

Pertinencia
académica
e impacto social de la
Corporación Universitaria
Minuto de Dios – UNIMINUTO
en el Centro Regional San José de Cúcuta durante el período 2013-2016

Hna. Herminia Yanira Carrillo Figueroa
Editora



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

La pertinencia no solo tiene su esencia en la responsabilidad social, frecuentemente, trasciende este espacio como un valor agregado a la formación del profesional, la cual busca integrar las necesidades del medio y el proyecto educativo institucional.

En tanto, que ser pertinente es contribuir al desarrollo de un proyecto de sociedad más justa en la que la educación superior deba inscribir sus objetivos dentro de esa mismo propósito societal, lo cual permite la producción y difusión del conocimiento en pro de su desarrollo.

Ahora bien, el impacto no se vislumbra de inmediato, su seguimiento y evaluación conlleva compromiso, años y resultados, cambios positivos esperados en la vida de nuestros egresados, sus familias y la sociedad. Verbigracia, el ser pertinente e impactar desde la academia en el presente es construir a una educación auténtica que compromete a los nuevos profesionales en la reconstrucción de la identidad y dignidad humana, así como en el restablecimiento de las relaciones justas, libres y equitativas.

La educación del país exige reflexión y crítica en la búsqueda de acciones que permitan converger la pertinencia, la equidad y la calidad, en los procesos de contribución de la formación del ser humano, al considerarse la dimensión laboral, el estado de realización profesional y personal como tributos a la sociedad.

UNIMINUTO desde su responsabilidad revisa su pertinencia e impacto social. Es imperioso valorar el cómo se desarrollan competencias básicas y profesionales desde el nivel humano que consideren sus potencialidades, a partir de sus ideas, creencias, valores, actos y su incidencia en sus contextos inmediatos. La adquisición de nuevos referentes teóricos desde los espacios académicos, de investigación y proyección social, deben perfilar la formación profesional, animar a la reflexión crítica sobre los aprendizajes, los productos de investigación, las prácticas de responsabilidad social y profesional, de modo que, se generen conocimientos innovadores y se coadyuve a proyectos de vida articulados al trabajo, a las necesidades socioculturales, a las vidas de los participantes y sus familias, a la sociedad y el país.

Pertinencia
académica
e impacto social de la
Corporación Universitaria
Minuto de Dios – UNIMINUTO
en el Centro Regional San José de Cúcuta durante el período 2013-2016

Pertinencia
académica
e **impacto social** de la
Corporación **Universitaria**
Minuto de Dios – UNIMINUTO
en el Centro Regional San José de Cúcuta durante el período 2013-2016

Autores:

Aníbal Alviz Meza, Blanca Johanna Pérez Fernández, Carol Gutiérrez Uribe
Claudia Mercedes Delgado Cruz, Francia Milena Almanza Caro, Fredy Abdala Cáceres Serna
Herminia Yanira Carrillo Figueroa, Herminio Pabón Trujillo, Jairo Alberto Cárdenas
José Alberto Cristancho, José Alexander Durán Pérez, Luis Francisco Cacua Barreto
Nancy Merchán Rangel, Nhora Esperanza Sayago Ortiz, Nubia Esther Hernández Flórez
Sandra Milena Quintero Mendoza, Solange Jordan Bustamante, Yan Carlos Ureña Villamizar
Yolanda Viviana Castellanos Romero.

Pertinencia académica e impacto social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO en el Centro Regional San José de Cúcuta durante el periodo 2013 - 2016 / Aníbal Alviz Meza, Blanca Johanna Pérez Fernández, Carol Gutiérrez Uribe...[y otros 16]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO, 2018.

ISBN: 978-958-763-319-1

254 p.: il.

1. Corporación Universitaria Minuto de Dios -- Proyección social -- 2013 - 2016 -- Cúcuta (Colombia)
2. Formación profesional -- Aspectos sociales -- Cúcuta (Colombia) 3. Universidades -- Aspectos sociales -- Cúcuta (Colombia) 4. Responsabilidad social - Investigaciones i. Blanca Johanna Pérez Fernández, ii. Carol Gutiérrez Uribe, iii. Claudia Mercedes Delgado Cruz, iv. Francia Milena Almanza Caro, v. Fredy Abdala Cáceres Serna, vi. Herminia Yanira Carrillo Figueroa, vii. Herminio Pabón Trujillo, viii. Jairo Alberto Cárdenas, ix. José Alberto Cristancho, x. José Alexander Durán Pérez, xi. Luis Francisco Cagua Barreto, xii. Nancy Merchán Rangel, xiii. Nhora Esperanza Sayago Ortíz, xiv. Nubia Esther Hernández Flórez, xv. Sandra Milena Quintero Mendoza, xvi. Solange Jordan Bustamante, xvii. Yan Carlos Ureña Villamizar, xviii. Yolanda Viviana Castellanos Romero.

CDD: 306.432 P37p BRGH

Registro Catálogo Uniminuto No. 99633



Presidente del Consejo de Fundadores

P. Diego Jaramillo Cuartas, cjm

Rector General

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

P. Harold Castilla Devoz, cjm

Vicerrectora General Académica

Marelen Castillo Torres

Gerente Parque Científico de Innovación Social

Juan Fernando Pacheco Duarte

Directora General de Publicaciones

Rocío del Pilar Montoya Chacón

Vicerrector Santanderes

Jorge Dario Higuera Berrio

Directora Centro Regional Cúcuta

Fabiola GarcíaHerreros Prada

Pertinencia académica e impacto social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO en el Centro Regional San José de Cúcuta durante el período 2013-2016

Autores:

Aníbal Alviz Meza, Blanca Johanna Pérez Fernández, Carol Gutiérrez Uribe, Claudia Mercedes Delgado Cruz, Francia Milena Almanza Caro, Fredy Abdala Cáceres Serna, Herminia Yanira Carrillo Figueroa, Herminio Pabón Trujillo, Jairo Alberto Cárdenas, José Alberto Cristancho, José Alexander Durán Pérez, Luis Francisco Cagua Barreto, Nancy Merchán Rangel, Nhora Esperanza Sayago Ortíz, Nubia Esther Hernández Flórez, Sandra Milena Quintero Mendoza, Solange Jordan Bustamante, Yan Carlos Ureña Villamizar, Yolanda Viviana Castellanos Romero.

Corrección de estilo

Lucy Useche

Diseño y diagramación

Mauricio Salamanca

Impresión

Impreso en Colombia – Printed in Colombia
Versión impresa y digital

Primera edición: 2018

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Vicerrectoría Santanderes

Centro Regional Cúcuta

2018

© La reproducción parcial de esta obra, en cualquier medio, incluido electrónico, solamente puede realizarse con permiso expreso de los editores y cuando las copias no sean usadas para fines comerciales. Los textos son responsabilidad del autor y no comprometen la opinión de UNIMINUTO.

Contenido

Presentación	9
Contextualización	13
<i>Nancy Merchán Rangel</i>	
Referencias	17
Método	19
<i>Hna. Herminia Yanira Carrillo Figueroa, José Alberto Cristancho</i>	
Criterios de abordaje documental	21
Criterios de abordaje cuantitativo	35
Referencias	35
Capítulo 1	
Comportamiento del Programa de Administración Financiera desde la experiencia académica en UNIMINUTO Cúcuta	37
<i>Solange Jordan Bustamante, José Alexander Durán Pérez</i>	
Introducción	37
Referentes teóricos	38
Hallazgos	41
Conclusiones y prospectiva	45
Referencias	47

Capítulo 2

La pertinencia del programa de Administración de Empresas en Cúcuta 51

Solange Jordan-Bustamante Solange, Nhora Esperanza Sayago Ortíz, Sandra Milena Quintero Mendoza

Introducción	51
Referentes teóricos	52
Hallazgos	56
Conclusiones y prospectiva	63
Referencias	64

Capítulo 3.

Retos en el programa de Administración en Salud Ocupacional para la formación en la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo ante nuevos entornos laborales 67

Luis Francisco Cacula Barreto, Claudia Mercedes Delgado Cruz, Herminio Pabón Trujillo

Introducción	67
Referentes teóricos	69
Hallazgos	77
Conclusiones y prospectiva	108
Referencias	110

Capítulo 4.

Reflexiones de la pertinencia académica e impacto social del programa Contaduría Pública 113

Fredy Abdala Cáceres Serna, Aníbal Alviz Meza

Introducción	113
Referentes teóricos	114
Hallazgos	116
Conclusiones y prospectiva	122
Referencias	123

Capítulo 5.	
La pedagogía infantil, un escenario social de construcción de identidad y calidad educativa en UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta	125
<i>Nancy Merchán Rangel, Hna. Herminia Yanira Carrillo Figueroa</i>	
Introducción	125
Referentes teóricos	126
Hallazgos	130
Conclusiones y prospectiva	140
Referencias	142
Capítulo 6.	
Pertinencia e impacto del programa de Psicología en contexto fronterizo	145
<i>Nubia Esther Hernández Flórez, Yan Carlos Ureña Villamizar</i>	
Introducción	145
Referentes teóricos	146
Hallazgos	148
Conclusiones y prospectiva	164
Referencias	165
Capítulo 7.	
Una visual a la gerencia de proyectos	167
<i>José Alberto Cristancho, Jairo Alberto Cárdenas, Carol Gutiérrez Uribe</i>	
Introducción	167
Referentes teóricos	168
Analítica de los datos	177
Hallazgos	208
Conclusiones y prospectiva	209
Referencias	211

Capítulo 8.

Pertinencia académica e impacto social en la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo <i>Blanca Johanna Pérez Fernández, Francia Milena Almanza Caro, Yolanda Viviana Castellanos Romero</i>	213
Introducción	213
Referentes teóricos	214
Hallazgos	216
Conclusiones y prospectiva	245
Referencias	248
Lecciones aprendidas <i>Hna Herminia Yanira Carrillo Figueroa</i>	251

Presentación

La educación superior en Colombia está condicionada por una serie de factores como la globalización y las tecnologías de la información y la comunicación; pero, en general, sigue teniendo unas tareas fundamentales como el saber, la ciencia, la investigación, la innovación, las artes y la cultura. La universidad ha tenido un discreto avance en los procesos de formación de profesionales que den respuesta a una cultura de responsabilidad social y que permita alcanzar logros de cambio y transformación, sin olvidar la función de preparar profesionales de los más altos niveles que requiere el país.

Desde esta realidad, surge el interés institucional de realizar una investigación sobre el análisis de la pertinencia académica y el impacto social que han tenido los programas académicos en el Centro Regional Cúcuta en el período 2013-2016, entendidas estas dos categorías, pertinencia e impacto, como la adecuación entre lo que la sociedad espera de una institución y lo que esta declara y hace en su práctica.

En ese sentido, la pertinencia no tiene su esencia solo en la responsabilidad social, frecuentemente trasciende este espacio como un valor agregado a la formación del profesional, la cual busca integrar las necesidades del medio y el proyecto educativo institucional. Jean Marie de Ketele afirma que ser pertinente es contribuir al desarrollo de un proyecto de sociedad más justa, dado por análisis sistemáticos endógenos y exógenos que construyen conocimiento crítico en función de la comprensión y transformación de la realidad, la cual trasciende en un desarrollo global armonioso. Por su parte, el impacto social es un concepto amplio que ha sido abordado desde escenarios nacionales e internacionales e incorpora los cambios y transformaciones que se dan en un grupo de personas luego de la puesta en marcha de un programa o proyecto en una comunidad o grupo social. Además, expone la magnitud de los cambios,

qué tipo de población se vio afectada y en qué proporción, y la contribución alcanzada en el desarrollo de los objetivos.

Lo que se presenta en el texto es una apuesta para la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO y para las instituciones de educación superior del país, en querer formar un mejor ser humano para una nueva sociedad; por tanto, se debe tener una educación diferente y para lograrlo se necesita comprender cómo cada programa ha permitido el desarrollo de competencias y habilidades acorde al objeto de estudio y de qué forma el graduado se está proyectando en su contexto para realizar la devolución creativa de saberes en el marco del enfoque pedagógico praxeológico como modelo institucional de reflexión permanente de sus prácticas y, asimismo, cómo estas son socialmente responsables y estructuran un estilo, una manera de ser y de hacer la profesión.

El presente libro es el compendio de ocho capítulos, los cuales presentan los análisis del trabajo de campo mediante una investigación de carácter mixta, con un paradigma pragmático y de tipo descriptivo y fenomenológico, con un diseño específico de triangulación concurrente, realizado por los investigadores a partir de los resultados encontrados en cada uno de los programas académicos estudiados. Se vislumbró una prospectiva que cohesiona la pertinencia académica y el impacto social, tanto en la formación de nuevos profesionales como en el ejercicio de la profesión propiamente dicha, visible por la impronta del espíritu misional de servicio a los más desfavorecidos y la contribución a la construcción de una sociedad más justa y en paz.

Cada capítulo centra su atención en los hallazgos encontrados y sus conclusiones en relación con los objetivos de la investigación. Es importante destacar que los programas, para el período en cuestión, aún no contaban con estudiantes en últimos semestres ni con graduados, por lo que su foco central estuvo en la identificación de tendencias, necesidades del contexto y articulación curricular.

Por otra parte, es significativo precisar que este texto surge de la iniciativa de directivos y profesores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta y del Grupo de Investigación en Desarrollo Humano, Tejido Social e Innovaciones Tecnológicas (GIDTI) de

la misma institución, quienes han puesto su interés en investigar y profundizar sobre este campo.

Finalmente, se presenta este libro *Pertinencia académica e impacto social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO en el Centro Regional San José de Cúcuta durante el período 2013-2016* cuyo aporte a la comunidad académica evidencia el compromiso que tiene la institución con la investigación, la propiedad intelectual y la calidad de la educación superior en la región y el país.

Fabiola García-Herreros Prada
Directora del Centro Regional Cúcuta
Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Contextualización

Nancy Merchán Rangel

La educación del país exige un espacio de reflexión y crítica constante en donde se tomen acciones que permitan conversar sobre la pertinencia, la equidad y la calidad, repensándola desde la perspectiva de las nuevas tecnologías y conectando las diversas etapas del desarrollo evolutivo hasta la inserción del ser humano al mundo laboral, donde encontrará un estado de realización profesional y personal.

En ese sentido, UNIMINUTO comunica su visión desde la rectoría general a través de acciones transformadoras que se evidencian en sus veintisiete años de fundación, fruto del sueño del padre Rafael García-Herreros, cuyo propósito fundamental fue el desarrollo integral de la población colombiana a través del acceso a la educación, al trabajo y al arte. Este sueño se hace visible en el impacto social, el crecimiento de la comunidad educativa y la oferta académica diversificada (solo en Cúcuta se ofrecen cinco programas de pregrado y tres de posgrado), con evaluación permanente de los resultados del aprendizaje que abarca las competencias genéricas y específicas, así como su traducción y significancia en la formación integral de los estudiantes, a partir de su misión, identidad institucional y modelo educativo.

Asimismo, el impacto es perceptible en los procesos de innovación aplicada a los fenómenos sociales, los aportes desde la academia a la construcción de la paz y el ofrecimiento de 112 programas académicos en todo el sistema UNIMINUTO; fortaleciendo los procesos de responsabilidad social y ciudadanía activa a través del Centro de Educación para el Desarrollo CED, con el apoyo del Parque Científico de Innovación Social (PCIS), único en su tipo en

el mundo según la Asociación Internacional de Parques Científicos (IASP por su siglas en inglés) (Arias, 2016).

La apuesta social de UNIMINUTO ha merecido distinciones en los últimos años. Se le otorgó el reconocimiento internacional de la integralidad del modelo educativo destacado como un caso de éxito replicado en Costa de Marfil desde el 2017; fue premiada en la cumbre de líderes del G20, obtuvo reconocimiento como líder mundial de negocios incluyentes en la categoría logros en negocios, incluyendo el galardón finanzas sostenibles en 2012 y 2013; y ha sido reconocida por trabajar por la mitigación de la pobreza con apuestas serias a favor de la paz. Este impacto social en la transformación de vidas se puede recoger desde las voces de sus protagonistas quienes aseguran que la formación brindada es integral y acorde a las demandas de la sociedad actual.

Desde el principio de autonomía universitaria, UNIMINUTO reconoce la importancia que los procesos educativos poseen para el ser humano a lo largo de la vida y la necesidad de formar desde la educación superior, para el caso de Cúcuta y el área metropolitana, Ocaña y Tibú, licenciados, contadores públicos, psicólogos, administradores de empresas y en salud ocupacional al servicio de la sociedad cucuteña y nortesantandereana de manera competente y acorde a las necesidades educativas del país.

Es así como los profesionales con sello UNIMINUTO desarrollan competencias básicas y profesionales en tres niveles: a nivel humano, validado en el desarrollo de todas las dimensiones de la persona, partiendo de las potencialidades de cada uno, teniendo en cuenta sus ideas, creencias, valores, actos y contextos del estudiante o comunidad; a nivel conceptual, con la adquisición de referentes teóricos y conceptuales sustentados en los procesos cognitivos de los ejes temáticos de cada asignatura en los programas ofertados, los cuales brindan los diversos espacios académicos durante la formación profesional y, a nivel pragmático, donde la reflexión crítica sobre sus prácticas, tanto profesionales como de responsabilidad social, permiten generar conocimientos innovadores y proyectos de vida articulados a su trabajo y a las necesidades socioculturales, medioambientales y educativas de la nación.

Consecuentemente, los perfiles y el plan de estudios propuesto promueven una actitud de servicio a la sociedad, en la cual el profesional descubre y

desarrolla en su vocación misional y en su proceso de formación, una identidad acorde con el enfoque praxeológico, desde los escenarios de desarrollo social que han definido los comportamientos contemporáneos, asumiendo una práctica de vida consecuente con las necesidades actuales.

En este texto se describe y analiza el impacto y pertinencia de cada uno de los programas que UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta y centros tutoriales Tibú y Ocaña ofrecen como escenarios académicos correspondientes para la contextualización de los hallazgos de la investigación que hoy se presenta en el contexto local y regional. Ante esto, es indispensable definir con claridad los términos pertinencia académica e impacto social. Respecto al primero, se entiende por pertinencia académica, según Cajiao (2008), lo relacionado con el mundo laboral después de egresar de la educación formal y la adecuación de lo que se ofrece en el mundo escolar a los diversos grupos de edad, a las expectativas individuales y familiares y al entorno cultural en el cual se produce el aprendizaje, direccionándola directamente con el currículo, los métodos pedagógicos, la organización escolar y la interacción con la comunidad.

En ese sentido, la pertinencia académica conduce a examinar la relación que existe entre la calidad de los resultados del aprendizaje con la percepción de pertinencia que tiene la comunidad educativa —aspectos como motivación y adecuación de los contenidos y métodos del aprendizaje con las expectativas individuales—. Esto se relaciona con las necesidades de la sociedad, especialmente en el campo productivo, que demandan la adecuación de lo que se ofrece desde la educación formal a la demanda potencial del mercado laboral.

Actualmente se privilegian los estándares de calidad y cobertura por encima de las posibilidades reales que se tienen de incidir en el entorno social, para lo cual se debe promover e impulsar el desarrollo socioeconómico de su área de influencia mediante la ejecución de proyectos de alto impacto. Siguiendo a Jean-Marie Ketele (2008), “la pertinencia social de la educación superior, como contribución al desarrollo de una sociedad más justa en su trabajo de producción de nuevos conocimientos, de formación y de servicio a la sociedad es también, por tanto, una construcción social” (p. 57). Esto significa que ser pertinente es contribuir al desarrollo de un proyecto de sociedad

más justa y que la educación superior debe inscribir sus objetivos dentro de un proyecto de sociedad que permita la producción y difusión del conocimiento en pro de su desarrollo.

Para el proyecto Tuning, el impacto del programa se mide por resultados del aprendizaje. Este conjunto de competencias incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, entienda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje. Las competencias se pueden dividir en dos tipos, competencias genéricas, que en principio son independientes del área de estudio y competencias específicas para cada área temática. Las competencias se obtienen normalmente durante diferentes unidades de estudio y por tanto pueden no estar ligadas a una sola unidad (Proyecto Tuning, 2007, como se citó en Beneitone *et al.*, 2007).

Finalmente, Nusbaum (2012) nos ilustra en la mirada al futuro de la educación profesional, dada la importancia de desarrollar en los nuevos profesionales las capacidades para la vida y plantea el reto de la transformación de las estructuras más profundas que limitan la felicidad humana, es decir, la educación ha de trascender la crisis en sí misma para ser garantes de la democracia en la humanidad. La superación de una educación que capacita para el lucro y el crecimiento económico, por una educación auténtica que comprometa a los nuevos profesionales en la reconstrucción de la identidad y dignidad humana, así como en el restablecimiento de las relaciones justas, libres y equitativas.

Por las razones expuestas y a los fines de este libro, a continuación, se presentan el método y los hallazgos inherentes a la investigación realizada y, con ello, se pretende mostrar a la comunidad científica y a la sociedad en general las bondades de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, su pertinencia académica e impacto social en el departamento de Norte de Santander.

Referencias

- Arias, J. (2016). Innovación Social, concepto ligado a la praxis; caso Parque Científico de Innovación Social de UNIMINUTO – Colombia en D. Domanski, N. Monge, G. Quitiaquez y D. Rocha (Eds.), *Innovación social en Latinoamérica* (pp. 255-296). http://www.uniminuto.edu/documents/1242125/7107898/Innovaci%C3%B3nSocial_Latinoamerica.pdf/18b5de7a-0ae8-4aa0-be18-a3c22d4762e1?version=1.0
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Suifi, G. y Wagenaar, R. Editores. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Informe final. Proyecto Tuning América Latina 2004-2007.
- Cajiao, F. (2008). Pertinencia en lo académico y laboral. *Al Tablero*, (48). <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-184024.html>
- De Ketele, J-M. (2008). *La pertinencia social de la educación superior*. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7946/04%20%2855-61%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nusbaum, M. (2012). *Crear capacidades: propuestas para el desarrollo humano* (1ª edición). Editorial Paidós.

Método

*Hna. Herminia Yanira Carrillo Figueroa
José Alberto Cristancho*

La investigación que aquí se presenta se configura de carácter mixto, con una tipología del método de carácter descriptivo y fenomenológico, ensamblando un diseño mixto general, el cual contó con una sistematización de una triangulación desde lo cualitativo y un muestreo paralelo desde el criterio cuantitativo. En lo específico, el análisis estadístico se desarrolló con tablas dinámicas y el temático por medio de la categorización, logrando la integración de los datos; la información surgió a través de la triangulación de los datos obtenidos.

El estudio se determinó como mixto ya que este método representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación, así como la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias como producto de toda la información recogida con el fin de lograr una mejor comprensión del fenómeno en estudio (Arias, 2012).

Los instrumentos de investigación permitieron explorar situaciones, circunstancias o hechos que hicieron parte de una recolección de datos previos, con el fin de identificar las relaciones entre los datos. De esta manera, los datos cuantitativos fueron complementados desde la perspectiva cualitativa a través de técnicas como las entrevistas semiestructuradas, y sesiones de grupo con discusión abierta sobre un tema, dirigidas a estudiantes, representantes del sector externo, profesores y directivos del Centro Regional Cúcuta. Este análisis se realizó para lograr interpretar sus puntos de vista y, a su vez, complementar

los resultados arrojados por las encuestas cerradas aplicadas y sus respectivos análisis estadísticos.

En este orden, la investigación mixta prevaleció como diseño de enfoque principal o dominante. Desde esta instrumentación, se desarrolló la matriz de análisis documental que permitió hallazgos en tendencias de formación y en necesidades del contexto de los programas académicos; de esta manera, el método mixto seleccionado buscó combinar ambas metodologías en un mismo proceso de investigación, realizando dos tipos de análisis de datos, estadístico y temático, y alcanzando dos tipos de conclusiones, la perspectiva externa, obtenida por los investigadores y la de las personas participantes claves o población objeto, estudiantes, representantes del sector externo, profesores y directivos del Centro Regional Cúcuta.

Desde el abordaje del fenómeno delimitado en el problema, el objetivo principal de la investigación es:

- Analizar a profundidad la pertinencia académica y el impacto social de UNIMINUTO en el Centro Regional Cúcuta, a partir de la formación dada y los aportes recibidos de las instituciones y comunidades donde ha realizado su proyección, el nivel de satisfacción de sus estudiantes, las últimas tendencias de formación de sus programas académicos y la manera como estas se relacionan con el currículo y las necesidades del contexto nortesantandereano.

Se definieron para todos los programas y conjunto de investigadores cuatro objetivos específicos que respondieron a preguntas orientadoras, que condujeron el camino de la investigación y trazaron el horizonte del trabajo de campo y su diseño metodológico.

1. Identificar las últimas tendencias de formación de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta y las maneras en que estas se articulan con el currículo.
2. Determinar de qué manera se relaciona el plan curricular de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro

Regional Cúcuta con las necesidades locales de Cúcuta, Tibú y Ocaña, en el departamento de Norte de Santander.

3. Valorar el impacto causado y recibido por estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde se han realizado estas actividades de extensión.
4. Definir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la formación recibida, en aspectos como las competencias generales y específicas adquiridas en el programa académico y el impacto de estas en su desarrollo académico y laboral.

A continuación, se describe el procedimiento construido y validado para el abordaje del desarrollo metodológico, el cual fue asumido por todos los investigadores, de acuerdo con la realidad de cada uno de los programas.

