



PROYECTO DE DESARROLLO

**Gestión Curricular Y Administrativa A
Partir De Los Procesos De Mejoramiento
Continuo En La Especialización En
Seguridad Y Salud En El Trabajo De La
Universidad Católica De Manizales**

ALEJANDRA MARIA GARAY SALAMANCA

Tutora: Sandra Bibiana Burgos Laiton



**Universidad[®]
Católica
de Manizales**

VIGILADA Mineducación

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



**Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen**

**Gestión curricular y administrativa a partir de los procesos de mejoramiento continuo en
la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Católica de
Manizales.**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia
Educativa

Asesor

Sandra Bibiana Burgos Laiton Magíster (MSc) en Educación

Autora:

Alejandra María Garay Salamanca

Universidad Católica de Manizales

Facultad de Educación

Especialización en Gerencia Educativa

Manizales, Colombia

2022

Dedicatoria

“Este trabajo de grado está dedicado a Dios por ser el Padre Amoroso, que me inspira, me

acompaña y me da las fuerzas para asumir cada reto.

A mi familia por ser mi gran apoyo y por brindarme siempre su amor incondicional,

especialmente a mi Hijo, Isaías, por su comprensión en los tiempos sacrificados, pero especialmente por siempre estar ahí con su sonrisa, sus abrazos y besos, que se convierten en la

mejor recompensa de un sueño más que cumplimos juntos.”

Agradecimientos

Mi profundo agradecimiento a la UCM por acompañarme en este nuevo reto, por permitirme vivir la experiencia de ser estudiante y graduada UCM, que fortaleció mi cualificación profesional, y muy especialmente mi formación integral.

A mis profesores y compañeros gracias por hacer parte de este camino, que con ustedes fue mágico y llevadero.

*Mecanismos de Fortalecimiento para la Gestión Curricular y Administrativa a partir de los
Procesos de Mejoramiento Continuo en la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
de la Universidad Católica de Manizales*

*Strengthening Mechanisms for Curricular and Administrative Management from the
Continuous Improvement Processes in the Specialization in Safety and Health at Work of the
Universidad Católica de Manizales*

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Tabla de Contenido

ESCENARIO DE APERTURA.....	9
1. Ámbito-localización:.....	9
1.1 Reseña histórica de la Institución	10
1.2 Plataforma Estratégica	12
1.2.2 Perfil UCM.....	12
1.2.3 Misión	13
1.2.4 Visión.....	13
1.2.5 Sueño Institucional.....	13
1.2.6 Valores Corporativos	13
1.2.7 Pilares Institucionales	14
1.2.8 Direccionamientos Estratégicos.....	14
1.2.9 Megas.....	14
Mega 1	14
Mega 2	14
Mega 3	15
Mega 4	15
Mega 5	16
Mega 6	16
2. Descripción del problema	17
3. Problema de conocimiento.....	24
ESCENARIO DE FORMULACIÓN	25
4. Objetivos.....	25
4.1 General.....	25
4.2 Específicos	25

5. Justificación	25
6. Marco de Antecedentes.....	28
7. Fundamentación Teórica.....	31
7.1 Conceptualización teórica y normativa de la Gestión Curricular en la UCM	31
7.2 Conceptualización teórica y epistemológica de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCM.....	40
7.3 Conceptualización del Gestión del Conocimiento.....	49
7.4 Conceptualización de los Procesos de Internacionalización.....	50
8. Metodología y Actividades	52
8.1 Cronograma de actividades.....	52
8.2 Recursos Humanos	53
8.3 Recursos Financieros	54
9. Resultados/Hallazgos	55
10. Conclusiones y recomendaciones.....	60
11. Referencias bibliográficas.....	62

ESCENARIO DE APERTURA

1. **Ámbito-localización:**

Teniendo en cuenta la información definida en el Documento Maestro de la Especialización en seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Católica de Manizales (UCM), se define como presentación general de la institución (UCM, 2021).

La Universidad Católica de Manizales, fundada en 1954 por la Congregación de las Hermanas de la Caridad Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen, es una Institución de Educación Superior de Derecho Eclesiástico, constituida como Corporación de Derecho Privado, sin ánimo de lucro y de utilidad común, con Personería Jurídica otorgada por la Arquidiócesis de Manizales (Decreto 271 de 1962).

Reconocida por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) como Universidad mediante Resolución No. 3275 en junio de 1993, desarrolla las funciones sustantivas en los campos de acción establecidos en la Ley 30 de 1992: la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía.

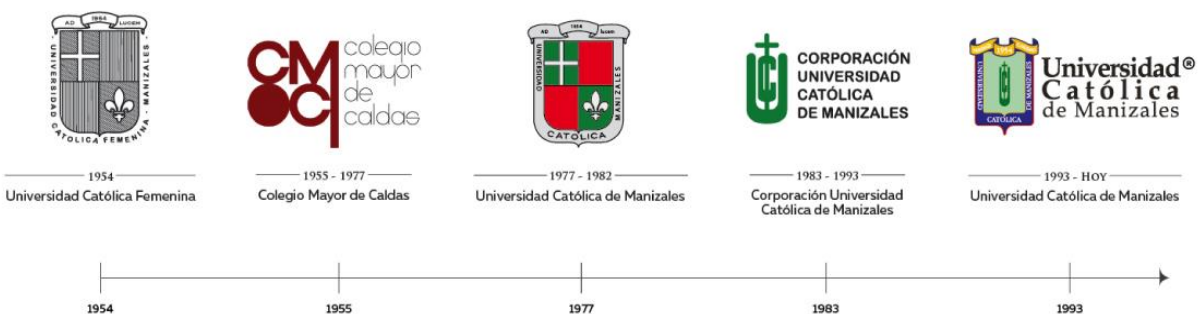
La UCM se inspira en el Evangelio, en el Magisterio de la Iglesia Católica y en el Carisma Congregacional; acoge los principios universales del conocimiento y sus fundamentos epistemológicos, filosóficos, antropológicos y sociológicos, salvaguardando su naturaleza de institución de educación superior, a la vez que estudia, investiga y promueve la reflexión sobre los problemas de la sociedad para aportar al desarrollo científico, humano y social.

1.1 Reseña histórica de la Institución

Un proyecto de amor que apunta a la excelencia

Figura 1.

Evolución de la UCM



Nota. La figura muestra la evolución histórica de la UCM. Fuente: Dirección de Aseguramiento de la Calidad UCM (2020)

Universidad Católica Femenina 1954

Este fue el primer nombre que obtuvo la institución, bajo el liderazgo rectoral de la Hermana Matilde Robledo Uribe; ella crea una institución inteligente, lectora de los contextos políticos que en su momento vivía el país, que decide contribuir significativamente mediante la formación profesional y el desarrollo de programas de educación universitaria dirigidos a la mujer, el desarrollo de actividades de extensión científica, cultural y de servicio a la sociedad de Manizales y el país, y a la construcción de un mejor mundo y una mejor ciudad y región.

Colegio Mayor de Caldas 1955

A tres rectoras de la Institución les correspondió hacer vigente el segundo nombre de la institución: Hermana Matilde Robledo Uribe, Hermana Bertha Uribe Noguera y Hermana Lilia

Gálvez Naranjo. La decisión del Consejo Superior de la Universidad de transformar la institución se abordó a partir de exigencias políticas de educación superior y de la doctrina de la Iglesia, en el contexto nacional. En relación con los Colegios Mayores en la Educación Superior, al analizar la Ley 48 del 17 de diciembre de 1945, “por la cual se fomenta la creación de Colegios Mayores de Cultura Femenina”, se encuentran posibilidades de relación con la Universidad Católica Femenina, en tanto la labor de fomento del MEN para la creación de dichos colegios, quizás, se constituyó como referente de legalidad para dar fuerza a la idea de una institución de orden superior que atendiera la formación de la mujer manizaleña de la época, principal propósito que está a la base de la fundación de la UCM.

Universidad Católica de Manizales 1977

Tercer nombre de la Institución que le correspondió liderar con reforma estatutaria a la Hermana Lilia Gálvez Naranjo y a la Hermana Bertha Uribe Noguera, rectora por segunda vez en el año en que la Institución cambió su nombre. En el marco de las exigencias de ley en Colombia, el Consejo Superior de la Universidad aprobó la reforma de estatutos refrendada en acta especial del 16 de febrero de 1981. Así mismo, atendiendo al espíritu de la Ley 80 de 1980, en lo relacionado con el fomento de la investigación, el Consejo Académico resolvió crear el primer Comité Central de Investigaciones para el fomento y administración de esta función sustantiva. Se responde entonces, a la naturaleza de una obra educativa universitaria.

Corporación Universidad Católica de Manizales 1983

Este fue el cuarto nombre de la institución y se produjo en el periodo rectoral de la Hermana Mabel Jaramillo Restrepo. De acuerdo con los estatutos vigentes, la Universidad se constituyó en

una Institución de Educación Superior con carácter de corporación privada, de derecho eclesiástico, sin ánimo de lucro, con autonomía para darse su organización y su gobierno, y con independencia para el desempeño de su función y capacidad para ejecutar derechos y adquirir obligaciones a la luz de la Constitución Nacional y la Iglesia Católica.

Universidad Católica de Manizales 1993

Este es el quinto nombre de la Institución, el cual se conserva hasta hoy. La dirección universitaria, al inicio de este nuevo periodo, le correspondió a la Hermana Mabel Jaramillo Restrepo, quien como rectora tuvo la tarea de liderar nuevamente una reforma estatutaria y dirigir la institución hasta 1996, para ser sucedida por la Hermana Judith León Guevara, la Hermana Gloria del Carmen Torres Bustamante, el Pbro. Octavio Barrientos Gómez y la Hermana Elizabeth Caicedo Caicedo. Con la nueva reforma se reorganizaron los programas académicos y las facultades, con su respectivo consejo y núcleo de investigaciones. Dada esta nueva restructuración, mediante Resolución 03275 del 25 de junio de 1993 del MEN, la Universidad Católica de Manizales quedó constituida como Universidad.

1.2 Plataforma Estratégica

1.2.2 Perfil UCM

Como obra congregacional y de Iglesia, desde su identidad, trabaja en la formación integral en diálogo con el entorno, para contribuir a la transformación social y cultural, soportada en principios de participación y corresponsabilidad, con criterios de calidad en el contexto internacional.

1.2.3 Misión

Contribuir a la formación integral de la persona desde una visión humanista, científica y cristiana, iluminada por el Evangelio, el Magisterio de la Iglesia y el Carisma Congregacional de las Hermanas de la Caridad Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen. Orienta la academia con criterios de universalidad, humanización del conocimiento, calidad e innovación, para la construcción de nueva ciudadanía como expresión del diálogo entre fe-cultura-vida, para responder a los desafíos de la sociedad contemporánea, en el contexto de un mundo globalizado con sentido social y eclesial.

