



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 1983

25 DE NOVIEMBRE DE 2021

“MEDIANTE EL CUAL SE CREA EL “CENTRO DE ENTRENAMIENTO Y FORMACION INSTITUCIONAL, CEFI” DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA”.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCIÓN 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Y

CONSIDERANDO QUE:

1. Que el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia otorga la autonomía universitaria afirmando lo siguiente “Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.”
2. Que el Plan de Desarrollo 2020 –2023 de la Corporación Universidad de la Costa, CUC, está fundamentado en una metodología participativa, para fomentar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión; comprometida con todas las dimensiones del desarrollo social.
3. Que de acuerdo al plan de desarrollo en el área estratégica Colaboración, se plantea, Mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad de la Costa y desarrollar dinámicas de trabajo interdisciplinario encaminadas a lograr los objetivos institucionales



4. Que a partir de lo anterior para gestionar de manera efectiva el programa de desarrollo profesional de la Universidad de la Costa es necesario constituir el Centro de Entrenamiento y Formación Institucional CEFI, orientado a promover el desarrollo integral de los colaboradores, a través de actividades de entrenamiento y formación, acordes con las necesidades identificadas, para el fortalecimiento de competencias, que permitirá mejorar el desempeño y fortalecer su competitividad laboral.

ACUERDA

Artículo 1. Aprobar la creación del Centro de Entrenamiento y Formación Institucional - CEFI, de la Corporación Universidad de la Costa, CUC. Adscrita al Departamento de Talento Humano. La administración corresponderá al director del Departamento, quien bajo aprobación del CSEA designara al Coordinador del Centro quien será responsable de la operación administrativa de la misma.

Artículo 2. Misión: El Centro de Entrenamiento y Formación Institucional - CEFI, de la Corporación Universidad de la Costa, CUC, tiene como propósito fundamental, orientar el desarrollo y fortalecimiento de competencias y saberes técnicos de los colaboradores de la Universidad de la costa. a través de la configuración espacios colaborativos y personalizados.

Artículo 3. Visión: Constituirse en un espacio desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales para nuestros colaboradores con la intención de mejorar el desempeño y fortalecer su competitividad laboral.

Artículo 4. Objetivos Estratégicos Del Centro De Entrenamiento Y Formación Institucional - CEFI,

- Contribuir al desarrollo de las competencias de los colaboradores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
- Desarrollar el aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual, y el mejoramiento de la capacidad institucional.
- Integrar a los colaboradores a la cultura organizacional aportando a la construcción de un buen ambiente laboral.



- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

Artículo 5. Referentes conceptuales.

Con el fin de aportar claridad conceptual en la creación del Centro de Entrenamiento y Formación, existen conceptos importantes que deben ser abordados. Alles (2005) afirma que para poder modificar el comportamiento dentro de la empresa se requiere capacitar, pero también entrenar. El aprendizaje en el marco organizacional se convierte en un proceso orientado a modificar el comportamiento organizacional.

Por tal razón, es indispensable definir el entrenamiento. El concepto de entrenamiento nace como una modalidad de formación que busca impartir la preparación de los empleados para el adecuado ejercicio de sus funciones. Es así como las necesidades de aprendizaje son específicas y requeridas para el desempeño de los cargos a través de los cuáles se busca el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes (Alles 2005).

En este sentido, el proceso de entrenamiento se orienta a formar y preparar, no obstante, sin dejar de lado los procesos o planes de formación organizacionales. De acuerdo con la RAE (2021) formar es: "Preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o a un grupo de personas". Por tal razón Alles (2005) afirma que la formación sintetiza diversas actividades que se encaminan a la transmisión de conocimientos y el desarrollo de competencias para que la persona se siga adaptando a su puesto y también desarrolle competencias que le permitan crecer y ascender ante posibles posiciones futuras.

De acuerdo con Alles (2005) la formación implica la capacitación en conocimientos y las actividades consecuentes al desarrollo como el coaching y el autodesarrollo del colaborador. De esta manera, la creación de planes de formación se convierte en la principal herramienta de promoción de conocimiento en la organización.

De acuerdo con lo anterior, con Martínez, Palos y Vargas, (2017) afirman que el conocimiento no es algo que pueda ser inmóvil, sino que, por el contrario, se da con dinamismo al interior de una organización; todo conocimiento requiere



entrenamiento, el cual está conformado por hábitos y rutinas que permiten el desarrollo de habilidades, promoviendo el aprendizaje colectivo basado en la interacción social con diferentes actores siendo el proceso de interacción lo que va a permitir el paso del conocimiento tácito al explícito. De esta manera (Martínez, Palos y Vargas (2017) define el entrenar como “dar las herramientas necesarias para el desempeño de las actividades designadas” p.102).

Consecuentemente, en los últimos tiempos han nacido estrategias promotoras del aprendizaje organizacional como las Universidades Corporativas, Para Anderson (2000, citado por Garzón, 2019) la Universidad Corporativa es una estrategia naciente de capacitación continua en el sector organizacional y que facilita el aprendizaje continuo en los colaboradores. Cada vez son más los grandes grupos empresariales que hoy en día tienen su propia Universidad Corporativa.

