO JUDICIAL. DECIMO QUINTO: PARA HACER NEGOCIOS PROPIOS CON DINERO O BAJO LA RESPONSABILIDAD DEL (DE LA) PODERDANTE; PARA QUE INTERVENGA(N) EN NEGOCIOS, PROPIOS DEL(DE LA) APODERADO(A), Y TODA CLASE DE BIENES DEL(DE LA) PODERDANTE Y PARA QUE ASEGURE(N) CON LA FIANZA PERSONAL, PRENDARIA O HIPOTECARIA DEL(DE LA) PODERDANTE, LA(S) OBLIGACION(ES) QUE EN SU PROPIO NOMBRE CONTRAIGAN EL (LA) APODERADO (A). DECIMO SEXTO: PARA PRESENTAR DECLARACIONES DE RENTA: PARA QUE PRESENTE(N) ANTE LA ADMINISTRACION DE IMPUESTOS NACIONALES LA DECLARACION DE RENTA. DECIMO SEPTIMO: PARA PAGO POR TASAS O CONTRIBUCIONES: PARA PAGAR ANTE CUALQUIER ORGANISMO YA SEA DEL ORDEN NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL LAS TASAS O

CONTRIBUCIONES QUE POR CUALQUIER CONCEPTO SE GENEREN. DECIMO OCTAVO: PARA TRAMITAR, RECIBIR DINEROS: TRAMITAR, RECIBIR DINEROS DERIVADOS DE SEGUROS DE VIDA QUE SEA BENEFICIARIO POR LA MUERTE DE EL (LA) OTORGANTE. DECIMO NOVENO: PARA DELEGAR Y SUSTITUIR: PARA QUE DELEGUE(N) TOTAL O PARCIALMENTE ESTE PODER Y REVOQUE(N) DELEGACION(ES). VIGESIMO PARA QUE EN MI NOMBRE Y REPRESENTACION ACTUE POR SI O PARA QUE OTORGUE PODER A ABOGADO, QUE ME REPRESENTE EN CUALQUIER SUCESION Y/O LIQUIDACION DE SOCIEDAD CONYUGAL EN LA QUE TENGA DERECHO, EN LA CUAL Y DE MANERA ANTICIPADA MANIFIESTO QUE ACEPTO LA HERENCIA CON BENEFICIO DE INVENTARIO, CON AMPLIAS FACULTADES PARA HACER LAS MANIFESTACIONES DE LEY VIGESIMO PRIMERO A PESAR DE LA ANTERIOR ENUMERACION DE FACULTADES, QUE ES MERAMENTE EJEMPLIFICATIVA MI APODERADO TENDRA LOS MAS AMPLIOS PODERES PARA REPRESENTARME EN TODOS LOS ACTOS Y ASUNTOS QUE REQUIERA EL CORRECTO Y JURIDICO MANEJO DE MIS NEGOCIOS, SIN QUE QUEDE EXCLUIDA NINGUNA ACCION, GESTION, ACTIVIDAD O DECLARACION DE VOLUNTAD EN BENEFICIO DE MIS INTERESES. VIGESIMO SEGUNDO: PARA LOS EFECTOS ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE PODER, EL (LA) PODERDANTE MANIFIESTA QUE FACULTA DE MANERA EXPRESA AL APODERADO (A) O MANDATARIO (A) PARA QUE ADQUIERA O COMPRE PARA SI LOS BIENES EN CABEZA DE AQUEL (AQUELLA) Y QUE ESTE (A) LE HA ORDENADO VENDER O ENAJENAR. LO ANTERIOR EN APLICACION DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 2170 DEL CODIGO CIVIL. VIGESIMO TERCERO: PARA VENDER O ADQUIRIR BIENES INMUEBLES Y SUSCRIBIR LAS RESPECTIVAS ESCRITURAS PUBLICAS EN LAS CUALES LO(A) AUTORIZA EXPRESAMENTE PARA QUE BAJO LA GRAVEDAD DEL JURAMENTO MANIFIESTE QUE AFECTA O NO A VIVIENDA FAMILIAR EL (LOS) INMUEBLE (S) QUE ADQUIERE(N) O ENAJENE(N) DE CONFORMIDAD CON LAS CIRCUNSTANCIAS DE ADQUISICION O ENAJENACION Y DE ACUERDO A LOS PARAMETROS DE LA NORMA, POR ELLO FACULTO A MI APODERADO(A) PARA QUE EFECTUE ESTA DECLARACION DE LA LEY 258/96, EN LA(S) RESPECTIVA(S) ESCRITURA(S) PUBLICA(S). IGUALMENTE LO(A) FACULTO(A) PARA QUE DESAFECTE EL(LOS) INMUEBLE(S) QUE SE ENCUENTRE(N) AFECTADOS A VIVIENDA FAMILIAR. VIGESIMO CUARTO: PARA ADMINISTRAR LOS CREDITOS DEL PODERDANTE, RECIBIR LOS FRUTOS CIVILES QUE PRODUZCAN ESTOS, DAR PRORROGAS, COBRARLOS DIRECTAMENTE O POR LA VIA JUDICIAL, DAR LOS PODERES NECESARIOS A LOS ABOGADOS PARA CUMPLIR LA FACULTAD ANTERIOR Y PARA CANCELAR LAS HIPOTECAS. VIGESIMO QUINTO. Y TODAS LAS DEMAS FACULTADES QUE SE CONFIERAN AL REPRESENTANTE LEGAL DE STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA EN SUS RESPECTIVOS ESTATUTOS, INCLUYENDO LA CELEBRACION Y EJECUCION DE CUALQUIER ACTO Y/O CONTRATO EN DESARROLLO DEL OBJETO SOCIAL DE LA COMPAÑIA QUE REPRESENTO HASTA POR LOS LIMITES Y CUANTIAS ALLI SEÑALADOS VIGESIMO SEXTO TODAS LAS FACULTADES QUE SE DESPRENDEN DEL PRESENTE MANDATO TIENEN VALIDEZ AUN DESPUES DE LA MUERTE DEL (DE LA) MANDANTE (ARTICULO 2195 DEL CC) RESUMEN: Y EN GENERAL PARA QUE ASUMA(N) LA PERSONERIA DEL (DE LA) PODERDANTE SIEMPRE QUE LO ESTIME(N) CONVENIENTE DE MANERA QUE EN NINGUN CASO QUEDE SIN REPRESENTACION EN CUALQUIER ACTO O NEGOCIO JURIDICO QUE LE ATAÑA.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 3229 DE LA NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C., DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2016, INSCRITA EL 14 DE OCTUBRE DE 2016 BAJO LOS NO. 00262649, 00262650, 00262658 Y 00262659 DEL LIBRO VI, COMPARECIÓ CARLOS ARTURO LOZANO CRUZ IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 16.352.435 DE TULUA (VALLE) EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL, POR MEDIO DE LA PRESENTE ESCRITURA PUBLICA, CONFIERE PODER GENERAL AMPLIO Y SUFICIENTE Y HASTA SU REVOCATORIA A: ALIRIO JOSE URIBE GARCIA IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO.