1.2.4 Visión

Seremos en 2025, la primera opción de la región, por visibilizar la formación integral desde una perspectiva humanista, científica y cristiana, consolidando una comunidad académica que, desde la personalización liberadora, contribuya a la transformación social, cultural y se constituya como referente nacional e internacional de inclusión y equidad.

1.2.5 Sueño Institucional

En familia, a ejemplo de Marie Poussepin, forjar día a día, hombres y mujeres integrales, líderes constructores de una nueva humanidad.

1.2.6 Valores Corporativos

La Verdad y la Caridad, son la fuente de donde emanan los valores que privilegia la Universidad: la Defensa de la Vida, la Solidaridad, la Justicia, la Paz y la Convivencia Ciudadana.

1.2.7 Pilares Institucionales

Humanización – Socialización – Trascendencia.

1.2.8 Direccionamientos Estratégicos

- Inclusión, diversidad y multiculturalidad en articulación con el quehacer institucional.
- Corresponsabilidad en la sostenibilidad institucional.
- Autonomía desde criterios de calidad.
- Visibilización de las contribuciones.

1.2.9 Megas

Mega 1

Ser reconocida como una comunidad diversa, inclusiva y multicultural, que contribuye a una sociedad más justa, solidaria y fraterna.

Objetivos:

- 1.1. Desarrollar las competencias institucionales en coherencia con los propósitos de formación del PEU.
- 1.2. Proporcionar las condiciones que estimulen el compromiso social, promuevan el esfuerzo intelectual, fomenten la autonomía y favorezcan la participación en la pastoral.
- 1.3. Desarrollar capacidades para un desempeño global.

Mega 2

Ser fuerte y reconocida por la innovación, la producción científica y el emprendimiento.

Objetivos:

- 2.1. Articular las funciones sustantivas para el logro de resultados en producción científica, innovación y emprendimiento.
- 2.2 Fortalecer el ecosistema de innovación soportado en la articulación de las funciones sustantivas.
- 2.3 Desarrollar acciones de innovación y emprendimiento de calidad que logren impacto regional.
- 2.4 Diversificar alianzas y fuentes de financiación para innovación, ciencia y emprendimiento.
- 2.5 Potenciar la pastoral y su articulación con las funciones sustantivas como valor agregado a la región.

Mega 3

Sostener una comunidad universitaria reconocida por su calidad, cohesión y desarrollo integral.

Objetivos:

- 3.1 Promover el desarrollo profesional integral que propicie experiencias de aprendizaje valiosas que redunden en el desarrollo personal y colectivo.
- 3.2 Mantener una cultura de la evaluación orientada al mejoramiento continuo.
- 3.3 Generar las condiciones para promover la sana convivencia, la calidad de vida, el desarrollo humano y la construcción de comunidad.

Mega 4

Contar con un sistema efectivo de gobierno y gestión universitaria.

Objetivos:

- 4.1 Fortalecer la gobernabilidad institucional que promueva el sentido de dirección bajo principios de confianza.

- 4.2 Diseñar e implementar la arquitectura institucional (organización, procesos y cargos) que soporte la implementación y despliegue del PDI 2018 – 2025.
- 4.3 Implementar un sistema de rendición de cuentas como parte de la cultura de corresponsabilidad UCM.
- 4.4 Consolidar el Modelo de Efectividad Institucional para una óptima toma de decisiones en todos los niveles.

Mega 5

Desarrollar programas académicos pertinentes que fortalezcan la formación integral y el desarrollo humano y social, con estándares internacionales de calidad como referentes.

Objetivos:

- 5.1 Asegurar que los programas ofertados sean pertinentes y respondan a los desafíos sociales, ambientales y culturales.
- 5.2 Contar con mecanismos institucionales que promuevan la innovación pedagógica en el aula.
- 5.3 Establecer mecanismos de realimentación para atender las demandas laborales.
- 5.4 Implementar estrategias de seguimiento al desempeño de los graduados.

Mega 6

Campus físico y virtual vital, que resuelve de forma ejemplar e incluyente las relaciones con el conocimiento, la comunidad universitaria y su entorno.

Objetivos:

- 6.1 Desarrollar principios y estándares de infraestructura física y tecnológica que promuevan los valores institucionales.
- 6.2 Promover y desarrollar un campus vital donde se integran espacios físicos y virtuales.

- 6.3 Promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la comunidad universitaria.
- 6.4 Promover acciones que potencien a Manizales como una ciudad universitaria.

2. Descripción del problema

Teniendo en cuenta los procesos de autoevaluación que se han realizado en la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCM, articulados con los criterios definidos por la Dirección de Aseguramiento de la Calidad de la misma institución, con el propósito de obtener la renovación del registro calificado del programa, que da respuesta a las condiciones de calidad de la especialización, en coherencia con lo establecido en el Decreto 1330 de julio de 2019 y la resolución 021795, por medio del cual, se establecen parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programas académicos reglamentadas en el decreto 1075 de 2015. Se logra determinar que la denominación guarda relación con la estructura curricular del programa, la cual está armonizada con el nivel de formación de posgrado articulando los procesos de salud – enfermedad en la población laboral, y estableciendo rutas de enseñanza aprendizaje que permiten en los estudiantes la aprehensión de los conocimientos técnicos para la gestión efectiva del riesgo y así lograr un perfil profesional especializado en coherencia con los principios humanistas, normativos y técnicos que dan cuenta de las competencias y los resultados de aprendizaje en coherencia con el perfil de egreso, como fortalezas del programa.

Adicionalmente, se identifica la necesidad de realizar un ajuste de créditos académicos pasando de 25 a 23 créditos, incluyendo una opción para la electiva de II semestre relacionada con el liderazgo y la cultura organizacional; y actualizando las orientaciones en términos temáticos

bajo los parámetros normativos que establecen las condiciones necesarias para la identificación, evaluación y control de los riesgos relacionados con el trabajo, la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud bajo los parámetros del ciclo PHVA como fundamento al diseño, la gestión y la administración de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en las empresas colombianas, para lo cual se forman los especialistas UCM.

Por último, se reconoce como oportunidad de mejora para el programa, teniendo en cuenta la madurez del mismo, lograr una mayor visibilización internacional, producto del fortalecimiento de las relaciones con los pares de otros países, favoreciendo los procesos de investigación y relación con el sector externo, y aún lograr una doble titulación internacional.

Por último, se utiliza la Matriz de Vester para priorizar los problemas identificados:

Tabla 2.

Problemas Priorizados

ÁREA O PROCESO SELECCIONADO: Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo – Gestión Administrativa y Curricular

N°	SITUACIONES PROBLÉMICAS PRIORIZADAS
P1	Falta de mayores acciones que permitan dar cumplimiento a la política institucional de UCM Global (visita experto internacional, clases espejo, proyectos de cooperación internacional)
P2	Oportunidad de mejora en los procesos de investigación que lideran los profesores de la Especialización en SST.
P3	Falta fortalecer el proceso de contratación de la planta de profesores del programa, con la contratación a TC y MT, y disminuir los profesores por ODS.
P4	Falta de mayor visibilización internacional del programa.

P5 Ausencia de doble titulación internacional para el programa.

P6 Falta de mayor representación institucional en eventos o sociedades, por parte de los profesores del programa.

Nota. La tabla muestra los problemas priorizados. Fuente: Elaboración propia (2022)

Definiendo los problemas activos y pasivos, y realizando la operación matemática correspondiente para definir valores:

Tabla 2.

Definición de los problemas activos y pasivos

Problemas seleccionados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL ACTIVOS
P1		2	1	3	3	1	10
P2	2		1	2	0	1	6
P3	3	3		1	1	3	11
P4	3	1	1		3	1	9
P5	2	1	1	3		1	8
P6	1	1	3	1	1		7
TOTAL	11	8	7	10	8	7	51
PASIVOS							

Nota. La tabla muestra los problemas activos y pasivos. Fuente: Elaboración propia (2022)

➤ Punto de corte para activos (El cual se denomina X):

$$\frac{\text{Mayor valor activo} - \text{Menor valor activo}}{2} + \text{Menor valor activo} : 11 - 6 / 2 + 6 = 8.5$$

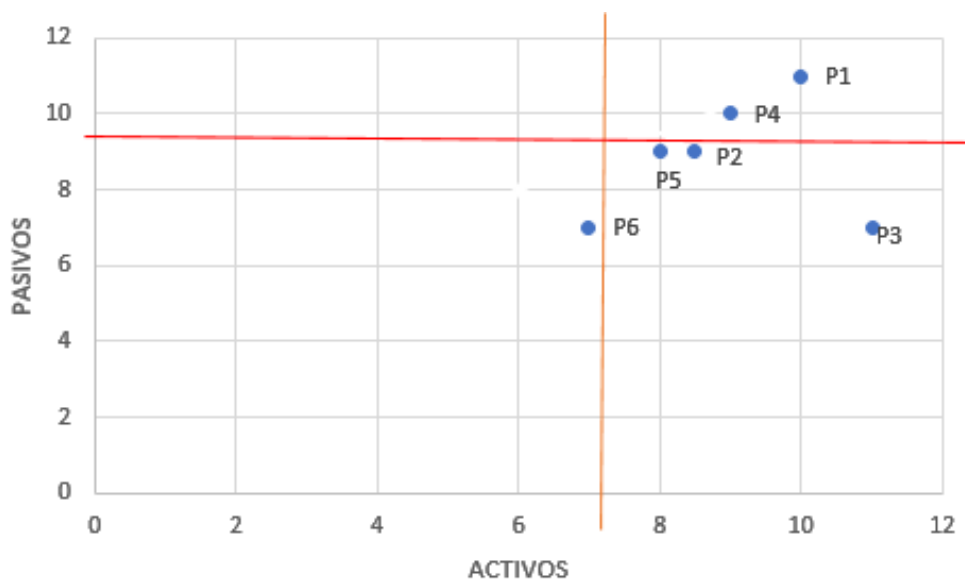
➤ Punto de corte para pasivos (El cual se denomina Y):

$$\frac{\text{Mayor valor pasivo} - \text{Menor valor pasivo}}{2} + \text{Menor valor pasivo} : 11 - 7 / 2 + 7 = 9$$

Los resultados obtenidos se ubican en el plano cartesiano, definiendo los problemas en cada uno de los cuadrantes:

Figura 2.