Criterios de abordaje documental

El abordaje documental consistió en seleccionar la información relevante desde la base referencial de los documentos, que identificaban las últimas tendencias de formación en las áreas de conocimiento de los programas académicos de UNIMINUTO. Para este criterio se consideró en un primer momento una mirada formal a todos los elementos centrales de los documentos seleccionados: tipo, autor, título, editorial, fecha, número de páginas e idioma. Se trató de un análisis externo donde se extrajeron datos diferenciadores singularmente y en una segunda parte se analizó el contenido, donde se pudo describir desde los criterios documentales la claridad de la referencia temática y llegar a una emergencia de conceptos distribuidos sistemáticamente a través de la escritura. La matriz de análisis documental, como instrumento de recolección de información a nivel cualitativo, se construyó con el fin de estudiar a profundidad los documentos, de tal forma que se respondiera al primer y segundo objetivo específico planteado en la investigación y así sustentar los elementos teóricos que respaldan el reporte de investigación.

En ese sentido, los datos síntesis se extrajeron de la matriz de revisión documental (MRD), se agruparon por las categorías y subcategorías señaladas dentro del instrumento, se nuclearizaron entre las subcategorías y se realizó el análisis respectivo, teniendo en cuenta las observaciones realizadas en la MRD. El dato síntesis se sustenta desde el aspecto encontrado con relevancia en la fuente revisada según la categoría y clasificado de acuerdo con la subcategoría. Los datos surgieron en directa relación con los objetivos abordados en esta primera fase y en alineación a las dos macrocategorías: última tendencia de formación y necesidad regional.

El dato síntesis se transcribió literalmente del documento revisado, sin parafrasear, interpretar ni resumir; se realizó la transcripción solo del apartado donde se daba a conocer con precisión la información encontrada de acuerdo con la categoría y subcategoría del objetivo, síntesis, además, porque no se trataba de copiar todo el artículo, sino el párrafo o la idea central, tal cual estaba escrita en la fuente estudiada. Las notas aclaratorias se registraron en el apartado de la matriz de revisión documental que señalaron las observaciones y fueron muy importantes dejarlas documentadas con claridad.

Tabla 1. Matriz de revisión documental

Matriz de revisión documental PPI										
Objetivo 1: Identificar las últimas tendencias de formación de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta y las maneras en que estas se articulan con el currículo.										
Objetivo 2: Determinar de qué manera se relaciona el plan curricular de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta con las necesidades locales de Cúcuta, Tibú y Ocaña, en el departamento de Norte de Santander.										
Código del documento	Fuente	Tipología	Título-nombre	Categoría	Subcategoría	Dato síntesis	Año de publicación	Página	Referencia bibliográfica en APA	Observaciones

Para el desarrollo de la matriz de revisión documental se tuvieron en cuenta los siguientes parámetros generales en su diligenciamiento dentro de un documento en hoja cálculo.

Código del documento: se enumeraron las fuentes utilizadas, entendiéndose por fuente el documento revisado.

Fuente: para la fuente en cada celda se desplegó una lista que dio la opción para escoger entre tres tipos de fuentes: primaria, secundaria y terciaria. La primaria correspondió a documentos originales como los proyectos curriculares del programa, documentos maestros e informes de autoevaluación; las secundarias a documentos como audiovisuales, proyectos e informes que utilizaron las fuentes primarias para poder realizar sus análisis y las fuentes terciarias a otros tipos de documentos como libros, capítulos de libros y artículos, donde se encontró información útil y que no necesariamente eran documentos originales de cada programa académico.

Tipología: se desplegó una lista en la cual se señalaban distintas opciones de documentos que se pudieron revisar para el análisis documental, tales como plan curricular del programa, proyectos, informes de práctica profesional, pedagógica y/o social, audiovisuales, guías didácticas, microcurrículos, documentos de registro calificado, informes de autoevaluación, página web, entre otros.

Título-nombre: se escribió el nombre de la fuente y/o su título.

Categoría: se desplegó una lista en la cual se pudieron elegir entre tres categorías, las cuales se relacionan con el primer y segundo objetivo. Estas fueron tendencia, currículo y contexto. De esta manera, la búsqueda documental se orientó a encontrar información en el marco de estas tres grandes categorías teóricas preestablecidas.

Subcategoría: en esta columna se desplegó una lista en la cual se pudo elegir entre una serie de subcategorías, que se relacionaron con una categoría en particular. Estas se elaboraron como un referente para ir clasificando las citas extraídas de los documentos; no obstante, para cada una de las categorías existió la opción de otro, por si el segmento de información extraído de una fuente podía o no ajustarse a las subcategorías preestablecidas. Esto, con el

fin de que las subcategorías no limitaran el análisis a manera de “camisa de fuerza”, sino por el contrario, que sirvieran de guía para el análisis documental realizado. De esta manera, si el investigador consideraba que la información recolectada no se ajustaba a la subcategoría preestablecida, debía seleccionar la categoría otro y describirla en coherencia con el hallazgo.

Dato síntesis: correspondió al segmento del documento o fuente que se extrajo de manera literal —textualmente— o como síntesis de su idea principal.

Año de publicación: año de publicación de la fuente.

Página: se señaló la página de la cual fue extraída la idea o la cita textual de la fuente.

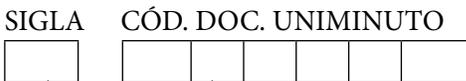
Cita en APA: se colocó la referencia bibliográfica en APA de cada fuente utilizada.

Objetivo al que aporta: se escribió el número del objetivo al cual respondió la revisión que se hizo de acuerdo con el primer o segundo objetivo o a los dos a la vez.

Observaciones: se describió la observación sobre la fuente o el dato que el investigador consideró pertinente para ser tomada en cuenta durante el análisis.

Asimismo, para organizar los códigos de los documentos estudiados, se consideraron los siguientes criterios.

- Si es un documento interno:



I



Código del documento asignado por UNIMINUTO

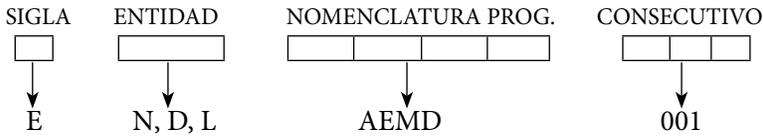
1. Se coloca la sigla I (interno).
2. Se coloca el código de documento asignado por UNIMINUTO, de acuerdo con el listado maestro de documentos.

De acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 2. Código de documento

SIGLA	CÓDIGO DE DOCUMENTO
I	

- Si es un documento externo:



Se coloca la sigla E (externo).

Se coloca la entidad.

Se coloca la nomenclatura del programa.

Se coloca el consecutivo.

De acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 3. Código de documento externo

SIGLA	ENTIDAD	NOMENCLATURA DEL PROGRAMA		CONSECUTIVO
E	N Nacional	AEMD	Administración de Empresas	001
				002
	D Departamental	ADFU	Administración Financiera	003
	L Local	ASOD	Administración en Salud Ocupacional	...
			COPD	Contaduría Pública
			LPID	Licenciatura en Pedagogía Infantil
		PSID	Psicología	

Nuclearización de la información

La nuclearización en la investigación hace referencia a la focalización de los datos encontrados y agrupados en conceptos relevantes que permite integrar las ideas de otros datos en función de la simplificación de la información. Los datos que son generales o abarcadores recogen los otros y se integran para reducir la información, sin perder el sentido ni el contenido del dato encontrado. Las siguientes tablas de nuclearización permitieron avanzar en el proceso de análisis de la información recolectada en los documentos estudiados.

Primer paso: nuclearización por categoría y análisis por subcategoría núcleo.

Tabla 4. Nuclearización por categoría y análisis por subcategoría núcleo

Categoría	Subcategoría	Dato encontrado	Nuclearización	Análisis
Tendencia	Énfasis		Se escribieron los datos abarcadores de otros datos dentro de la misma categoría y subcategoría.	Se tuvieron en cuenta las observaciones realizadas a los datos en la MRD. Se relacionaron, interpretaron, contextualizaron, contrastaron y se proyectaron los conceptos con rigor y a profundidad.
	Competencia			
	Perfil			
	Contenidos			
	Estándares			
	Otros			

Segundo paso: nuclearización de las subcategorías por categorías y análisis final.

Tabla 5. Nuclearización por categoría y análisis final

Categoría	Subcategoría relevante	Nuclearización de datos	Análisis final
Tendencia	Categoría abarcante entre todas que integra las demás.	Sistematización global, generalyholística de los datos encontrados, organizadosy nuclearizados por subcategorías.	Es la interpretación saturada del dato encontrado.

En la nuclearización la tendencia se comprendió como la corriente o preferencia hacia determinado fin. Para la presente investigación, la tendencia académica fue el paradigma de la época en relación con la respuesta hacia dónde iba la educación superior en el momento, para lo cual se consideraron perfiles, habilidades, competencias y capacidades de los egresados en cada uno de los programas. A su vez, estuvo delimitada por los intereses económicos, sociales, culturales y políticos de las naciones y/o agrupaciones encargadas de pensar y visualizar cada profesión a nivel de facultades, escuelas, organizaciones o instituciones.

Las tendencias fueron analizadas desde la óptica del interior y el exterior. Las internas se proyectaron desde la identidad propia de la institución, en este caso UNIMINUTO, y se determinaron desde la misión, la mega, los principios, la espiritualidad, la metodología, el énfasis curricular, el modelo educativo, el enfoque pedagógico —praxeología— y las directrices de la administración de la corporación donde plasman los fines, propósitos e intereses propios de la formación.

Las tendencias externas hacen referencia a las directrices regionales, nacionales y universales en cuanto a contenidos, conocimientos y nuevas maneras de enfocar y proyectar la formación en las profesiones específicas según cada ciencia del saber.

De manera predeterminada, con un criterio apriorístico como lo establece Eliot, las categorías contexto y currículo fueron construidas antes del proceso recopilatorio de la información, o emergente, todo desde un criterio de conceptos objetivadores, siendo estas las categorías base para el análisis de la revisión documental (ARD). A partir del contexto se pueden interpretar o

entender los hechos; desde esta base se asumió la categoría contexto en relación con los intereses investigativos de la realidad circundante en torno a los retos y desafíos que plantea el momento histórico donde se desarrollan los programas de formación profesional. El currículo se define como el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional.

Matriz de análisis documental

Para efectos de organización de la información se hizo uso de la tabla 6 que permite describir la síntesis general del trabajo realizado.

Tabla 6. Matriz de análisis documental

Tendencia	Contexto	Currículo
Se transcribió el análisis final realizado en la matriz anterior.	Se transcribió el análisis final realizado en la matriz anterior.	Se transcribió el análisis final realizado en la matriz anterior.

Triangulación del análisis documental

Se relacionó la información con los datos obtenidos de la dinámica anteriormente señalada y se hizo de acuerdo con la proyección que marca la figura 1 con el fin de contrastar la información respecto al primer objetivo.



Figura 1. Triangulación de análisis documental

Criterio de abordaje cualitativo

Desde los criterios metodales del análisis cualitativo, las etapas emergieron de una aproximación secuencial o análisis en progreso, desde un esquema en espiral que generó un ritmo dinámico donde se avanzaba cíclicamente una y otra vez a los datos para alcanzar su debida saturación desde su recurrencia informativa (Amezcuca y Gálvez, 2002). El análisis cualitativo como proceso creativo se alimentó fundamentalmente de la experiencia directa de los investigadores en los escenarios estudiados, por lo que esta etapa llevó mucha responsabilidad y rigor en la organización de la información y construcción del nuevo conocimiento. Los datos provenientes del trabajo de campo fueron muy heterogéneos, esto exigió coherencia en la integración para recomponer una visión de conjunto y precisar los aspectos claves con mirada crítica para distinguir los elementos que constituyeron la fuente principal de la teorización.

El proceso se inició con la transcripción de la información obtenida, lo que implicó un alto nivel de fidelidad y exactitud en el registro de los datos, desde las grabaciones o el traspaso de guías y/o anotaciones realizadas por el investigador. Este procedimiento tomó importancia una vez permitió organizar la información para estructurar el análisis de manera sistemática y secuencial.

La codificación se comprendió como la operación concreta por la que se asignó a cada unidad de análisis un indicativo —código— propio de la categoría en la que se consideró incluida. Los códigos, que representaron a las categorías, consistieron, por tanto, en marcas que añadimos a las unidades de datos, para indicar la categoría a la que pertenecían. Estas marcas tuvieron un carácter numérico o visual —colores—, cada número o color estaba asociado con una categoría concreta, aunque algunos investigadores utilizaron palabras o abreviaturas de palabras con las que estas se etiquetaron.

Las palabras o expresiones genéricas que definieron las categorías contenían a su vez otras llamadas subcategorías, estas se convirtieron en conceptos que las perfeccionaron y la refinaron, es decir, le dieron mayor claridad a la categoría. En el trabajo de campo las subcategorías permitieron visualizar y profundizar con más detalle el fenómeno estudiado. La categorización hizo posible clasificar conceptualmente las unidades que fueron cubiertas por un mismo tópico. Expresaron implícitamente su significado y definieron situaciones, contextos, actividades, acontecimientos, relaciones entre personas, comportamientos, opiniones, sentimientos y perspectivas sobre el problema en estudio.

Se comprendió la categoría como el modo de clasificación según el orden o la importancia que el investigador daba al tema en estudio, se clasificaron de acuerdo con criterios de relevancia, y así mismo se dividió en partes, es decir, se repartió el problema de investigación en segmentos que se estudiaron de forma individual y luego globalmente.

Como las unidades o datos no representaban valores numéricos, las categorías en el análisis fueron generadas muchas veces por discriminación. Esto permitió al investigador crear categorías a medida que hacía la recolección y clasificaba según las diferencias encontradas; una vez se cumplió este proceso se les asignó un código. Constantemente se fueron creando códigos y

nuevas categorías, así el investigador desarrolló una habilidad para comparar los materiales y descubrir las relaciones entre los datos. Estas se determinaron según fueran precedentes al trabajo de campo en la etapa diagnóstica o exploratoria de la investigación, o posterior a la recolección de la información.

Finalmente, se dio el proceso de teorización que es integral al análisis, se indagó en lo que está por detrás de los datos y se desarrollaron las ideas; se recogió la interpretación de los datos en forma reflexiva, interconectada y/o contrastada. Es así como, al analizar cualitativamente los datos se buscó descubrir conceptos y relaciones los cuales se organizaron en esquemas teóricos explicativos. Al compararlos, el investigador exploró sus relaciones y los reunió en una teoría coherente que permitió la respuesta a las preguntas orientadoras de la investigación y dar validez a los objetivos que direccionaron la investigación.

De acuerdo con Álvarez-Gayou (2005), el análisis cualitativo cuenta con los siguientes pasos:

Transcripción y ordenamiento de la información: natural o literal

Se transcribió la información de las encuestas y los grupos de discusión tal cual se fueron dando, sin perder información y como corresponde a las expresiones dadas. En un segundo momento, se organizaron por técnica, por participante y por objetivo; mientras en el tercero se estructuró la información de acuerdo con las preguntas y según el punto anterior.

Codificación

Para este caso, se realizó la codificación de manera sencilla donde se asignaron números y/o letras a los nombres de los participantes para responder con la confidencialidad de la información, asimismo, se le asignó un código a cada técnica que en algunos casos fue la letra inicial y se determinó el objetivo de la siguiente manera:

- Entrevista 1-estudiantes 1-objetivo 2: E1es1Ob2

La información fue organizada como se refiere a continuación en la tabla 7.

Tabla 7. Codificación para la entrevista

OB2: Determinar de qué manera se relaciona el plan curricular de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta con las necesidades locales de Cúcuta, Tibú y Ocaña, en el departamento de Norte de Santander							
E1es1	E1es2	E1es3	E1es4	E1es5	E1es6	E1es7	E1es8
Se transcribió literalmente la expresión emitida.							

De igual manera, se realizó el mismo ejercicio con los OB3 y OB4.

- Grupo de discusión-interlocutor-objetivo 3: GD-IN-OB3

Luego, la información fue organizada como se ve en la tabla 8.

Tabla 8. Codificación para el grupo de discusión

OB3: Valorar el impacto causado y recibido por estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde se han realizado estas actividades de extensión.				
Interlocutor	Coordinador	Profesor	Estudiante	Egresado
GD-IN1 Se transcribió literalmente la expresión emitida.	GD-C1	GD-P1	GD-ES1	GD-E1
GD-IN2 (si existió)	GD-C2 (si existió)	GD-P2 (si existió)	GD-ES2 (si existió)	GD-E2 (si existió)

Unidad de análisis

La unidad de análisis está pautada por los descriptores del objetivo general, los cuales son pertinencia académica e impacto social, que para el efecto del ordenamiento y procesamiento se constituyen las dos macrocategorías.

Categorización

La categorización está pautada por los descriptores al interior de los objetivos específicos, los cuales son tendencia de formación y currículo para

el primer objetivo específico, y plan curricular y necesidades del contexto para el segundo objetivo específico. Las subcategorías subyacen de las categorías, se sintetizaron de los mismos objetivos específicos complementadas con la información ya existente de la revisión documental.

Estructuración

Fue el resultado de relacionar las categorías y las subcategorías desde las unidades de análisis, como se evidencia ensiguiente tabla.

Tabla 9. Estructuración para convergencia teórico-analítica

Objetivo 2: Determinar de qué manera se relaciona el plan curricular de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta con las necesidades locales de Cúcuta, Tibú, y Ocaña, en el departamento de Norte de Santander.			
Unidad de Análisis: Pertinencia académica			
Categoría	Codificación	Subcategoría	Análisis
Plan curricular			
Necesidades del contexto			

Teorización

Se desarrolló desde la relacionalidad de los análisis categoriales que emergieron, y con ello se alcanzó el propósito de la investigación, dando respuesta finalmente a los interrogantes planteados y a los objetivos definidos.

Tabla 10. Teorización

Objetivo general: Analizar a profundidad la pertinencia académica y el impacto social de UNIMINUTO en el Centro Regional Cúcuta, a partir de la formación dada y los aportes recibidos de las instituciones y comunidades donde ha realizado su proyección, el nivel de satisfacción de sus estudiantes, las últimas tendencias de formación de sus programas académicos y la manera como estas se relacionan con el currículo y las necesidades del contexto norte santandereano.				
Unidad de análisis:				
<ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia académica • Impacto social 				
Análisis OB 1	Análisis OB 2	Análisis OB 3	Análisis OB 4	Relacionalidad

Criterios de abordaje cuantitativo

Para acopiar la información cuantitativa se hizo uso de la técnica de la encuesta mediante un cuestionario. Este instrumento se diseñó y aplicó de manera *online* para facilitar la captura, ordenamiento y análisis de los datos. Se utilizó una tabla dinámica para calcular, resumir y analizar datos que permitieron ver comparaciones, patrones y tendencias de acuerdo con el interés de la investigación y poder derivar en los resultados estadísticos.

El proceso incluyó los pasos que a continuación se desarrollan. Los datos se organizaron en formato tabular sin fila o columna en blanco. Seguido, se incluyeron automáticamente los promedios en las columnas llamadas campos haciendo uso de la fórmula de rango dinámico con el respectivo nombre. En tanto, los tipos de datos de las columnas fueron iguales sin mezclar la información. Finalmente, esta data estadística fue debidamente interpretada para consolidar los objetivos específicos pautados y en un todo, derivado de los distintos abordajes, se alcanzó el objetivo general desde la correspondencia que permite la investigación mixta.

Referencias

- Alvarez-Gayou, J. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Editorial Paidós.
- Amezcuca, M. y Gálvez, A. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: Perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Revista especializada en Salud Pública*, 76(5). <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v76n5/colabora4.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A.
- Elliot, J. (1990). *La investigación-acción en educación*. Morata.
- Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación*. Panamericana Editorial.

Capítulo 1

Comportamiento del Programa de Administración Financiera desde la experiencia académica en UNIMINUTO Cúcuta

*Solange Jordan Bustamante
José Alexander Durán Pérez*

Introducción

La disciplina financiera se ha investigado someramente; no obstante, sus resultados han contribuido en el fortalecimiento del núcleo básico del conocimiento del perfil del administrador financiero, en donde se evidenció la importancia al interior de las empresas de profesionales con competencias financieras específicas, que contribuyan en su desarrollo económico. Según Mariño y Medina (2009), la administración financiera es una rama independiente que surge debido a la necesidad de financiar las nuevas industrias; por consiguiente, las empresas replantean la necesidad de que sus actividades económicas y financieras sean desarrolladas por personas con competencias específicas que posibiliten la efectividad en el manejo de los recursos económicos, contribuyendo así la sustentabilidad de la empresa.

En este aspecto, al tener en cuenta que las finanzas son parte fundamental de las empresas y que su correlación con factores económicos externos impacta en la toma de decisiones empresariales que inciden en el contexto regional, se evidencia la importancia de identificar si la especificidad en las competencias en el perfil del administrador financiero coadyuva al fortalecimiento empresarial, al mismo tiempo que da respuesta a la dinámica socioeconómica de la región.

Como resultado de la globalización, los niveles de formación en las instituciones de educación superior se han visto cada vez más influenciados por las necesidades del entorno empresarial. Según el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el país ha avanzado de manera importante en los últimos años en el fortalecimiento institucional del sector trabajo y en su marco normativo como mecanismo para promover la equidad y adecuadas condiciones laborales para todos los trabajadores (2018); factor que ha incidido en la pertinencia de los perfiles profesionales de cada programa académico.

Es así como, la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta, en aras de cumplir con las necesidades del entorno, en el 2012 ofertó el programa de Administración Financiera en la ciudad; sin embargo, debido al cambio en la dinámica del contexto regional, se hace necesario responder al propósito de la investigación y analizar de forma concreta la pertinencia e impacto para este programa, en donde la población objeto de estudio fueron estudiantes, graduados, profesores, interlocutores — empresarios— y el coordinador del programa de Administración Financiera (Adu) durante el período 2013-2016.

Referentes teóricos

La disciplina en el área financiero ha contribuido a dinamizar el enfoque económico empresarial, direccionada por investigaciones previas que han posibilitado verificar su pertinencia e impacto en el área nuclear del conocimiento del profesional en este campo, evidenciándose en los antecedentes que a continuación se desarrollan.

La evolución de las finanzas como campo de estudio comenzó a principios del siglo XIX, enfocándose principalmente en la verificación de los aspectos legales relacionados con diversos tipos de valores emitidos por corporaciones. Al finalizar la década de los treinta, las fluctuaciones económicas impactaron negativamente en las empresas, lo que emergió en un suceso financiero denominado la Gran Depresión, que dio como resultado que las

finanzas empresariales o corporativas se concentraran en la liquidez, regulaciones en el mercado de valores, quiebra y reorganización de las empresas.

Es importante destacar que, el origen de las finanzas se dio en la economía, enfocándose principalmente en dos aspectos: el primero, el control y teneduría de libros contables, y el segundo, la búsqueda de financiación oportuna de la empresa. Como consecuencia, el profesor Erich Scheneider en 1944 elabora una metodología que posibilita el análisis de inversiones y establece criterios de decisión financiera que contribuyen a la maximización del valor de la empresa. Se comenzó así, a dar forma al perfil del administrador financiero; sin embargo, las finanzas solo eran consideradas de tipo descriptivo y externas a la empresa.

A partir de las décadas de los cincuenta y sesenta, se presenta un crecimiento en la economía que influye en el tamaño de las empresas, lo que dio como resultado una transformación de las finanzas, en donde el principal objetivo de la empresa era la rentabilidad, el crecimiento y la diversificación internacional, originando la base de las finanzas actuales.

De tal forma, la fundamentación teórica del objeto profesional de la administración financiera se nutre de los postulados teóricos formulados en las diferentes disciplinas fuente del conocimiento, como son la contaduría, el derecho, la economía, el medio ambiente, etc; con el fin de formar capacidades interpretativas, analíticas y decisionales dentro del objeto de estudio: los negocios (James y Wachowicz, 1999).

Según Vegas Meléndez (2013), un sistema de administración financiera está integrado cuando las unidades organizativas y entes que lo conforman actúan en forma absolutamente interrelacionada, bajo la dirección de un único órgano coordinador. En este aspecto, la administración financiera está enfocada en el manejo de los recursos y su riesgo o afectación a nivel empresarial, permitiéndose un análisis externo de los impactos que tiene en referencia con el contexto regional.

Como lo refieren Mariño y Medina (2009), los desarrollos fundamentales de los ambientes económicos y financieros repercutieron de forma notable sobre la administración financiera. Una adecuada aplicación de las estrategias de administración del efectivo, posibilita que una empresa no presente

problemas de liquidez y pueda determinar las necesidades de efectivo, así como el tiempo en días en el que puede operar sin quedarse sin capital (García-Aguilar *et al.*, 2017).

Cabe destacar que Madura (2005) refiere que, las empresas evolucionan y se convierten en corporaciones multinacionales para poder aprovechar sus oportunidades y las que mejor respondan a los cambios del entorno financiero internacional serán retribuidas; de ahí, la importancia en formar competencias que fortalezcan las áreas financieras en la empresa. Estos factores han fortalecido las habilidades requeridas por el administrador financiero, haciendo que el núcleo básico del conocimiento del perfil evolucione.

Por esta razón, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) de Colombia propone un ambicioso programa a través de herramientas y competencias para que en todos los colegios se imponga la educación financiera, como un proceso mediante el que se transmite una serie de conocimientos y con el que se logra desarrollar habilidades para la toma de decisiones personales, familiares y sociales que inciden en la calidad de vida, y que precisan características como desarrollo de habilidades, confianza, toma de decisiones, bienestar financiero, entre otras. Como respuesta, Sarmiento (2005) expone su trabajo *Cómo facilitar el despertar financiero en niños y niñas*.

Por otra parte, Lozada (2015) al analizar los cuestionamientos con respecto a las implicaciones en el estudio de la administración financiera, concluye que la gestión financiera implica conocer las interrelaciones y los impactos de las actividades o funciones empresariales en cuatro áreas organizacionales: mercadeo, producción, talento humano y finanzas; propendiendo por la maximización de los recursos y valores de las empresas.