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CHAPINERO

CODIGO DE VERIFICACION: 053126309 (BEC3)

2 DE MAYO DE 2017 HORA 16:03:15

R053126309 PAGINA: 1 de 6

91.524.319 DE BUCARAMANGA; JULIAN ENRIQUE MOTTA BARREIRO IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANÍA NO. 79.947.298 DE BOGOTÁ D.C.; EDGAR MAURICIO MUÑOZ MIRANDA IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANÍA NO. 79.071.622 DE BOGOTÁ D.C.; Y YUDY ANA MARIA GUZMAN ARANA IDENTIFICADA CON CEDULA DE CIUDADANÍA NO. 35.199.859 DE CHIA PARA QUE OBRANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE LA MANDANTE PUEDAN CELEBRAR Y EJECUTAR SIN LIMITACION NI RESTRICCIÓN LOS SIGUIENTES ACTOS Y CONTRATOS RELATIVOS A LOS INTERESES Y DERECHOS, PRESENTES Y FUTUROS, ENTENDIÉNDOSE LA ACEPTACIÓN DE LOS APODERADOS POR EL SOLO HECHO DE EJERCER LAS FACULTADES QUE SE LES CONFIEREN: 1) PARA QUE OBREN EN REPRESENTACIÓN DE LA MANDANTE ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, POLICIVA Y/O JURISDICCIONAL, INCLUYENDO SIN LIMITARSE A JUZGADOS, TRIBUNALES, GOBERNACIONES, ALCALDÍAS, MINISTERIOS Y EN GENERAL, ENTE PARTICULARES QUE CUMPLAN FUNCIÓN PÚBLICA COMO NOTARIAS Y CÁMARAS DE COMERCIO, EN CUALQUIER PETICIÓN, ACTUACIÓN, ACTO, DECLARACIÓN, RECIAMACIÓN, DEMANDA, DILIGENCIA Y/O GESTIONES EN QUE EL MANDANTE TENGA QUE INTERVENIR DIRECTA O INDIRECTAMENTE COMO SUJETO DE OBLIGACIONES, COMO DEMANDANTE, COMO DEMANDADO Y/O COMO COADYUVANTE DE CUALQUIER PARTE, YA SEA PARA HACERLAS, INICIARLAS O SEGUIRLAS HASTA SU TERMINACIÓN. 2) A EFECTOS DE LO ANTERIOR, LOS APODERADOS ESTARÁN FACULTADOS PARA EJECUTAR LAS SIGUIENTES ACTUACIONES: REPRESENTAR A LA MANDANTE EN TODO TIPO DE PROCESOS Y ACTUACIONES JUDICIALES; INICIAR Y CONTESTAR TODA CLASE DE RECLAMACIONES, ACCIONES DE TUTELA Y DEMANDAS; RECIBIR NOTIFICACIONES DE TODA CLASE DE RECLAMACIONES, DEMANDAS, RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS, JUDICIALES O POLICIVAS, QUE SE PROMUEVAN CONTRA LA MANDANTE, ANTE CUALQUIER JURISDICCIÓN; DESCORRER TRASLADOS DE DEMANDAS, REQUERIMIENTOS U OTROS ACTOS ANÁLOGOS; INTERPONER RECURSOS; CONCILIAR, DESISTIR, TRANSIGIR, CONFESAR, ABSOLVER INTERPELOGATORIO DE PARTE; ASISTIR A AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN; EJERCER TODOS LOS ACTOS Y FACULTADES QUE RESULTEN NECESARIOS PARA LA REPRESENTACIÓN JUDICIAL DE LA MANDANTE.