Ubicación de problemas en el plano cartesiano



Nota. La figura muestra los problemas ubicados en el plano cartesiano. Fuente: Elaboración propia (2022)

Tabla 3.*Ubicación de los problemas en cuadrantes*

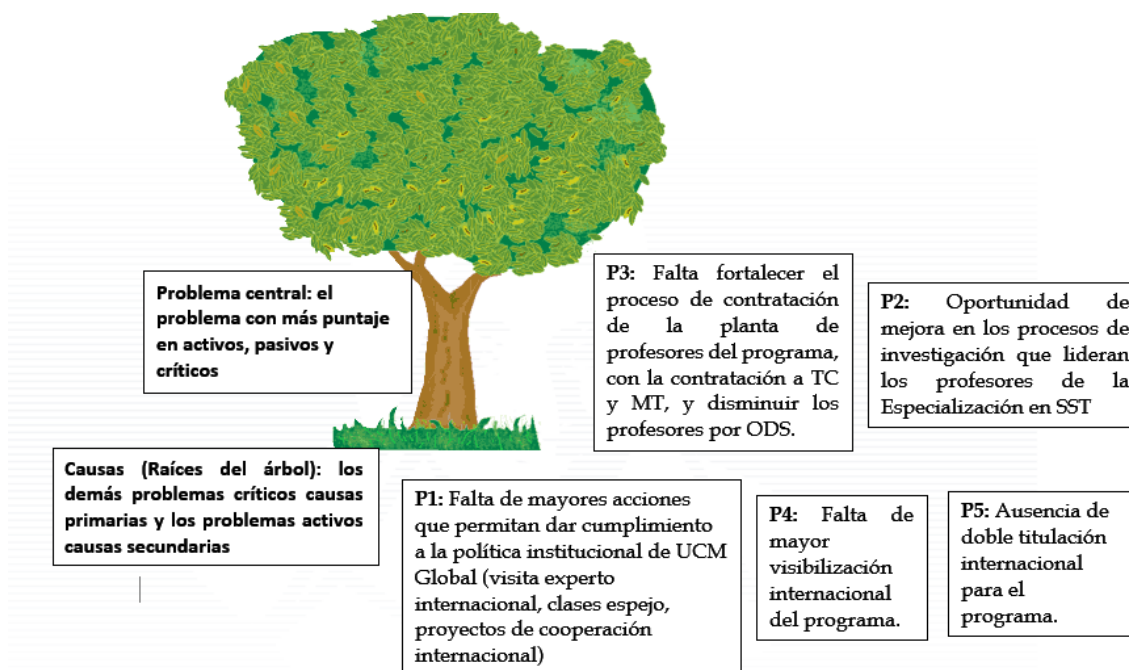
<p>CUADRANTE 2: PASIVOS.</p>	<p>CUADRANTE 1: CRÍTICOS.</p> <p>P1: Falta de mayores acciones que permitan dar cumplimiento a la política institucional de UCM Global (visita experto internacional, clases espejo, proyectos de cooperación internacional)</p> <p>P4: Falta de mayor visibilización internacional del programa.</p>
<p>CUADRANTE: INDIFERENTES.</p> <p>P6: Falta de mayor representación institucional en eventos o sociedades, por parte de los profesores del programa.</p>	<p>CUADRANTE 4: ACTIVOS</p> <p>P2: Oportunidad de mejora en los procesos de investigación que lideran los profesores de la Especialización en SST</p> <p>P3: Falta fortalecer el proceso de contratación de la planta de profesores del programa, con la contratación a TC y MT, y disminuir los profesores por ODS.</p> <p>P5: Ausencia de doble titulación internacional para el programa.</p>

Nota. La tabla muestra los problemas ubicados en cada uno de los cuadrantes. Fuente:
Elaboración propia (2022)

Con base en lo anterior, se construye el árbol de problemas:

Figura 3.

Árbol de problemas

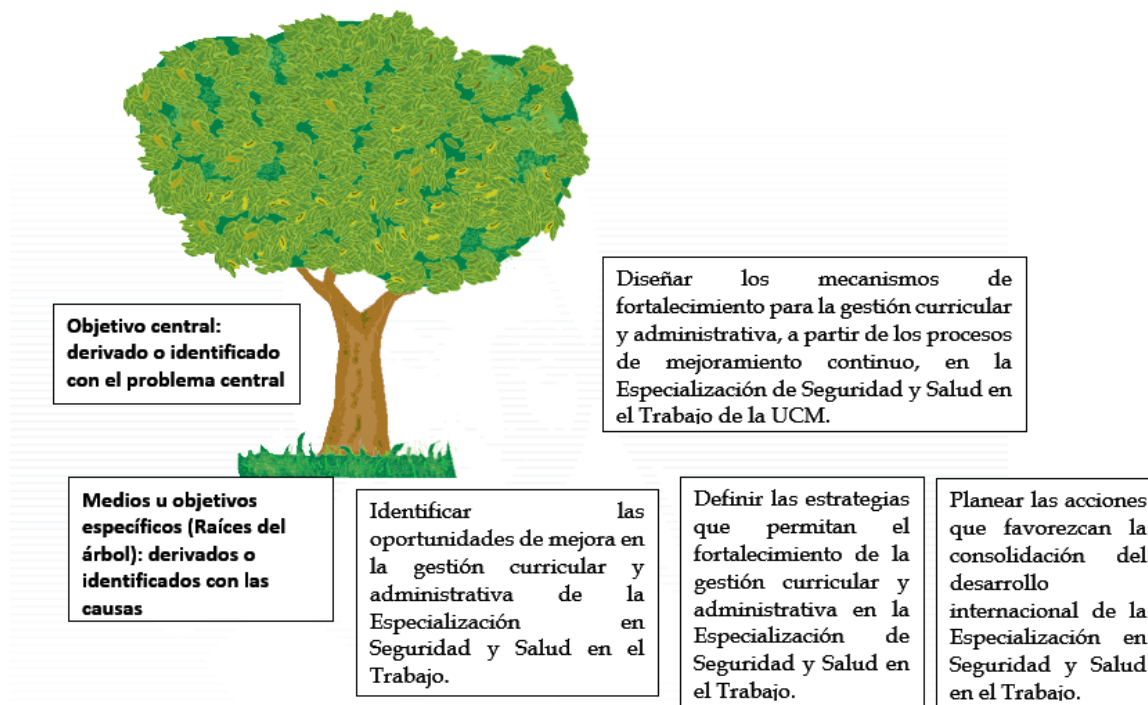


Nota. La figura muestra el árbol de problemas según las situaciones identificadas. Fuente: Elaboración propia (2022)

Posteriormente el árbol de objetivos:

Figura 4.

Árbol de objetivos

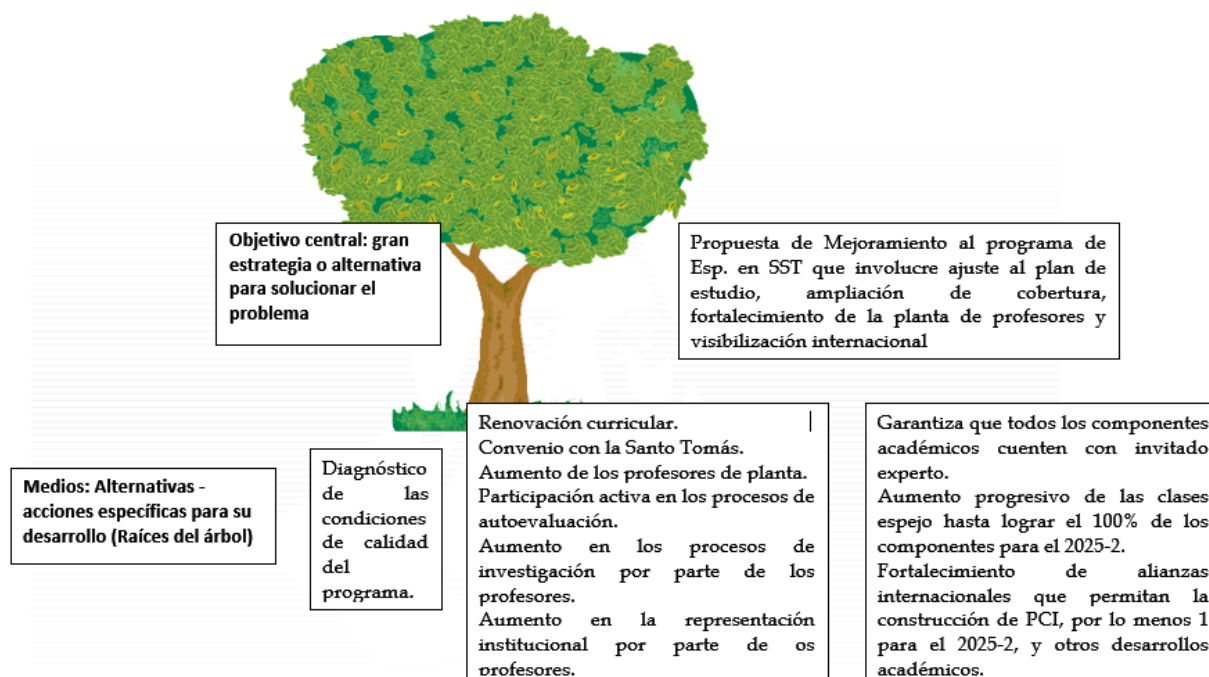


Nota. La figura muestra el árbol de objetivos según los problemas definidos. Fuente: Elaboración propia (2022)

Y finalmente se definieron alternativas de intervención:

Figura 5.

Árbol de alternativas de intervención



Nota. La figura muestra el árbol de alternativas de solución según las situaciones identificadas.
 Fuente: Elaboración propia (2022)

3. Problema de conocimiento

¿Cuáles son los mecanismos de fortalecimiento para la gestión curricular y administrativa, a partir de los procesos de mejoramiento continuo, en la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCM?

ESCENARIO DE FORMULACIÓN

4. Objetivos

4.1 General

Diseñar mecanismos de fortalecimiento para la gestión curricular y administrativa, a partir de los procesos de mejoramiento continuo, en la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCM.

4.2 Específicos

1. Identificar las oportunidades de mejora en la gestión curricular y administrativa de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Definir las estrategias que permitan el fortalecimiento de la gestión curricular y administrativa en la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Planear las acciones que favorezcan la consolidación del desarrollo internacional de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Justificación

Teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad – SAC, de la UCM, donde la universidad “como institución coherente y pertinente con las exigencias de la educación superior, y en especial con la formación integral de sus estudiantes, diseña e implementa el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad -SAC, asumiéndolo como un mecanismo de mejoramiento, con el propósito de incrementar la capacidad de autoevaluación y autorregulación de la institución y los programas académicos para responder con sus funciones

sustantivas a la comunidad académica y la sociedad civil. El aseguramiento de la calidad permea cada una de los procesos institucionales, considerándolo como el soporte fundamental para garantizar el cumplimiento de la propuesta de valor de la UCM y cuidar que los estudiantes logren cumplir su proceso de formación en los términos de la oferta propuesta” (UCM,2018). Y así mismo al asumir el enfoque de la Calidad como “el resultado de la orientación hacia el logro de la misión institucional en el marco del carisma congregacional de la Hermanas de la Caridad Dominicanas de la Presentación de la Santísima Virgen, determinando el propósito estratégico de trabajar por la calidad, asegurarla y mantener y mejorar el Sistema Institucional de Aseguramiento de la Calidad” (UCM,2018), desde el programa de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, se garantiza que las condiciones de calidad guardan coherencia con lo establecido en el Decreto 1330 de julio de 2019 y la resolución 021795 por medio del cual se establecen parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programas académicos reglamentadas en el decreto 1075 de 2015.

