



ACTA No. 00 -2020
Comité Estudiantil

| | |
|---------------------|--|
| FECHA: | 24/06/2020 |
| HORA: | 04:00 p.m a 05:00 p.m |
| LUGAR: | Reunión en Teams |
| SEDE: | Virtual y presencial Medellín y Bogotá |
| LÍDER: | Stefania Velásquez Hernández (Representante delegada de la Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad en Bogotá) |
| COORDINADOR: | Stefania Velásquez Hernández (Representante delegada de la Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad en Bogotá) |
| ASISTENTES: | Stefhanie Alejandra González (Representante Institucional) |
| | Lainer Pierina Flórez Eusse (Representante Estudiantil de Modalidad Virtual) |
| | Eric David Sánchez Gutiérrez (Vocero Delegado de Administración de Empresas en Bogotá) |
| | Jhoana Chica Gómez (Representante Estudiantil Sede Medellín) |
| | Juan Pablo Bernal Bernal (Representante de la Facultad de Ingeniería, Diseño e Innovación en Bogotá) |
| | Kevin Bernal (Líder de Órganos de Participación) |
| | Luna Sofía Molina León (Representante de facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad Bogotá) |
| | Stefania Velásquez Hernández (Representante delegada de la Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad en Bogotá) |

RESULTADOS CLAVES ESPERADOS AL TERMINAR LA REUNIÓN

1. Identificar cómo se va a estructurar e CEG- Consejo Estudiantil
2. Acordar qué se va hacer y cómo se va a iniciar.
3. Conocer las opiniones de cada representante frente a la estructuración del CEG

TEMAS A TRATAR

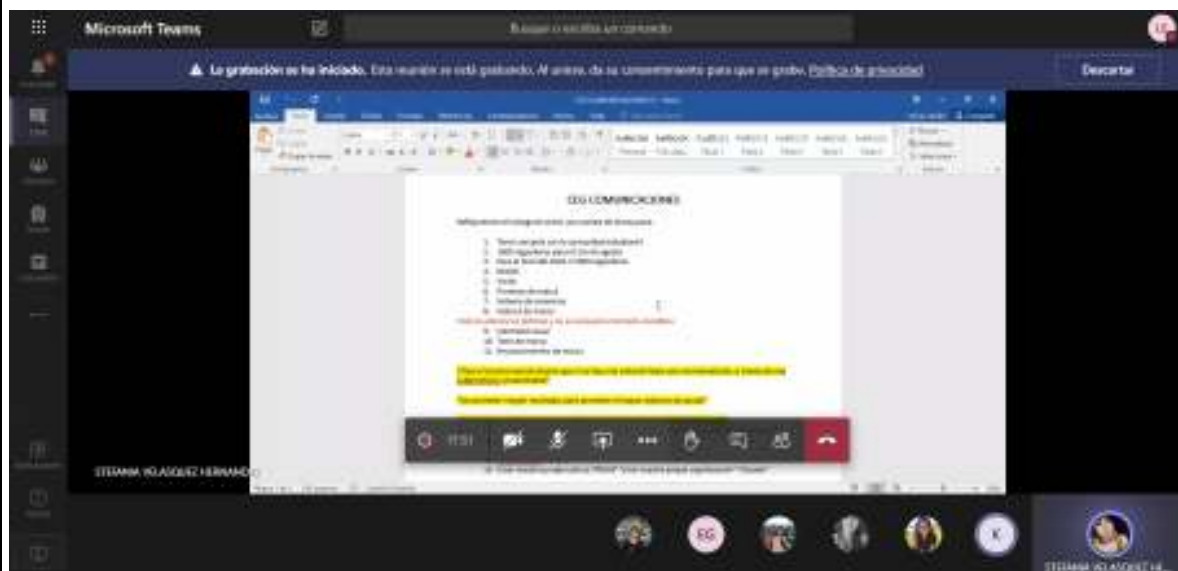
1. Propuesta para reestructuración del CEG
2. Necesidad de Elaborar de Misión, Visión, DOFA, la promesa de marca, el sistema de creencias, los valores de la marca y como tal en tono de la marca.
3. Opiniones y propuestas de los representantes.