Asimismo, la investigación realizada por Eun y Resnick (2007) está fundamentada en los enfoques en los elementos básicos y la perspectiva administrativa, cuyo objetivo era analizar la evolución, alcance y contenido de las finanzas internacionales debido a la desregulación de los mercados financieros, las innovaciones de productos y los adelantos tecnológicos, como respuesta a los mercados de capitales a nivel mundial. Estos investigadores concluyeron que, para la efectividad en la toma de decisiones es preponderante analizar el comportamiento financiero; es en este aspecto donde radica la importancia del

área nuclear de las finanzas a nivel empresarial, impactando los requerimientos en el interior de las organizaciones de personas con este tipo de competencias, traspasando estas necesidades a la academia.

Hallazgos

A continuación, se desarrolla el procesamiento analítico para el objetivo 1, correspondiente a identificar las últimas tendencias de formación del programa académico de Administración Financiera de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta y las maneras en que estas se articulan con el currículo.

Con el fin de identificarlas se analizaron documentos internos propios del programa como el Proyecto Curricular del Programa (PCP), informes de autoevaluación, Proyecto Educativo Institucional (PEI), microcurrículos, el plan de desarrollo 2013-2016, guías didácticas, documento de registro calificado, entre otros; que posibilitaron una visión holística de los lineamientos del programa y que evidenciaban la trazabilidad del cumplimiento de condiciones de calidad establecidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) para la oferta de programas académicos.

En referencia a los documentos externos analizados se encuentran los emitidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), Consejo Privado de Competitividad (CPC), Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), plan de gobierno departamental del Norte de Santander, plan de gobierno municipal de San José de Cúcuta, informes emitidos por la Cámara de Comercio de Cúcuta (CCC), informe nacional de competitividad, índice departamental de competitividad, caracterización del tejido empresarial, entre otros; que permitieron contextualizar las necesidades empresariales de la región, para así analizar los requerimientos en las competencias y perfiles profesionales que cumplían las exigencias de las empresas en la región.

Al efectuar el análisis de la documentación se tuvo en cuenta el contexto y currículo del programa y se identificó una tendencia de los administradores financieros en la región como profesionales que han sido enfocados solamente como analistas de situaciones económicas y financieras en la empresa,

minimizando el campo de visión y competencias en la toma de decisiones que puede tener este perfil. Concluyendo así que, las empresas prefieren perfiles que puedan tener perspectivas con un enfoque integral como el del administrador de empresas, cuya toma de decisiones se articula en una visión general con el contexto regional y nacional, sin enfocarse únicamente en los recursos económicos; situación que ha dificultado el posicionamiento de los graduados al interior de las empresas, lo que da como consecuencia una disminución de estudiantes en el programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta, al no considerarse un perfil atractivo para satisfacer las necesidades laborales de la región.

En ese mismo procesamiento, para el objetivo 2, que se proponía determinar de qué manera se relaciona el plan curricular del programa de Administración Financiera de UNIMINUTO con las necesidades locales, se obtuvieron los siguientes hallazgos.

En el periodo 2000-2013, la economía del departamento Norte de Santander fue considerada la decimoquinta del país, mientras que su capital Cúcuta fue ubicada en el puesto octavo, según su participación en el PIB Nacional. Su principal rama de actividad económica, después de las actividades de servicios sociales, comunales y personales fue la de establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas, con énfasis en las actividades inmobiliarias y alquiler de vivienda (Minjusticia, 2018).

Como respuesta a este contexto regional, en el periodo 2012 se comenzó a ofertar el programa académico de Administración Financiera en UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta. Este se encontraba acorde con la demanda de los pilares productivos de la región en ese momento, teniendo en cuenta el cambio de las tendencias vocacionales, para lo cual, el microcurrículo se alineó con los planes de desarrollo nortesantandereanos, lo que permitió una trazabilidad de la formación en referencia a lo que requería el empresario con las competencias de la fuerza laboral de la región. Sin embargo, el contexto organizacional en Norte de Santander cambió, y esto repercutió en los perfiles exigidos por las empresas, en donde se limitó a este profesional como un planificador del ámbito financiero de la empresa.

Según Pérez y Pérez (2016), la planificación financiera como proceso mediante el cual la empresa trata de proyectar el futuro que desea alcanzar e identifica los recursos para lograrlo es una herramienta administrativa en el ciclo de gestión empresarial, teniendo en cuenta que define como objetivo minimizar el riesgo y aprovechar las oportunidades y los recursos financieros, en los diferentes niveles de toma de decisiones y proyección estratégica.

Respecto a la dinámica económica del Norte de Santander, se destaca que está centrada en el comercio binacional y la economía informal y genera ingresos en muchos sectores de la población (Mininterior, 2015). Por tal razón, en el contexto regional se necesitan perfiles con un núcleo básico de conocimiento en ciencias empresariales, con el fin de fortalecer su ámbito productivo y por ende su competitividad; para esto son de vital importancia las habilidades y competencias que permitan el análisis de la dinámica económica de esta región ofreciendo respuestas ágiles y oportunas a los entornos cambiantes del mercado.

El trazo de análisis para el objetivo 3, valorar el impacto causado y recibido por estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde se han realizado estas actividades de extensión se desarrolla a continuación.

El impacto evidenciado a través de las prácticas de responsabilidad social ha sido enriquecedor tanto para estudiantes como para las comunidades en las cuales se han realizado actividades de extensión; en donde se han articulado los proyectos sociales ejecutados por el centro regional, con las competencias desde el perfil del administrador financiero.

Es así como, a través de dichas prácticas, los estudiantes desarrollaron procesos de capacitación en educación financiera en las comunidades impactadas, enfocándose en la elaboración de productos, alineados con la planeación, estructuración de costos, determinación de ganancias y ahorro financiero; lo que hasta la presente está dando como resultado la creación de soluciones que permiten mejorar la situación económica y, por ende, el desarrollo de la sociedad.

Este tipo de proyectos facultó a los estudiantes en una visión holística de la administración financiera, como fuente creadora de soluciones, que posibilita el desarrollo social de una comunidad. En ese mismo orden, las prácticas profesionales reforzaron las competencias y capacidades del estudiante, a través del conocimiento de diversos ambientes laborales, que les generaron nuevas experiencias, contribuyendo a metacogniciones, enfocadas en la construcción y fortalecimiento de saberes desde la práctica; dando como resultado el fortalecimiento de habilidades en el ámbito financiero, necesarias para dar respuesta a los requerimientos del sector externo.

En cuanto al impacto de los estudiantes ante el sector externo, este se consideró satisfactorio, ocasionado por el cumplimiento de los objetivos de las prácticas, al superar las expectativas ante los requerimientos de las actividades a desarrollar; demostrando así, responsabilidad y compromiso en la ejecución del proceso de la práctica profesional y habilidades financieras acordes al perfil.

Consecuentemente con el enfoque praxeológico en los diferentes escenarios de prácticas, tanto profesional como en proyección social, el Centro Regional Cúcuta proporciona a los estudiantes lineamientos y directrices para el desarrollo idóneo del proceso. Vale destacar que, desde el programa se asignan tutores para realizar un acompañamiento constante durante el proceso a través del manejo de un aula virtual y de visitas de evaluación y supervisión en el escenario, que posibilitan el cumplimiento idóneo de las prácticas.

En el procesamiento del objetivo 4, que corresponde a definir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la formación recibida, en aspectos como las competencias generales y específicas adquiridas en el programa de Administración Financiera y el impacto de estas en su desarrollo académico y laboral se obtuvieron los siguientes datos.

Los estudiantes manifestaron que la formación académica impartida desde el programa coadyuvó en el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades requeridas en el ámbito financiero, al tiempo que contribuyó al aprendizaje de competencias inherentes a este perfil profesional. La participación en otros escenarios y el desarrollo de actividades a través del aprendizaje autónomo requirió la planeación, ejecución y control especial del tiempo; posibilitando así, el desarrollo, a través de la praxis, de competencias analíticas,

organizacionales y evaluativas desde una perspectiva financiera, que viabilizaron la formación de profesionales más competitivos ante las necesidades de la región.

Asimismo, la transformación profesional derivada del proceso y la formación académica del programa les permitió dar respuesta a los requerimientos en el ámbito laboral, en donde destacaron la importancia de forjar bases que posibiliten el desarrollo de habilidades y conocimientos en el área financiera, con el fin de lograr la idoneidad en la formación de profesionales integrales.

Es importante destacar el alto nivel de satisfacción del estudiante con el enfoque praxeológico y el aprendizaje autónomo, a través de la metodología de distancia tradicional con apoyo virtual impartido por el programa en el centro regional, donde tenían la posibilidad de estudiar y desarrollar actividades laborales paralelamente; facilitando así que los conocimientos adquiridos se traslaparan inmediatamente a su vida laboral; factor que incide significativamente en la creación de competencias y habilidades en el área financiera.

En consecuencia, fue de gran interés el análisis sobre el impacto social y la pertinencia que está teniendo el programa de Administración Financiera en el Norte de Santander, a partir de la formación dada a los estudiantes, los perfiles de los graduados y los aportes recibidos de las instituciones y comunidades donde se realiza su proyección, las últimas tendencias y requerimientos de formación del contexto regional y cómo este se relaciona con el currículo. Es así como, en el transcurso del proyecto de investigación se evidenció que los estudiantes y graduados del programa consideraron que el alcance disciplinar del administrador financiero era una persona con habilidades y destrezas para desarrollar los análisis de los recursos organizacionales y cómo el entorno regional impactaba en el manejo adecuado de estos.

Conclusiones y prospectiva

Los procesos formativos de la universidad han transitado de la investigación y la producción de conocimiento a la transferencia de la investigación y del

conocimiento, para que sean incluidos en la cadena productiva y social. Es decir, la visión de la universidad como simple formadora de profesionales ha sido desplazada por una mucho más amplia, en donde su formación debe dar respuesta a problemas del entorno siendo creadora y promotora de soluciones innovadoras que permitan tanto el desarrollo socioeconómico de estos países como de la institución misma (Hidalgo y Pérez Caballero, 2015).

Es preponderante entender la evolución histórica de las empresas con el objeto de comprender los escenarios que permiten el desarrollo organizacional y cómo la inferencia del talento humano en cada área empresarial coadyuva a las actividades realizadas por las empresas en todos sus niveles organizacionales. Las habilidades y competencias de las personas son de vital importancia para el fortalecimiento empresarial y son un factor requerido a nivel organizacional, por ser este un aspecto que direcciona las competencias y aptitudes de todos los colaboradores al interior de la organización. En este sentido, el sector empresarial requiere un capital humano con las herramientas necesarias que le permitan no solo analizar la información sino también interpretarla y definir cómo influye en el entorno.

Al analizar el comportamiento desagregado de los ocupados, los sectores de comercio, hoteles y restaurantes, servicios comunales, sociales y pensionales y la agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura continúan jalonando la economía nortesantandereana, lo que evidencia que las ramas de actividad económica que mayor participación tienen en el PIB del departamento generan en gran proporción la ocupación de Norte de Santander (Mininterior, 2015).

Según el informe final diagnóstico del proyecto ejecutado por la gobernación de Norte de Santander (2017), se identificaron las necesidades en referencia a ciencia y tecnología del sector educación con influencia en las TIC. Estas fueron mejorar la calidad y pertinencia de la educación de la región mediante el uso de las tecnologías de la información; incentivar los procesos de investigación educativa subregional relacionados con la calidad y pertinencia; mejorar la calidad y pertinencia de la educación al promover la articulación con el entorno productivo y la apropiación de las competencias laborales y la cultura del emprendimiento; adecuar el uso de las tecnologías de información y comunicación en el aula mejorando la calidad y pertinencia de la educación

—nativo digital—; apoyar experiencias significativas en investigación en los establecimientos educativos; fortalecer los proyectos de investigación científica y tecnológica en las instituciones educativas; desarrollar el programa nativo digital en la subregión suroccidental y oriental y apoyar la implementación de proyectos pedagógicos productivos.

Por otra parte, el análisis financiero de una empresa es una herramienta administrativa que identifica los riesgos en los que incurre una empresa optimizando la toma de decisiones de una organización y minimizando los riesgos identificados. Las empresas en la actualidad deben trabajar operando eficientemente la planificación, organización, dirección y control para lograr ser competitivas en un mercado tan dinámico (Velásquez *et al.*, 2016).

Sin embargo, este análisis también hace parte del núcleo básico de conocimiento del administrador de empresas; factor que ha influenciado en las exigencias de formación en competencias de la fuerza laboral en el Norte de Santander, en donde se inclinan por seleccionar perfiles que ofrezcan perspectivas globales, que posibiliten la toma de decisiones y el manejo de los recursos organizacionales; lo que está dando como resultado un descenso en las preferencias de la comunidad educativa para seleccionar y cursar el programa de Administración Financiera en la región.

Referencias

- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2018). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND%202014-2018%20Bases%20Final.pdf>
- Eun, C. S. y Resnick, B.G. (2007). *Administración financiera internacional*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- García-Aguilar, J. (2017). Importancia de la administración eficiente del capital de trabajo en la Pymes. *Revista Ciencia UNEMI*, 10(23), 30-39. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol10iss23.2017pp30-39p>
- Gobernación de Norte de Santander. (2017). *Fortalecimiento de la cultura ciudadana, virtual, digital y democrática en ciencia, tecnología e innovación, a través de la*

investigación como estrategia pedagógica apoyada en las TIC en instituciones educativas de Norte de Santander. Convenio 0196 /Norte de Santander. <https://www.alfabetizaciondigital.redem.org/fortalecimiento-de-la-cultura-ciudadana-y-democratica-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion-traves-de-la-iep-apoyada-en-tic/>

- Ministerio del Interior (Mininterior). (2015). *Diagnóstico socioeconómico del departamento de Norte de Santander.* <https://docplayer.es/25479414-Diagnostico-socioeconomico-del-departamento-de-norte-de-santander.html>
- Ministerio de Justicia y del Derecho (Minjusticia). (2018). *Caracterización regional de la problemática asociada a las drogas ilícitas en el departamento de Norte de Santander.* http://www.odc.gov.co/Portals/1/politica-regional/Docs/2016/RE0638_norte_santander.pdf
- Hidalgo, S. y Pérez Caballero A. (2015). La investigación formativa y su relación con la empresa y el estado como parte del proceso educativo. *Zona Próxima*, 23, 145-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85344718010>
- James, V. y Wachowicz, J. (1999). *Fundamentos de Administración Financiera.* Pearson Education.
- Lozada, M. (2015). La función financiera de la empresa. *Revista Financiera EcoFinanzas*, 3 (4). <http://www.escolme.edu.co/docomunica/publicaciones/revistas/ecofinanzas/n4/lafuncionfinancieradelaempresa.pdf>
- Madura, J. (2015). *Administración financiera internacional.* Cengage Learning.
- Mariño, G. y Medina S. (2009). La administración financiera: una utopía en las microempresas. *Criterio Libre*, 7(11), 123-144. <https://biblat.unam.mx/es/revista/criterio-libre/articulo/la-administracion-financiera-una-utopia-en-las-microempresas>
- Pérez, S. y Pérez, F.G. (2016). Planificación financiera de las empresas: el rol de los impuestos o tributos. *Revista Publicando* 3(8), 563-578. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833413>
- Sarmiento, M. (2005). *Cómo facilitar el despertar financiero en niños y niñas: psicología económica para el nuevo siglo.* Editorial Manual Moderno.

- Vegas Meléndez, H. (2013). De la administración financiera en el sector público al Estado comunal: ¿Evolución o involución en Venezuela? *Espacios públicos*, 16(38), 103-118. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67629717007.pdf>
- Velazquez, B., Ponce, V. y Franco, M. (2016). La gestión administrativa y financiera: una perspectiva desde los supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(2), 15-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5603313.pdf>

Capítulo 2

La pertinencia del programa de Administración de Empresas en Cúcuta

*Solange Jordan-Bustamante Solange
Nhora Esperanza Sayago Ortíz
Sandra Milena Quintero Mendoza*

Introducción

Las empresas, indistintamente del sector, el tamaño y la actividad, deben tener en todos los procesos una eficiente gestión e igualmente los recursos con que cuentan, de tal suerte que su permanencia en el mercado sea cierta y duradera. Según Drucker (2012), “las empresas deben tener un rasgo distintivo como lo es la innovación, caracterización de los productos, la aplicación de los conocimientos de la administración para mejorar la productividad y competitividad en mercados volátiles” (p.35). Por consiguiente, deben de llevar a cabo un eficiente, efectivo y eficaz proceso de administración, de tal manera que logren alcanzar un excelente funcionamiento, pues de ellas depende qué tan adecuado sea el uso de los recursos con que cuentan para realizar sus operaciones. Teniendo como base este precepto, el programa de Administración de Empresas ofertado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO en Cúcuta forma profesionales competitivos y comprometidos con la sociedad y con el aparato productivo de la ciudad, generando cambios sustantivos en la organización y en la sociedad que la compone y la circunda.

La administración es una ciencia universal que se enfoca en un conjunto de técnicas y herramientas que fortalecen la disciplina y que aunadas a las condiciones políticas, económicas, sociales y culturales de una región, se pueden identificar tanto las situaciones organizacionales en las que incurre la empresa, como los impactos positivos o negativos que inciden en la toma de decisiones y, por ende, en el contexto regional; de allí, la importancia de determinar si los perfiles de los administradores de empresas contribuyen al cierre de brechas y al fortalecimiento del entorno productivo y empresarial.

En consecuencia, la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta como institución de educación superior reconoce en sus lineamientos y directrices un compromiso permanente y continuo para ofrecer educación de calidad a través de programas académicos que cumplan con los requerimientos de su entorno; lo que hace relevante analizar en este apartado el impacto y pertinencia para el programa de Administración de Empresas, el cual pretende conocer la impronta que está dejando en la comunidad a través de la evaluación del desempeño de sus graduados.

Como resultado notable de la investigación que se llevó a cabo, al tener como informantes claves a los estudiantes de últimos semestres, los graduados y los empleadores, se asume que este grado es pertinente y coherente con las políticas, planes y programas desde lo gubernamental y legal, e igualmente con lo que se pide de un administrador de empresas y su código de ética, las tendencias y enfoques modernos de administración y la dinámica presentada en la gestión de las empresas de la región.

Referentes teóricos

La gestión, concepto y evolución de términos como administración, *management* y gestión varían de un país a otro, dependiendo de sus tradiciones técnicas y académicas. El término *management*, en la acepción norteamericana, enfatiza más en la administración de los recursos humanos, la fijación de los objetivos, la movilización de las voluntades y la toma de decisiones y se denomina *mánager* a la persona que tiene la responsabilidad de una unidad de

trabajo. Para algunos teóricos *management* solo atañe al nivel directivo de la organización.

Una manera de definir y ubicar a la administración de empresas, sería darle respuesta a las siguientes interrogantes: ¿es la administración una ciencia, o es un arte basado en la práctica, la intuición, la capacidad creadora y la inspiración?; ¿se trata de una técnica, una forma probada de hacer las cosas o incluye un conjunto de creencias y de valores?

El papel del teórico de la administración es forjar las herramientas de una acción operacional, gestionar la eficacia, la operatividad, productividad y por ende la competitividad. El administrador debe ser proactivo, debe responder por un saber hacer práctico.

Drucker (2012) aborda el concepto de administración como función gerencial, en la cual, el gerente tiene que administrar, organizar y mejorar lo que ya existe y ya se conoce; al igual que debe ser empresario. La tarea administrativa del gerente es optimizar el rendimiento de los recursos. Para el caso concreto del programa de Administración de Empresas del Centro Regional Cúcuta y los centros tutoriales de Tibú y Ocaña, esto se evidencia en su plan de estudios cuando se desarrollan los cursos de planeación y organización, dirección y control, gerencia del talento humano, toma de decisiones, habilidades gerenciales, formulación y evaluación de proyectos. De esta manera, el graduado cuenta con competencias para gestionar con eficiencia y eficacia todos los recursos de las organizaciones propendiendo por la productividad, buscando con ello la competitividad de estas.

Dentro del contexto de globalización se hace necesario que las empresas posean una actitud administrativa abierta, proactiva, y que los administradores sean generadores de valor para estas unidades productivas; por tanto, los conceptos consignados anteriormente nos posicionan ante una evidencia: de administrador local se tiene que convertir en un administrador global. Este aspecto se ve en el desarrollo de los cursos que integran el programa: macroeconomía, habilidades gerenciales, investigación de mercados, gerencia estratégica y desarrollo económico.

Bien vale referir que, los antecedentes de la administración se manifiestan en las actividades públicas y privadas y en la organización del trabajo y de

los pueblos desde la antigüedad hasta el siglo XIX; asimismo, existen funciones que caracterizan la organización racional del trabajo como los principios de Taylor y Fayol (1911) que establecen que cada tipo de trabajo debe ser analizado a fin de coordinar los conocimientos sobre estos, de manera que pueda darse en su forma de ejecutarse, es decir, la educación, aptitud y habilidades estén de acuerdo con el trabajo realizado y se cree un ambiente de cooperación mutua. Dentro de las principales aportaciones a la administración están los principios administrativos, los mecanismos de administración, el pago por destajo, la selección de personal y las características de los trabajos humanos. Sus principios son el estudio de tiempos, la selección de obreros, la responsabilidad compartida y la aplicación a la administración.

Según estos autores, el trabajo debe ser distribuido y asignado racionalmente, pues en toda organización debe haber autoridad, responsabilidad, disciplina, orden y equidad, de igual manera que todo trabajo debe tener una remuneración adecuada. Dentro de sus aportaciones encontramos la universalidad de la administración que demuestra que es una actividad común a todas las organizaciones, hogar, empresa y gobierno. Sus aportaciones se reconocieron tiempo después y actualmente todas las empresas trabajan bajo ellas, por lo que no se puede concebir una empresa sin un proceso y una división de funciones o que no trabaje bajo los principios administrativos.

La administración es, ha sido y será la base y el progreso de las naciones adelantadas o desarrolladas; es por esto que recibe el nombre de la ciencia motora del desarrollo que a través del tiempo ha notado gran incremento en el perfeccionamiento de conocimientos con respecto a su evolución, tanto en la teoría como en la práctica, y se ha alcanzado una mayor profundidad en el estudio de la organización administrativa para mejorar este proceso y así poder lograr un alto grado de eficiencia y eficacia.

La génesis de la profesión de administración en Colombia data de 1957 y específicamente cuando en Medellín nace la Facultad de Ingeniería Administrativa en la Universidad Nacional. Hasta esa fecha se consideraba que el programa de Economía era más idóneo para operar las empresas y sus procesos, por cuanto el objeto de estudio de esta ciencia está en comprender el funcionamiento del procedimiento económico o microeconómico en las empresas.

Con el paso del tiempo se ve la imperiosa necesidad de formar personas que tengan la capacidad de gestionar los diferentes cargos de corte administrativo en las empresas, independientemente que sean del sector público o privado, de su tamaño, o del sector de la industria al que pertenezcan, iniciando así los programas de administración que se agrupan en facultades de ciencias empresariales.

Es notoria la demanda que presentan estos programas de administración que en muchas regiones han desplazado a los siempre buscados por los graduados de bachillerato, como lo es la medicina, la ingeniería de sistemas, entre otras carreras. Para el caso de Cúcuta las cifras están apuntando permanentemente a los programas de administración de empresas, contaduría y afines, esto según datos que se encuentran en la página del Ministerio de Educación Nacional (MEN).

En las últimas décadas e históricamente, las instituciones de educación superior (IES) se han proyectado prospectivamente y han identificado tendencias previsible de desarrollo en las dimensiones social, económica, política y cultural. En Colombia se aprecian dos líneas que describen la realidad del país a nivel de formación del capital humano, en la primera línea se pueden observar logros importantes a partir de las IES en la formación de profesionales en el campo tecnológico, de las comunicaciones, minería, entre otros; sin embargo, en la otra línea, hay que mencionar el lento avance en los procesos de formación de profesionales que den respuesta a las necesidades de las regiones rurales alejadas de los grandes centros urbanos, que aún no cuentan con la influencia de los avances científicos y tecnológicos y que requieren de la presencia de las instituciones de educación superior para tal fin.

Es importante señalar cómo se debe medir la pertinencia e impacto social de las instituciones de educación superior, entendida esta como la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen para dar respuesta asertiva (Unesco, 1998), es decir, la urgente necesidad de responder a las múltiples necesidades del contexto local, regional y departamental que permita alcanzar logros de cambio y transformación social.

Hallazgos

Al tener en cuenta los objetivos específicos planteados para esta investigación, a continuación, se presentan los siguientes hallazgos.

Sobre el objetivo 1, identificar las últimas tendencias de formación del programa de Administración de Empresas y las maneras en que estas se articulan con el currículo.

Para el análisis inicial se consideró la información externa, tal como documentos emitidos por la Cámara de Comercio, el Consejo Privado de Competitividad, CNA, Dane, DNP, Gobernación del departamento de Norte de Santander, caracterización del tejido empresarial, estructura empresarial, panorama económico regional, índice departamental de competitividad, informe nacional de competitividad, lineamientos para la identificación de brechas, entre otros; que permitieron dar una visión general sobre la contextualización del sector empresarial en la región.

En relación con la información interna, se consideraron documentos propios de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta, tales como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular del Programa de Administración de Empresas (PCP), Plan de Desarrollo de UNIMINUTO periodo 2013-2019, Modelo Curricular Sistema UNIMINUTO, plan de estudios, microcurrículos y guías de cada uno de los cursos del programa; que permitieran dar una visión global de las directrices establecidas por UNIMINUTO para el programa, en cumplimiento de los lineamientos del CNA para programas de pregrado.