Las condiciones de calidad del programa constituyen un referente para la evaluación permanente y el seguimiento de los aspectos curriculares, de organización de las funciones misionales de formación y docencia, investigación, creación e innovación, y extensión y proyección social además de acciones encaminadas al logro de las metas de formación, lo cual incorpora la dinamización del currículo especializado en seguridad y Salud en el Trabajo, mediante las condiciones de Denominación, Justificación, Aspectos Curriculares, Organización de Actividades Académicas y Procesos Formativos, Investigación, Innovación y/o Creación Artística y Cultural, Relación con el Sector Externo, Medios Educativos, e Infraestructura Física y Tecnológica, junto con la viabilidad Financiera, generando las respectivas actualizaciones, producto de los procesos de autoevaluación del programa, en coherencia con la integridad de

currículo, y formación integral del estudiante, y desde el punto de vista del campo de conocimiento guardando estrecha relación con las disposiciones legales determinadas en la ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” y demás normas reglamentarias para cumplir a cabalidad con las regulaciones y normatividad que se enfoca en la protección de los trabajadores, y que de esta forma las organizaciones están adoptando para garantizar un entorno de trabajo que brinde las condiciones de bienestar de las personas, lo cual requiere de especialistas en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una formación que logre responder a las demandas de un sector productivo cambiante y globalizado, al dar respuesta a los Objetivos del Desarrollo Sostenible focalizan acciones para disminuir las brechas de pobreza que para el caso de la Seguridad y Salud en el Trabajo son aquellas derivadas de la accidentalidad y la enfermedad laboral como lo plasma la Meta 8.8 “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (OIT, 2021) y que en Colombia se plasman en el decreto 1072 de 2015.

Por lo anterior, el desarrollo del proyecto “Gestión curricular y administrativa a partir de los procesos de mejoramiento continuo en la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Católica de Manizales” es totalmente pertinente para suplir las actuales necesidades institucionales, a través de una propuesta que fortalezca la gestión internacional del programa adicionalmente, identificar las oportunidades de mejora en la gestión curricular y administrativa de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, y planeando las acciones que favorezcan la consolidación del desarrollo internacional de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. Marco de Antecedentes

Hernández y Miranda (2020) en el artículo denominado “*Gestión educativa estratégica como eje para la transformación de comunidades de aprendizaje*”, tienen como objetivo crear una mejora de infraestructura mediante la gestión educativa estratégica, como eje principal para la transformación de las comunidades educativas, desarrollando la metodología a través de la Investigación Acción Participativa (IAP), guardando estrecha relación con el objeto de estudio de éste proyecto, pues confirma la importante que tiene la gestión educativa para la transformación integral de las instituciones educativas.

Así mismo, Cárdenas (2015) en el artículo “*Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*”, que tiene por objetivo, establecer la relación que existe entre gestión educativa estratégica con el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Economía y Planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina, desde una perspectiva de la gestión administrativa, y la cultura organizacional, logra evidenciar que el trabajo colaborativo si tiene una relación significativa inversa con el compromiso organizacional, mientras que la planeación estratégica no tiene relación significativa con el compromiso organizacional normativo en los docentes, elementos que fortalecen el desarrollo del presente proyecto pues evidencian la importante trabajo colaborativo y el compromiso organizacional para desarrollar una gestión educativa exitosa.

Núñez y Rodríguez (2014), en el artículo denominado “*Gestión de recursos intangibles en Instituciones de Educación Superior (IES)*”, que busca determinar las influencias simultáneas que ejercen los recursos intangibles sobre la gestión estratégica en las IES, demuestran que los recursos intangibles: Gestión del conocimiento y Reputación Organizacional, son los que se articulan en <https://orcid.org/0000-0002-2575-500X>

gran manera con los procesos de gestión estratégica desarrollados por las IES, pues permiten un mejoramiento importante en este tipo de gestión, gracias a la implementación de procesos que garanticen un manejo correcto de los intangibles con los que cuenta la IES, hallazgo fundamental para este proyecto, pues ratifica la gestión curricular como estrategia para la gestión del conocimiento, como elemento fundamental para garantizar la gestión educativa.

Articulado a lo anterior, Núñez (2014) en el artículo “*Recursos intangibles como factores clave en la gestión estratégica de instituciones de Educación superior y su impacto en los procesos de innovación*”, analiza la influencia que tienen los recursos intangibles (Gestión del Conocimiento, Marca, Reputación Organizacional y Responsabilidad Social) en la gestión estratégica de las instituciones de Educación superior (IES) y el impacto de éstos en los procesos de innovación, determinando que las influencias directas que pueden ejercer los recursos intangibles (Gestión del Conocimiento, Marca, Reputación Organizacional y Responsabilidad Social) no son significativas, lo que puede confirmar que la gestión estratégica que presentan las IES en Latinoamérica no es tan desarrollada, por tanto no contribuye al manejo eficiente de todos sus recursos y al logro de sus objetivos. Lo anterior evidencia la importancia de desarrollar proyectos como éste, pues con las estrategias de intervención que se sugieren se pueden mejorar los mecanismos para lograr favorecer el reconocimiento, mantenimiento y desarrollo de los recursos intangibles en el programa de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCM, y así mismo los institucionales.

Por otro lado, González, Rivera y Madrid (2020), en el artículo denominado “*Efecto del Seguimiento a la Gestión Estratégica sobre las Funciones Sustantivas en las Instituciones de Educación Superior en Colombia*”, que buscaba identificar el efecto del seguimiento a la gestión estratégica sobre las funciones sustantivas de investigación, docencia y extensión en las <https://orcid.org/0000-0002-2575-500X>

Instituciones de Educación Superior –IES– en Colombia, determinaron que dicho seguimiento va a permitir aumentar la productividad, efectividad, eficiencia, de la docencia, la investigación y la extensión de las Instituciones de Educación Superior –IES–, por lo cual es prioritario que las IES enfoquen una atención ardua a esta estrategia, pues al mejorar las funciones sustantivas se podría obtener aumento en la calidad de la educación, los productos de investigación y en la estructura la extensión, lo cual se articula con la intención de este proyecto pues al mejorar los procesos de gestión curricular y administrativa se impacta positivamente las funciones sustantivas de la UCM.

Almuiñas y Galarza (2020), en el artículo “*Evaluación de la planificación estratégica en instituciones de educación superior en Cuba*”, dan a conocer el procedimiento utilizado para ejecutar dicha evaluación desde un análisis global y comparado entre las instituciones participantes, definiendo que se ha incrementado la cultura de trabajo con la estrategia institucional entre los principales directivos de las IES, junto con una mejor coherencia de la proyección estratégica de cada IES, y un mejoramiento en la organización del trabajo institucional, así como de la articulación interna mediante la traducción de la estrategia a términos operativos, lo que confirma la importancia de la gestión estratégica en las IES, y de la cual hacen parte la gestión curricular y administrativa, objetos de estudio del presente proyecto.

Adicionalmente, Barbón y Fernández (2018), en el artículo denominado “*Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior*”, reflexionan sobre la armonización entre la gestión educativa estratégica con la integración de la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior, para dar respuesta a las exigencias internacionales que se desprenden de las directrices de la UNESCO, que implica concebir la planeación estratégica como parte de la

filosofía de dirección de las universidades, siendo lo anterior un insumo fundamental para el presente proyecto pues confirma la importancia de los referentes internacionales y aún la gestión de la internacionalización de los programas académicos y las IES, para ser, cada vez más competitivos.

Por último, Jiménez-Cruz (2019), en el artículo “*Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad*”, analiza nuevas estructuras que reparen las falencias existentes alrededor de la falta de planeación, direccionamiento y gestión, en las IES, que no permiten el fortalecimiento del trabajo colaborativo entre los integrantes de la comunidad educativa, evidenciando una urgencia en la transformación de los centros educativos y los sistemas desde la gestión educativa, a partir del restablecimiento de las relaciones humanas, de las instituciones y sobre todo de los modos de pensar y los hábitos mentales, que permita la participación democrática de toda la comunidad y por tanto su inclusión, con un mayor interés en la formación de ciudadanos que den respuesta a las demandas actuales de la sociedad, reto que se asume en este proyecto, pues con las estrategia que se deriven del análisis de la gestión administrativa y curricular del programa, se busca dar respuesta a las necesidades reales del entorno, y contribuir a la formación de ciudadanos globales.

7. Fundamentación Teórica

7.1 Conceptualización teórica y normativa de la Gestión Curricular en la UCM

Teniendo en cuenta las políticas académicas de la UCM (UCM, 2020), los criterios pedagógicos de la UCM desde una perspectiva de formación personalizante y liberadora fortalece

el desarrollo integral de cada persona como ser único, trascendente y relacional. Desde este punto de vista, las prácticas pedagógicas favorecen el logro de la misión y de los propósitos de formación de la Universidad. En este sentido, el desarrollo pedagógico es reflexivo, contextualizado, flexible e interdisciplinar, crea condiciones para la apropiación del conocimiento en un ambiente caracterizado por la crítica, la creatividad, la apertura a nuevos saberes y la experimentación práctica. Cimenta una lógica de aprendizaje interactivo que propicie el protagonismo del estudiante y la autogestión del conocimiento, lo que en una concepción pedagógica implica la integración de procesos y actividades de aprendizajes diversos, que fortalezcan relaciones de articulación entre la teoría y la práctica, la investigación y el currículo, estrategias pedagógicas e innovación didáctica, de tal forma que se generen procesos de formación integral y desarrollo del conocimiento con impacto en el entorno socio cultural y global. A partir de la práctica pedagógica se fomenta el desarrollo integral de la persona y la apropiación de las ciencias, las tecnologías, las artes o las humanidades; se favorece la comprensión, el diseño de estrategias y la intervención científico-técnica en los problemas de la sociedad, el estudio de fenómenos de naturaleza cultural, económica, social, ambiental y política propios del entorno regional y global y se promueve el compromiso responsable en la transferencia de conocimientos, dando respuesta a las necesidades del país que requieren urgente atención en el contexto del desarrollo nacional y de la construcción de la paz.

Teniendo en cuenta lo anterior, el ideal pedagógico de la UCM fomenta la gestión de las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social en articulación con el Proyecto Educativo Universitario para atender los desafíos de formación y construcción de conocimiento con criterio ético y de servicio a la sociedad.