DESARROLLO DE LA JORNADA

Antes de iniciar la reunión se acuerda que la Representante Estudiantil de Modalidad Virtual Lainer Flórez va a realizar el acta.

Stefania Velásquez pregunta si todos están de acuerdo en que se grabe la reunión, todos están de acuerdo, se procede a iniciar la grabación.

Stefania Velásquez inicia diciendo que había pensado con Mateo que al CEG se le debe poner un poco de orden, se quiere estructurarlo, buscando realizar un comité para reflejar en la cuenta de instagram y en los próximos eventos a promover, la misión, la visión, la promesa de marca, el sistema de creencias, los valores de la marca y como tal en tono de la marca.

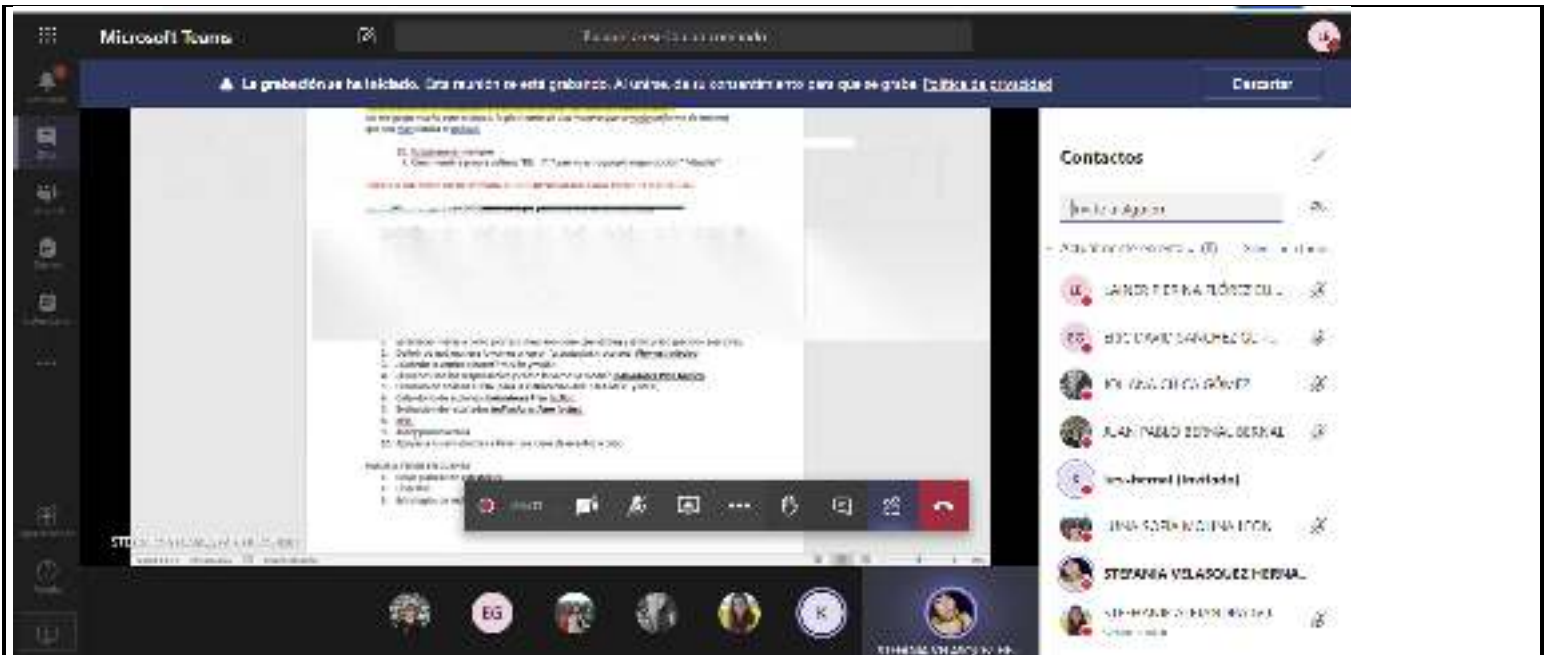


Indica que invitó a Kevin a la reunión porque conoce muy bien los valores del CEG y los demás representantes porque dirigen a sus voceros y tienen un amplio liderazgo.