Se evidenció la oportunidad en niveles de formación en programas de pregrado para un 56% de la población que se pesquisó en el documento Encuesta de percepción ciudadana Cúcuta “Cómo vamos” 2016. Los planes de gobierno se centran en la generación de oportunidades para el acceso a la educación, con el objeto de minimizar la insatisfacción en este campo; por tal razón, se evidencia la oportunidad de UNIMINUTO de diseñar un plan curricular que se articule con las necesidades de formación del contexto, en donde se dé respuesta idónea y adecuada al territorio en donde se desarrolla el programa de Administración de Empresas.

Las tendencias de formación del programa académico en pregrado se encuentran influenciadas en gran medida por el contexto empresarial de la región, en donde el sector externo exige que dicha formación se encuentre alineada con las necesidades de formación empresarial que se posee. En este sentido, el Centro Regional Cúcuta realiza convenios con el sector externo para el desarrollo de las prácticas profesionales, lo que le permite generar una trazabilidad de los conocimientos impartidos durante su período de cinco años de formación con los requerimientos empresariales y en articulación con un plan de estudios contextualizado con las oportunidades que brinda la región.

Luego del análisis realizado al plan de estudios y de contrastar con planes de otras IES, se determinó que el currículo de UNIMINUTO responde a las tendencias de formación que surgen de las necesidades del entorno, permitiéndole estructurar sus planes académicos con base en la praxis, posibilitando a través de la formación de sus estudiantes dar respuesta a dichos requerimientos.

La formación profesional establecida en el plan curricular del programa de Administración de Empresas forma al estudiante para el desarrollo de las competencias básicas, comunicacionales y de trabajo en equipo tendientes a la generación de pensamientos críticos; igualmente, el perfil ocupacional evidencia los conocimientos y habilidades propuestas desde el programa, estableciendo la concordancia entre el perfil del graduado de UNIMINUTO y las necesidades del entorno.

Asimismo, el programa responde a las tendencias del entorno tanto con los conocimientos que imparte como en el fortalecimiento de las competencias referentes al manejo de medios tecnológicos, basado en una metodología praxeológica que se apoya en aulas virtuales y un aprendizaje autónomo, con el objeto de formar competencias y habilidades que den respuesta al contexto de la región. Las evaluaciones para la determinación de los conocimientos aprendidos por el estudiante son cualitativas y cuantitativas, lo que faculta la autocrítica reflexiva sobre su proceso de aprendizaje.

El modelo praxeológico, como fundamento pedagógico del plan curricular, permite el desarrollo de competencias investigativas tendientes a la generación de habilidades que favorecen el aprendizaje autónomo, en donde

el estudiante es artífice de su propio desarrollo y formación. Es relevante mencionar que, los hallazgos permitieron valorar la pertinencia de este enfoque con el programa, a partir de una interacción tutor-estudiante, y de prácticas vivenciales que permiten el fortalecimiento de los conocimientos que conlleva la generación de competencias formativas empresariales desde su gestión y que dan respuesta a situaciones reales.

El análisis de la data para este primer objetivo permitió que se identificaran las últimas tendencias administrativas para la formación de los estudiantes del programa e igualmente valorar cómo se articula el currículo con estas tendencias; de tal suerte que el graduado de UNIMINUTO está en capacidad de darle respuesta oportuna a las necesidades de las empresas no solo a nivel local, también regional y nacional, logrando con estas decisiones posicionar a estas unidades productivas en estos escenarios.

Sobre el objetivo 2, determinar la relación del plan curricular del programa de Administración de Empresas con las necesidades locales de Cúcuta, Tibú y Ocaña, en el departamento de Santander.

El procedimiento de análisis de datos seleccionó informantes clave de la base de estudiantes de octavo semestre del programa de Administración de Empresas, a quienes a través del correo electrónico y la utilización de la técnica *focus group* se les entrevistó mediante una encuesta diseñada como cuestionario cerrado de respuesta dicotómica.

A continuación, se muestran de manera resumida los resultados más significativos de la investigación obtenidos por este método.

Tabla 2.1. Perfil significativo objetivo 2

Preguntas	Resultado significativo	Porcentaje
1. ¿Conoce usted ampliamente el plan curricular de su programa?	Sí	73%
2. ¿La formación recibida hasta el momento en el programa le ha permitido o le permitirá desempeñarse bien laboralmente en el campo específico de la profesión que estudia?	Sí	91%
3. ¿Las expectativas del perfil tanto ocupacional como profesional se van cumpliendo en su proceso de formación?	Sí	91%
4. ¿Los aprendizajes que va obteniendo u obtuvo en el programa le ayudan o le ayudaron a reconocer el campo laboral futuro?	Sí	100%
5. ¿Identifica con claridad las necesidades del medio laboral, susceptibles de intervención a través de las competencias formadas en el programa?	Sí	100%
6. ¿El programa a través del desarrollo de los diferentes cursos le ha permitido o le permitirá responder a las exigencias de las entidades del ejercicio profesional?	Sí	91%
7. ¿Se siente satisfecho con los aprendizajes obtenidos a través de cada una de las asignaturas vistas en el programa?	Sí	91%
8. ¿Cree usted que al egresar del programa podrá vincularse laboralmente en el campo de la profesión escogida?	Sí	100%
9. ¿La formación obtenida como profesional en el área específica del programa le ha permitido o le permitirá ejercer su profesión a nivel local, regional, nacional e internacional?	Sí	73%
10. ¿Incluiría nuevas asignaturas en el plan de estudios del programa para ajustarlo mejor a las necesidades del contexto laboral?	Sí	64%
11. ¿Quitaría alguna asignatura en el plan de estudios del programa para ajustarlo mejor a las necesidades del contexto laboral?	No	73%

A partir de los resultados obtenidos, puede decirse que el plan de estudios está en consonancia con las necesidades locales, e igualmente se determina

que deberá ser actualizado de forma permanente para que vaya de conformidad con las exigencias del entorno empresarial. De la misma manera, los resultados arrojados evidenciaron que existe claridad con respecto a este. Por lo anterior, se puede deducir que los estudiantes que se encuentran matriculados conocen a cabalidad el plan de estudios que soporta el programa y el entorno en donde se desempeñan; esto se hace tangible cuando solicitan la inclusión de materias que le den respuesta a las necesidades del ambiente laboral. Es menester decir que la población estudiantil de este programa labora en empresas de la región en sus diferentes sectores de producción y servucción tanto públicas como privadas.

Sobre el objetivo 3, valorar el impacto causado y recibido por estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde se han realizado estas actividades de extensión.

A continuación, se presentan los resultados de la tabulación de los instrumentos.

Tabla 2.2. Perfil significativo objetivo 3

Preguntas	Resultado significativo	Porcentaje
1. ¿El programa académico le dio a conocer amplia y suficientemente la finalidad de la práctica social y profesional según sus niveles de orientación?	Sí	100%
2. ¿Fueron claras las intencionalidades de las prácticas sociales y profesionales con sentido social y profesional antes de ir a ellas?	Sí	83%
3. ¿En la selección de los lugares de práctica social y profesional los estudiantes tuvieron participación?	Sí	100%
4. ¿Los estudiantes del programa académico conocieron, desarrollaron y evaluaron los protocolos de preparación de las prácticas sociales y profesionales?	Sí	100%
5. ¿Los tiempos de práctica social y profesional fueron suficientes para adquirir la experiencia requerida?	Sí	83%
6. ¿Los estudiantes conocieron y asumieron las funciones que tienen en el desarrollo de sus prácticas sociales y profesionales?	Sí	100%

Preguntas	Resultado significativo	Porcentaje
7. ¿El programa académico le dio a conocer previamente a los estudiantes los aprendizajes esperados al finalizar las prácticas sociales y profesionales?	Sí	100 %
8. ¿Las prácticas sociales y profesionales en UNIMINUTO permiten una formación integral?	Sí	100 %
9. ¿Los estudiantes aportaron significativamente acciones de mejora a los lugares donde desarrollaron sus prácticas sociales y profesionales?	Sí	100 %
10. ¿El compromiso de los interlocutores en la formación profesional de los estudiantes durante la práctica social y profesional siempre fue manifiesto?	Sí	100 %
11. ¿Existió participación conjunta entre interlocutores, coordinadores de práctica y estudiantes en la evaluación de estas?	Sí	100 %
12. ¿Los estudiantes fueron acompañados por el programa académico (coordinador (a)) durante el desarrollo de las prácticas sociales y profesionales?	Sí	100 %
13. ¿Su experiencia como practicante le permitió cualificar su perfil profesional?	Sí	100 %

Los resultados en este objetivo dejan ver que los estudiantes, en un promedio del 97 %, sostienen que conocen y participaron de manera activa en el proceso de la práctica profesional y social, además aseveraron que en todo momento estuvieron acompañados por los tutores tanto de UNIMINUTO como de las empresas en donde se desempeñaron como practicantes.

También se evidenció que los encuestados en su totalidad respondieron que el programa académico les dio a conocer amplia y suficientemente la finalidad de la práctica social y profesional. Esto permite analizar que este es un indicador de importancia ante la pertinencia académica del programa, por lo que se debe seguir con la comunicación abierta hacia los interlocutores, tanto en docencia como en extensión e investigación, para que con este diálogo se nutra de manera positiva a los programas académicos.

Sobre el objetivo 4, definir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la formación recibida, en aspectos como las competencias generales y

específicas adquiridas en el programa académico, y el impacto de estas en su desarrollo académico y laboral.

Se seleccionó una muestra de la base de datos de 42 graduados del programa de Administración de Empresas, a quienes se les aplicó la encuesta a través del correo electrónico y la utilización de la técnica *focus group*.

A continuación, se muestran los resultados más significativos de la investigación arrojados por la encuesta aplicada.

Tabla 2.3. Perfil significativo objetivo 4

Preguntas	Resultado significativo	Porcentaje
1. ¿El programa le ha ofrecido claridad de su plan de estudios?	Sí	100%
2. ¿Las competencias generales a desarrollar con su formación profesional son suficientemente informadas por el programa?	Sí	100%
3. ¿Conoce usted cuáles son sus competencias específicas al egresar del programa?	Sí	100%
4. ¿Se siente bien formado académicamente para ejercer su profesión?	Sí	89%
5. ¿La formación brindada por el programa ha sido integral?	Sí	89%
6. ¿La evaluación del aprendizaje le ha permitido realizar los debidos procesos de mejoramiento en su formación profesional?	Sí	100%
7. ¿Siente que podrá vincularse fácilmente al sector laboral al egresar de UNIMINUTO?	Sí	100%
8. ¿Recomendaría el programa a otras personas?	Sí	100%
9. ¿La formación recibida responde a las demandas del contexto local y regional?	Sí	100%
10. ¿Como futuro egresado se siente competente para ejercer la profesión adquirida?	Sí	100%

El resultado en este objetivo es que los estudiantes, en un promedio del 98 %, sostienen que la formación recibida, en aspectos como las competencias generales y específicas adquiridas en el programa académico, con relación al impacto de estas en su desarrollo académico y su proyección laboral posterior a su grado es excelente. De acuerdo con los resultados se puede apreciar que el 100 % contestó que existe claridad con respecto al plan de estudios del programa. Por tanto, se puede deducir en el análisis, que los estudiantes que se encuentran matriculados conocen a cabalidad el plan de estudios que soporta el programa. Igualmente, con el mismo porcentaje, respondieron que como graduados del programa de Administración de Empresas se sienten competentes para ejercer de manera idónea la profesión, lo que revela el impacto que tiene la formación en el perfil del egresado.

Conclusiones y prospectiva

El futuro no se prevé si no se construye.

Maurice Blondel

La tendencia empresarial evidencia que se requieren personas que puedan participar en diferentes proyectos organizacionales; por tal razón, deben ser capaces de dar un manejo interdisciplinario de sus colaboradores, con el fin de incorporar y alinear la competencia de cada persona con los objetivos empresariales. Un administrador debe tener la capacidad de identificar la propuesta de valor de la empresa y poseer las habilidades para el manejo de los recursos a su cargo, teniendo en cuenta las situaciones del entorno que pueden afectar la dinámica empresarial.

El área de conocimiento de la administración posibilita el desarrollo empresarial de la región en todos los ámbitos, tanto los de producción como los de servucción, por tanto, UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta, por medio del diseño de los cursos impartidos en el mencionado programa, se enfoca en los retos de gestión efectiva a nivel empresarial que permitan el crecimiento local y regional y por extensión el nacional; este concepto se enfoca sobre la

gestión en las organizaciones para llevarlas al éxito, generando una conciencia proactiva que posibilite que los egresados del programa sean capaces de actuar antes que las acciones adversas comprometan a las empresas, y por ende, a todos y cada uno de los actores que intervienen en ellas, propiciando soluciones viables, tangibles y con alcance en el tiempo.

La formación que se imparte en el programa a través del plan de estudios, diseñado de cara a las necesidades reales del entorno empresarial, les permite a los estudiantes tener una visión holística no solo a nivel interno sino externo de las empresas; es así como los cursos de Planeación y organización, Dirección y control, Gerencia del talento humano, Toma de decisiones, Habilidades Gerenciales, Formulación y evaluación de proyectos propician al alumno herramientas muy válidas que lo hacen competente para tener un desempeño idóneo a futuro. Como resultado de la investigación desarrollada se concluye que el programa de Administración de Empresas es pertinente en los diferentes escenarios en donde se desempeñen estos profesionales.

Se estima a la luz de estos hallazgos que es importante que el programa de Administración de Empresas de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta analice la pertinencia de articular la educación media con la educación superior en búsqueda del fortalecimiento de la vocación productiva de la región. Así como también se deben seguir robusteciendo e implementando las estrategias que posibiliten las relaciones sociedad-empresa-universidad en la región, a través de encuentros de innovación en el quehacer empresarial, que fomenten la investigación y desarrollo en términos administrativos, de emprendimiento, tecnológicos y de innovación, que posibiliten el desarrollo del entorno empresarial de Norte de Santander.

Referencias

- Drucker, P. (2012). *Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá*. Editorial Norma.
- Taylor, Fy Fayol, H. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Editorial Edigrama.

Unesco. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. *Educación Superior y Sociedad*, 9(2), 97-113. <http://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171/162>

Capítulo 3

Retos en el programa de Administración en Salud Ocupacional para la formación en la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo ante nuevos entornos laborales

*Luis Francisco Cagua Barreto
Claudia Mercedes Delgado Cruz
Herminio Pabón Trujillo*

Introducción

Con la Resolución 2794 del 6 de abril de 2011 se da inicio al programa de Administración en Salud Ocupacional perteneciente a la Facultad de Ciencias Empresariales, en el Centro Regional Cúcuta, ofertado en dicha ciudad y posteriormente en el segundo semestre de 2015 se da apertura en las regiones de Tibú y Ocaña de Norte de Santander, amparados en la Resolución 16141 del 30 de septiembre de 2015.

Este trabajo investigativo presenta la pertinencia académica e impacto social que entre los años 2013 y 2016 tuvo el programa en el Centro Regional Cúcuta, aplicados todos los objetivos planteados: identificar las últimas tendencias de formación de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta y las maneras en que estas se articulan con el currículo; determinar de qué manera se relaciona el plan curricular de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta

con las necesidades locales de Cúcuta, Tibú y Ocaña, en el departamento de Norte de Santander; valorar el impacto causado y recibido por estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde se han realizado estas actividades de extensión y definir el nivel de satisfacción de los estudiantes con la formación recibida, en aspectos como las competencias generales y específicas adquiridas en el programa académico, y el impacto de estas en su desarrollo académico y laboral.

Por lo anterior, para el caso Tibú y Ocaña, respectivamente, solo los dos primeros objetivos relacionados con la pertinencia académica se lograron desarrollar, por cuanto al momento del estudio los estudiantes se encontraban en sexto semestre.

Resulta de gran interés para la institución, para el programa y para la región realizar un análisis que responda a las nuevas tendencias, formas de trabajo y las múltiples necesidades del contexto de manera que se contribuya con la transformación social. En este sentido, se realiza la revisión documental externa e interna para abordar ¿cuáles son las últimas tendencias de formación del programa y de qué manera estas se articulan con el currículo?; ¿de qué forma se relaciona el plan curricular con las necesidades locales de los municipios de Cúcuta, Ocaña y Tibú?; ¿cuál ha sido el impacto causado y recibido por los estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde se han realizado estas actividades de extensión? y ¿cuál es el nivel de satisfacción de los estudiantes con la formación recibida, como las competencias generales y específicas adquiridas en el programa, y el impacto de estas en su desarrollo académico y su proyección laboral?

Ahora bien, teniendo como población objeto de estudio a los estudiantes de séptimo semestre de prácticas de Responsabilidad Social, prácticas profesionales, egresados y graduados, profesores de prácticas, interlocutores de la comunidad empresarial, coordinación del programa, se identifica que las últimas tendencias externas de formación a nivel mundial en Administración de la Salud Ocupacional son las temáticas de trabajo docente, desarrollo sostenible y empleo verde, así como las tecnologías de la información y

la comunicación en diferentes sectores económicos, las cuales están siendo promovidas por la misma filosofía institucional. La connotación generada por la institución de Administración en Salud Ocupacional es importante, ya que hoy día el Sistema General de Riesgos Laborales se está transformando, integrando el campo administrativo con la gestión y el campo técnicocientífico propio de los riesgos laborales.

La tendencia interna, puesta en este análisis, revela que en la formación del futuro profesional del programa es primordial el fomento de la formación integral y el espíritu investigativo, el cual, de acuerdo con la filosofía del padre Rafael García-Herreros refiere formar jóvenes soñadores con la capacidad de darle un rumbo totalmente nuevo al país, que permita, a través de su formación integral, responder a las necesidades actuales de las comunidades.

Referentes teóricos

La Salud Ocupacional es una disciplina de la Salud Pública que a su vez es de la Medicina y desde la Ley 1562 de 2012 se establece como Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual,

trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, con la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Dado que la salud se relaciona directamente con el trabajo por las condiciones en las que se realiza y las características de cada persona, influyendo en el desempeño en el trabajo, esta tiene por objeto promover el trabajo saludable y seguro, mediante condiciones de trabajo adecuadas para garantizar el bienestar biopsicosocial de las y los trabajadores, lo que contribuye al desarrollo sostenible para el beneficio propio de las personas y la sociedad. Bernardino Ramazzini, médico, docente y padre de la Medicina Ocupacional

fue el pionero del conocimiento de las enfermedades relacionadas con las condiciones de higiene y seguridad deficientes, lo que sumado al inicio en Inglaterra de la Revolución Industrial y las nuevas formas de trabajo, provocó la aparición de cambios en la organización del trabajo, junto a más riesgos y otros daños a la salud, así como condiciones de trabajo insalubres intolerables, que terminaron forjando el surgimiento de normas de regulación o control.

En este siglo se difunde la seguridad en el trabajo con la creación de la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores, definida globalmente por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su reunión inicial en 1950 y posterior en 1995. Determinan como objetivo de la salud ocupacional “prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (OIT, 2003).

Aparece luego, la OHSAS (en sus siglas en inglés Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001 de 1999, que es revisada y actualizada en el 2007, donde se da especial interés a la seguridad y salud en el trabajo a nivel mundial, fortaleciendo la generación de guías y normas de carácter internacional con estructura similar, como las directrices de la OIT de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el 2001, acorde a normas de gestión de la calidad como la ISO 9000 y la ISO 14000 de gestión ambiental, con denominador común de la mejora continua, por medio del fomento de procesos administrativos a través de la planificación, ejecución, control y verificación y acción.

Según Chiavenato y Mascaró (2009), la eficiencia con que las personas trabajan en conjunto para conseguir objetivos comunes depende principalmente de la capacidad de quienes ejercen la función administrativa, siendo primordial incorporar el liderazgo para promover el cumplimiento de la seguridad y la salud en el trabajo, de manera que contribuya a la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales. Draais, Favaro y Aubertain (2008) señalan que, “los dos factores clave del éxito para el verdadero desarrollo de

la prevención en las organizaciones están dados por una fuerte integración de la seguridad y salud en el funcionamiento de la empresa y la gestión de los riesgos centrada en las situaciones de trabajo” (p.24).

Desde la administración, Chiavenato y Mascaró (2009) en sus ideas plantea un contexto de la gestión del talento humano que está conformado por las personas y las organizaciones, en el que depende una de la otra para alcanzar los objetivos empresariales e individuales y el éxito en la organización, siendo la gestión del bienestar, salud y seguridad de los trabajadores un objetivo estratégico dentro de la gestión del capital humano.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social refirió las competencias en seguridad y salud en el trabajo en grupos a nivel básico y secundario, desde la formación para la promoción de comportamientos seguros, uso de equipos de protección, orden y limpieza, señalización y mantenimiento en general, la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos, el registro de datos, primeros auxilios y actuación en caso de emergencia; la identificación de riesgos específicos y determinación de las medidas básicas a aplicar; las específicas como las mediciones para la evaluación objetiva de los riesgos, propuestas de las medidas para el control y reducción, la ejecución de actividades previamente planificadas, la vigilancia y cumplimiento de los programas de prevención y control de las condiciones de trabajo, en el nivel secundario la coordinación para la aplicación de la prevención y la seguridad al planificarse el trabajo con sus diferentes fases y último nivel terciario, especialistas.

Es a través del Proyecto Curricular del Programa mediante la metodología a distancia que la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO en coherencia con otros tres programas existentes a nivel nacional en salud ocupacional presenta el programa de Administración en Salud Ocupacional, no existente como disciplina, y en virtud del ámbito jurídico del Instituto de Educación Virtual y a Distancia (IEVD). Así se inició la formación de profesionales que respondieran a las necesidades productivas del mercado, con los conocimientos de las ciencias administrativas y en correspondencia con el significado de administración y las necesidades, dando razón a la misión institucional de transformación de la realidad organizacional de cualquier

sector que impacte y refleje sus resultados y decisiones en la administración, y por tanto con efecto sobre la salud ocupacional de los trabajadores; bajo la orientación profunda en las disciplinas de la administración, la seguridad y salud en el trabajo y el talento humano, donde “el objeto de estudio determina la sostenibilidad y el desarrollo de las organizaciones cuya complejidad requiere de profesionales capaces de gerenciar dichos recursos para la toma de decisiones estratégicas y en la aplicación de innovaciones para su crecimiento y desarrollo” (UNIMINUTO, 2010).

En ese mismo sentido, se quiere formar jóvenes con un papel o rol de autoridad que le permita administrar de una manera eficaz los recursos existentes, tener un conocimiento de las relaciones, que posean conocimientos en seguridad y salud en el trabajo y estrategias administrativas, permitiendo solucionar problemas y estar a la vanguardia de las contingencias, independiente del número de trabajadores, recursos, sector económico o tipo de riesgos que presenten las organizaciones.

Al atender las recomendaciones sobre los ámbitos a contemplar en la pertinencia dada por Pérez (2012), y ante el marco normativo regulatorio establecido en acuerdos internacionales con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comunidad Andina de Naciones, que enmarcan la prevención de los riesgos laborales integrado en el Sistema General de Riesgos Laborales, la mejora de las condiciones de trabajo y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, se contemplan los lineamientos legales vigentes de mayor relevancia para la pertinencia del programa de Administración en Salud Ocupacional. Desde la Constitución política de Colombia, con los principios fundamentales que apoyan el cumplimiento de la misma, y desde el respeto de la dignidad humana, facilitar la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la gestión profesional al interior de las empresas u organizaciones, contribuye en la procura del cumplimiento de los deberes y derechos de todos los trabajadores respecto a las condiciones decentes de trabajo, salud y convivencia.

La protección de los trabajadores respecto a las condiciones generadoras de peligros y riesgos en Colombia fue un tema poco conocido hasta la aparición de la Ley 57 de 1915, la cual fue creada por la gestión del político

Rafael Uribe Uribe, conocida como la ley Uribe, donde se comienza a fortalecer la atención en el manejo de los accidentes y enfermedades laborales. Luego fueron apareciendo nuevas normas como la Ley 9 de 1979, que es el Código Sanitario Nacional, por la cual se establecen las medidas sanitarias del ambiente necesarias para el bienestar y la salud humana. Con 74 artículos — del 80 al 154—, plantea el objetivo “de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones estableciendo las normas tendientes a: prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo” (Ley 9, 1979).

En el año 2004, la Comunidad Andina de Naciones establece la Decisión 584 que sustituye a la Decisión 547 sobre el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, el cual procura la mejora del nivel de vida de las personas en la región mediante la armonización gradual de las políticas socioeconómicas y las legislaciones nacionales de los países miembros, muy relacionado con el trabajo decente.

La reglamentación crece en la medida que se gesta el desarrollo socioeconómico a nivel global por la conciencia sobre los diferentes factores que la han influenciado, especialmente en aquellos donde la protección de los trabajadores ha redundado en el beneficio del desempeño y el cumplimiento de los objetivos, obligando a pensar y actuar. En Colombia particularmente, su dependencia comercial hacia nuevos mercados como los europeos, ha demandado seguir los modelos modernos de gestión de los riesgos en el trabajo, fundamentados en la prevención y control que impacten favorablemente sobre los resultados empresariales.