CERTIFICA:

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0322 DE LA NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C., DEL 13 DE FEBRERO DE 2017, INSCRITA EL 24 DE FEBRERO DE 2017 BAJO EL NO. 00266642 DEL LIBRO V, COMPARECIO CARLOS ARTURO LOZANO CRUZ, IDENTIFICADO CON CEDULA DE CIUDADANIA NO. 16.352.435 DE TULUA, VALLE, EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE STORK TECHNICAL SERVICES HOLDING B.V. SUCURSAL COLOMBIA, POR MEDIO DE LA PRESENTE ESCRITURA PUBLICA, CONFIERE PODER GENERAL AMPLIO Y SUFICIENTE Y HASTA SU REVOCATORIA A DANIEL EDUARDO ABELLO HIDALGO, IDENTIFICADO CON LA CEDULA DE CIUDADANIA NUMERO 1.070.962.866 EXPEDIDA EN FACATATIVA, PARA QUE OBRANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE LA MANDANTE PUEDA CELEBRAR Y EJECUTAR SIN LIMITACIÓN NI RESTRICCIÓN LOS SIGUIENTES ACTOS Y CONTRATOS RELATIVOS A LOS INTERESES Y DERECHOS, PRESENTES Y FUTUROS, ENTENDIÉNDOSE LA ACEPTACIÓN DEL APODERADO POR EL SOLO HECHO DE EJERCER

LAS FACULTADES QUE SE LE CONFIEREN: 1) PARA QUE OBRF EN REPRESENTACIÓN DE LA MANDANTE ANTE CUALQUIER AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, POLICIVA Y/O JURISDICCIONAL, INCLUYENDO SIN LIMITARSE A JUZGADOS, TRIBUNALES, GOBERNACIONES, ALCALDÍAS, MINISTERIOS Y EN GENERAL, ENTES PARTICULARES QUE CUMPLAN FUNCIÓN PÚBLICA COMO NOTARIAS Y CÁMARAS DE COMERCIO, EN CUALQUIER PETICIÓN, ACTUACIÓN, ACTO, DECLARACIÓN, RECLAMACIÓN, DEMANDA, DILIGENCIA Y/O GESTIONES EN QUE EL MANDANTE TENGA QUE INTERVENIR DIRECTA O INDIRECTAMENTE COMO SUJETO DE OBLIGACIONES, COMO DEMANDANTE, COMO DEMANDADO Y/O COMO COADYUVANTE DE CUALQUIER PARTE, YA SEA PARA HACERLAS, INICIARLAS O SEGUIRLAS HASTA SU TERMINACIÓN. 2) A EFECTOS DE LO ANTERIOR, EL APODERADO ESTARÁ FACULTADO PARA EJECUTAR LAS SIGUIENTES ACTUACIONES: REPRESENTAR A LA MANDANTE EN TODO TIPO DE PROCESOS Y ACTUACIONES JUDICIALES; INICIAR Y CONTESTAR TODA CLASE DE RECLAMACIONES, ACCIONES DE TUTELA Y DEMANDAS; RECIBIR NOTIFICACIONES DE TODA CLASE DE RECLAMACIONES, DEMANDAS, RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS, JUDICIALES O POLICIVAS, QUE SE PROMUEVAN CONTRA LA MANDANTE, ANTE CUALQUIER JURISDICCIÓN; DESCORRER TRASLADOS DE DEMANDAS, REQUERIMIENTOS U OTROS ACTOS ANÁLOGOS; INTERPONER RECURSOS; CONCILIAR, DESISTIR, TRANSIGIR, CONFESAR, ABSOLVER INTERROGATORIO DE PARTE; ASISTIR A AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN; EJERCER TODOS LOS ACTOS Y FACULTADES QUE RESULTEN NECESARIOS PARA LA REPRESENTACIÓN JUDICIAL DE LA MANDANTE.