También se quieren establecer metas a corto plazo (por cohortes), a mediano plazo (por semestre) y a largo plazo (por semestre), además se quiere definir de qué manera se va a lograr la misión y la visión, con estrategias y recursos, a lo cual se le llama plan estratégico, más adelante Eric explicará qué es.

Hay que hacer los indicadores (cuándo lo vamos hacer, responsables y cómo medirlos), creación de análisis FODA, calendario de acciones para determinar cuánto se va a tardar en los proyectos, evaluación de resultados, los Kpis, auto-promovernos, es decir cuando uno como vocero se va a presentar a la comunidad estudiantil, crear estrategias de cómo hacerlo y apoyar los estudiantes y llevar sus ideas a cabo siendo un canal que ayude a los estudiantes a hacer realidad sus ideas. Se pretende lograr un posicionamiento de marca.

En instagram ya hay 90 seguidores, aunque son pocos ya se tienen varias alianzas con diferentes departamentos de la universidad.



También hay otros pasos importantes a tener en cuenta: crear planeación estratégica, líder poli y estrategias de reclutamiento, es decir, que nunca falte un vocero en el CEG, se deben reemplazar las vacantes cuando alguien se retire.

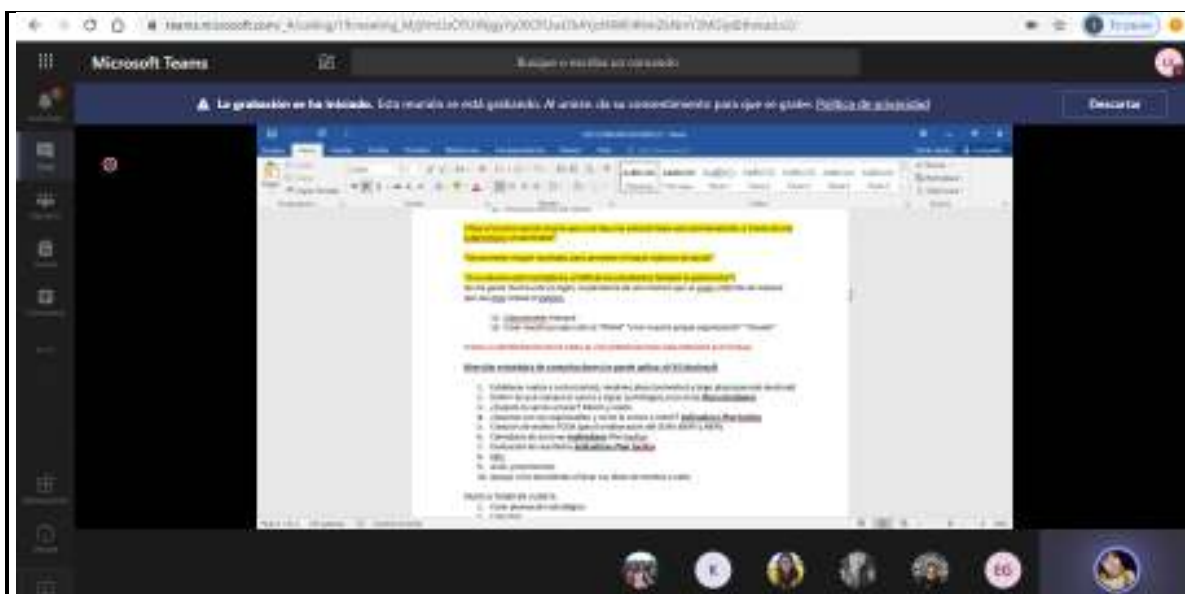
Se invitó a Eric a la reunión, porque es la persona más pertinente para ayudar a estructurar la misión y la visión, porque desde su carrera de administración de empresas sabe del tema y es la persona más pertinente para guiar el trabajo de manera que si entran personas nuevas sepan qué es el CEG. Hay voceros que no son muy participativos, porque no conocen muy bien la cultura CEG, por eso se tiene la idea de crear un manual para el CEG.

Johana Chica interviene y dice que le quedan algunas dudas, por que como debería ser un vocero está en la resolución rectoral.