Por tal razón, Walton (1999, citado por Garzón, 2019) propone un modelo de desarrollo de las Universidades Corporativas de primera, segunda y tercera generación que debe enfocarse en la estrategia y el propósito del aprendizaje, basado una oferta amplia de diversas actividades dirigidas hacia los distintos niveles de la organización y organizarse en áreas curriculares para así abarcar competencias funcionales y aprendizajes para el mejoramiento continuo de los perfiles. Así mismo, Walton (1999, citado por Garzón, 2019) considera que la Universidad Corporativa no es solo una estrategia de aprendizaje sino también una táctica para rediseñar los procesos y generar un mayor valor, centralizando los recursos destinados a la educación corporativa para identificar y satisfacer las necesidades individuales de aprendizaje y los requisitos de desarrollo profesional.

Artículo 6. Líneas de actuación.

El Centro de Entrenamiento y Formación Institucional CEFI, operacionalizará las líneas de aprendizaje que integran el programa de desarrollo profesional, permitiendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias de los colaboradores de la Universidad de la Costa tales como:

- **Programa de Desarrollo Profesional. PDP**

El Programa de Desarrollo Profesional - PDP es el conjunto de acciones encaminadas a fortalecer el desempeño de los colaboradores desde su ingreso



a la Institución (acogida y entrenamiento), el desarrollo de las funciones y roles de acuerdo con el marco de competencias esperados. Este programa permite gestionar el crecimiento de cara a la cualificación profesional y activar planes de sucesión de los colaboradores de la Universidad de la Costa.

- **Programa estratégico de Crecimiento. PEC**

Promover la mejora continua en los líderes Unicosta bajo una metodología que les permita recibir acompañamiento en el ejercicio de su labor y ser promotores del crecimiento de los colaboradores a su cargo, afianzando la apropiación de los valores, misión, visión y objetivos institucionales desde su ejemplo y vivencias laborales, a partir de un modelo de desarrollo enfocado en 4 dimensiones directivas que son:

- **Liderazgo:** Es la capacidad de influir sobre los demás, direccionándolos para alcanzar un objetivo de acuerdo con las proyecciones y lineamientos establecidos.
- **Innovación:** la capacidad para crear soluciones novedosas, originales e integradoras encaminadas a mejorar la calidad y eficacia de los resultados de las actividades, así como resolver problemas o situaciones de acuerdo con las necesidades identificadas en las labores propias del rol con el propósito de agregar valor a la institución.
- **Planificación Estratégica:** Capacidad de establecer objetivos, identificando las necesidades, recursos, plazos, tareas y procedimientos, con el fin de definir acciones de seguimiento a las actividades para alcanzar las metas establecidas.
- **Dirección:** Ruiz (2012) afirma que “La dirección es el elemento del proceso administrativo que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas, implica que un responsable con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad” (p.11).

- **CUC-Service**

Promover la mejora continua en los colaboradores en cargos de atención y servicio a usuarios o grupos de interés bajo una metodología que les permita brindar una experiencia diferenciadora en dos dimensiones que son:

- **Aseguramiento del Servicio**
Se entenderá por aseguramiento del servicio el garantizar el cumplimiento de los objetivos del cliente y los institucionales, a través de la prestación



de un servicio determinado o la orientación y acompañamiento de este en su experiencia por los procesos institucionales.

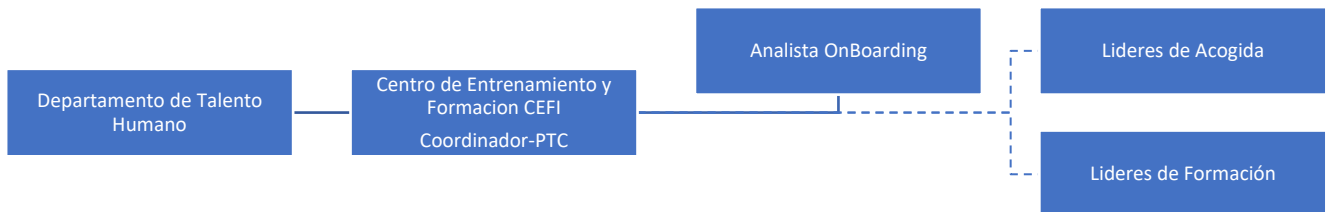
- **Servicio Sostenible**

Se entenderá por servicio sostenible una experiencia brindada al usuario que genere bienestar y satisfacción de tal manera que se logre la fidelización de este.