CERTIFICA:

** REVISOR FISCAL **

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. sinnum DE REVISOR FISCAL DEL 23 DE FEBRERO DE 2017, INSCRITA EL 23 DE FEBRERO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00266596 DEL LIBRO VI, FUE (RON) NOMBRADO (S):

| NOMBRE | IDENTIFICACION |
|---|----------------------|
| REVISOR FISCAL PRINCIPAL MARTIN PUENTES LUIS ALFREDO | C.C. 000000080012371 |

QUE POR DOCUMENTO PRIVADO NO. SIN NUM DE REVISOR FISCAL DEL 31 DE ENERO DE 2017, INSCRITA EL 31 DE ENERO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00265689 DEL LIBRO VI, FUE (RON) NOMBRADO (S):

| NOMBRE | IDENTIFICACION |
|---|----------------------|
| REVISOR FISCAL SUPLENTE SANTOFIMIO SANTOFIMIO ANDREA | C.C. 000001075263599 |

QUE POR ESCRITURA PUBLICA NO. 0114 DE NOTARIA 6 DE BOGOTA D.C. DEL 20 DE ENERO DE 2017, INSCRITA EL 31 DE ENERO DE 2017 BAJO EL NUMERO 00265688 DEL LIBRO VI, FUE (RON) NOMBRADO (S):

| NOMBRE | IDENTIFICACION |
|--|------------------------|
| REVISOR FISCAL PERSONA JURIDICA ERNST & YOUNG AUDIT S A S | N.I.T. 000008600088905 |

CERTIFICA:

DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONSTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y DE LA LEY 962 DE 2005, LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE REGISTRO AQUÍ CERTIFICADOS QUEDAN EN FIRME DIEZ (10) DIAS HABILES DESPUES DE LA FECHA DE LA CORRESPONDIENTE ANOTACIÓN. SIEMPRE QUE NO SEAN OBJETO DE RECURSO. (LOS SABADOS NO SON TENIDOS EN CUENTA COMO DIAS HABILES PARA LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTA)

* * * EL PRESENTE CERTIFICADO NO CONSTITUYE PERMISO DE * * *
* * * FUNCIONAMIENTO EN NINGUN CASO * * *

INFORMACION COMPLEMENTARIA
LOS SIGUIENTES DATOS SOBRE PLANEACION DISTRITAL SON INFORMATIVOS



CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA

SEDE CHAPINERO

CODIGO DE VERIFICACION: 0531263094BEC3

2 DE MAYO DE 2017 HORA 16:03:15

R053126309

PAGINA: 6 de 6

FECHA DE ENVIO DE INFORMACION A PLANEACION DISTITAL : 23 DE MARZO DE 2017

SEÑOR EMPRESARIO, SI SU EMPRESA TIENE ACTIVOS INFERIORES A 30.000 SMLMV Y UNA PLANTA DE PERSONAL DE MENOS DE 200 TRABAJADORES, USTED TIENE DERECHO A RECIBIR UN DESCUENTO EN EL PAGO DE LOS PARAFISCALES DE 75% EN EL PRIMER AÑO DE CONSTITUCION DE SU EMPRESA, DE 50% EN EL SEGUNDO AÑO Y DE 25% EN EL TERCER AÑO. LEY 590 DE 2000 Y DECRETO 525 DE 2009.

RECUERDE INGRESAR A www.supersociedades.gov.co PARA VERIFICAR SI SU EMPRESA ESTA OBLIGADA A REMITIR ESTADOS FINANCIEROS. EVITE SANCIONES.

** ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DE LA **
** SOCIEDAD HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION... **

EL SECRETARIO DE LA CAMARA DE COMERCIO,
VALOR : \$ 5,200

PARA VERIFICAR QUE EL CONTENIDO DE ESTE CERTIFICADO CORRESPONDA CON LA INFORMACION QUE REPOSA EN LOS REGISTROS PUBLICOS DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA, EL CODIGO DE VERIFICACION PUEDE SER VALIDADO POR SU DESTINATARIO SOLO UNA VEZ, INGRESANDO A WWW.CCB.ORG.CO

ESTE CERTIFICADO FUE GENERADO ELECTRONICAMENTE CON FIRMA DIGITAL Y CUENTA CON PLENA VALIDEZ JURIDICA CONFORME A LA LEY 527 DE 1999.