En el año 2012 el Congreso de Colombia realizó modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, mediante la Ley 1562, desde sus conceptos de riesgos profesionales a riesgos laborales, de enfermedad profesional a enfermedad laboral y la adopción del nombre de Seguridad y Salud en el Trabajo, que reemplazó a el término de salud ocupacional, así como el programa de Salud Ocupacional por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema consistió 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 el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, se inicia la identificación y valoración de los peligros y riesgos y su intervención eficaz en las operaciones o procesos administrativos, con la finalidad de impactar positivamente en los resultados de la organización; así como implementar las tendencias internacionales de gestión administrativa empresarial eficaz para el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo. El capítulo 23 describe las características para la licencia de salud ocupacional a los profesionales universitarios en esta área, entre otros con títulos de una institución de educación superior formalmente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

El Ministerio del Trabajo con la Resolución 06045 del 2014, adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, obligación legal para la gestión en esta área laboral. Luego, la expedición del Decreto 1072 de 2015, “Único Reglamentario del Sector Trabajo”, que en el título 4 capítulo 1 dispone aspectos como la contratación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas con cualquier persona natural o jurídica con la idoneidad profesional debidamente certificada para desempeñarse en estas labores; y las directrices del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para ser implementado por todos los empleadores, garantizándose “la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medioambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Decreto 1072, 2015, p. 98).

En el contexto colombiano, al igual que en todos los países latinoamericanos que hacen parte comercialmente de los países del antiguo continente, con mercados abiertos participantes en crecimiento equitativo esto conllevó a generar normas internacionales que permitieran la sostenibilidad socioambiental y la necesidad de implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo; por lo que se requieren personas capacitadas y competentes tanto en la parte técnica como en la operativa, integrando la disciplina

administrativa para que las empresas inviertan en su gestión a mediano y largo plazo, de manera que mejore la prevención y el control de los riesgos laborales. La Ley 1753 de 2015 expedida por el Congreso de la República determinó el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 con el objetivo de construir una Colombia en paz, equitativa y educada. Sustentado en los pilares paz, equidad y educación, este poderoso instrumento para la igualdad social y el crecimiento económico del país a largo plazo, cerró las brechas en acceso y calidad ofertada en todas las regiones del país, con el establecimiento de estrategias transversales como la competitividad a través del crecimiento verde.

Asimismo, se incluye como estrategia la conectividad para la integración y desarrollo productivo sostenible de la regional Centro Oriente para atender las prioridades de gestión en el territorio y promover el desarrollo acorde a sus necesidades; es decir, el incremento del bienestar de toda la población y entornos más saludables y sostenibles que aporten en la construcción de paz y equidad.

Para el año 2012 el Dane proyectó en Norte de Santander el predominio de la minería, con participación poblacional del nivel nacional del 2.84% concentrada en Cúcuta, así como la actividad económica comercial, industrial y de servicios, y rurales como la producción de arroz, la ganadería y la producción avícola. Ocaña, altamente agrícola, destaca con las mayores producciones en café, panela, cebolla cabezona, además de población bovina y ovina. Mientras que Tibú tiene una producción agropecuaria con el 57.6% del cacao del departamento, con un alto avance del cultivo de palma africana, actividades ganaderas de cría, ceiba y donde se concentra la producción piscícola de cachama; con la necesidad de robustecer la gestión del talento humano, así como el bienestar, el cumplimiento legal de la seguridad y la salud en el trabajo y potencializar la productividad y competitividad de estos sectores, que promuevan el crecimiento socioeconómico de la región.

Aunque el comportamiento del mercado laboral se ha contraído, con el paso del tiempo, se continúa impulsando la economía del departamento, lo que genera riesgos a los trabajadores, siendo indispensable disminuir los impactos socioeconómicos adversos y regulares de la economía que afecta sus propósitos. El Plan de Desarrollo de Norte de Santander 2012-2015 “Un

Norte Pa' lante" estableció como ejes de trabajo el desarrollo humano y social a través de subprogramas entre los que se encuentran la prevención, vigilancia y control de los riesgos laborales, para fortalecer los ámbitos laborales urbanos con evaluación sanitaria, el subprograma de emergencia y desastres y el proyecto de fortalecimiento de la capacidad de respuesta ante emergencias y/o desastres, entre otros. Para el sector rural, este plan dispuso la electrificación rural del Catatumbo, las obras de construcción y/o ampliación de redes de electrificación para la producción, construcción y/o ampliación de redes de alumbrado público, la masificación del uso del gas en las cabeceras municipales, la conectividad vial departamental norte y las certificaciones socioambientales; lo que implicó infinidad de necesidades en la gestión de los riesgos, la seguridad y salud de la población trabajadora en el desarrollo de todas estas acciones en el departamento.

Estos planteamientos tienen como referente escenarios en el exterior, de los cuales se puede referir en España la investigación Reflexiones sobre la formación de los profesionales de la prevención y su impacto en la calidad de la actividad preventiva de la doctoranda Aitana Garí Pérez, de la Universidad Pablo Olavide, donde explica sobre la necesidad de evaluar a fondo el actual modelo de formación de los profesionales de la prevención, por las pocas modificaciones que se han realizado; y, en ese sentido, proponer actuaciones que se desarrollan en la profesionalización, mediante la revisión y análisis documental sistemática con diferentes bases de datos nacionales e internacionales como el índice bibliográfico de salud y seguridad en el trabajo y la descripción de la preparación y calidad de los técnicos de prevención de riesgos laborales en España.

Asimismo, se plantea la necesidad de considerar las competencias profesionales como base de un nuevo modelo formativo más adecuado a una práctica profesional eficaz y de calidad, lo que requerirá tener en cuenta nuevas competencias hasta ahora prácticamente ignoradas en el modelo formativo español, tales como la gestión preventiva y la organización del trabajo (Pérez, 2012). En la Universidad del Quindío, dentro de la Facultad de Ciencias de la Salud, en un estudio sobre "la formación profesional tiene predilección en el área de la salud y la administración de empresas, y en el campo tecnológico se

destacan las tecnologías en el área de la salud y tecnología en administración de empresas” (Gómez Bustamante y Velásquez Orozco, 2014), mostrando la importancia y relevancia de la gestión de la salud desde la administración.

Hallazgos

Frente a la pregunta ¿cuáles son las últimas tendencias de formación del programa y de qué manera estas se articulan con el currículo?, se pudo analizar que para el programa de Administración en Salud Ocupacional se enuncian tendencias externas internacionales, nacionales, regionales y locales. Asimismo, se han tenido en cuenta para el estudio las directrices internas del programa del Centro Regional Cúcuta y sus centros tutoriales Tibú y Ocaña.

Dentro de las tendencias mundiales se encuentra la temática sobre el desarrollo sostenible facilitado por la integración con el crecimiento económico, la justificación y la ordenación ambiental, el trabajo decente para contribuir al crecimiento incluyente y el empleo verde que fortalezca la sostenibilidad del medioambiente, sobre esta última nose observa su articulación con el currículo del programa. Además, se evidencian otras como las tecnologías de la información, la comunicación y la robótica dentro de los diferentes sectores económicos, la incidencia que tienen sobre el trabajo en la generación de nuevos riesgos y las intervenciones a conocer y aplicar en un mundo laboral diferente; el responder a la gestión del riesgo desde la misma identificación de los peligros que se generan al interior de cada tipo de actividad económica, la seguridad y salud en el trabajo que permita impactar la siniestralidad, los aspectos sociales y económicos mediante la gestión de la economía principalmente; con la prioridad en la prevención, intervención en el mantenimiento y cuidado de la salud para la rentabilidad empresarial que genere valor agregado estratégico, articulado con el currículo desde la concepción como ciencia empresarial.

De igual forma, se enmarca en el conocimiento a fondo de las causas de la mala salud en el trabajo, los controles y medidas para apoyar en la estructuración de políticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, la

empleabilidad de las personas en condición de discapacidad, la mejora de la productividad, de los ambientes de trabajo para la población envejecida y otros desarrollos requeridos en el país que permitan evitar daños de la salud emergente en los lugares de trabajo como los desórdenes musculoesqueléticos y sus determinantes, los riesgos psicosociales, el estrés y la violencia relacionada con el trabajo consideradas como nuevas formas de riesgo; los cuales se articulan a través de la identificación de los peligros y su gestión, contenidos dentro del plan de estudios, sin embargo, no se evidencia articulación de la gestión de la empleabilidad en las personas en condición de discapacidad.

El establecimiento de programas concretos, la mejora de la evaluación y la gestión de los riesgos mediante la definición de intervenciones esenciales para prevenir y controlar estos en los aspectos mecánico, físico, químico, biológico y psicosocial en el entorno laboral, incluyendo la gestión integrada de los productos químicos en el lugar de trabajo, la eliminación del humo ambiental de tabaco en todos los lugares de trabajo cerrados, el mejoramiento de la seguridad en el trabajo y la evaluación de los efectos sobre la salud de las nuevas tecnologías, los procesos de trabajo y los productos, que les permite desarrollar las capacidades en materia de prevención primaria de riesgos laborales, enfermedades y lesiones ocupacionales, así como capacitar a trabajadores y empleadores son aspectos que se tienen considerados dentro del plan de estudios y en los microcurrículos de las asignaturas.

El bienestar integral laboral con la gestión de la salud, basados en la evidencia científica y centrada en las personas para la mejora de la prevención de los riesgos laborales, con estrategias globales que integren la promoción de la salud y actividades para el fomento de la actividad física, la dieta saludable y el no consumo de tabaco; desarrollando todas las potencialidades del trabajo para el crecimiento personal y con la participación de los trabajadores en la mejora de la operación e introduciendo prácticas laborales y medidas de la organización del trabajo sanas con una cultura de promoción de la salud en el lugar de trabajo, son otras de los temas que se articulan con las asignaturas de medicina preventiva y del trabajo, riesgos psicosociales, ergonomía y vigilancia epidemiológica.

A través de las temáticas incorporadas para la identificación y gestión del riesgo psicosocial, en lo concerniente con el clima psicosocial como una de las prioridades para la mejora del entorno organizativo del trabajo, la promoción del bienestar emocional y el liderazgo en la gestión de personas, sin incluir la del retorno y el reintegro al trabajo, se garantiza un envejecimiento activo con una vida laboral mejor y más prolongada.

Los contenidos de formación que incluyan el enfoque a nivel estratégico que les permitan interactuar con los diferentes actores de la seguridad y salud en el trabajo como la empresa, gobierno y trabajadores, gestionando la prevención a través de la inspección y la verificación del cumplimiento de las medidas de prevención y control, son aspectos no considerados dentro del currículo.

En relación a otros aspectos como la innovación para el fortalecimiento de la cultura de la seguridad y salud en el trabajo a través de la información y formación que da la investigación en este campo —aspecto esencial en el sector de la construcción— que forme con perspectiva de futuro con enfoques como la globalización, la responsabilidad social, las capacidades comunicativas y diversos idiomas; se evidencia solo la articulación de las capacidades comunicativas y el idioma inglés con la asignatura propia del idioma, comunicación oral y procesos lectores.

Hay tendencias de formación diferentes en la prevención de riesgos laborales, hacia el perfil especializado o hacia la gestión; en el caso del programa la formación es hacia la gestión, por lo que hay suficiente personas formalmente preparadas y competentes, debidamente calificadas en el mundo respecto de años atrás. De igual manera, están los nuevos requerimientos legales en la Unión Europea, armonizados con América Latina y, por supuesto Colombia, por lo que los diferentes sectores económicos que requieran ingresar a estos nuevos mercados están obligados a su cumplimiento por el fundamento protector de los trabajadores; referenciada su articulación dentro del plan de estudios con Legislación en Salud Ocupacional, la Constitución política de Colombia y la legislación laboral en el país; sin embargo, es de señalar que no se profundiza en los requerimientos legales internacionales.

Otra tendencia es el manejo de plataformas de información regionales y mundiales para la vigilancia de la salud de los trabajadores, exposición y

diagnóstico, el cual está articulado con la misma metodología de aprendizaje con apoyo virtual y los simuladores empleados para la profundización de este conocimiento.

Las seis grandes tendencias que pueden ser consideradas como las principales líneas actuales de la innovación en la gestión de la salud en el trabajo son la investigación en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción, la identificación de sustancias y procesos peligrosos emergentes y sus nuevas técnicas de prevención para abordarlos, el conocer los riesgos asociados a la salud y otros, la evaluación de la efectividad de las intervenciones en salud laboral, los indicadores positivos de esfuerzo preventivo, la gestión del clima psicosocial, con énfasis en el liderazgo, la gestión de equipos y en las nuevas estrategias que incluyen las técnicas de *mindfulness* —tendencia de reducir el estrés— y *coaching* de reciente incorporación en el mundo del trabajo. Tan solo algunas de ellas, como la gestión para el sector de la construcción, el conocimiento de los riesgos asociados y la gestión psicosocial están inmersas dentro de las líneas y sublíneas de investigación del programa académico, las cuales se encuentran establecidas por el sistema UNIMINUTO que a su vez se relacionan con el sistema de salud en Colombia.

El desarrollo de recurso humano con capacidad para prestar servicios, evaluar la carga de morbilidad derivada de las enfermedades y accidentes de trabajo está contemplado en el plan curricular del programa, sin embargo el fortalecer la protección ambiental mediante la aplicación de las medidas de reducción de riesgos medioambientales relacionados con los empleos verdes con enfoque estratégico para la gestión de maniobras de mitigación, los sistemas de gestión ambiental y los planes de preparación y respuesta ante emergencias no están siendo cubiertos dentro del currículo.

Para el caso de los centros tutoriales de Tibú y Ocaña, las tendencias de formación mundiales identificadas en relación con el programa están enfocadas principalmente en el solucionar problemas que afecten significativamente la productividad en las empresas como son las condiciones del entorno laboral, la promoción de la salud de los trabajadores, el buen clima psicosocial y la gestión de la salud, las cuales están articuladas dentro de los microcurrículos de las asignaturas que se alinean con el Centro Regional Cúcuta.

En cuanto al empleo verde y robótica no se puede evidenciar la tendencia y su articulación con el currículo, puesto que ni en el proyecto curricular del programa ni en el plan de estudios se encuentra contemplado, relacionándolo inclusive con las condiciones de trabajo que propicie la protección por el medioambiente y la incursión de la robótica en los procesos de trabajo.

Al respecto, a nivel nacional, regional y local en Colombia las tendencias de formación en los últimos años son el conocimiento muy cambiante sobre las políticas nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual se traslada al marco normativo en riesgos laborales y salud ocupacional como la Ley 1562 de 2012, desarrollada por el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 en su capítulo 6, lo que corresponde al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como refiere Collado (2008), en el convenio de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo se establece el deber para los estados signatarios, de poner en práctica y revisar una política nacional adecuada y coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo; normatividad que exige a los empleadores la elaboración y mantenimiento de los procesos de planificación, aplicación, evaluación y auditoría de las acciones para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos del entorno laboral en las empresas. Estos temas están contemplados dentro de las asignaturas relacionadas con el marco jurídico colombiano anteriormente expuesto.

Lo que deja apreciar que, la tendencia interna en la formación del profesional del programa es primordialmente el fomento de la integralidad y el espíritu investigativo, que de acuerdo con la filosofía del padre Rafael García-Herreros propone formar los jóvenes soñadores de Colombia, capaces de darle un rumbo totalmente nuevo al país, para lograr dirigir la República por los nuevos caminos que ella anhela y necesita. Para este aspecto, Ibarra (2005) arguye que la ética se ha transformado en un elemento activo de la formación profesional integral porque la sociedad contemporánea requiere de profesionistas que ejerzan su quehacer de manera responsable y comprometida con la profesión y con la misma sociedad.

En ese sentido, los estudiantes de la corporación reciben, a través de su guía como organización católica que es, valores como el humanismo cristiano,

la actitud ética, el espíritu de servicio, la sostenibilidad y el enfoque educativo praxeológico como visión —donde el saber y el actuar se entrelazan, mediados por la reflexión y el análisis—, lo que les permite incidir significativamente en la sociedad, responder a necesidades concretas, con soluciones innovadoras y creativas, así como desarrollar las competencias comunicativas, cognitivas, valorativas y prácticas con otras miradas hacia el biodesarrollo. Siendo ciudadanos en condiciones de inclusión que aporten al desarrollo sostenible y a la paz, con capacidades de adaptación en el trabajo, ayudan a otros y al cuidado del medioambiente, son capaces de autodirigirse y aprender, para lograr formarse durante toda la vida en un mundo de constante cambio contemplado dentro del mismo perfil a formar.

La manera en como se articula con el currículo está desde el mismo sistema, puesto que uno de los retos estratégicos es la transformación de comunidades y la solución de problemas, que a través del proyecto curricular del pregrado en Administración en Salud Ocupacional con la gestión curricular, ambientes de aprendizaje, evaluación educativa, ampliación de cobertura e incorporación de las TIC al proceso educativo, busca promover y fortalecer diversas estrategias, generales o específicas, para el logro de manera interdisciplinaria, integral, flexible, del liderazgo ético y eficaz en la difusión y normalización de procesos de gestión de riesgos, dentro del conjunto de programas de salud ocupacional del país.

Referente a la forma en que se relaciona el plan curricular con las necesidades locales de Cúcuta, el 61 % reconoce cumplir el perfil y refieren que es acorde a las demandas laborales por los contenidos temáticos que se contemplan tanto desde la administración para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como desde lo disciplinar. Uno de los entrevistados considera que “es un programa completo, ético, con contenido temático propio de la carrera y cumple con el requerimiento de la Secretaría para obtener la licencia” (E1es8, comunicación personal, 2019) contenidos temáticos exigibles para la obtención de la licencia de salud ocupacional, las asignaturas más importantes de orden disciplinar como legislación laboral, factores de riesgo, electiva investigación de accidentes, medicina preventiva y del trabajo.

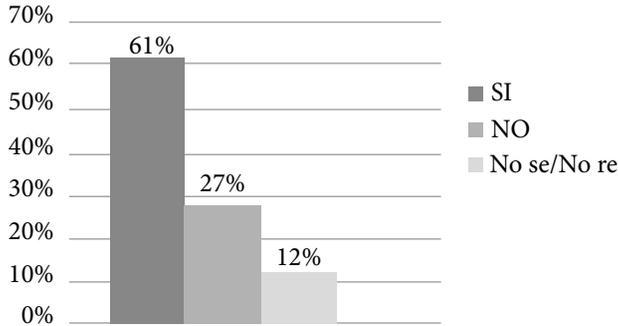


Figura 3.1. ¿La formación recibida le permite o permitirá desempeñarse bien en el campo específico de la profesión? Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

Cabe resaltar la importancia que los estudiantes le dan a la ética profesional y el aprendizaje autónomo, igualmente promueven la ampliación de los créditos para así lograr tener mejor impacto en el sector económico donde se desempeñen. Sin embargo, un estudiante expresa “el perfil no se ajusta a las demandas por la situación económica de la región, da prioridad a otras cosas, se apoyan solo con las ARL y no se animan para tener un profesional en el área” (E1es3, comunicación personal, 2019). Las necesidades de la región percibida por los estudiantes y graduados del programa son especialmente aquellas que están relacionadas con los sectores de más alto riesgo como la minería y la construcción, lo que implica un mayor conocimiento disciplinar. Asimismo, mencionan que en sectores como la construcción, el cual es de alto riesgo, no tienen suficientes contenidos que les permitan percibir seguridad en el ejercicio disciplinar; esto teniendo en cuenta que el aprendizaje es autónomo y se requiere que los estudiantes realicen las profundizaciones temáticas pertinentes dentro de las diferentes asignaturas recibidas y aplicables a cada sector económico. La construcción es uno de los mayores campos de desarrollo económico en la región, visualizado en importantes obras en las cuales los profesionales de Administración en Salud Ocupacional pueden desempeñarse a futuro como lo establece el Plan Nacional de Desarrollo y el departamental.

Adicionalmente, por los cambios rápidos generados a nivel global en tecnología, la economía, contextos laborales y sociedad, con fuertes transformaciones aún no muy visibles en la región en las estructuras económicas y sí muy visibles en las sociales, se crean nuevos retos en la educación para afrontar los entornos cambiantes en los sistemas productivos y en esas sociedades. Respecto a esto, en un comunicado de la Cámara de Comercio de Cúcuta (2016) se afirma que uno de los principales factores que influyen en el crecimiento de una economía es el tejido empresarial que esta posea, es decir, el número de empresas, sus actividades económicas, tamaño empresarial, entre otras.

Dentro de esta información se puede determinar la nueva capacidad empresarial y laboral para la ciudad y la región, siendo de aproximadamente 4000 empresas nuevas entre el 2015 y 2016, donde el tipo y tamaño predominante en la región acorde al Observatorio Económico de la Cámara de Comercio de Cúcuta en el 2016 está en las mipymes y en el sector terciario, constituido por el comercio, hoteles y restaurantes, seguido por los servicios sociales, comunales y personales siendo de niveles de riesgo bajo como I, II y III. En este sentido, se evidencian las necesidades de apoyar la gestión empresarial que permita el cuidado de los trabajadores. Para todos estos prospectos de desarrollo económico desde el currículo se ve evidenciado el perfil de formación como auditores de sistemas de gestión, manejo adecuado de la identificación de peligros y valoración de los riesgos, uso de la estadística aplicada a los procesos de investigación científica e investigación de accidentes, diseño y ejecución presupuestal, legislación laboral, entre otros tan importantes en la administración de la salud ocupacional en Colombia.

Relacionándose así el plan curricular con el plan de estudios, a través de componentes de formación humana, responsabilidad social, ciudadanía, ética profesional, resolución de conflictos y emprendimiento. Se tiene un énfasis administrativo puesto que el saber gerencial no ha sido considerado básico de formación en la educación de seguridad y salud en trabajo, para formar profesionales del más alto nivel, que puedan desempeñar cargos directivos, estar en capacidad de analizar y generar nuevos conocimientos investigativos, que se dan alrededor de problemas o necesidades sentidas de cada una de las regiones, comprometiéndose con los problemas que impactan el entorno

social, haciendo contribuciones que deriven en innovaciones tecnológicas de procesos industriales o productivos, con métodos que permitan implicar a los sujetos de la acción social y construcción del nuevo conocimiento, que valide y aporte elementos valiosos para el desarrollo humano, social, integral y sostenible, a través de las cuatro líneas de investigación institucionales: Educación, transformación social e innovación, Desarrollo humano y comunicación, Innovaciones sociales y productivas y Gestión social, participación y desarrollo comunitario.

Otra necesidad contextual es el crecimiento acelerado de la educación superior en muchas partes del mundo y la movilidad de los estudiantes hacia sistemas de educación más sólidos que le permitan conocer los diferentes entornos y prepararse para ser altamente competitivos en un mundo cambiante y globalizado; porque cada vez hay más personas calificadas, más datos, información y conocimiento transformado de manera continua, nuevos riesgos laborales, necesidades de nuevos aprendizajes, estrategias de intervención para el control de los mismos con la gestión de personas competitivas, preparadas en las nuevas herramientas, instrumentos y mecanismos requeridos para atender oportuna y velozmente las necesidades de seguridad y salud en el trabajo.

En Colombia, el Congreso de la República señala lo indispensable que es para el desarrollo socioeconómico de cualquier país la salud de los trabajadores por el interés social y sanitario para su conservación, donde se hace necesario contar con profesionales que permitan apoyar la gestión. Algunos estudiantes consideran que hay oportunidad de fuente de empleo por la disposición de personal bien preparado y calificado. Un egresado refiere que se debe “intensificar la identificación de los principales riesgos a los que se exponen los trabajadores dependiendo de la actividad económica que realizan y de esta manera poder en plantear los planes preventivos para disminuir y controlar los riesgos” (GD-E1, comunicación personal, 2019), esto teniendo en cuenta que uno de los objetivos principales de la disciplina es la gestión eficaz de los peligros y el establecimiento de los planes preventivos. De igual manera, otro egresado expresa que se requieren profesionales idóneos que cumplan el perfil acorde a como lo establece la ley colombiana, ya que acorde al artículo 23 de la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 4502 de 2012 se define que los profesionales

universitarios en un área de salud ocupacional, con título obtenido en una institución de educación superior debidamente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional puede obtener la licencia de Salud Ocupacional para la prestación de servicios de en esta área.

Los hallazgos permitieron en la disquisiciónla consideraciónde que el perfil profesional es necesario, adecuado y oportuno, así como amplio y desarrollado para responder a las demandas actuales, por lo que sería diversificado. De acuerdo con un egresado es “necesario, adecuado, oportuno por la importancia que le está dando el Ministerio de Trabajo” (GD-E2, comunicación personal, 2019), ya que desde la aparición del Decreto 1072 de 2015 se viene realizando la divulgación a las empresas de la importancia y del proceso sancionatorio correspondiente en caso de no cumplimiento acorde a la nueva vigencia establecida.

Los estudiantes refirieron además que las necesidades del programa en Cúcuta están en todas las actividades económicas, los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria, sector cooperativo y las empresas de servicios temporales. Sin embargo, un egresado refiere que “la suboferta tanto como de especialistas y profesionales no son requeridos en la región debido al tipo de empresas y las necesidades de la región” (GD-E1, comunicación personal, 2019). Esta manifestación se da ya que durante la vigencia 2013 a 2016, objeto de estudio de esta investigación, se establecía independientemente del tamaño de empresa el desarrollo del programa de salud ocupacional con una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades a través de la Resolución 1016 de 1989 y que fue parcialmente derogada por el Decreto 1072 del 2015, que tampoco hace modificaciones frente a la necesidad de profesionales y especialistas para la gestión idónea de los riesgos y la preservación de la integridad física y salud,tan importante dentro del desempeño de las empresas y que no ha sido todavía visible para quienes toman las decisiones dentro de ellas.