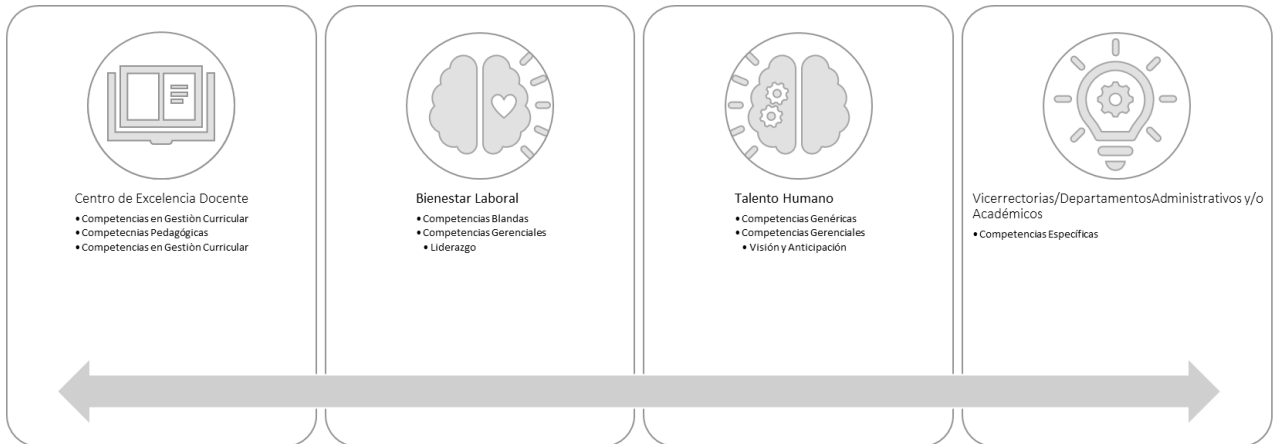
- **SoftskillsLab - Laboratorio de Competencias Blandas.**

Desde el Departamento de Bienestar laboral se articula el centro de entrenamiento y formación para el desarrollo de competencias blandas de los colaboradores.

Artículo 7. Estructura Organizacional



Estructura por actores



Roles.

- **Líderes de Acogida**

Colaborador asignado por cada área de la institución para proveer la información de su área a los nuevos ingresos que deban conocer los procedimientos que allí se manejen. Esta persona también acogerá a los nuevos integrantes de su equipo en su adaptación al cargo y a la institución para promover la apropiación de la cultura y los valores institucionales, así como fomentar la acogida, motivación y la cohesión grupal.

- **Líderes de Formación**

Colaborador elegido en cada área de la institución para acompañar y promover procesos de aprendizaje dentro de su equipo de trabajo con el fin de potencializar el desarrollo de competencias de su equipo, a través de la resolución de problemas, formulación de proyectos, creación de contenidos, la apropiación de la formación y el aprendizaje social durante la ejecución del cargo.



C O R P O R A C I O N
UNIVERSIDAD
DE LA COSTA
 1 9 7 0
VIGILADA MINECUCACION

Estructura operacional del Centro de Entrenamiento y Formación Institucional CEFI

DEPARTAMENTO	RESPONSABILIDAD	ENTREGABLES
Talento Humano	Lidera el Centro de Formación y Entrenamiento Institucional CEFI	<ul style="list-style-type: none"> Informe de gestión y cumplimiento de metas e indicadores del Centro de Formación y Entrenamiento Institucional CEFI
Centro de Excelencia Docente-CED	<ul style="list-style-type: none"> Lidera la formación en competencia pedagógicas, curriculares y de evaluación de los profesores. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes de gestión de los procesos de formación en competencia pedagógicas, curriculares y de evaluación de los profesores.
Bienestar Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Lidera la formación en competencias blandas de los funcionarios. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes de gestión de los procesos de formación en competencias blandas de los funcionarios.
Vicerrectorías, Facultades, Departamentos Administrativos y Académicos.	<ul style="list-style-type: none"> Promover la participación de los colaboradores en las actividades de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de cronograma anual de capacitaciones e informe de formaciones ejecutadas, con



C O R P O R A C I O N
UNIVERSIDAD
DE LA COSTA
1 9 7 0

V I G I L A D A M I N E D U C A C I O N

	<ul style="list-style-type: none">• Brindar el tiempo requerido para la formación del colaborador.• Realizar capacitaciones de componentes técnicos requeridos por sus áreas.	<ul style="list-style-type: none">• evaluación de sus resultados.• Reporte de asistencia de los colaboradores administrativos en las actividades de formación.
Proveedores Externos	<ul style="list-style-type: none">• Brindar el correcto funcionamiento y soporte de las plataformas E-learning usadas en el programa de desarrollo profesional, así como las actividades o propuestas de formación que se requieran dentro del programa.	<ul style="list-style-type: none">• N/A
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none">• Participar de las actividades realizadas por CEFI.	<ul style="list-style-type: none">• Registro de asistencia y reporte de actividades de formación en el módulo de plan de formación.



Parágrafo: El Centro de Entrenamiento y Formación Institucional CEFI orientará a las diferentes dependencias en la pertinencia de la ejecución de los presupuestos de capacitación, de acuerdo con las necesidades de formación y capacitación que se articulan al programa de desarrollo profesional.

Artículo 8 El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

Dado en Barranquilla, a los veinticinco (25) días del mes de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

COMUNÍQUESE PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,

MARIO MAURY ARDILA
Presidente

FEDERICO BORNACELLI VARGAS
Secretario General