El currículo en la UCM, es una estructura de relaciones entre sociedad, educación y cultura para la formación integral, que, desde una perspectiva científica y humanista permite la elección y organización sistemática y crítica del conocimiento para la transformación social. Define el carácter de ser universitario en relación con la gestión académica y administrativa, y se caracteriza por ser apropiado, abierto, flexible, interdisciplinar, integrado e internacional. La pertinencia en la estructuración y ampliación de los procesos académicos se fundamenta en las necesidades de desarrollo científico, social, cultural y tecnológico del país, en el estudio crítico de la realidad sociocultural que da respuesta a la formación integral, en coherencia con la concepción del currículo científico - humanista. Su desarrollo de formulación está dado por:

- La naturaleza del programa académico en articulación con la formación integral de la persona con fundamento en el desarrollo de los conocimientos en los campos de las ciencias, las tecnologías, las artes y las humanidades.
- La pertinencia académica y relevancia social desde estándares nacionales e internacionales de calidad respaldada en el análisis de necesidades científicas, sociales, culturales, ambientales y tecnológicas.
- Programas académicos desarrollados por niveles de formación técnica profesional, tecnológica, profesional, especialización, maestría y doctorado en correspondencia con las modalidades de formación presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que integren las anteriores modalidades.
- El diseño e implementación del currículo estará en armonía con el horizonte institucional, los propósitos de formación institucional, los lineamientos de créditos, los criterios de seguimiento y evaluación del aprendizaje y las intencionalidades formativas: objetivos de formación, competencias, resultados de aprendizaje e indicadores de desempeño.

- El diseño del plan de estudios en los niveles de posgrado especializaciones y maestrías se gestiona por campos de conocimiento y componentes académicos, y se administra a través de la organización de actividades académicas en articulación con los créditos académicos.
- Las Unidades de Formación Humano Cristiana y Ciencias Naturales y Matemáticas transversalizan con sus componentes académicos los planes de estudios de los diferentes programas académicos teniendo en cuenta su naturaleza e identidad.
- Los Componentes Académicos orientados por las Unidades de Formación Humano Cristiana y Ciencias Naturales y Matemáticas se institucionalizan a través de acuerdo emitido por el Consejo Académico en la búsqueda de favorecer la flexibilidad y movilidad de los estudiantes.
- Para los programas académicos, por medio del Centro de Idiomas, se realiza homologación y reconocimiento de saberes teniendo en cuenta los resultados de pruebas de idiomas con certificación internacional vigentes (TOEFL iBT, IELTS, A2 KEY, B1 PRELIMINARY, B2 FIRST, C1 ADVANCED, CELPE-BRAS, DELFDALF...), o a través de pruebas diagnósticas y pruebas de nivelación UCM.
- Los programas académicos favorecen la interacción con la sociedad del conocimiento y con personas de diferentes orígenes, culturas, perspectivas y lenguas incorporando el inglés como lengua franca en las actividades de aprendizaje de componentes académicos específicos a lo largo de su plan de 37 estudios, por medio del fomento de la comprensión lectora articulada a la organización de los contenidos propios, la cual va aumentando su nivel de dificultad según el Marco Común Europeo a medida que avanzan en su programa académico. Así mismo, algunos componentes específicos del programa académico favorecen la lengua extranjera a través de la incorporación de contenidos, unidades o partes

de sus sesiones de clase en inglés para generar experiencias de uso real del inglés en escenarios propios disciplinares, para finalmente, llegar a componentes académicos orientados en inglés en los semestres avanzados del programa académico.

- El Centro de Idiomas ofrece formación complementaria en inglés y otros idiomas para los estudiantes que aún no cuentan con las competencias comunicativas en lengua extranjera, o que requieran fortalecer dichas habilidades en lengua extranjera según el Marco Común Europeo, por medio de sus estrategias de conocimientos académicos de idiomas registrados ante la Secretaría de Educación, según los valores de los niveles aprobados y permite la obtención de una certificación.
- La congruencia entre el conocimiento y su transferencia en los entornos sociales y culturales desde una perspectiva ética.

Respecto al Diseño Curricular la UCM identifica las complejidades del entorno regional y global y la importancia de abordar conocimientos relacionados con el campo de las ciencias, las tecnologías, las artes y las humanidades que se articulen con sus dinámicas sociales, productivas, creativas y culturales en la perspectiva del compromiso social y eclesial de las ocupaciones, las disciplinas y las profesiones. El proceso de construcción curricular colegiado, es producto de la articulación de intereses, expectativas y necesidades de formación y dinamización de los lineamientos institucionales señalados en el Plan de Desarrollo Institucional 2025; así mismo, agrupa los ideales formativos de la Universidad acordados en las “mesas de conversación” en el proceso de resignificación y resemantización del PEU (2018), documentados como proceso investigativo, dando oportunidad a nuevas etapas de revisión y renovación de las políticas académicas, así como a los ajustes normativos relacionados con el decreto 1330 de 2019, y el acuerdo 02 del 2020, del CESU, los cuales resignifican los procesos de calidad de los programas

académicos en el país. El ideal pedagógico de la universidad, “supera la idea de educación como transmisión”, lo que permite un concepto de educación centrado en las capacidades de la persona y en la dignidad humana para el despliegue de su potencial de desarrollo humano.

La UCM reconoce el contexto local, nacional, regional e internacional de cada una de las profesiones, disciplinas y ciencias en el diseño del currículo, valorando las implicaciones de un mundo globalizado como lo expresa en su Misión, considerando el carácter dinámico y cambiante del conocimiento y del mundo, lo que permite nuevas exigencias de formación, de manera que, desde la educación superior, se den respuestas y alternativas de intervención relacionadas a fenómenos y problemáticas específicas de los diferentes sectores de la sociedad, lo que genera que el perfil profesional, guarde correspondencia con las demandas sociales y laborales del entorno, y a su vez, con los objetivos y competencias que propone el programa, y estos con el currículo. Ver figura 06.

Figura 6.

Aspectos Curriculares de los Programas Académicos



Nota. La figura muestra los aspectos curriculares que se tienen en cuenta en la UCM. Fuente: Políticas Académicas UCM (2020)

Por otro lado, y según las Políticas Académicas de la UCM (UCM, 2020) una mediación pedagógica es aquella que va más allá de la instrumentalización para permitir la relación entre la persona que aprende y los objetos de conocimiento. Es una estrategia de formación, que permite hacer vida la academia; una dinámica de interacción dialéctica entre profesor – estudiante y los Objetos de Conocimiento. A continuación, se relacionan las mediaciones pedagógicas privilegiadas por la Universidad Católica de Manizales para el desarrollo del proceso de formación integral: Proyecto de Componente académico –PCA- el cual se aplica en la modalidad de formación presencial y en el nivel de formación de pregrado; Unidad de Producción de Conocimiento -UDPROCO- la cual se desarrolla en la modalidad de formación a distancia y en los niveles de formación de pregrado y posgrado; y el SYLLABUS que se emplea para la modalidad de formación virtual, en los niveles de formación de pregrado y posgrado y en los componentes académicos virtuales.

Por último, la función principal del currículo es hacer visible el concepto de educación y formación integral de la UCM desde una perspectiva humanista y científica a través de la determinación y organización sistemática y crítica del conocimiento para la transformación social. Define las intencionalidades formativas, conocimientos, competencias, habilidades, actitudes, metodologías, resultados de aprendizaje e indicadores de desempeño que se deben tener en cuenta para el desarrollo del plan de estudios, bajo la orientación del modelo pedagógico Personalizante y Liberador. La concreción del currículo a través de los niveles macro curricular, meso curricular y micro curricular, favorece la comprensión de la organización y administración del currículo en clave de entramado educativo y formativo.

Contexto Normativo de la Educación Superior

- Constitución Política de Colombia: Según la Constitución Política de Colombia, la Educación es un derecho del individuo y un servicio público que tiene una función social. Define que: la educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia, y en el desarrollo del trabajo y la recreación, que permita que la nación mejore en aspectos culturales, científicos, y tecnológicos de la nación, y para la protección del ambiente. (Art.67)

- Ley General de Educación- Ley 115/1994: esta ley regula el servicio público de la educación, y fortalece su función social, acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad, y establece que se desarrollará dando respuesta a los fines de la educación, según la complejidad de cada nivel de formación y del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior del país, y reconoce que la educación es proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. (Art.1)

- Ley 30 de 1992: Regula la Educación Superior en Colombia y la establece como: un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza una vez se finalice la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional. (Art. 1)

- La Ley 30 (artículos 28 y 29) concede autonomía administrativa y académica a las universidades para: Crear y modificar programas de formación profesional; definir los planes de estudio; establecer las intensidades horarias; transformar los currículos; implementar sistemas de valoración acordes con las necesidades y exigencias que se requieran; definir sus labores

formativas, académicas, docentes, científicas y culturales; elegir a sus profesores; admitir a sus alumnos; implementar sus correspondientes regímenes; implantar, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional; y otorgar los títulos correspondientes.

- Decreto 1330 del 2019: decreto que, en el marco de la transformación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina los procesos de habilitación de instituciones y programas académicos, registros calificados, y ajusta el concepto de calidad, comprendida como el conjunto de atributos articulados, interdependientes, dinámicos, construidos por la comunidad académica como referentes, y que responden a las demandas sociales, culturales y ambientales. Los atributos anteriormente mencionados permiten hacer valoraciones internas y externas a las instituciones, con el fin de favorecer su transformación y el desarrollo permanente de sus labores formativas académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. (Ministerio de Educación Nacional, 2019, Capítulo 2, sección 1, artículo 2.5.3.2.1.1). Esta norma define dentro de sus propósitos: el reconocimiento a la diversidad de Instituciones, niveles educativos y modalidades de los programas académicos; promover la diversidad de la oferta educativa: presencial, a distancia, virtual, dual y otras; identificar los diferentes niveles educativos y tipologías institucionales; favorecer los procesos de rendición de cuentas y el mejoramiento institucional, y de la oferta académica; fortalecer la cultura de la autoevaluación, autorregulación y el mejoramiento continuo, y centrar la calidad de las instituciones educativas y programas, en las capacidades, los procesos académicos y en los logros de aprendizaje.

7.2 Conceptualización teórica y epistemológica de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UCM

Antecedentes

La Seguridad y Salud en el trabajo son considerados, a nivel mundial pilares fundamentales en el desarrollo de un país, se reconocen como una estrategia de lucha contra la pobreza, puesto que sus acciones están dirigidas a la salud, a la protección de los trabajadores, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, asociadas a las condiciones de trabajo y riesgos en las diversas actividades económicas. “Una nueva evaluación de los accidentes y las enfermedades laborales indican que el riesgo de contraer una enfermedad laboral se ha convertido en el peligro más frecuente al que se enfrentan sus trabajadores y sus empleos. Estas enfermedades causan anualmente 1.7 millones de muertes relacionadas con el trabajo y superan a los accidentes mortales en una proporción de 4 a 1”. (La oficina internacional del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS)).