FIRMA MECANICA DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO 2150 DE 1995 Y LA AUTORIZACION IMPARTIDA POR LA SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO, MEDIANTE EL OFICIO DEL 18 DE NOVIEMBRE DE 1996.

Apéndice B. Naturaleza de la empresa.

Misión: Stork le ayuda a los clientes a reducir los riesgos, garantizar la seguridad y mejorar el desempeño de los activos. Optimizar beneficios mediante servicios y soluciones innovadoras durante todo el ciclo de vida de los activos.

Visión: Stork aspira a ser el proveedor mundial líder de servicios de integridad de activos, con base en el conocimiento adquirido en los sectores del Petróleo y Gas, Minería, Química y Energía.

Donde usted opere, nosotros lo hacemos también. Hemos desarrollado nuestro negocio en línea con las principales áreas de exploración y producción energética, garantizando encontrarnos en la mejor posición para apoyar los sectores globales de Petróleo y Gas, Energía y Químico.

Nuestra red mundial incluye sedes en los Países Bajos, además de operaciones en el Reino Unido, Europa Continental, América, Medio Oriente y Asia-Pacífico. Ofrecemos servicios globales a nivel local con un equipo de más de 17.000 empleados.

Ética y cumplimiento: Stork opera según los estándares más exigentes de conducta y ética comercial. Como compañía Fluor, Stork ha adoptado el Código de Conducta y Ética Comercial de Flúor (Código).

Línea directa de cumplimiento y ética. En Stork valorar una comunicación abierta y transparente. Esperar que los empleados y aliados denuncien cualquier acto conocido o sospecha de conducta errónea que implique a Stork, incluso aunque ellos no estén implicados de manera alguna en la conducta errónea. Poder actuar contra una conducta errónea, únicamente si somos conscientes de ella y contar con las pruebas que lo justifiquen.

Cuando surgen problemas de integridad, motivamos a nuestros empleados a que acudan a sus supervisores, director de Recursos Humanos local o a la Red de Cumplimiento de Stork. Si no se resuelven dichos problemas de integridad o no la persona no se siente cómoda tratando de ellas con ninguna persona de Stork, pueden informar de sus problemas por teléfono o Internet a la Línea Directa de Cumplimiento y Ética de Fluor. En el Código de conducta y ética comercial los empleados de Stork pueden encontrar información adicional sobre cómo informar acerca de situaciones que amenazan la integridad.

Los proveedores, contratistas y otros socios de Stork también pueden informar acerca de cualquier problema de conducta y ética comercial a través de la línea. Los proveedores y contratistas de Stork, así como sus propios empleados, pueden encontrar información adicional sobre cómo comunicar cualquier situación que comprometa la integridad de Stork en la sección “Stork espeja que sus terceros mantengan los estándares más exigentes en cuanto a integridad” a continuación.

La Línea Directa de Cumplimiento y Ética de Fluor está gestionada por una tercera compañía y está disponible las 24 horas del día, siete días a la semana, con soporte de traducción e interpretación en más de 180 idiomas. Los informes serán anónimos, siempre que las leyes locales lo permitan.

Stork investiga todos los informes de la línea de Ética y se compromete a mantener la máxima confidencialidad que sea posible. Las represalias contra cualquier persona que haya informado de un incidente de buena fe, están estrictamente prohibidas por la compañía.

En Stork esperar que terceros mantengan los estándares más exigentes en cuanto a integridad. Los clientes dependen de nosotros para aportar nuestra cultura ética y soluciones innovadoras en la ejecución de sus proyectos en todo el mundo. En Stork nos comprometemos con los clientes, socios, proveedores, subcontratistas y otros terceros en las cuestiones de ética y cumplimiento como parte regular del día a día del negocio. Buscar hacer negocios con terceros que comparten los estándares y valores de nuestra compañía. Operar con oportunidad y diligencia basados en los riesgos a la hora de seleccionar un tercero y supervisarlas banderas

rojas durante nuestras relaciones comerciales. Dependiendo del tipo de tercera parte, incorporamos varios requisitos y procesos para enfatizar y mitigar los riesgos anticorrupción.

Los proveedores y contratistas deben cumplir y, a su vez, exigir que su cadena de suministro cumpla con las Expectativa de conducta comercial para proveedores y contratistas de Stork (Expectativas de los proveedores). Las expectativas de los proveedores destacan determinadas expectativas en el ámbito de salud, seguridad ocupacional y medioambiente (HSE), derechos humanos y prácticas ocupacionales, controles financieros y operativos, conflictos de interés, obsequios empresariales en forma de regalos o invitaciones de ocio, pagos inadecuados, controles comerciales, prevención de blanqueo de dinero, manejo de recursos de la compañía, competencia justa y denuncia de problemas.