Stefania Velásquez responde que es más que eso, más que asistir a una reunión, se refiere a cómo debería ser un CEG Granclombiano, por ejemplo que ayude, que sea puntual y que se comunique con sus estudiantes in necesidad que el representante le diga.

Johana Chica pregunta si es cómo un manual de ética, pero no de obligatorio cumplimiento.

Stefhanie Gonzáles Interviene y dice que más que todo es cultura, no tan rígido, sino algo que invite a la gente a ser así, es como tener una guía que nos dé cercanía a todos con todos.



Johana Chica interviene y dice que si es como una guía, como un manual ético pero no medible, pregunta, dice que si es así está bien, porque si es medible y tiene indicadores le parece que sale un poco de los parámetros.

Juan Pablo Bernal pregunta a Stefhania qué tiene que ver el manual y el tema de la cultura con Instagram.

Stefania responde: mucho porque todo se viene pensando desde la cuenta de instgram porque es lo que nos une a los estudiantes, es el único canal de comunicación directo y diario, pero se necesita un norte para seguir publicando contenidos, se necesita saber qué quiere expresar el CEG. Se necesita darle una estructura al CEG.

Juan pablo dice que lo ve muy distinto, son 2 cosas muy aparte, una cosa es tener una misión, una visión y una estructura del CEG, lo cual es la forma como nos estamos vendiendo dándonos a conocer, pero otra cosa muy distinta es generar una cultura de que si eres vocero se tiene que ser de una determinada manera y no hay un manual que pueda hacer que algo pase. Deberíamos empezar los que estamos en esta reunión generar la cultura y empezar a contagiarla y no decir cómo debe ser cada uno.

Eric interviene y dice que lo que se está tratando es que todo tenga correlación, que todo esté desglosado y se pueda ver si se está cumpliendo o no.

Stefhania responde que hay algo que se llama cultura organizacional la cual se basa entre creencias, hábitos, valores y actitudes, no necesariamente hay que decirle a otra persona cómo debe ser, cada uno tiene unas habilidades diferentes. Piensa que es más escribir las creencias que tenemos, los hábitos y los valores. Por ejemplo: no prometer ningún resultado pero prometer el mayor esfuerzo de ayuda, es escribir conductas para que cada uno sepa de qué se trata.

Juan pablo opina que cambia bastante el concepto ya no es generar una cultura.

Stefhania dice que para ella si es generar una cultura porque estamos contando contando como somos y depende de la persona si se adapta o no. En realidad lo que se quiere es establecer la misión y la visión, para luego impactar en instagram, en el momento se puede omitir. Cada uno llevamos la marca CEG y para que se pueda hablar sobre esa marca hay que tener conocimiento sobre la misión y la visión.

El objetivo de la reunión es empezar a redactar entre todos la misión y la visión y pide la opinión de Kevin o Stefhanie sobre lo que se ha hablado en la reunión.

Kevin aporta que le parece muy importante que se establezca la misión y la visión en primera medida, sólo le surge una pregunta, aunque el CEG es independiente pero tiene que estar alineado con la filosofía y los principios institucionales, pregunta si desde la misma construcción la metodología que se tiene planteada es hacer opiniones y juntarlas con el alma mater, dice que lo que se ha planteado es acorde.

Stefhania responde que la metodología para empezar a escribir sería por ejemplo leer lo que significa el venado porque es el logo del CEG, y quiere que Kevin hable sobre el color verde y sobre la marca y los valores que se pueden incluir, cuando se tengan las frases claves, recoger en un párrafo las opiniones que se tengan.

Stefhanie opina que desde que plantearon la idea, le ha parecido muy chévere poder hacerlo con todo el CEG, apoya la idea y siente que todos debemos hablar el mismo idioma y se está divagando un poco.

Eric pide la palabra para mostrar que lo que ese está planeando si tiene correlación y comparte pantalla. Muestra un ejemplo de visión y dice que se debe plasmar a 5 años, las misiones son a largo plazo y las visiones a corto plazo. Para poder tener una excelente visión tiene que estar correlacionada con la misión.

Juan Pablo interviene y dice que generar una cultura organizacional no es nada fácil, dice que es muy denso es fácil decirlo, pero hacerlo es muy difícil. Dice que primero hay que generar los hábitos de la cultura nuestra.