La organización internacional del trabajo define que, en países en vía de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI), siendo posible disminuir estos costos con acciones preventivas de bajo costo. Con frecuencia los trabajadores se exponen a factores de riesgo físico, químico, biológico, psicosociales, mecánico, público y ergonómico presentes en el desarrollo de las actividades laborales. Dichos factores pueden conducir a una afectación negativa del estado de salud y pueden causar accidentes, enfermedades laborales y otras relacionadas con el ambiente laboral. Si bien ya se ha reconocido la importancia del estudio de estos factores y, teniendo en cuenta que una vez

bien definidos se pueden eliminar o controlar, es necesario incrementar el interés en la intervención de éstos y la responsabilidad social.

En muchos países industrializados, donde el número de muertes por accidentes relacionados con el trabajo ha ido disminuyendo, las muertes por enfermedad laboral, sobre todo la amiantosis, están aumentando globalmente, el amianto cobra unas 100.000 vidas al año. Mientras tanto en el sector de la agricultura que emplea a la mitad de la fuerza laboral del mundo y predomina en la mayoría de los países en desarrollo, el uso de plaguicidas provoca unas 70.000 muertes por envenenamiento cada año, y al menos 7.000 millones de casos de enfermedades agudas y de larga duración (OMS).

La calidad y el nivel de vida de los hombres en una sociedad se determinan por las posibilidades que ésta le ofrece a cada individuo para satisfacer sus necesidades y desarrollar sus habilidades. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud así: “La salud es el completo bienestar físico, mental y social del individuo y no solamente la ausencia de enfermedad”. Esta definición reconoce el concepto de la salud desde la integralidad del hombre: el físico, por su exposición a las condiciones de riesgo en el trabajo; el mental y el social que determina las posibilidades del hombre, para que, en la interacción con sus semejantes, genere su nivel y calidad de vida.

Los autores Leavell y Clark plantearon un antiguo y discutido concepto ecológico de la enfermedad, definen que los conceptos de salud y enfermedad son una única manifestación de un equilibrio orgánico sin límites definidos en tres variables o triada ecológica. El equilibrio o desequilibrio entre estos elementos establece la salud o la presencia de la enfermedad. Leavell y Clark han esquematizado el desarrollo de la historia de la enfermedad en dos periodos, periodo pre

patogénico y periodo patogénico y tres niveles de prevención en donde el hombre puede intervenir: prevención primaria, prevención secundaria, prevención terciaria o rehabilitación.

Teoría de Seguridad en el Trabajo por Reinald Skiba: La seguridad en el trabajo está asociada a la interrelación entre las personas y la actividad laboral; a los materiales, a los equipos y la maquinaria; al medio ambiente y a los aspectos económicos como la productividad. En teoría, el trabajo debe ser sano, no dañino y no exageradamente difícil. Por razones económicas, debe procurarse un nivel de productividad tan alto como sea posible.

La seguridad en el trabajo debe iniciar en la fase de planificación y continuar a lo largo de las distintas etapas productivas. En consecuencia, sus requisitos deben definirse antes del inicio de la actividad y ser implementados en todo el ciclo de trabajo, de tal forma que los resultados puedan valorarse, y garantizar la realimentación, entre otras razones. Así mismo debe considerarse durante la planificación la responsabilidad de la supervisión para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores vinculados en el proceso productivo. En el proceso de fabricación hay una interacción entre las personas y los objetos.

Así de un modo general, el enfoque clásico de la administración puede relacionarse en dos tendencias diferentes y hasta ciertos puntos opuestos entre sí, pero que se complementan con relativa coherencia:

1. De un lado, la escuela de la administración científica, desarrollada en los Estados Unidos, a partir de los trabajos de Taylor. Esa escuela era formada principalmente por ingenieros, como Frederick Winslow (1856-1915), Henry Lawrence Gantt (1.861-1931), Frank Bunker Gilbreth (1868-1924), Harrington Emerson (1853-1931) y otros Henry Ford (1863-1947), suele ser incluido entre ellos, por haber aplicado sus principios. La preocupación

básica era mejorar la productividad de la organización mediante el aumento de la eficiencia en el nivel operacional. De allí el énfasis en el análisis y en la división del trabajo operativo, toda vez que las tareas del cargo y quien lo desempeña constituyen la unidad fundamental del proceso. En este sentido, el enfoque de la administración científica es un enfoque de abajo hacia arriba (del operario hacia el supervisor y gerente) y de las partes (operarios y sus cargos) para el todo (organización empresarial). Predominaba la atención en el trabajo, en los movimientos requeridos para la realización de una tarea, en el tiempo-patrón determinado para su ejecución: ese cuidado analítico y detallado permitía la especialización del operario y la reagrupación de los movimientos, operaciones, tareas, cargos, etc., que constituyen la llamada "organización racional del trabajo" (ORT). Fue además de esto, una corriente de ideas desarrollada por ingenieros, que buscaban determinar una verdadera ingeniería industrial dentro de una concepción eminentemente pragmática. El énfasis en las tareas es la principal característica de la administración científica.

2. De otro lado, la corriente de los anatomistas y fisiólogos de la organización, desarrollada en Francia, con los trabajos pioneros de Fayol. Esa escuela estaba constituida principalmente por directivos de las empresas de la época. Entre ellos Henri Fayol (1841-1925), James D. Mooney, Lyndall F. Urwick (n.1891), Luther Gulick y otros. Esta es la corriente llamada Teoría Clásica. La preocupación básica era potencializar la eficiencia de la empresa a través de la forma y disposición de los elementos que componen la organización (áreas) y de sus interrelaciones estructurales. Es por esto, que se le da mayor importancia a la anatomía (estructura) y a la fisiología (funcionamiento) de la organización. En este sentido, el enfoque de la corriente anatómica y fisiologista es un

enfoque inverso al de la administración científica: de arriba hacia abajo (de la dirección hacia la ejecución) del todo (organización) hacia sus partes componentes (áreas). Predominaba la atención en la estructura organizacional, con los elementos de la administración, con los principios generales de la administración, con la departamentalización. Ese cuidado con la síntesis y con la visión global permitía una mejor forma de subdividir los procesos de la organización bajo la centralización de un jefe principal. Fue una corriente eminentemente teórica y "administrativamente orientada". El énfasis en la estructura es su principal característica.

Sobre las Teorías Humanísticas el Psicólogo, pedagogo y filósofo estadounidense John Dewey comenzó por oponer a la concepción herbartiana de la "educación por la instrucción" su teoría de la "educación por la acción". En este sentido realizó mayor énfasis en el carácter de la educación como un "learning by doing", como un aprender haciendo. La educación para él es a la vez una función social y una función individual, por un lado, es la suma total de procesos por los cuales una sociedad transmite sus fines, de tal forma que se asegura su propia existencia y desarrollo. Y por otro, está relacionado al crecimiento individual, gracias a una continua reconstrucción de la experiencia; y por esta razón Dewey indicaba que el aprendizaje a través de experiencias dentro y fuera del aula, y no solamente a través de maestros, es vital. Así mismo, Abraham Maslow, identificó una jerarquía de necesidades que motivan el comportamiento humano. Según Maslow, cuando las personas logran cubrir sus necesidades básicas pueden buscar la satisfacción de otras más elevadas. La jerarquía propuesta por Maslow, se compone de las siguientes necesidades, en orden ascendente:

- Necesidades fisiológicas: hambre, sed, sueño, etc.

- Necesidades de seguridad: sentirse seguro y protegido, fuera de peligro.
- Necesidades de pertenencia a un grupo y amor: vincularse con otros, ser aceptado y pertenecer al grupo.
- Necesidades de estima: lograr el respeto, ser competente, y obtener reconocimiento y buena reputación.
- Necesidades de autorrealización: utilización plena del talento y realización del propio potencial.

El punto de vista humanístico ofrece un modelo positivo y optimista de la humanidad, opuesto al planteamiento negativo freudiano, y profundiza más que la teoría del aprendizaje al considerar factores internos, como sentimientos, valores e ilusiones.

La teoría de la triada ecológica, considera la salud como un evento de la naturaleza sin reconocer la influencia que el hombre ejerce en su resultado; es decir, para los biologicistas sólo existían causas naturales que producían efectos orgánicos independientes de las circunstancias y acciones del hombre.

La teoría de la multicausalidad concibe la salud - enfermedad de las personas como el resultado de múltiples factores que interactúan entre sí, influyendo significativamente en el proceso que se da entre la vida y la muerte de cada individuo en una sociedad determinada por el hombre y su hacer.

Nuevas Tendencias

En la actualidad, se encuentran cambios desde la normatividad colombiana pasando del decreto 1295 de 1994, a la Ley 1562 del 2012, donde se hace determina el ajuste en la denominación de Salud Ocupacional a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), de igual forma el

sistema hace transición de Sistema de Riegos Profesionales a Sistema de Riesgos Laborales, lo que permite la vinculación de todos los trabajadores, y se actualizan y contextualizan definiciones del sistema y las funciones de los actores, así mismo se evoluciona del concepto del programa de salud ocupacional, definido en la resolución 1016 del 1989, en el artículo 2, al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 como: “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está relacionado con en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con la finalidad de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”, permitiendo este nuevo concepto mejorar los procesos que se llevan al interior de las organizaciones colombianas y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, con base en los procesos de mejora continua, que favorecen el realizar seguimiento al cumplimiento de los aspectos por intervenir, a través de indicadores, según las necesidades reales de las empresas, con la aplicación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), lo que permite la actualización constante del sistema, junto con la intervención de actores relevantes como lo son la Alta Dirección, el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) y el líder del sistema.

La transformación laboral permite la implementación de nuevas tecnologías, cambios demográficos, los cambios climáticos y las distintas modalidades de empleo y organización que se están configurando el mundo laboral, y de esta forma siempre será más importante anticipar los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud relacionados con el trabajo incorporando retos tales como:

- Salud psicosocial y sus riesgos, considerando la tecnología, así como la digitalización, la

robótica y la nanotecnología, como agentes que pueden afectar la salud psicosocial e introducir nuevos materiales con riesgos para la salud que no han sido estimados o vistos de forma positiva para la seguridad y salud en el trabajo, se pueden constituir en herramientas que aporten a la prevención del riesgo.