Aún con la existencia de la normatividad y la necesidad de gestionar los riesgos, así como la salud en favor de las organizaciones, los gerentes de la región tienen como prioridad garantizar los ingresos económicos de sus empresas y mantenerse en el mercado, no prestando atención al cuidado de

las personas, quienes hacen que los objetivos empresariales se logren; por lo que se requiere concientizarlos de invertir tiempo y esfuerzo económico en el capital humano que lo apoye en esta gestión. El 69 % de los entrevistados está de acuerdo en que se deben incluir nuevas asignaturas en el plan de estudios para ajustar este a las necesidades del contexto, algunas de ellas administrativas e implementación de sistemas, electivas de vida y desarrollo personal, investigación de accidentes laborales, y en general, cambiar materias innecesarias a materias imprescindibles en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Los estudiantes consideraron que se podría mejorar pues en primer semestre debería haber una asignatura de generalidades; un estudiante mencionó “el plan curricular está basado en la parte administrativa” (E1es4, comunicación personal, 2019) y otro, “el plan le hace falta más énfasis hacia el Sistema de Seguridad en Trabajo, porque tiene mucho hacia la administración” (E1es6, comunicación personal, 2019).

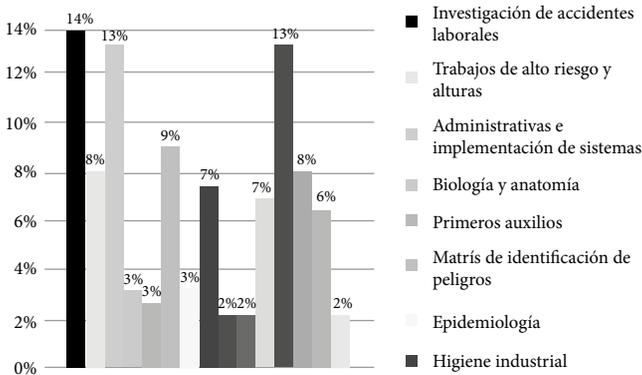


Figura 3.2. Asignaturas que estudiantes y egresados quisieran incluirse en el plan de estudios. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

Lo anterior refleja, por parte de los estudiantes, la importancia de reestructurar el diseño del programa; sin embargo, expresaron que está bien estructurado, pero con un faltante en la profundización de temas como la matriz de peligros y más frecuencia en las prácticas. Por otra parte, manifiestan

que “el plan curricular se debe reestructurar ya que no se tiene en cuenta la parte de higiene industrial e investigación de accidentes” (E1es5, comunicación personal, 2019).

La necesidad de la higiene industrial manifestada por algunos de los estudiantes es esta rama de la disciplina propia de la Salud Ocupacional entendida como “la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores” (OIT, 2012), y que permite determinar objetivamente mediante la higiene de campo y analítica el nivel de riesgos en el ambiente laboral y que son de gran demanda en el mercado actual de la seguridad y salud en el trabajo.

El 59 % de los estudiantes manifiesta que sería bueno que se retiraran algunas asignaturas como Formulación de proyectos y Plan de negocios, Innovación, las llamadas asignaturas de relleno, entre ellas, Cátedra Minuto de Dios, Aprendizaje Autónomo y Álgebra y matemáticas, por lo que un 40 % afirma que no se cumplen las expectativas para el perfil de la profesión; aunque desde una visión del contexto de la región nortesantandereana los aprendizajes que se han obtenido o se obtuvieron en el programa académico, el 63 % indica que ayudan o ayudaron a reconocer el campo laboral a futuro y con esto también identifican claramente las necesidades del medio laboral susceptibles de intervención, a través de las competencias formadas en el programa académico (E1es 3,5,8, comunicación personal, 2019).

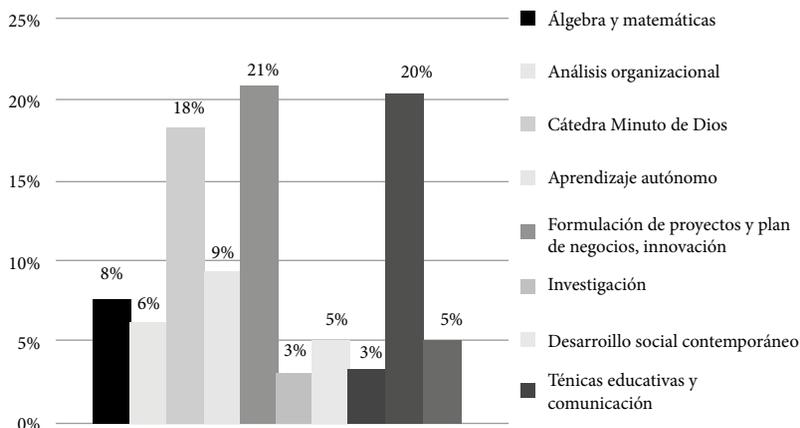


Figura. 3.3. Asignaturas que estudiantes y egresados quisieran excluir del plan de estudios. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

Dentro de los hallazgos encontrados en el Centro Tutorial de Tibú, el 92 % de los encuestados manifiesta que a través de la formación obtenida en su proceso educativo podrán ejercer su profesión a nivel internacional, nacional, regional y local y, además, con los diferentes cursos del programa poder responder a las necesidades del ejercicio profesional.

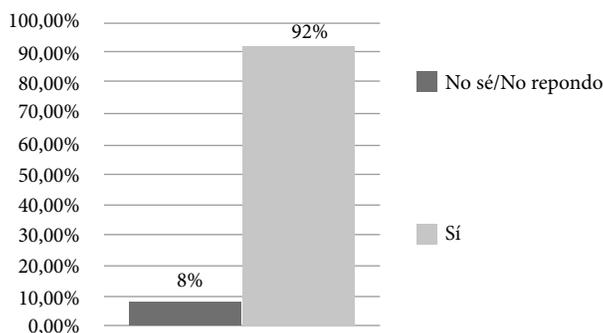


Figura 3.4. La formación obtenida del programa académico le permitió o permitirá ejercer su profesión a nivel local, regional, nacional e internacional. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Tutorial Tibú, 2013-2016

El 83 % refiere que sí se identifica con claridad la articulación del plan curricular con las necesidades del medio laboral, el 75 % explica que el programa sí cumple con las expectativas en la formación de los nuevos profesionales, y el mismo porcentaje indica no requerir la inclusión de nuevas asignaturas al programa para ajustarlos a las necesidades del contexto. También expresan que les va a ayudar mucho los conocimientos adquiridos, igualmente por la trayectoria y reconocimiento de la institución, como lo indica uno de ellos “esta universidad tiene principios, valores éticos y espirituales” (E1es5, es6, es8, comunicación personal, 2019), elementos que se encuentran dentro de la misión y los principios de UNIMINUTO.

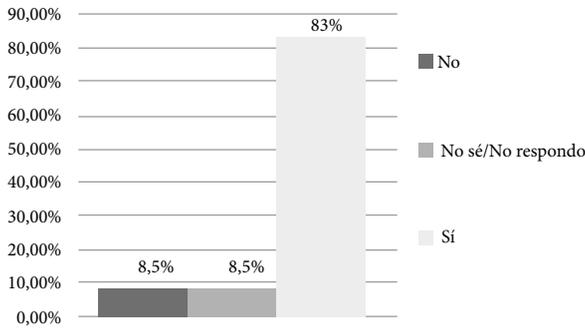


Figura 3.5. Identifican con claridad las necesidades del medio laboral, susceptibles de intervención a través de las competencias formadas. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Tutorial Tibú, 2013-2016

El perfil abarca muchas áreas en las que los profesionales de seguridad y salud en trabajo poseen fortalezas, como la asignatura de Matemáticas, pues les permite la construcción del pensamiento lógico y analítico, asumir actitudes críticas, actuar de forma autónoma, formular y resolver los problemas inherentes al manejo que requiere la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Están mayormente “complacidos con la formación integral que la institución les ha entregado y de esta forma fortalecen aspectos de innovación y valores humanos” (E1es6, 7, 8, comunicación personal, 2019).

Esto podría darse por el logro de competencias innovadoras, prácticas, reflexivas, métodos de enseñanza-aprendizaje-evaluación y el desarrollo de habilidades con actitudes de aprendizaje autónomo que ofrece UNIMINUTO. Algo adicional es que “el currículo plantea asignaturas que conllevan a la persona a formarse con mayor humanismo” (E1es 2, 5,8, comunicación personal, 2019) valores, éticamente responsables, es decir formación integral. Manifiestan que en general todo está relacionado puesto que en la región lo están implementando y uno de ellos considera que pueden ser pioneros.

Adicionalmente, las empresas del sector de hidrocarburos, transporte y palmicultor tienen constituida la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de los sistemas de gestión integral, conformado por la calidad, seguridad, salud y medioambiente. Un estudiante refiere que la institución “está formando grandes seres profesionales para asumir cualquier cargo” (E1es4, comunicación personal, 2019); sin embargo, es de aclarar que la disciplina por la responsabilidad legal que representa su actuar tiene un alcance que le limita su gestión, la cual está enmarcada en la licencia de salud ocupacional cuando se acredita la formación, y consiste en educación, capacitación, investigación de los accidentes de trabajo, diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, el 100 % de la coordinación y los profesores refiere que el programa académico sí permite responder a las necesidades del entorno laboral, afirman que les ayuda o ayudará a reconocer su campo laboral y se conoce con claridad las necesidades del medio. Mientras que, el 25 % de los estudiantes revela que el programa no cumple con las expectativas del perfil profesional, que se deben retirar algunas asignaturas del programa para ajustarlo mejor a las necesidades del contexto, como la asignatura Ambiental, Cátedra Minuto de Dios y la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ese mismo porcentaje refiere que sí es importante hacer inclusión de nuevas asignaturas para hacer ajustes a las necesidades del contexto entre las que se encuentran el curso de trabajo en alturas, implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión de la salud. El 100 % manifiesta que la formación académica obtenida le permitirá ejercer

su profesión, un estudiante plantea que la institución lo forma profesional e integralmente, “me ayudará bastante porque UNIMINUTO no solo lo forma como profesional sino como una persona integral, entonces pues por ese lado uno entra rápidamente a laborar” (E1es6, comunicación personal, 2019). El 92 % señala que al egresar podrán vincularse laboralmente al campo de la profesión, esto teniendo en cuenta las características sociales propias de la región que durante muchos años ha sido zona de conflicto armado, ya que por los cambios políticos del gobierno con su agenda de paz y reconciliación toma mucha relevancia en esta zona del país.

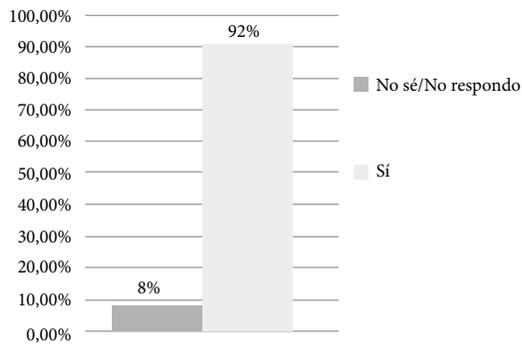


Figura 3.6. Al egresar podrá vincularse laboralmente en el campo de la profesión. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Tutorial Tibú, 2013-2016

Los estudiantes consideran que la institución por su trayectoria y reconocimiento les permitirá vincularse rápidamente al sector laboral, por la alta oferta de empleo en la región y los pocos profesionales formados existentes en la zona del Catatumbo, puesto que han sido traídos de otras partes del país. Además, las otras instituciones de educación superior presentes en el municipio no ofrecen la formación en Administración en Salud Ocupacional u otro programa relacionado con la disciplina directamente, horarios flexibles y tutorías presenciales apoyadas de la tecnología de información y comunicación, a pesar del dinamismo laboral que ha tomado fuerza en los últimos años y a la gran demanda de profesionales en este campo laboral.

Expresaron en ese mismo contenido que la oferta académica es amplia y completa acorde a lo solicitado por las empresas, con especial demanda por la oportunidad de crecimiento, desarrollo económico, la necesidad de cumplimiento legal y de generar cultura de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en los sectores petrolero, palmicultor, transporte, agrícolas y otros por el nivel de riesgo alto de esta tipología de empresas.

En Ocaña, el 91 % de los estudiantes refiere que el programa responde a las necesidades locales y el 82 % conoce el plan curricular de su programa académico e identifican con claridad las necesidades del medio laboral.

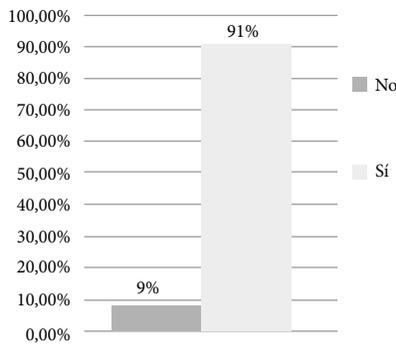


Figura 3.7. La formación recibida le permite o permitirá desempeñarse bien en el campo específico de la profesión. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Tutorial Ocaña, 2013-2016

El 75 % de ellos indica que el programa sí cumple con las expectativas en la formación del nuevo profesional y el 91 % refiere que la formación sí permite ejercer la profesión y han obtenido aprendizaje para reconocer su campo laboral durante su formación profesional, para poder vincularse en el campo laboral.

Algunos estudiantes relacionan el perfil con el de la salud en cuanto a las demandas laborales que hay para la vigilancia epidemiológica y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo en este sector prestador de servicios de salud. El 82 % manifiesta que no se deben incluir nuevas asignaturas al plan de estudios del programa, ya que están contempladas las esenciales, lo que

conlleven con el cumplimiento del perfil como factores de riesgos, riesgos psicosociales, biológicos, químicos, mecánicos, eléctricos, presupuestos, gerencia de talento humano, al igual que las encaminadas a fortalecer la resolución de conflictos, los valores y principios de una sociedad como la responsabilidad social, el desarrollo social contemporáneo y la ética profesional.

Refieren que el programa está orientado hacia la formación integral, uno de ellos menciona que “el enfoque que tiene la universidad es que nadie se quede sin servir” (E1es3,5,8, comunicación personal, 2019) mensaje del padre Rafael García-Herreros, quien fue el gestor de la Obra Minuto de Dios y de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, en donde la formación es integral inspirada en el humanismo cristiano, abiertos a la búsqueda de Dios y al servicio del hombre, de manera que se realice la contribución al desarrollo, en este caso de las comunidades empresariales, siendo importante resaltar la educación integral, con valores y principios éticos que brinda la corporación.

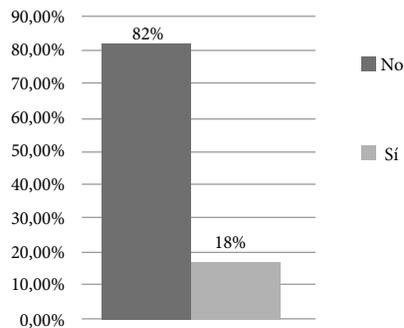


Figura 3.8. Asignaturas que quisieran incluir en el plan de estudios por parte de los estudiantes. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Tutorial Ocaña, 2013-2016

También se muestra una fortaleza en el ámbito administrativo de organizaciones y en general en la disciplina de la seguridad y salud en el trabajo, todo enfocado al bienestar de la comunidad. Por otro lado, expresan que la formación les ayudará a vincularse rápidamente por el apoyo que la institución

les está brindando en la formación, así como en el seguimiento. Uno de los entrevistados describe “me ayudará en el fortalecimiento de mi conocimiento, ya que estoy siendo formada ética y profesionalmente e integral, y esto me permite ser una persona competente y capacitada para desarrollar funciones en el ámbito laboral” (E1es7, comunicación personal 2019), refiriéndose a las fortalezas que le provee los principios institucionales que se fomenta e incluyen dentro del perfil.

De igual forma, otro manifiesta “esta universidad es confiable y lo que estamos aprendiendo creo que nos va a servir mucho en el rol que vamos a realizar cuando nos graduemos” (E1es5, comunicación personal, 2019), lo que hace visible la confianza que inspira la institución como parte de su identidad misional. El 64 % recomienda el deber de incluir nuevas asignaturas al programa para mejorar las necesidades del contexto laboral, siendo el 32 % brigadas de emergencias y el 32 % restante asignaturas que tengan más enfoque de la carrera. Por otra parte, el 36 % considera que se deben retirar asignaturas como Álgebra lineal, Estadística y Técnicas educativas en Salud Ocupacional.

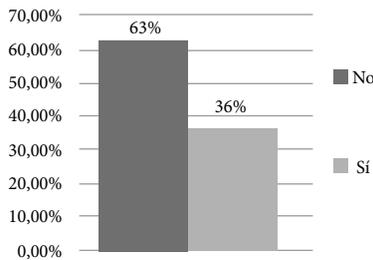


Figura 3.9. ¿Los estudiantes tuvieron participación en la selección de los lugares de práctica social y profesional? Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Tutorial de Ocaña, 2013-2016

Algunos estudiantes refieren que hay oferta laboral a nivel regional, nacional o internacional por las exigencias legales frente a la necesidad de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y lo aplicado en otras zonas geográficas cercanas, aunque otros visualizan poca oferta laboral en la región. Sin embargo, lo limitado de la oferta académica en Ocaña respecto a la disciplina

y el bajo número de profesionales en esta región, hace que consideren que esto les va a permitir abrir puertas, según lo expresa uno de ellos, “lo puedo calificar como bueno pues acá en la región no contamos con esa carrera y eso va a abrir grandes plazas para muchas personas” (E1es6, comunicación personal 2019), siendo esto oportunidad laboral.

Además, se está valorando el crecimiento en sectores económicos especiales como el minero, agrícola y la construcción de viviendas, los cuales son de nivel de riesgo V y, acorde a la normatividad en este nivel de riesgos, se requieren de profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo para la implementación de los sistemas de gestión. Sin embargo, un estudiante menciona que “son muy pocas las empresas que hay en la región” (E1es2, comunicación personal, 2019), lo que resulta contradictorio frente a lo que refieren otros estudiantes, que inclusive citan que este programa es poco ofertado en la ciudad aún con la necesidad y con los beneficios que tiene la institución como el acceso a bajos costos, por lo que consideran que hay necesidad de ampliarse a otros sectores de mayor relevancia. Otro de los estudiantes entrevistados manifiesta que al igual que en otras regiones no hay conciencia en pleno siglo XXI de la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, consideran que en la región hay mucha necesidad de conocimiento en este tema, por cuanto las personas que laboran no identifican los riesgos o enfermedades que les puede generar la actividad misma de trabajo, situación que es visible por la siniestralidad presentada no solo en este territorio sino en muchos otros.

Respecto al impacto causado y recibido por los estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde han realizado las actividades de extensión, la población estudio para este objetivo es únicamente el Centro Regional Cúcuta, por cuanto el programa en los centros tutoriales de Tibú y Ocaña en este periodo no contaban con estudiantes en prácticas profesionales o de proyección social.

El 72 % de los estudiantes del Centro Regional Cúcuta considera que las prácticas les permiten una formación integral cumpliendo con la misión institucional “de formar excelentes seres humanos, profesionales competentes,

éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible” (UNIMINUTO, 2010), de esta forma los estudiantes aportan significativamente a las acciones de mejora en cada uno de los lugares donde realizan las dos prácticas de extensión, y aclaran que se hace con el acompañamiento del profesor asignado durante el desarrollo de estas. Lo anterior refleja el agrado que mostraron los estudiantes en la ejecución de las prácticas pues estas fueron acompañadas por tutores que orientaban su quehacer en los diferentes lugares.

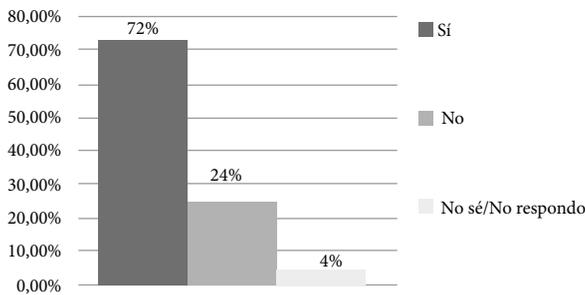


Figura 3.10. Las prácticas sociales y profesionales en UNIMINUTO permiten una formación integral. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

El 78 % de los estudiantes afirma que hicieron parte de una selección previa al ingreso de sus prácticas profesionales y que están de acuerdo que la intencionalidad y finalidad tanto de estas como las sociales, las cuales se muestran claras antes de iniciar el proceso por parte de la coordinación del programa.

Uno de los aspectos importantes que procuran impacto en el estudiante y egresado es que a partir de “proyectos de investigación y de formar una empresa con la metodología del Fondo Emprender” (GD-E2, comunicación personal, 2019), el estudiar en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO aporta mucho a la vida personal, fortaleciendo los valores, aceptación y apoyo al prójimo. Comentan “adquirí muchos conocimientos y tuve la oportunidad de participar a nivel departamental y nacional en los

encuentros de semilleros del país” (GD-E1, comunicación personal 2019); esto refleja el cambio que se ha generado en ellos desde el campo de la investigación, al igual que en los docentes y actores implicados de la comunidad universitaria.

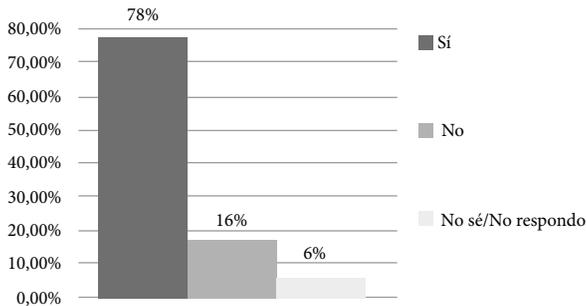


Figura 3.11. Las prácticas sociales y profesionales en UNIMINUTO permiten una formación integral. Pertinencia e Impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

Los interlocutores de los lugares donde realizaron las prácticas tanto profesionales como sociales refieren que se les dio a conocer amplia y suficientemente a los estudiantes la finalidad e intencionalidad de las prácticas antes de ir a ellas; la institución da a conocer los aprendizajes esperados al finalizar las actividades académicas. Por tanto, se reconoce que la responsabilidad social se vio fortalecida con el desarrollo de los proyectos sociales por parte de los estudiantes, que, según los interlocutores, el nivel de satisfacción al desempeño de los estudiantes fue bueno frente al desarrollo de las prácticas profesionales desarrolladas afirmándolo con expresiones como “es bastante notable el desarrollo social y ético que se ha inculcado a los estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO” (GD-E2, comunicación personal 2019).

El 57% de los estudiantes expresa que el tiempo es suficiente para adquirir la experiencia requerida, tanto en la práctica social como profesional, mientras un 34% considera que debe ser mayor para adquirir la experiencia necesaria para su desarrollo como profesional. Algunos de ellos expresan “la

verdad, creo que no es suficiente, debería ser más tiempo por lo menos dos semestres, ya que salud ocupacional requiere de mucho cuidado, atención y preparación, pues la mejor preparación se consigue en la práctica” (GD-E1, comunicación personal, 2019); aunque el 82 % cree que los tiempos de práctica son suficientes para adquirir la experiencia requerida y solo un 14% afirma que no es suficiente y justifican lo anterior resaltando la importancia del aporte que hicieron los estudiantes a las prácticas desde el año 2013-2016 a la misión de la institución, en la contribución del fortalecimiento de valores, servicios y responsabilidad en las empresas.

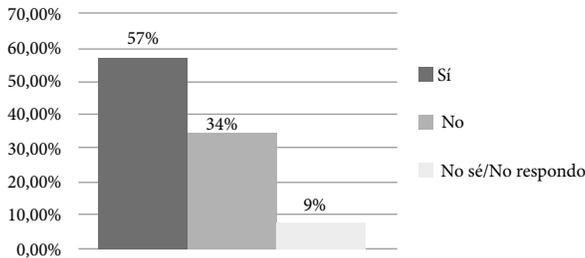


Figura 3.12. Los tiempos de práctica social y profesional fueron suficientes para adquirir la experiencia requerida. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

Se logra evidenciar en el estudio “La formación práctica de la enfermería en la escuela”, realizado en Madrid, España que la integración de la teoría y la práctica en la formación académica es una de las mayores preocupaciones de las instituciones docentes. Sería demasiado pretencioso, incluso utópico, querer llegara un nivel de concordancia perfecta entre la teoría y la práctica de una materia. A pesar de esta realidad, desde el punto de vista docente siempre hay que procurar que exista coherencia entre la formación teórica y la formación práctica, para evitar que aparezca lo que algunos autores han llamado “shock de realidad” (Pérez *et al.*, 2002). Esto muestra que este paradigma se toca en diferentes contextos y que se debe dar importancia para lograr ajustar el aspecto tiempo en la relación teórica y práctica de las asignaturas y más en la práctica profesional que maneja el programa en la modalidad distancia tradicional.

La coordinación del programa afirma que, uno de los aportes es la creación de excelentes convenios con grandes empresas de la ciudad, resaltando el agrado que muestran las empresas hacia el trabajo de los estudiantes, porque colocaron en práctica los conocimientos que adquirieron durante su formación y el producto final entregado. Y los tutores de prácticas manifiestan que fortalecieron aspectos personales del estudiante como la responsabilidad, puntualidad, entre otros vinculados a la misión UNIMINUTO.

De acuerdo con esos resultados, los profesores tutores admiten que para mejorar las prácticas tanto sociales como profesionales y promover la continuidad de los estudiantes en los diferentes sitios, se deben optimizar las condiciones en el escenario de práctica, exigiendo la contratación de una persona encargada del sistema de gestión y fortaleciendo el talento humano desde nuestra organización. También recalcan aspectos importantes en los cuales impactaron en los diferentes sectores económicos como “haber motivado un cambio para la mejora continua en el proceso que se haya abordado, el aprendizaje administrativo de oficina dirección y liderazgo, al igual que generación de cultura de seguridad y protección del ambiente”, “creamos conciencia del autocuidado en seguridad y salud en el trabajo” (GD-P1, comunicación personal, 2019), al fomentar buenas prácticas en el trabajo y replicando dichas actividades no solo en el ámbito laboral, también personal y social, generándose un cambio significativo en la región y una cultura de ambiente sano dentro de las empresas ya que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no era referenciado como un tema importante, solo en ocasiones y principalmente cuando la empresa se ubica en un nivel de riesgo alto.