Alentar a los clientes, las empresas aliadas, proveedores, contratistas y otros terceros a Informar acerca de cualquier conducta errónea que implique o afecte a Stork, poniéndose en contacto con su representante de Stork, director de aprovisionamiento de Stork (para proveedores y contratistas) o la Línea Directa de Cumplimiento y Ética de Flúor.

Estar comprometidos con generar relaciones sólidas y duraderas con los clientes. Un socio de Integridad de Activos para toda la vida

Stork se dedica a mejorar la integridad de los activos a lo largo de su ciclo de vida. Nuestro objetivo es ser el único socio para los dientes que operan en las industrias de Petróleo y Gas, Química y Energía, entre otras. Somos un equipo que suministra un único nivel de servicio a los dientes desde el concepto inicial hasta la ejecución. Ofrecemos una amplia gama de soluciones eficientes y servicios especializados en todas las áreas de la gestión de activos y mantenimiento, buscando siempre reducir riesgos, garantizar la seguridad y mejorar el desempeño ambiental.

Las áreas de servicio son:

a) Mecánica y Tubería.

- b) Mantenimiento de Estructuras.
- c) Inspección e Integridad.
- d) Equipos Eléctricos e Instrumentación.
- e) Soluciones de Gestión de Activos.
- f) Servicios y Productos Energéticos.

Servicios durante todo el ciclo de vida del activo para el espectro completo de mecánica y tubería: En Stork entendemos los retos que las industrias enfrentan hoy en día y su necesidad de reducir los costos operacionales, maximizar el tiempo activo y optimizar la eficiencia en el mantenimiento. Esto significa trabajar con los requisitos de los clientes para asegurar el más alto nivel de integridad y confiabilidad de los activos también significa crear un plan sólido donde se detallan los riesgos y el mantenimiento necesario para asegurar la producción, definir y calcular el alcance técnico del trabajo durante todo el ciclo de vida de los activos.

Cómo agregar valor:

- a) Servidos para todo el ciclo de vida: ingeniería, ejecución, mantenimiento y reacondicionamiento.
- b) Cubrimos el espectro técnico completo, desde trabajos genéticos hasta altamente especializados, y contamos con capacidades en todas las áreas mecánicas.
- c) Independencia de los proveedores.
- d) Enfoque integrado en proyectos llave en mano y una sola persona de contacto.
- e) Programa de seguridad galardonado.
- f) Servicio, transparencia y trazabilidad 24/7 con calidad clase mundo.

Trabajar de la mano de nuestros clientes para asegurar la integridad, eficiencia y confiabilidad de sus activos mientras apoyamos todo el ciclo de vida de equipos esenciales de flujos y fabricación. Tenemos capacidades que abarcan todas las áreas mecánicas, lo que nos distingue de los demás participantes en el mercado. Realizamos todo el proceso de mantenimiento, desde desmontar, revisar y reparar hasta la reinstalación, puesta en marcha y, si fuese necesario reemplazo. Ofrecemos una amplia gama de servicios de contratos con base a

convocatorias o desempeño, in situ o en nuestros propios talleres y cubriendo los segmentos industriales químicos, energéticos y de petróleo y gas, offshore y en tierra firme.

Con la combinación única de conocimiento y experiencia y el respaldo de un amplio y comprobado portafolio de servicios, tenemos la capacidad de entregar beneficios económicos y apoyo a todos los componentes y procesos esenciales del negocio.

Cuando es necesario, integramos servicios complementarios como acceso con cuerdas, andamios, maquinaria y mano de obra para garantizar soluciones a la medida de los requisitos específicos de su proyecto.

Ofrecer soluciones y servicios con un solo enfoque: la integración.

Las soluciones integradas ofrecen economías de escala, flexibilidad de respuesta y optimización; minimizan las interrupciones ociosos procesos y de tiempo de inactividad; reducen el número de proveedores que usted necesita, con toda la carga administrativa asociada, y conducen a ambientes y prácticas de trabajo más seguras.

Los servicios incluyen:

- a) Servicios de mecanizado y empernado.
- b) Servicios de mecanizado y empernado submarino.
- c) Servicios de tubería.
- d) Reparación de compuestos.

El equipo:

Enfoque: Nuestra gente se preocupa por una sola cosa: cumplir o superar las necesidades del cliente, de una manera segura, oportuna y con la más alta calidad.