- La OIT destaca que los cambios en la organización del trabajo permiten una mayor flexibilidad que genere que mayor número de personas se incorpore a la fuerza de trabajo, pero también puede causar problemas psicosociales (por ejemplo, inseguridad, menoscabo de la privacidad y del tiempo de descanso, o una protección inadecuada en materia de SST y de protección social) y horarios de trabajo excesivos.
- Ámbitos y ambiente laboral, a la luz de estos desafíos, el estudio de la OIT (el futuro del trabajo) en la SST se tienen en cuenta mayores esfuerzos para anticipar los riesgos nuevos y emergentes, la adopción de un enfoque más multidisciplinario y el establecimiento de vínculos más fuertes con la salud pública. El informe también señala que es fundamental mejorar el conocimiento público sobre las cuestiones de SST. En general, indica que es necesario fortalecer las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional, lo cual implica una colaboración más estrecha entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

De acuerdo con la (OIT, 2015) el Trabajo decente: [...] define las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Este concepto está relacionado con tener oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, lo que permite mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las

decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la sociedad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

- Crear empleo e ingresos, puesto que sin un empleo productivo resulta difícil pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben favorecer el crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía brinde oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que requieren participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al permitir que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, reconociendo los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

- Promover diálogo social, teniendo en cuenta todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La articulación entre organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

7.3 Conceptualización del Gestión del Conocimiento

Como estrategia que permita el fortalecimiento de la gestión curricular y administrativa, se favorecerá la gestión del conocimiento, destacando conceptos como:

- **Trabajo en Equipo:** entendido como la habilidad que permite articular personas con roles específicos, con objetivos y metas comunes, primando los intereses colectivos más allá de los individuales, pero aprovechando las fortalezas individuales en la asignación de responsabilidades, para alcanzar las metas propuestas, que en el caso de la “Gestión del Conocimiento” serían las metas institucionales, siendo fundamental equilibrar las cargas a través de una correcta planeación, motivación y liderazgo, y entenderlo aún como una estrategia de crecimiento personal por el desarrollo de habilidades blandas como la empatía, respeto, humildad, comunicación asertiva que se requiere para que el trabajo fluya.
- **Liderazgo:** que se define como la cualidad que tienen los individuos para influir en las personas con las que interactúan o en los grupos donde establecen algún tipo de

relacionamiento, desarrollando la capacidad gestionar (administrar) efectivamente los recursos que tiene a disposición, para el cumplimiento de metas propuestas o asignadas, destacando de forma particular la habilidad para el fortalecimiento y manejo del recurso humano a cargo, pues de ésta dependerá la asignación de tareas que permitan alcanzar las metas mencionadas anteriormente. El liderazgo implica entonces, que la persona que lo ejerce se convierte en un ejemplo a seguir, por lo tanto, es fundamental evidenciar coherencia entre lo que dice, piensa y hace, aún si esto implica romper paradigmas y desaprender, para aprender lo necesario para dar respuesta a las nuevas realidades.

- **Organizaciones Inteligentes:** son aquellas organizaciones donde sus integrantes cuentan con la motivación necesaria para adquirir nuevo conocimiento, lo que les permite más adelante transferirlo, para lograr un aprendizaje colectivo, que conlleva a la creación de otro nuevo conocimiento, que genera que la organización esté a la vanguardia, de respuesta a las necesidades de sus entornos, generando un dinamismo tal que le permite un mejoramiento continuo y la sostenibilidad de la misma en el tiempo, pues entiende que es a través de los procesos de innovación, que demuestra su capacidad de adaptación y potencialización de sus procesos, lo que le permite ser cada vez más eficiente.

7.4 Conceptualización de los Procesos de Internacionalización

Teniendo en cuenta el texto de la Universidad de Guadalajara del 2021, Reimaginar la Internacionalización, se reconoce como en los últimos 25 años, la internacionalización del currículo (IdC) se ha convertido en la “columna vertebral del proceso de internacionalización” y un componente fundamental, para favorecer los procesos de internacionalización de todas las universidades, siendo importante tener en cuenta que un currículo internacionalizado tiene gran

<https://orcid.org/0000-0002-2575-500X>

dependencia del contexto relacionado con el programada académico y con la institución de educación superior que lo lidera, guardando articulación con la disciplina, la universidad, la región y el país.

Pero a pesar de las diferencias que puedan generar los diferentes contextos donde se desarrollan los currículos universitarios, se pueden determinar algunos rasgos comunes que permiten el desarrollo de buenas prácticas que buscan un nuevo enfoque más inclusivo y holístico de la IdC, siendo 6 las características principales: Primero, el concepto del currículo es entendido como un sistema en el que muchas partes se articulas para limitar o ampliar el aprendizaje de los estudiantes y, por extensión, las contribuciones que pueden hacer a la sociedad y al mundo. La segunda característica reconoce que un currículo internacional o intercultural es fundamental para todos los estudiantes, para su vida como ciudadanos y profesionales, del mundo, un mundo globalizado con desarrollo sostenible y bienestar común. Tercero, la descolonización del currículo y la justicia cognitiva han sido a la vez un estímulo y un enfoque para la IdC en algunas disciplinas, lo que permite que los programas académicos consideren un espacio para que los estudiantes analicen los paradigmas de conocimiento dominantes, sus puntos fuertes y sus debilidades. La cuarta característica, fortalece la interculturalización del currículo, reconociendo la importancia de la convivencia con otros, para todos los estudiantes en las instituciones de origen. Como quinto punto, el aprendizaje activo, ya sea dentro de un mismo país o en el extranjero, y dispuestos para todos los roles que se desarrollan en las universidades, desde el personal administrativo, académico y estudiantil. Y, por último, la sexta característica, favorece el mejoramiento continuo, como estrategia para seguimiento y garantía de la calidad.

8. Metodología y Actividades

La metodología con la que se desarrolla este proyecto es la Investigación Educativa, que se caracteriza por dar claridad a los diferentes aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje o intervenir en dicho proceso para optimizarlo, pues pretende, de manera sistemática, dar respuesta a preguntas, explicación a fenómenos y solución a problemas educativos, articulado con lo planteado por Miranda y Ortiz (2021), quienes sugieren una reflexión frente a tres elementos relevantes en la investigación educativa: las dinámicas cambiantes de las sociedades, las miradas a los problemas propios de la educación y la postura del investigador en razón a los ámbitos del conocimiento desde los cuales parte para entender el fenómeno de estudio.

8.1 Cronograma de actividades

Tabla 4.

Cronograma de Actividades

Actividad objetivos	Indicador de resultado	Resultado	Responsable				
				SEP	OCT	NOV	DIC
1. Oportunidades de mejora en la gestión curricular y administrativa de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Análisis de los procesos de autoevaluación del programa	Definición de las debilidades relacionadas con gestión curricular y administrativa del programa	AMG	X			
2. Estrategias que permitan el fortalecimiento de la gestión curricular y administrativa en la	Análisis de las actividades que fortalecerán la gestión curricular y	Actividades que fortalecen la gestión curricular del programa.	AMG		X		

Especialización administrativa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.	Acciones que favorezcan la consolidación del desarrollo internacional de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Identificar las debilidades relacionadas con el desarrollo internacional del programa.	Actividades que fortalecen el desarrollo internacional del programa.	AMG	X
----	---	--	--	-----	---

Nota. Las actividades que se desarrollarán para el cumplimiento de los objetivos específicos.
Fuente: Elaboración propia (2022)

8.2 Recursos Humanos

Tabla 5.

Recursos Humanos

ROL	FUNCIONES
Directora del Programa	Análisis de los procesos de autoevaluación del programa. Análisis de las actividades que fortalecerán la gestión curricular y administrativa del programa. Construcción de actividades que fortalecen el desarrollo internacional del programa.
Colectivo de Profesores	Participación en los procesos de autoevaluación del programa y en las actividades que se contemplan en los planes de acción.
Representantes Estudiantes	Participación en los procesos de autoevaluación del programa y en las actividades que se contemplan en los planes de acción.

Representantes Graduados Participación en los procesos de autoevaluación del programa y en las actividades que se contemplan en los planes de acción.

Representantes de Internacionalización Apoyo en la construcción de actividades que fortalecen el desarrollo internacional del programa.

Nota. Personas que desarrollan las actividades para el cumplimiento de los objetivos específicos.
Fuente: Elaboración propia (2022)

8.3 Recursos Financieros

Tabla 6.
Presupuesto

Rubros	Fuentes				Total
	Propias		Contrapartida		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
Recurso Humano (Nomina)	x				5000000
Equipos (Computador)	x		x		2000000
Papeleria (Copias Formatos)		x			100000
Servicios De Recursos Tecnológicos	x				1000000
Mantenimiento Equipos		X			200000
Total					8400000

Nota. Presupuesto requerido para la ejecución de proyecto. Fuente: Elaboración propia (2022)

ESCENARIO DE EJECUCIÓN Y LOGROS

9. Resultados/Hallazgos

Teniendo en cuenta los objetivos planteados, a continuación, se presentan los resultados asociados al alcance de cada uno de éstos:

Respecto a las oportunidades de mejora en la gestión curricular y administrativa de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta los procesos de autoevaluación del programa, donde se contó con la participación de estudiantes, profesores, graduados y administrativos, en la aplicación del instrumento de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Posgrados (AUIP), cuya finalidad es mantener y mejorar la oferta académica de posgrado a disposición de la comunidad internacional, y teniendo como contexto institucional el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC) y el procedimiento para la autoevaluación de especializaciones, se determina:

Al realizar el análisis comparativo de los dos procesos de autoevaluación del programa, desarrollados en los años 2018 y 2021, respectivamente, se encuentra que hubo un incremento en la medición de tres puntos, pues del 80,1% del 2018, se pasó al 83% del 2021, lo que da cuenta del avance en las acciones de mejora implementadas en el programas, especialmente en la categorías de Estudiantes, donde para el 2021 se cuenta con un proceso de admisión consolidado para el programa, respondiendo a las exigencias institucionales y las recomendaciones dadas desde la AUIP; junto con la categoría de profesores donde se hace evidente la fortaleza que tiene el colectivo docente, respecto a la experiencia en el campo de conocimiento de la especialización, y la mejora de 1 punto en la producción intelectual, relacionado este aspecto con los ajustes curriculares e institucionales que ha venido desarrollando el programa, para dar cuenta de las

actuales políticas académicas, el fortalecimiento de la planta de profesores, y de la mejora en el relacionamiento externo nacional, que ha permitido el desarrollo de dos investigaciones con la Universidad Agustiniana de Bogotá y el actual proyecto de investigación que se está desarrollando con el Instituto Nacional de Salud.

Tabla 7.