Johana felicita a quienes han tomado la iniciativa pero dice que puede ser un arma de doble filo, dice si va a ser solo un manual o va ser algo medible, porque si va a ser así no le parece. Opina que hay varios voceros que renuncian porque a veces se pierde el rumbo, con un manual, va a ser más complejo. También desde otro lado es positivo para que las nuevas personas que lleguen sepan qué se ha hecho.

Kevin interviene, dice que le da la razón a Johana, porque estar en el CEG es un trabajo aunque no sea remunerado y con respecto a lo que dice Juan Pablo es válido lo de las tradiciones, pero no podemos partir de la apropiación como representantes de algo que todavía no está establecido, es una buena propuesta, sin embargo, es un paso 2.

Stefhania dice que la idea no es volver una calificación por todo, sin embargo, si se debe tener calificación en cómo cumplir la misión y la visión hay que tener una estrategia para medir. Cuando nos integramos a una comunidad hay cultura y hay que adoptarla.

Stefhanie interviene diciendo que no debe hacerse algo muy rígido porque eso ya está en la resolución, no quiere que se utilice la palabra usted tiene, sino usted debería.

Stefhania interrumpe y dice acá nosotros somos y no se le dice a la gente es que usted tiene que ser o usted si quiere ser, sino acá nosotros somos, esa es la mejor forma de transmitirlo, desde nosotros.

Stefhanie dice que no se trata de una imposición, sino que se pretende una uniformidad para los estudiantes, se le ocurre un manual de marca.

Stefhania dice que Eric está buscando una persona que ayude a hacer un manual de marca, esa persona debe tener muy claro qué somos. Luisa Gaviria también está ayudando a buscar quién hará el manual de marca, sin embargo hay que establecer esa misión y esa visión.

Sería bueno volvernos a reunir para empezar a trabajar la misión y la visión.

Kevin está de acuerdo, dice que hay que empezar a trabajar y ya haya en la nueva reunión una metodología preestablecida.

Stefhania dice que va a inventar una metodología para empezar a unir ideas.

Stefanie va a preguntar la disponibilidad de cada uno.

Stefhania va a crear un grupo de WhatsApp para organizar próximas reuniones.

Lainer opina que le parece muy interesante la realización del manual, siempre y cuando no suene como obligatorio ni un conjunto de imposiciones, porque eso induce a la deserción de voceros o representantes, desde mi punto de vista, considero que debe ser un manual que invite a adoptar un determinado perfil y a apropiarse de las funciones

Stefhania está de acuerdo, lo ideal o es que se califique, sino que invite a la persona a ser.

Finalmente Stefhania da los agradecimientos y dice que espera para la próxima reunión se tenga la mente muy abierta de lo que es el CEG desde la experiencia para comenzar a construir todo, se debe leer qué es una misión, una visión y una cultura organizacional.

Juan Pablo pregunta que día va a ser la próxima reunión.

Stefhania dice que el martes o miércoles de la siguiente semana.

CONCLUSIONES DE LA REUNIÓN

- Se debe iniciar a construir la misión y la visión.
- No se va a realizar un conjunto de imposiciones, sino que más que ello, se va a invitar a los miembros del CEG a ser.
- Se va a estructurar el CEG.

| Decisión / Compromiso | Descripción | Fecha asignación | Fecha Límite | Responsable |
|------------------------------|--|-------------------------|---------------------|--------------------|
| Grupo de WhatsApp | Crear grupo de WhatsApp con los representantes para organizar los horarios de las reuniones. | 24 junio 2020 | Junio 2020 | Stefania Velásquez |
| Consulta estructuración | Leer qué es una misión, una visión y una cultura organizacional. | 24 Junio 2020 | Julio 2020 | Representantes |

OBSERVACIONES

La próxima reunión se llevará a cabo en 8 días, se va a recoger las opiniones de todos los representantes para la construcción de la misión y la visión.

| | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| Stefania Velásquez Hernández | Stefhanie González |
| Kevin Bernal | Lainer Pierina Flórez Eusse |
| Eric David Sánchez Gutiérrez | Johana Chica Gómez |
| Eric David Sánchez Gutiérrez | Luna Sofía Molina León |