Al realizar las prácticas profesionales los estudiantes despejan dudas y completan expectativas que tiene respecto a la profesión, esto se afirma con diálogos como “en la universidad solo se ve teoría”, “cuando llegamos a las prácticas es cuando nos enfrentamos realmente al campo y podemos ver las posibles falencias o virtudes que tenemos” (GD-Es2, comunicación personal, 2019).

En la práctica social los egresados afirman que la finalidad fue un acercamiento con la comunidad, en donde se brindó espacio de actividad física, manualidades, prevención del riesgo a toda la comunidad; pero, en algunas ocasiones, se evidenció la dificultad que mostraron algunos estudiantes frente

al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el momento de replicar información al respecto. También se reflejó inseguridad en el momento de poder relacionarse con los representantes de las instituciones donde realizaron sus prácticas. Por lo anterior, los estudiantes y egresados afirman que “se deja una excelente imagen de nuestra institución, reflejado en las cartas de felicitaciones que se dan al final de cada práctica” (GD-Es2, GD-E1, comunicación personal, 2019).

Respecto al nivel de satisfacción de los estudiantes en relación con la formación recibida, en aspectos como las competencias generales y específicas adquiridas en el programa académico, en su desarrollo académico y/o su proyección laboral posterior a su grado, la población estudio se ubica en el Centro Regional Cúcuta. Con una participación del 96 % de la muestra determinada y del 9 % de la población total de graduados manifestó que se sintieron satisfechos durante su formación profesional porque el programa les fortaleció la calidad humana de las personas y les permitió que tuvieran confianza y seguridad para comunicarse con los representantes legales de las empresas, además de velar por el bienestar de estas y sus trabajadores. El 69 % de los estudiantes encuestados estuvo de acuerdo con el programa académico, puesto que hubo claridad del plan de estudios durante el periodo de formación.

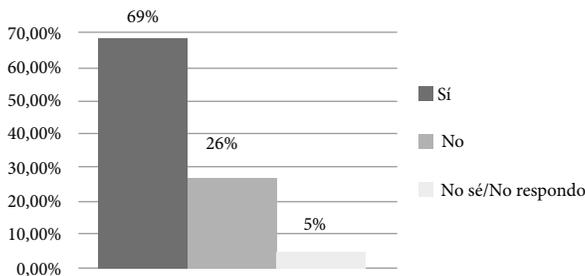


Figura 3.13. El programa académico le ofreció claridad de su plan de estudios durante el periodo de formación. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

El 56 % refiere que fueron suficientes los conocimientos adquiridos durante sus estudios para enfrentar la realidad laboral y se consideraron

competentes para ejercer su profesión y el 37% desconoce las competencias específicas al egresar del programa. Mencionan como aspectos a mejorar la práctica en áreas y empresas, docentes especializados en el área disciplinar idóneos en los temas, aunque no especifican en cuáles temas, lo que se puede presumir que es en contenidos administrativos, por cuanto los profesores de las asignaturas disciplinares todos son especialistas, como exige el perfil del profesor.

Una de las experiencias significativas y de valor agregado que los estudiantes del programa referenciaron fueron las prácticas de Responsabilidad Social, porque trabajaron con niños en condición especial, con personas de la tercera edad y fortalecieron la calidad humana de ellos. El 65% recomendaría el pregrado para otras personas y creen que este va ajustado a las demandas que genera el contexto de la región nortesantandereana.

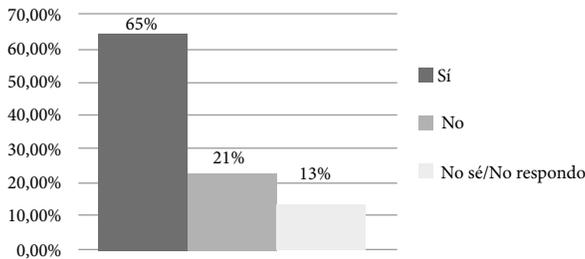


Figura 3.14. Recomendaría el programa académico a otras personas. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

En relación con el impacto en su desarrollo académico y/o su proyección laboral el 55% de los estudiantes enuncia tranquilidad al creer que sí es fácil ingresar al mundo laboral, mientras que el 45% muestra preocupación al pensar que no sea posible vincularse al sector laboral tan pronto terminen su pregrado.

Por otra parte, en cuanto al impacto recibido por la formación en el marco normativo, refieren que se debe ser más exigente puesto que consideran es lo más importante, ello debido a que todo el marco regulatorio en riesgos

laborales y seguridad y salud en el trabajo orienta el desempeño profesional al interior de las organizaciones y delimita el actuar empresarial en estos aspectos.

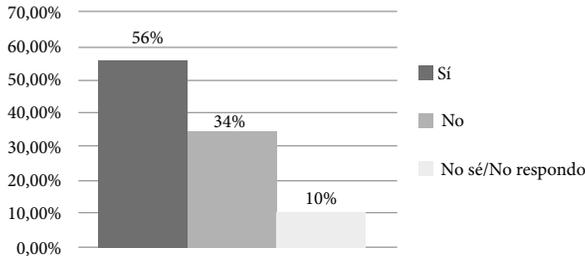


Figura 3.15. El futuro egresado se siente competente para ejercer la profesión adquirida. Pertinencia e impacto del programa de Administración en Salud Ocupacional, Centro Regional Cúcuta, 2013-2016

En cuanto a los egresados o graduados, el 100 % de la población encuestada considera que el programa académico les ofreció claridad de su plan de estudios durante su formación profesional y las competencias generales desarrolladas fueron suficientemente informadas. En relación con la formación profesional recibida, ellos consideraron que fue buena, ya que se evidenció el esfuerzo que hicieron para enriquecer los conocimientos con el apoyo de todos los instructores y la finalidad de mejorar la formación con sentido de responsabilidad para fortalecer el tejido humano.

Dentro de las asignaturas que llenaron sus expectativas por su relevancia resaltan el aprendizaje autónomo, ergonomía, medicina preventiva, riesgos psicosociales, los tres niveles de inglés y el trabajo autónomo e investigativo. Aunque referenciaron que se sintieron cómodos, expresaron que uno de los aspectos que también les fortaleció durante la formación fue la normatividad en salud ocupacional, la autonomía y responsabilidad, esto teniendo en cuenta la metodología en que se imparte de distancia tradicional con apoyo a la virtualidad; lo que no lo hace completamente virtual, ya que existe el encuentro presencial semanal para apoyar la base de conocimiento previamente adquirida, lo que les permite profundizar y aclarar el conocimiento acorde a la experticia profesoral.

Los egresados resaltaron el fortalecimiento de competencias como manejo de la expresión corporal, por la confianza que se adquiere; otro de los impactos que percibieron fue el fortalecimiento del respeto hacia la profesión y la importancia de crear la cultura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas de la región. Les generó satisfacción el compromiso de la corporación de formar profesionales idóneos con carácter autónomo y desarrollo personal, además de que es una institución certificada y acreditada, como también por la buena accesibilidad, ya que contaron para su educación con la cooperativa que les ofreció facilidades de pago. Refieren que “me sentí muy a gusto, confiada y muy orgullosa” (GD-E, comunicación personal, 2019), por el posicionamiento de la institución en Cúcuta, por el conocimiento adquirido y las relaciones con los docentes; que escogieron el programa para continuar en el área ya que algunos eran técnicos y tecnólogos, es decir, por el crecimiento profesional, que la seguridad y salud en el trabajo tiene en sus diferentes niveles de formación que se desarrollan laboralmente; sin embargo, con las limitaciones en su ejercicio profesional, hay mayor cobertura en los profesionales y diferencia en el reconocimiento económico y social. También por la necesidad de formación profesional, la facilidad en el horario y el perfil profesional de la gestión humana en el que desean continuar.

Para el 100% de los egresados o graduados, al culminar el programa pudieron vincularse fácilmente al sector laboral en su profesión o mejorar el nivel de desempeño laboral, asimismo refieren que recomendarían el programa a personas que ya se encuentran en el campo laboral por la modalidad a distancia, a personas que les apasione y sientan vocación por esta área, familiares y amigos, donde se requiera la profesión a otras personas, a quienes les pregunten porqué les parece una profesión con calidad y es integral, además porque “hay técnicos y tecnólogos que se encuentren en diferentes empresas y brigadistas que trabajan sin licencia, porque la demanda del mercado y la parte legal así lo exige” (GD-E2, E3 comunicación personal, 2019), que con la Resolución 4502 de 2012 cada tipo de formación tiene un alcance, entre los que se encuentra el diseño, ejecución y administración del SGSST para los profesionales y limitando a los técnicos y tecnólogos a solo la ejecución, así como la investigación de los accidentes de trabajo elaborada directamente por

los profesionales en el área. Es decir, por aquellas características propias de la oferta del programa como son la metodología y los diferentes componentes del plan de estudios con componentes formativos, de administración y técnico.

Dentro de la perspectiva es fundamental incorporar la profundización en los aspectos socioambientales en lo disciplinar y en la gestión mediante la coordinación integral de sistemas, ya que la gestión ambiental debe ir vinculada de alguna forma al currículo de Administración en Salud Ocupacional, acorde con la tendencia mundial de protección y mejoramiento del medio ambiente, para de esta forma generar cambios significativos y perdurables en la visión de los futuros profesionales y en las organizaciones.

En el caso del plan curricular del programa, este se enfoca en los diversos sectores económicos existentes en la región; sin embargo por la percepción expresada por algunos estudiantes se considera importante mejorar el manejo que se da a varias asignaturas disciplinares por parte de los tutores contemplando todos los sectores económicos, con el fin de fortalecer el conocimiento de los estudiantes e impactar significativamente en la economía de la región con la seguridad y salud en el trabajo.

Con las seis grandes tendencias se debe promover la innovación en la gestión de la salud en el trabajo a través del fortalecimiento de la investigación en seguridad y salud en el trabajo, especialmente en aquellos sectores de alto riesgo, en los peligros emergentes como lo son el riesgo psicosocial y el biomecánico en nuevas tecnologías, la identificación de los peligros acorde a la actividad, la evaluación de la efectividad de las intervenciones y nuevas estrategias que incluyen las técnicas de *mindfulness*. Asimismo, implementar la asignatura de generalidades que oriente globalmente el objeto del programa y fortalecer la interiorización de los aspectos administrativos, gerenciales y organizacionales en el programa, para que se proyecten como los gestores del Sistema para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es necesario valorar como institución universitaria, las necesidades regionales enfocadas a propender por el mejoramiento de la población en general y no solo enfatizar en ciertos sectores económicos que lideran la explotación de recursos naturales como el minero y el petrolero en la región, esto con el fin de fortalecer los nuevos sectores económicos. Realizar la autoevaluación

del programa con la participación de todas las partes interesadas, en donde se vinculen criterios de todos los actores en el desarrollo de la administración de la seguridad y salud en el trabajo, de manera que aporten desde la observancia contextualizada de los efectos y afectaciones generadas para la solución de ellas en la región.

Las asignaturas técnicas y misionales que se impartan deben ser en su mayoría contextualizadas en los diferentes currículos y ajustadas por los profesores tutores que las orientan, con el fin de generar mayor impacto en la población objeto de estudio del pregrado. En la formación de estos profesionales se hace necesario el fortalecimiento de competencias de diferentes áreas del plan curricular como contabilidad general ya que les permite tomar decisiones y dar respuestas financieras a las diferentes situaciones que se puedan generar dentro de las organizaciones. Es de aclarar que los estudiantes no relacionan las asignaturas de costos y presupuestos dentro del plan de estudios con el área contable.

A la luz de este procesamiento analítico, se hace de imperativa valoración una nueva designación del programa Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para facilitar la comprensión del objeto profesional de gestión en las empresas y el impacto que desde la misma nominación se pueda generar sobre el conocimiento del quehacer disciplinar con aporte organizacional. Se debe considerar el proporcionar una mayor información y formación referente a las tendencias y fines de estas asignaturas para el perfil y la favorabilidad en la incursión laboral. Llamen la atención expresiones de retiro de asignaturas tan importantes como Cátedra Minuto de Dios, Técnicas educativa en Salud Ocupacional, Innovación y aprendizaje autónomo, conociéndose las necesidades reales de la región y por lo que un 40 % afirma que no se cumplen las expectativas para el perfil de la profesión.

Para los centros tutoriales de Ocaña y Tibú ubicados en una zona estratégica del país y aunque se observan dentro del plan curricular temas de tendencia, se presentan oportunidades de mejora integrando la gestión ambiental dentro de la administrativa de la seguridad y salud en el trabajo como elemento fundamental de transformación de comunidades para el desarrollo sostenible y duradero de las organizaciones productivas y de servicio al ser humano.

De igual forma, la necesidad de contar con otros mecanismos de evaluación dentro del Componente Minuto de Dios que permitan fortalecer los anhelos y resultados del programa en todas las cualidades y valores humanos de los profesionales que se están formando, de manera que sea el sello diferenciador que potencialice su proyecto de vida e impacte positivamente las comunidades empresariales de la región.

Fomentar el espíritu investigativo, la iniciativa de incentivar el conocimiento de la normatividad a los empleadores, la elaboración y mantenimiento de los procesos de planificación, aplicación, evaluación y auditoria de las acciones para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar las empresas, para el logro de manera interdisciplinaria, integral, flexible, del liderazgo ético y eficaz en la difusión y normalización de procesos de gestión de riesgos, proyectos para el posicionamiento de la seguridad y salud en el trabajo en ellas y la solución a problemas sociales, con equilibrio biopsicosocial del trabajador y de su ambiente de trabajo.

Desarrollar las prácticas con mayor tiempo de dedicación, que les permita profundizar aspectos importantes en la ejecución de tareas específicas de la profesión e impactar de mejor forma en el ambiente laboral en los diferentes sectores económicos. Se debe tener en cuenta en próximas investigaciones el crear categorías que sean de mayor impacto en los estudiantes como mejoramiento social, mejoramiento económico, crecimiento personal, entre otras que puedan evaluar mejor los impactos recibidos por los estudiantes y establecer otras categorías o similares para colaboradores y demás actores.

El programa del Centro Tutorial Ocaña requiere continuar el fortalecimiento misional integrador de la institución que está inspirada en el humanismo cristiano, puesto que los estudiantes de esta región no lo observan muy importante durante su formación y para su vida profesional, así como el conocimiento para la implementación de los sistemas de gestión para crear una cultura de seguridad y salud en el trabajo, por el crecimiento de empresas en este territorio. Todos los profesores tutores que ingresen a ser parte del programa deben cumplir un proceso de selección teórico práctica específica en aspectos tanto pedagógicos, administrativos, disciplinares y de investigación, con el propósito de optimizar el nivel de educación dado a los estudiantes.

Es importante que se pueda analizar el tiempo establecido para las prácticas profesionales de los estudiantes del programa, ya que fortalecería aspectos significativos en la ejecución de tareas específicas de la profesión e impactarían de mejor forma en el ambiente laboral de los diferentes sectores económicos. Aunque el nivel de satisfacción y el impacto causado sobre las instituciones y comunidades donde realizan sus prácticas de responsabilidad social y profesionales es bueno, realizan sugerencias para la mejora del programa teniendo en cuenta los cambios que se vienen presentando en la región y especialmente en la normatividad aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en el fortalecimiento de asignaturas del componente profesional y las prácticas profesionales en los sectores de mayor relevancia en la región.

También se deberá fomentar en los estudiantes del programa la responsabilidad no solo legal sino la social, económica y ambiental que conlleva ser parte del proceso de elaboración, ejecución y seguimiento de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones y en los diferentes sectores económicos, con el fin de propender por profesionales muy responsables éticamente en sus trabajos, que satisfagan plenamente las necesidades de las diferentes regiones.

Conclusiones y prospectiva

La tendencia de la globalización mundial enfatizada en aspectos culturales, económicos, sociales y ambientales hacen que el programa en cumplimiento a su misión incluya los aspectos anteriormente mencionados y en este estudio se establece la buena ejecución por parte de la institución, mediante asignaturas técnicas del pregrado como los riesgos químicos, biológicos, mecánicos, públicos y el énfasis administrativo, considerando su formación gerencial y logrando vincular cambios a la cultura organizacional en seguridad y salud en el trabajo que las empresas necesitan, aún por la exigencia normativa mundial y nacional. La tendencia del programa en los centros tutoriales de Tibú y Ocaña se concluye que está orientada hacia la solución de problemas de productividad y la promoción de la cultura del Sistema de Gestión de la Seguridad

y Salud en el Trabajo y el cumplimiento normativo, con la formación integral del ser humano, sin embargo, se debe complementar la gestión integrando los aspectos ambientales.

Con los resultados obtenidos puede decirse que el programa de Administración en Salud Ocupacional en los centros regionales de Cúcuta, Tibú y Ocaña es pertinente, acorde a la formación recibida, las tendencias de formación, existiendo relación con el currículo y las necesidades del contexto de Norte de Santander. Resaltando principalmente, la inclusión dentro de la formación el ser integral con aspectos de ciudadanía, convivencia pacífica, respeto a los derechos humanos y a la diversidad, para así responder a las necesidades locales y globales en materia de seguridad y salud en el trabajo, adaptarse a los cambios en el entorno y con oportunidad de desarrollar las competencias relacionadas dentro de los componentes profesionales de formación como lo es la Cátedra Minuto de Dios principalmente, elemento de vital trascendencia y relacionamiento futuro dentro de cada una de las otras asignaturas del componente profesional de las disciplinas inmersas.

En el impacto causado y recibido por los estudiantes, a través de las prácticas profesionales y de proyección social, consideran que estas han influido especialmente en su vida y con el que más se identifican es el aspecto social, una forma con la que logran ingresar fácilmente a las comunidades vulnerables en la región. Los estudiantes y egresados muestran satisfacción de estudiar en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO en el programa de Administración en Salud Ocupacional, principalmente por la modalidad que se maneja, pues esta hace posible cumplir sueños que tienen las personas de menores recursos al conseguir profesionalizarse.

En relación con la formación recibida el nivel de satisfacción de los estudiantes en un programa relativamente nuevo para la región nortesantandereana ha sido alto para ellos y para los empresarios, ya que se ha fomentado el autocuidado y mejorado en la cultura de la seguridad y salud en el trabajo y la responsabilidad social. Sin embargo, el nivel de satisfacción de los egresados es bueno, hacen énfasis en los aspectos del ser más que del hacer, lo que resulta relevante e importante para la misión institucional y para las nuevas

tendencias de formación a nivel global con profesionales competentes ante los nuevos cambios generacionales en el trabajo que se están dando.

Por ello, el programa de Administración en Salud Ocupacional acorde a las tendencias es pertinente y está relacionado con el plan curricular. Asimismo, ha impactado a los estudiantes y la comunidad relacionada con la institución creando espacios de conocimiento y gestión para la prevención de los riesgos y protección de la salud, con una satisfacción en los egresados que permite a UNIMINUTO contar con diversos elementos enriquecedores para el modelamiento actualizado de las necesidades de todas las partes interesadas, lo que conlleva continuar en su proceso misional para la mejora de las condiciones sociales de la población e incorporar nuevos requerimientos de la sociedad como es la protección del hábitat humano.

Referencias

- Cámara de Comercio de Cúcuta. (2016). *Registro mercantil de cámara de comercio de Cúcuta, empresas vigentes con corte a 31 de diciembre de 2016*. <http://www.cccucuta.org.co/secciones-236-s/registro-mercantil.htm>
- Chiavenato, I. y Mascaró Sacristán, P. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de dirección y administración de empresas*, (15), 91-117. <https://addi.ehu.es/handle/10810/9686>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. (2010). *Proyecto curricular del programa de Administración en Salud Ocupacional*. Instituto de educación virtual y distancia unidad académica de ciencias empresariales.
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>.

- Drais, E., Favaro, M. y Aubertain, G. (2008). *Lessystèmes de management de lasan-té-sécuritéenentreprise: caractéristiques et conditions de miseenoeuvre. Notes Scientifiques et Techniques* (275).
- Gobernación de Norte de Santander. (2015). *Plan de Desarrollo 2012-2015 “Un Norte pa’lante”*. <http://www.nortedesantander.gov.co/Gobernaci%C3%B3n/Documentos-de-la-Entidad/Plan-Estrat%C3%A9gico-Sectorial>
- Gómez, J. y Velásquez, J. (2014). *Pertinencia de la oferta educativa en las 5 principales universidades del municipio de Armenia, en los campos técnico, tecnológico y profesional, con respecto a los objetivos estratégicos del Plan Regional de Competitividad, Quindío 2032*. [Tesis de Maestría, Universidad Eafit, Escuela de administración-MBA].
- Ibarra, G. (2005). Ética y formación profesional integral. *Reencuentro*, (43). <http://www.redalyc.org/pdf/340/34004303.pdf>
- Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan medidas sanitarias. 16 de julio de 1979. D.O. No. 35.308. http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf.
- Ley 1562 de 2012. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 11 de julio de 2012. D.O. No. 48.488. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ley 1753 de 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018. 9 de junio de 2015. D.O. No. 49.538.http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_215.html
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Conferencia Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>
- Pérez, A. (2012). *Reflexiones sobre la formación de los profesionales de la prevención y su impacto en la calidad de la actividad preventiva en España*. Actas Congreso Innovagogia 2012.

Pérez C, Alameda A. y Albéniz, C. (2002). La formación práctica en enfermería en la escuela. *Revista española de Salud Pública*, 76(5). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1135-57272002000500013

Resolución 0645 de 2014. Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. 25 de agosto de 2014. D.O. No. 49.349. https://www.arsura.com/files/res6045_14.pdf

Capítulo 4

Reflexiones de la pertinencia académica e impacto social del programa Contaduría Pública

*Fredy Abdala Cáceres Serna
Aníbal Alviz Meza*

Introducción

El programa Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Minuto de Dios –UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta emergió como una solución a la necesidad de educar profesionales en el área de las ciencias empresariales. Así mismo, de la mano de una educación integral, nació con el ideal de desarrollar en el estudiante habilidades para su desempeño ético y de calidad en el ámbito profesional, tomando como base los principios fundamentales de la institución.

Tal como lo menciona el documento maestro del programa, el lanzamiento de la oferta tomó como premisa la problemática interna del país, específicamente en temas fronterizos, de informalidad y de conflicto interno, dada su incidencia proporcional sobre la inversión económica de la región. Con esta premisa en mente, la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO convergió esfuerzos en el desarrollo de las capacidades de liderazgo del estudiantado, como una base para los nuevos emprendimientos en su entorno nortesantandereano.

Con el propósito de reflexionar respecto al impacto y la pertinencia con la que ha sido recibido el programa en el departamento de Norte de Santander, se decidió hacer un estudio utilizando como instrumento las entrevistas realizadas a nuestra población estudiantil y personal docente en relación

con el objetivo 2, enfocado en determinar de qué manera se relaciona el plan curricular de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta con las necesidades locales de Cúcuta, Tibú y Ocaña, departamento de Norte de Santander, tal y como se describe metodológicamente en el tercer capítulo del libro.

Referentes teóricos

A partir del año 2016 se tomó la decisión de ofertar, por extensión del sistema nacional UNIMINUTO, el programa Contaduría Pública en el Centro Regional Cúcuta, bajo la modalidad de distancia tradicional; contando en su primera cohorte con 26 estudiantes, dando comienzo a la cobertura de las necesidades propias de esta parte de la región y brindando la posibilidad de acceder a estudios superiores a la población menos favorecida, cumpliendo así con lo establecido en la misión de la institución.

En concordancia con la pertinencia de la institución, Garrocho (2011) en su investigación *La pertinencia social y la investigación científica en la universidad pública mexicana* concluye que, “frente a condiciones que impone la globalización, la universidad requiere imprimir mayor pertinencia social, contemplando la investigación científica, para así, evitar respuestas reactivas a las condiciones del entorno” (pp. 24-25); señala además que, “cada proyecto de investigación debe precisar criterios de pertinencia social en ámbitos gubernamental y productivo de la región” (p. 30), lo que marca el rumbo de lo que deben hacer las instituciones de educación superior para asegurarse de que sus funciones sustantivas estén impactando a la comunidad de una manera pertinente y de calidad.

Se han encontrado investigaciones relacionados con esta temática, entre las que se puede mencionar una del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) del 2011, titulada *Análisis del impacto de la acreditación*, donde se argumenta que “el proceso de acreditación es un medio adecuado para construir y fortalecer una cultura de la autoevaluación” (p. 23); indicando cómo el modelo de acreditación es reconocido como relevante; sin embargo, concluye que “es un

modelo con algunas características sujetas a evaluación, respecto a la pertinencia de programas, donde la generación de estímulos por parte del Estado está sujeta a intereses y orientación de cada institución” (p.27).

En congruencia con lo anterior, Meneses (2010) analizó la pertinencia de los programas académicos para profesionales no licenciados (PNL) que han ingresado a través de convocatorias públicas para provisión de cargos y directivos docentes al servicio educativo estatal en Colombia, y como conclusión hizo saber que “esta modalidad comienza a ganar relevancia en la medida que va afectando la composición y la configuración social de la profesión docente” (p.11). De igual manera, Magendzo (2011) planteó que todo lo anterior conlleva a la autorregulación social y emocional, como proceso de participación en situaciones de interacción social. Es allí donde la persona no solo se convence de ser un ciudadano autónomo, responsable consigo mismo y con una sociedad, sino también en un individuo solidario y fraterno con su entorno social.