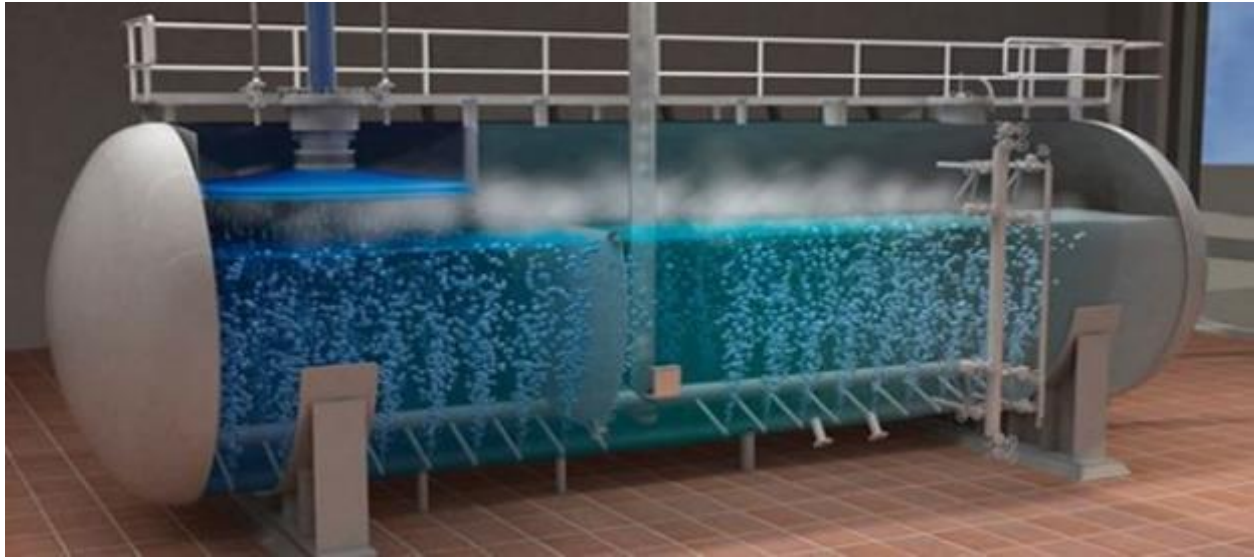
Pensar y actuar: Algunas empresas de gestión de integridad de activos ofrecen profesionales para crear planes con visión al futuro y otras proporcionan trabajadores calificados para mantenimiento. Stork hace ambas cosas.

Asesores de confianza: En Stork trabajamos de la mano de nuestros clientes. Nuestra cultura enfocada en el cliente nos permite ser asesores de confianza, ofreciendo una perspectiva global, sostenible y rentable.

Apéndice C. Tomas fotográficas empresa Stork Technical Services Holding.







Apéndice D. Formato de encuesta a colaboradores.

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Villavicencio – 2018

Encuesta No. _____

Objetivo: encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Stork Technical Services Holding. Con la finalidad de conocer e identificar factores internos y externos positivos o negativos en las estrategias organizacionales.

1. ¿Tiene usted conocimiento de la tendencia administrativa coaching?

- a. _____ Sí.
- b. _____ No.

2. ¿La empresa Stork Technical Services Holding, aplica la estrategia coaching?

- a. _____ Sí.
- b. _____ No.
- c. _____ Algunas veces.

3. ¿Considera que las siguientes necesidades del coaching son aplicadas en la empresa Stork Technical Services Holding?

- a. _____ Descubrimiento.
- b. _____ Ayuda objetiva.
- c. _____ Comunicación.

-
- d. ____ Persuasión.
- e. ____ Delegación.
- f. ____ Todas las anteriores.
- g. ____ Ninguna de las anteriores.
4. ¿Teniendo en cuenta los principios del coaching, cree usted que se aplican en la empresa?
- a. ____ Respeto a la persona.
- b. ____ Desarrollo de la autonomía.
- c. ____ Reflexión.
- d. ____ Compromiso de cambio.
- e. ____ Todas las anteriores.
- f. ____ Ninguna de las anteriores.
5. ¿Estaría dispuesto a aplicar los siguientes procesos del coaching?
- a. ____ Establecer objetivos con claridad.
- b. ____ Aprender cuestionando.
- c. ____ Crear y enumerar alternativas de solución.
- d. ____ Decidir y facultar.
- e. ____ Dejar hacer y reconocer el avance.
6. ¿Considera que se están aplicando las siguientes bases de coaching en la empresa Stork Technical Services Holding?
- a. ____ Poder.
- b. ____ Desarrollo.
- c. ____ Liderazgo.
- d. ____ Motivación.

7. ¿Teniendo en cuenta que el coaching es un proceso de mejora continua, considera usted que la empresa Stork Technical Services Holding, administra con enfoque al proceso?