Comparativo 2018-2021 Resumen Ponderación por Elementos

Subtotales por elementos	Estándar Especialización y Máster Profesional	Total ponderación 2018	Total ponderación 2021
Elemento 1.1. Procesos de Admisión	3	1,4	2,9
Elemento 1.2. Experiencia	2	1,1	2
Elemento 2.1. Formación	3	3	3
Elemento 2.2. Experiencia	8	5,4	6,2
Elemento 2.3. Dedicación	2	2	1,35
Elemento 2.4. Producción Intelectual	7	2	3
Elemento 3.1. Fundamentación	1,5	1,4	1,5
Elemento 3.2. Ámbito de Conocimiento	3	2,7	3
Elemento 3.3. Objetivos	1,0	0,8	1
Elemento 3.4. Contenidos	2,5	2,5	2,5
Elemento 3.5. Metodología	3	3	3
Elemento 3.6. Evaluación	1	1	1
Elemento 3.7. Recursos	10	7,9	10
Elemento 3.8. Ejecución del Programa	1,5	1,5	1,5
Elemento 3.9. Titulación	1,5	1,5	1,5

Elemento 4.1. Investigación	15	13,5	9
Elemento 5.1. Organización	3	2,8	3
Elemento 5.2. Recursos	2	1,23	2
Elemento 6.1. Institucional	2	2	2
Elemento 6.2. Geográfico-Político	3,0	2,4	2,2
Elemento 6.3. Académico	3,0	2,4	2,3
Elemento 6.4. Vinculación	2	0,9	1
Elemento 7.1. Perfil	10	9	9,5
Elemento 7.2. Desempeño	5,0	4,2	4,1
Elemento 8.1. Variables	4,0	3,1	3,5
Elemento 8.2. Estrategias de Mejora	1	1	1

Nota. Resultados aplicación instrumento AUIP 2018 y 2021. Fuente: Elaboración propia (2022)

Así mismo, al realizar el análisis del comparativo de los dos años de medición de autoevaluación para el consolidado de variables, se logra evidenciar adicionalmente que las condiciones académicas, administrativas y tecnológicas del programa, le permite a los estudiantes evidenciar una experiencia de formación con calidad humana y procesos de enseñanza aprendizaje que mediados por las TIC's y a través de la interacción social en el aula, logran el intercambio de saberes entre estudiantes y la transferencia social de conocimiento que brindan los profesores, teniendo en cuenta los avances en los procesos de investigación en el área de formación, la participación activa en redes de conocimiento científico y profesional en el ámbito nacional, regional y local. Destacando un factor diferenciador frente a la oferta nacional, relacionado con la fortaleza en el desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes, al contar en el plan de estudios con dos componentes académicos, con énfasis socio humanístico, permiten dar cuenta de

la calidad humana, los principios y los valores que se requieren en las practicas laborales priorizando la dignificación del ser humano y entendiendo desde escenarios como la bioética, los enfoques necesarios para la toma de decisiones con criterios humanos integrales.

Tabla 8.

Comparativo 2018-2021 Resumen Porcentaje por Variables

Totales por variables	Estándar Especialización y Máster Profesional	Total ponderación 2018	Total ponderación 2021
Total variable 1: Estudiantes	5	2,5	4,9
Total variable 2: Profesores	20	12,7	14
Total variable 3: Plan de Estudios	25	22,2	25
Total variable 4: Investigación	15	13,5	9
Total variable 5: Gestión	5	4,0	5
Total variable 6: Entorno y pertinencia	10	7,8	8
Total variable 7: Egresados e impacto	15	13,2	14
Total variable 8: Evaluación	5	4,1	5
TOTAL EVALUACIÓN	100	80,1	83

Nota. Resultados aplicación instrumento AUIP 2018 y 2021. Fuente: Elaboración propia (2022)

Con lo anterior se evidencia a las oportunidades de mejora en la gestión curricular y administrativa de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, frente a los procesos de investigación y representación de parte de los profesores del programa, que a su vez están relacionados con el mejoramiento en las condiciones de contratación, que también permitirían un avance en la dedicación del colectivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, y para dar respuesta al segundo objetivo específico planteado se logran identificar como estrategias que permitan el fortalecimiento de la gestión curricular y administrativa en la Especialización de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Fortalecer los tiempos de vinculación de los profesores, de tal forma que la asignación académica, permita apalancar proyectos de investigación, fortalecer la relación con el entorno, el desarrollo de proyectos de educación continuada en los tiempos intersemestrales que favorezcan los procesos de formación de los estudiantes, y el tránsito en el escalafón institucional
- Consolidar la participación de los profesores de la especialización en proyectos de investigación y sociales de desarrollo articulados al grupo SIG, a través de la resignificación de la línea de investigación de la Administración de la salud, y en articulación a la cualificación que lidera la Dirección de Investigaciones.
- Articular las relaciones del entorno en alianza con la red de graduados de la especialización.
- Consolidar estrategias de movilidad nacional e internacionalización propias de los estudiantes, profesores y administrativos de la Especialización en Seguridad y salud en el Trabajo.
- Garantizar que todos los procesos académicos que impacten la proyección social y favorezcan el relacionamiento con el sector externo queden debidamente documentados.

Por último, reconociendo la importancia de generar acciones que favorezcan la consolidación del desarrollo internacional de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, como respuesta a la maduración del programa y por considerar que es una estrategia que impacta positivamente los aspectos curriculares y administrativos del programa, se determina:

- Gestionar convenios internacionales que permitan la movilidad de administrativos, estudiantes y profesores.
- Garantizar que todos los profesores del programa hayan participado en los planes de cualificación del centro de idiomas.
- Determinar que a partir del 2023-1 en todos los componentes se desarrolle como mínimo 1 actividad de comprensión lectora en inglés
- Definir que a partir del 2023-1 en todas las mediciones pedagógicas del programa se contará con el 30% de recursos bibliográficos internacionales, de los cuales el 15% será en inglés.
- Garantizar que el programa contará como mínimo con 1 invitado internacional por semestre, a partir del 2023-1.
- A partir del 2023 iniciar el proceso de revisión de Massive Open Online Courses (MOOC) de universidades internacionales, que se puedan articular como recurso complementario de los componentes académicos del programa.
- Desarrollar oferta de educación continuada 100% virtual y con referentes internacionales, que permita dar respuesta a las necesidades manifestadas por los graduados del programa, y a las evidenciadas en el contexto laboral.
- Fortalecer el relacionamiento internacional del programa, de tal forma que a partir del 2024 se pueda iniciar con el desarrollo de aprendizaje colaborativo internacional en línea: COIL (COIL, Collaborative Online International Learning)

10. Conclusiones y recomendaciones.

Con base a los objetivos planteados en el presente proyecto de desarrollo se logra concluir:

- Teniendo en cuenta los dos procesos de autoevaluación que se llevaron a cabo en la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, se identifican grandes fortalezas, frente a las acciones implementadas para el mejoramiento de las condiciones relacionadas con las variables de estudiantes, plan de estudios, gestión y evaluación, lo que hace necesario definir estrategias que permitan la mejora en la gestión curricular y administrativa del programa.
- Se considera fundamental mejorar las condiciones de vinculación de los profesores del programa, de tal forma que se pueda contar con un aumento progresivo en los profesores de planta, y en la contratación a término indefinido.
- Las mejoras en el proceso de contratación de los profesores del programa, permitirán fortalecer aspectos administrativos, de gestión curricular e investigativa, y relacionamiento con el sector externo, gracias a las asignaciones que se pueden programar por semestre.
- Se reconoce que, a través de las acciones de internacionalización planteadas, se impactan positivamente los aspectos curriculares y administrativos del programa, al dar respuesta a las políticas institucionales, lineamientos internacionales como los de la AUIP, que permitan en un futuro en una certificación internacional para el programa.

Por lo anterior, se recomienda:

- Continuar con la implementación de las acciones de mejoramiento planteadas para el programa.
- Identificar los pares internacionales, con los que el programa a corto, mediano y largo plazo puede establecer convenios que le permitan el desarrollo de las estrategias planteadas.
- Fortalecer los ingresos conexos del programa y de la universidad a través de la implementación de Proyectos de Cooperación Internacional, y una oferta de educación continuada 100% virtual que permita contar con estudiantes y profesores internacionales.

11. Referencias bibliográficas.

Almuiñas, J.L, y Galarza, J. (2020). Evaluación de la planificación estratégica en instituciones de educación superior en Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1), 9. Epub 14 de abril de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322020000100009&lng=es&tlng=en.

Barbón, O.G., y Fernández, J. (2018). *Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior*. Educación Médica. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>.

Cárdenas, H. (2015). *Relación entre la gestión educativa estratégica y el compromiso organizacional en los docentes de la facultad de economía y planificación de la Universidad Nacional Agraria La Molina*.

Decreto 1075 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Mayo 26 de 2015.

Decreto 1330 de 2019. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación. Julio 25 de 2019.

Decreto 1072 de (2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 25 de 2015

González, C.H., Rivera, O.I. y Madrid, J. H. C. (2020). *“Efecto del Seguimiento a la Gestión Estratégica sobre las Funciones Sustantivas en las Instituciones de Educación Superior en Colombia*. Cuadernos de Administración.

Febles, J. (2021). *Gestión educativa estratégica*. UCE Ciencia. *Revista De Postgrado*, 9(2). <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/article/view/232>

Hernández, A. y Miranda, D., (2020). Gestión educativa estratégica como eje para la transformación de comunidades de aprendizaje. *Revista Espacios*, 41(44), 1-14.

Jiménez-Cruz, J. (2019). *Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad*. Praxis, 15(2), 223-235. Doi: <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2646>

IPE Buenos Aires Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. *Gestión Educativa Estratégica*. Ministerio de Educación de la Nación. https://plataformas.ucm.edu.co/campusvirtual/pluginfile.php/543250/mod_folder/content/0/Gestion%20educativa%20estrategica.pdf?forcedownload=1

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Julio 11 de 2012

Leask, B., Torres-Hernández, A., Bustos-Aguirre, L., y De Wit, H. (2021). *Reimaginar la internacionalización del currículo*. Universidad de Guadalajara.

Miranda, S, y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e064. Epub 23 de abril de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>

Núñez, (2014). *Recursos intangibles como factores clave en la gestión estratégica de instituciones de Educación superior y su impacto en los procesos de innovación*. (Doctoral dissertation, Universidad Politécnica de Madrid).

Núñez, Y. y Rodríguez, C., (2014). *Gestión de recursos intangibles en Instituciones de Educación Superior (IES)*. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020150107>

OIT. (s.f.). *EL CENTENARIO DE LA OIT*. Obtenido de Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente: <https://www.ilo.org/100/es/>

<https://orcid.org/0000-0002-2575-500X>

Pacheco, C.M., Niebles, W., y Hernández, H.G. (2020). *Gestión educativa estratégica como eje para la transformación de comunidades de aprendizaje. Espacios*. Doi: 10.48082/espacios-a20v41n44p01

Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos del SG-SST. Ministerio de Trabajo. Febrero 13 de 2019.

Sotomayor, P., Hormazábal, J., Martínez, P., y Araya, A. (2020). *Liderazgo, cultura y prácticas inclusivas desde la mirada de equipos directivos de establecimientos educativos*. *Comuni@cción*, 11(1),5-15. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.375>

UCM. (2021). *Documento Maestro Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo. Manizales*.

UCM. (2020). *Políticas Académicas UCM*.

UCM. (2018). *Sistema de Aseguramiento de la Calidad UCM*.