- a. _____ Disciplina.
- b. _____ Valor del tiempo.
- c. _____ Desarrollo de actividades.
- d. _____ Participación.
- e. _____ Moral.
- f. _____ Comunicación.

8. ¿Cree usted que los beneficios del coaching en el departamento de formación y desarrollo de la empresa Stork Technical Services Holding?

- a. _____ Si
- b. _____ No
- c. _____ Algunas veces

9. ¿Cree usted que las estrategias de coaching aplicadas en el departamento de formación y desarrollo de la empresa Stork Technical Services Holding, están generando los siguientes resultados positivos?

- a. _____ Su trabajo es significativo.
- c. _____ Su rendimiento puede medirse.
- e. _____ Tiene autoridad de actuar en nombre de la empresa.
- f. _____ Participación en la toma de decisiones.
- h. _____ Saben participar en equipo.
- j. _____ Desarrollan sus conocimientos y habilidades.
- k. _____ Tienen verdadero apoyo.

10. ¿La calidad de los procesos y servicios de la empresa Stork Technical Services Holding son?

- a. _____ Excelentes.
- b. _____ Buenos.
- c. _____ Regulares.
- d. _____ Malos.

Apéndice E. Lista de chequeo.

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Villavicencio – 2018

| Aspectos a chequear | Deficiente | Bueno | excelente |
|---|-------------------|--------------|------------------|
| Orden y limpieza. | | | |
| Manejo de materiales. | | | |
| Identificación de materiales. | | | |
| Almacenamiento de materiales. | | | |
| Estado de máquina y equipo. | | | |
| Pasillos para el personal. | | | |
| Demarcación de pasillos. | | | |
| Instalaciones eléctricas. | | | |
| Escaleras. | | | |
| Hay ventilación suficiente. | | | |
| Extractores de polvos y vapores funcionando. | | | |
| Iluminación. | | | |
| Uso de elementos de protección. | | | |
| Elementos de protección adecuados. | | | |
| Partículas en suspensión. | | | |
| Control de actos inseguros. | | | |
| Control de ruido. | | | |
| Control de temperatura. | | | |
| Resguardos y dispositivos de seguridad. | | | |
| Vestier y lockers en buen estado. | | | |
| Sanitarios suficientes y en buen estado. | | | |
| Señalización de riesgos y uso elementos protección. | | | |
| Diseño ergonómico de los puestos. | | | |
| Colocación y suministro extintores. | | | |
| Mantenimiento y recarga extintores. | | | |
| Conformación brigada emergencias. | | | |
| Identificación procesos peligrosos. | | | |
| Procedimientos para procesos peligrosos. | | | |
| Estado de herramientas. | | | |
| Suministro adecuado de herramientas. | | | |
| Calidad de herramientas. | | | |
| Manejo de retal o desperdicios. | | | |
| Estado de los pisos. | | | |

| Aspectos a chequear | Deficiente | Bueno | excelente |
|--------------------------------|-------------------|--------------|------------------|
| Instalaciones eléctricas. | | | |
| Máquinas con polos a tierra. | | | |
| Control de riesgos biológicos. | | | |
| Control de vibraciones. | | | |

Fuente: los autores (2018).

Apéndice F. Formato de entrevista - gerente.

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR
Facultad de ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Villavicencio – 2018

Objetivo: entrevista dirigida al gerente o representante legal de la empresa Stork Technical Services Holding. Con el propósito de conocer e identificar aspectos relacionados con la aplicación y conocimiento del coaching, aspectos gerenciales que le permitan alcanzar los objetivos y metas de supervivencia, crecimiento y rentabilidad empresarial.

1. ¿Cómo funciona el proceso organizacional de la empresa Stork Technical Services Holding?

2. ¿Con qué recursos financieros y humanos cuenta la empresa para lograr sus objetivos en pro de convertirse en una organización competitiva?

3. ¿Cómo funciona el proceso de toma de decisiones en el área administrativa, organizacional y operacional en la empresa?

4. ¿Considera usted necesario aplicar la megatendencia coaching para ser más eficaz y eficiente sus operaciones?

5. ¿En su opinión cuáles de los siguientes factores del coaching deben ser mejorados o aplicados en la empresa: diagnóstico, selección de alternativas, toma de decisiones, definición de objetivos?

6. ¿Cuáles de los siguientes tipos de coaching cree usted que se aplican en su organización?

- a. Coaching personal: enfocado a los individuos como objeto de acción.
- b. Coaching ejecutivo: enfocado a las personas de niveles medio y alto de la organización.
- c. Coaching grupal: enfocado a los equipos de trabajo y sus relaciones interpersonales.
- d. Coaching organizacional: enfocado a sistemas más complejos de relaciones interpersonales.