A partir de este enfoque, la autorregulación emocional y social es parte fundamental del ser humano. En este orden de ideas, Magendzo (2011) plantea que, a través de una mayor autonomía, responsabilidad, madurez, firmeza personal, fuerza de voluntad, autocontrol, elección, resolución, autodirección, actividad voluntaria, autosuficiencia, independencia y motivación intrínseca para afrontar cambios y reconocimientos de las diferencias es posible alcanzar una actitud positiva de desempeño personal y profesional.

Es importante resaltar que el concepto del currículo es un término que tiene diversas acepciones y por lo tanto es posible encontrar numerosas definiciones desde las perspectivas de los diferentes autores sobre el tema, siguiendo un rastreo teórico desde la rigidez y flexibilidad de este trabajo de investigación, resaltando el concepto de currículo social desde una transformación cultural y económica. Finalmente, volviendo al término de pertinencia, se debe manifestar su responsabilidad social ante el entorno en que interviene, razón que justifica y solidifica la intención de este trabajo de reflexión.

Hallazgos

Con el objetivo de determinar de qué manera se relaciona el plan curricular de cada uno de los programas académicos de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta con las necesidades locales de Cúcuta Tibú y Ocaña, departamento de Norte de Santander, se realizaron entrevistas a estudiantes de quinto semestre (2018-1), profesores y al personal administrativo del programa de contaduría. A continuación, se plantearon los hallazgos encontrados a través de la aplicación del instrumento. Al final, a manera de conclusión, se definió la prospectiva del programa junto con la descripción de los descubrimientos más relevantes. La estructura de este capítulo responde a la reflexión de una única macropregunta del estudio de pertinencia académica e impacto social.

¿Por qué usted escogió el programa y la Corporación Universitaria Minuto de Dios –UNIMINUTO para su formación profesional?

Las valoraciones expresadas por los estudiantes y personal administrativo que hacen parte del programa Contaduría Pública indicaron que además de contar con presaberes en este campo de estudio, tenían afinidad con los principios y los valores cristianos humanísticos que hacen parte de la misión de UNIMINUTO, resaltando la flexibilidad en el manejo de horarios y su bajo costo en referencia con otras instituciones que ofertan el programa en la región.

Los profesores y administrativos manifestaron que, según su contacto con los estudiantes en las aulas, ellos ven en UNIMINUTO la oportunidad de recibir una formación profesional íntegra. Además, señalaron que la modalidad de aprendizaje manejada por la institución les permite seguir sus labores cotidianas con total normalidad, ya que, como bien es sabido, la mayoría de los estudiantes presentan condiciones de vulnerabilidad que no les permite asistir a una universidad de manera totalmente presencial.

¿Cómo define usted el plan curricular de su programa en cuanto a componente, diseño y estructura?

Los estudiantes de Contaduría Pública, en su mayoría con conocimiento de su plan de estudios (figura 4.1) expresan que el plan curricular del programa está bien estructurado, que es claro y preciso y que les aporta a su formación integral; sin embargo, mencionan que la intensidad horaria de algunas

asignaturas debe ser revisada, ya que consideran que los cursos disciplinares deberían estar diseñados para ser vistos durante todo el semestre académico.

¿Conoció o conoce usted ampliamente el plan curricular de su programa académico (programa profesional o especialización)?

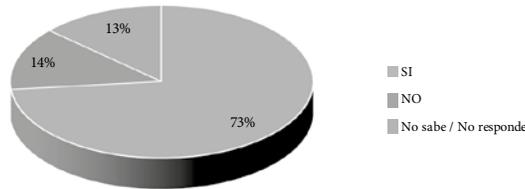


Figura 4.1. Conocimiento del plan curricular por parte de los estudiantes

El personal docente que hace parte del programa considera que el plan curricular está propuesto según lineamientos y estándares, que permiten el desarrollo de competencias y habilidades para ser profesional en contaduría pública, a través de su modelo pedagógico y su enfoque praxeológico, aportando a la formación integral de los estudiantes.

De igual forma, los docentes consideran que está estructurado para dar respuesta a las necesidades del contexto regional, por medio de la formación en competencias y habilidades de sus estudiantes, con rasgos diferenciadores como el liderazgo y la capacidad de análisis en la solución de problemáticas financieras, que aportan a la toma de decisiones propias de su campo disciplinar.

Pese a todo esto, se hace énfasis en la necesidad de la actualización del programa, en cuanto a su plan de estudios, teniendo en cuenta la entrada en vigor de la normativa internacional, la cual necesariamente debe llevar a la institución a repensar la reestructuración de su ruta académica.

De acuerdo con el perfil del profesional del programa, ¿cómo considera usted está siendo formado en esta área?

En general, existe un grado de satisfacción alto en cuanto al nivel de formación, teniendo en cuenta que la modalidad exige que el estudiante desarrolle de manera autónoma todas las habilidades pertinentes de su área profesional,

permitiendo así un aporte importante ante los ojos de los empresarios que operan en el departamento de Norte de Santander y a nivel nacional.

Sin embargo, hay estudiantes que tienen una visión distinta, considerando que existen falencias en cuanto a las tutorías brindadas por sus profesores. Esta opinión se basa en que los docentes aducen que la modalidad es distancia tradicional y que por ende debe existir mayor compromiso de los estudiantes en torno a las actividades propuestas para cada curso en la plataforma virtual, y que, por lo tanto, el encuentro semanal está más enfocado en la resolución de dudas e inquietudes. Este planteamiento no es recibido con agrado entre el cuerpo estudiantil, toda vez que si bien es cierto que la modalidad es distancia tradicional, señalan que debe existir la disposición para la interacción profesor-estudiante en la explicación de cada temática. Entre tanto, toda esta discusión guarda una apropiada relación con los datos cuantitativos arrojados por el instrumento (figura 4.2).

¿Las expectativas del perfil tanto ocupacional como profesional o especialista se fueron o se van cumpliendo en su proceso de formación como futuro profesional o especialista?

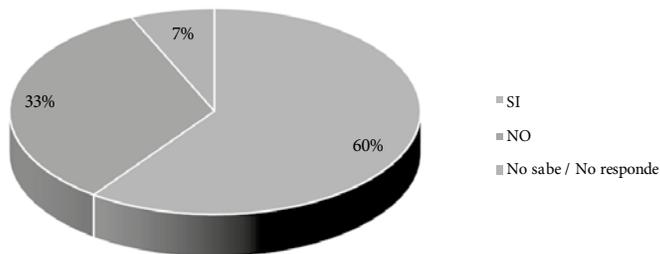


Figura 4.2. Expectativas de los estudiantes como futuros profesionales respecto a su proceso de formación

En cuanto a las asignaturas que aportan a la formación del perfil profesional como contadores públicos, los estudiantes señalaron aquellas de la línea contable, financiera y tributaria, además de las que les brindan formación en el área de la legislación:

- Contabilidades financieras
- Administración y análisis financiero
- Legislación comercial y laboral
- Matemáticas financieras
- Microeconomía

Asimismo, la planta profesoral refiere que los estudiantes están siendo formados en competencias y habilidades que les permiten abordar el campo laboral propio en la región. Respecto a los cursos, argumentan que las asignaturas del plan de estudios cumplen su función especial en la formación y preparación del estudiante para su ejercicio profesional, y que una materia muy importante es la de aprendizaje autónomo, porque les brinda herramientas y estrategias para comprender su proceso desde la metodología de distancia tradicional.

Por otra parte, desde el cumplimiento de la misionalidad de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, se considera que las asignaturas propias de este componente le aportan a la comunidad estudiantil en su crecimiento personal, a través de sus acciones y su fortalecimiento del espíritu de servicio a la comunidad.

¿Podría usted definir cuáles son las necesidades de su programa profesional en la región?

A través de las entrevistas se logró identificar una serie de necesidades claves para la mejora continua del programa Contaduría Pública. En ese sentido, de acuerdo con la información brindada por los estudiantes, y en relación con el contexto real del departamento de Norte de Santander, aún no existe convergencia a normas internacionales de un porcentaje considerable de las empresas ubicadas en esta parte del territorio nacional. Este escenario conlleva a pensar que una de las necesidades más sentidas en la formación profesional son las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), lo que llevaría al estudiante egresado a un nivel competitivo a la hora de brindar asesorías a las organizaciones de la región.

Otra de las necesidades expresadas por los estudiantes es la capacitación o formación en la utilización de un *software* contable, que les permita reforzar

sus conocimientos a través de la práctica, por lo que consideran necesario la implementación de un laboratorio contable desde el inicio de su formación académica. Desde esta mirada, los profesores y administrativos creen que dentro del ámbito social de la región, la polarización política y el auge de la corrupción, es una necesidad que el perfil del profesional de contaduría pública sea integral en conocimiento y en sensibilidad social, logrando de esta manera que UNIMINUTO haga un gran aporte pertinente en su entorno. Al igual que con las preguntas anteriores, todos estos planteamientos guardaron congruencia con los resultados cuantitativos aportados por el instrumento (figura 4.3).

¿Identificó o identifica con claridad las necesidades del medio laboral, susceptibles de intervención a través de las competencias formadas en el programa académico (programa profesional o especialización)?

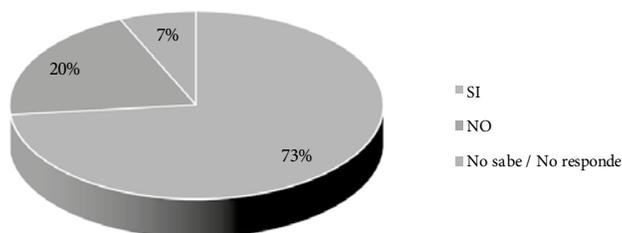


Figura 4.3. Conocimiento de las necesidades del medio laboral respecto a la formación que reciben los estudiantes en su plan de estudios

Por su parte, los profesores coinciden con los educandos en la necesidad de la implementación de laboratorios de simulación de *software* y de emprendimiento que permitan motivar la generación de nuevas ideas de negocios y la creación de empresas en la región.

Una de las grandes problemáticas que tiene el departamento, específicamente su capital, es el alto porcentaje de empresas y microempresas que se encuentran en la informalidad, por lo que la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO debe propender por brindar a sus educandos herramientas basadas en la regulación contable, financiera y ética que les permita atender las necesidades del contexto del cual hacen parte.

Al tener como premisa lo anterior, UNIMINUTO desde su plan de estudios garantiza a través de las prácticas profesionales, que se realizan en el sexto semestre, que los estudiantes potencialicen sus saberes mediante la puesta en contexto real; con el propósito que desde su formación aporten a la solución de la problemática empresarial, por lo que desde ya se hace necesario contar con los convenios empresariales que permitan la ubicación de los estudiantes, fortaleciendo sus competencias disciplinares.

¿De qué manera podría usted relacionar el perfil del programa de UNIMINUTO con las demandas laborales de la región y la ubicación rápida en el sector laboral?

En las respuestas a esta pregunta, los estudiantes dejaron ver que desde el inicio de su formación profesional han tenido claro que la contaduría tiene un campo laboral muy extenso y que su misión es la de apoyar a todas las personas que, de una manera u otra, desde sus labores diarias necesitan de un profesional que los oriente para cumplir sus obligaciones financieras y contables. De igual forma, aseguran que el perfil del contador público en UNIMINUTO es muy completo, por lo que puede desempeñarse en muchas ramas administrativas de una empresa u otros cargos afines.

En este sentido, se entiende que los estudiantes del programa tienen claro cuál es su perfil ocupacional y profesional, lo que les permite responder a las necesidades de su entorno. Además, tal y como se aprecia en la figura 4.4, el estudiantado también considera que con las herramientas brindadas por el programa académico podrán incorporarse exitosamente al mundo laboral.

Los profesores consideran que el perfil del programa es pertinente, puesto que nos encontramos en zona de frontera y es necesaria la presencia de contadores públicos que propongan mecanismos y estrategias en planes de negocios, administración financiera y revisoría fiscal, entre otras, cumpliendo con la demanda de la región en cuanto a la capacidad que tienen los estudiantes en la formalización y puesta en marcha de empresas.

Por otro lado, y no menos importante, la formación de los estudiantes cuenta con un valor agregado en sus competencias personales, como el factor distintivo de la corporación, las cuales son evaluadas significativamente en los procesos de inclusión laboral.

¿Cree usted que al egresar del programa académico (programa profesional o especialización) pudo o podrá vincularse laboralmente en el campo de la profesión o especialización escogida?

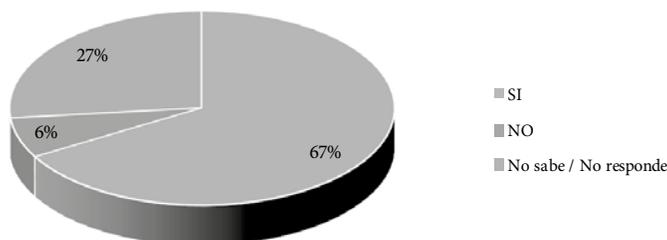


Figura 4.4. Posición de los estudiantes respecto a su inserción laboral

Adicional a todo lo anterior, los profesores del programa consideran que su ejercicio y experiencia profesional les permite dar un enfoque disciplinar teórico-práctico desde los diseños curriculares a los estudiantes, llevándolos a la potencialización de sus saberes a través de la práctica investigativa, hábitos de lectura y actualización constante de las nuevas normativas a nivel profesional.

Conclusiones y prospectiva

De acuerdo a la investigación es imperioso enfatizar el impacto que ha tenido el programa de Contaduría Pública de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta con respecto a la sociedad, puesto que por ser una institución educativa beneficia e impulsa el crecimiento y desarrollo profesional en la región; por medio de la implementación de nuevos lineamientos metodológicos y conceptuales con base a las demandas de la sociedad; todo esto orientado a ofrecer a la comunidad educación de calidad y un alto grado de competitividad de cara al contexto donde se requiera el profesional contable.

Al interior del programa, los estudiantes coinciden en que es relevante que se realice una actualización de la ruta académica y de los microcurrículos

que la conforman, en relación con la nueva NIIF; así como la revisión de aquellas asignaturas disciplinares que permitan tener mayor intensidad horaria dentro del semestre académico, consolidando las competencias y habilidades de los estudiantes.

De igual manera, se menciona la importancia de contar con laboratorios de simuladores de *software* contable, que les posibilite llevar a la práctica los conocimientos teóricos adquiridos en el aula de tutoría y su plataforma virtual.

Como prospectiva se requiere consolidar a todos los estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, en un medio donde se les pueda potencializar de una manera significativa en procesos de investigación educativa, que oriente el currículo del programa a las necesidades de la disciplina, la sociedad y el ambiente empresarial.

Como premisa fundamental se busca generar en la comunidad académica competencias ciudadanas y éticas propias del desempeño del contador en la sociedad, para lo que se debe continuar trabajando en los cursos de formación integral, desde las áreas del desarrollo profesional y humano de los estudiantes del programa académico.

En este sentido, como parte de este proceso el programa Contaduría Pública debe propender por el perfeccionamiento de sus procesos y la evaluación de la calidad académica, generando con ello el posicionamiento del sello UNIMINUTO, a través de profesionales altamente cualificados, éticamente formados, que contribuyan al mejoramiento de su entorno laboral, lo cual redunda en el fortalecimiento de la pertinencia e impacto del programa en la región.

Referencias

- Consejo Nacional de Acreditación (CNA). (2011). *Análisis del impacto de la acreditación*. <https://www.cna.gov.co/>
- Garrocho, N. (2011). La pertinencia social y la investigación científica en la universidad pública mexicana. *Ciencia Ergo Sum*, 19(1), 24-34. <https://www.redalyc.org/pdf/104/10422917003.pdf>

Magendzo, A. (2003). *Currículum, convivencia escolar y calidad educativa*. <https://www.oei.es/historico/valores2/monografias/monografia02/reflexion03.htm>

Meneses, L. (2010). *Congruencia con los programas de formación pedagógica para los profesionales no licenciados* (PNL). http://www.academia.edu/7785191/hacia_un_modelo_para_evaluar_la_pertinencia_social_en_la_oferta_acad%C3%89mica_de_la_universidad_francisco_de_paula_santander_propuesta_trabajo

Capítulo 5

La pedagogía infantil, un escenario social de construcción de identidad y calidad educativa en UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta

Nancy Merchán Rangel

Hna. Herminia Yanira Carrillo Figueroa

Introducción

El programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil surge como respuesta a las necesidades educativas en el contexto local ante la demanda de diversos sectores sociales: madres Fami¹, trabajadoras del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Icbf), auxiliares y técnicas en primera infancia, egresadas de la Escuela Normal María Auxiliadora con formación pedagógica en el ciclo complementario —grados 12 y 13—, cuidadoras de niños y niñas en primera infancia con aspiración de su cualificación académica y otros posibles usuarios a quienes les interesa el arte de enseñar. Frente a este panorama, UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta en el año 2013 opta por presentar un programa flexible y al alcance de todas las personas. Así comienza el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil a Distancia (LPID) en Cúcuta.

UNIMINUTO está orientada a la propagación de sus propósitos misionales en el contexto del departamento; no podría ser la excepción una

¹ Fami son las siglas de familia, mujer e infancia, programa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Icbf).

población con marcadas necesidades, especialmente en la primera infancia, la cual incluye problemáticas desde la alimentación hasta el mismo acceso a la educación. Fue así como se hizo pertinente y necesario, después de cuatro años del programa con registro calificado activo a la fecha de inicio del proyecto de investigación en 2017, poder analizar a profundidad su pertinencia académica y su impacto social desde los descriptores que el proyecto institucional generó, evidenciado bajo el rigor metodológico que se presenta.

A través de los componentes de formación en LPID, el estudiante se apropia no solo de la realidad de su contexto local sino también del global, lo que lo forma como un ciudadano crítico y socialmente responsable que también atiende y evalúa las necesidades puntuales de su práctica social y pedagógica, cuyas miradas están pensadas desde lo ético, disciplinar, artístico y actitudinal, así como el disfrute y desarrollo pleno de las habilidades necesarias de la comunidad estudiantil para asumir con responsabilidad realidades escolares, sociales e investigativas.

Referentes teóricos

Al describir y analizar el impacto y pertinencia de cada uno de los programas que UNIMINUTO Regional Cúcuta oferta en el contexto local y regional es indispensable definir con claridad los términos pertinencia académica e impacto social. Respecto al primero, se entiende por pertinencia académica, según Cajiao (2008), lo relacionado con el mundo laboral después de egresar de la educación formal y la adecuación de lo que se ofrece en el mundo escolar a los diversos grupos de edad, a las expectativas individuales y familiares y al entorno cultural en el cual se produce el aprendizaje direccionándola directamente con el currículo, los métodos pedagógicos, la organización escolar y la interacción con la comunidad.

En ese sentido, la pertinencia académica conduce a examinar la relación que existe entre la calidad de los resultados del aprendizaje con la percepción de esta que tiene la comunidad educativa —aspectos como motivación y adecuación de los contenidos y métodos del aprendizaje con las expectativas

individuales—. Esto se relaciona con las necesidades de la sociedad, especialmente en el campo productivo, que se centran en la adecuación de lo que se ofrece desde la educación formal a la demanda potencial del mercado laboral.

Igualmente, la pertinencia académica tiene que ver con fortalecer los talentos individuales de los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los tipos de inteligencias de cada individuo, lo que indica que se requiere abrir posibilidades electivas más flexibles en los planes de estudio de las instituciones (Cajiao, 2008). El impacto social, por su parte, hace relación al efecto de la intervención del egresado o egresada sobre la comunidad en general, lo cual se evidencia en los logros derivados del desarrollo profesional de una persona a nivel de educación superior.

En consecuencia, la pertinencia de sus programas académicos tiene que recalar en un mayor impacto social y en un beneficio mucho más tangible para la sociedad porque el capital humano que se forma en las instituciones de educación superior debe ser capaz de insertarse en el mundo laboral, pero sobre todo en ese entorno que demanda solución a sus problemas de salud, educación, vivienda, mejoramiento del medio ambiente, alimentación, entre otros, a través de la formación integral, de los valores necesarios para formar ciudadanos responsables.

Actualmente, se privilegian los estándares de calidad y cobertura por encima de las posibilidades reales que se tienen de incidir en el entorno social; para lo cual se debe promover e impulsar el desarrollo socioeconómico de su área de influencia mediante la ejecución de proyectos de alto impacto. Al respecto, De Ketele (2008) plantea que, “para una institución de educación superior, la pertinencia supone inscribir sus objetivos dentro de un proyecto de sociedad” (p. 56). Esto significa que ser pertinente es contribuir al desarrollo de un proyecto de sociedad más justa y que la educación superior produce y difunde el conocimiento para permitir que la sociedad se desarrolle.

Para el proyecto Tuning (2002) el impacto del programa se mide por los resultados del aprendizaje. Este conjunto de competencias incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, entienda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje. Las competencias se pueden dividir en dos tipos: competencias

genéricas, que en principio son independientes del área de estudio, y competencias específicas para cada área temática. Las competencias se obtienen normalmente durante diferentes unidades de estudio y por tanto pueden no estar ligadas a una sola unidad.

Respecto al significado de los términos pertinencia e impacto, se establece que algunos docentes investigadores le atribuyen a la pertinencia la relevancia académica y sociocultural de la investigación, valorada como necesidad sentida útil en la transformación de prácticas y que brinda posibilidades de conocer y actuar sobre la realidad de las comunidades, interviniéndolas con propuestas de solución a las problemáticas sociales que presentan. En este mismo sentido, la pertinencia es pensar en lo social y adecuarse a las necesidades de los contextos en donde la universidad pueda dialogar con varias disciplinas.

Por su parte, el impacto puede entenderse de múltiples formas. Para Cossio (2012), significa que la investigación tenga un mayor efecto hacia afuera. Para algunos investigadores, el impacto se identifica con las consecuencias, con la utilidad del conocimiento y se relaciona con la finalidad que alcanza el proyecto. Para otros, en cambio, es el conocimiento que se produce, la transformación de esas prácticas académicas, educativas e investigativas. Socialmente son transformaciones institucionales que dan cuenta de un conocimiento práctico y medible que afecta a las comunidades de forma positiva porque intervienen con soluciones a sus problemáticas.

Asimismo, Rodríguez (2005) asocia el impacto social con la búsqueda de satisfacción de necesidades básicas, desarrollo social, desarrollo humano o mejor calidad de vida, según sea el caso. Esta definición destaca la apropiación social del conocimiento entendida como la participación articulada entre actores tales como los investigadores y quienes toman decisiones en un entramado trabajo en red e interacción con grupos de expertos.

Para UNIMINUTO, pensando como Colciencias, esta apropiación recoge la transferencia e intercambio de conocimientos, la promoción de la participación ciudadana, la gestión del conocimiento y la comunicación de resultados o hallazgos por medio del diálogo con las comunidades (Colciencias, 2012).

La población definida fue la comunidad educativa del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil durante el periodo de la investigación 2013-2016 y los participantes que se relacionan a continuación.

Tabla 5.1. Relación instrumentos

Técnica Objetivo	Entrevista	Encuesta	Grupo de discusión
OB2:	Profesores: 7 Estudiantes: 7 Egresados: 6 Interlocutores: 4 Total: 26	Estudiantes: 32	N/A
OB3	Estudiantes: 7 Egresados: 2 Interlocutores: 4 Total: 13	Estudiantes: 16	Estudiantes: 3 Profesores: 4 Interlocutores: 5
OB4	Estudiantes: 12 Egresados: 6 Total: 18	Estudiantes: 108	Estudiantes: 20 Egresados 2
Total de la muestra	57	156	34

Finalmente, Nusbaum (El duro discurso de Martha Nussbaum sobre el futuro de la educación mundial, 13 de diciembre de 2015) mira al futuro de la educación profesional, dada la importancia de desarrollar en los graduados las capacidades para la vida y plantea el reto de la transformación de las estructuras más profundas que limitan la felicidad humana; es decir, la educación ha de trascender la crisis en sí misma, para ser garante de la democracia en la humanidad. La educación que capacita para el lucro y el crecimiento económico deberá ser superada por una educación auténtica que comprometa a los nuevos profesionales en la reconstrucción de la identidad y dignidad humana, así como en el restablecimiento de las relaciones justas, libres y equitativas.

Hallazgos

Los hallazgos se muestran a partir de las preguntas orientadoras de la investigación.

¿Cuáles son las últimas tendencias de formación del programa LPID de UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta y de qué manera estas se articulan con el currículo?

Los hallazgos de la investigación revelan que frente a las tendencias de formación del programa, las cuatro últimas están relacionadas con el uso de las TIC, la competencia aprender a aprender, las innovaciones educativas y los procesos de transformación que se dan mediante la proyección a las comunidades en cada una de las prácticas tanto profesionales como de responsabilidad social. Estas tendencias son innovación, apoyo en las TIC, competencia aprender a aprender e inclusión. Se deduce que las cuatro tendencias de formación se articulan con el currículo, ya que emergen como producto del plan de estudios y del desarrollo de cada una de las competencias que se quieren lograr con las disciplinas abordadas en el programa.

Frente a la teoría presentada por Tedesco (2011) se afirma que, la educación superior ha tenido grandes transformaciones relevantes en relación con la organización institucional, modelos organizativos, diversificación institucional, entre otros, lo cual permite alcanzar este logro y visualiza vínculos entre educación y estructura social que son objetos cambiantes en las últimas décadas. Para UNIMINUTO estos procesos se desarrollan paulatinamente en la medida que el estudiante avanza por cada uno de los componentes de formación.

¿De qué forma se relaciona el plan curricular del programa LPID de UNIMINUTO en el Centro Regional Cúcuta con las necesidades locales del municipio de Cúcuta, en el departamento de Norte de Santander?

Para dar respuesta se realizó la triangulación entre el plan curricular, las guías de aprendizaje y el contexto con las necesidades locales, dando como resultado la pertinencia del programa en cada uno de los territorios a los cuales puede vincularse a través de los diferentes convenios o directamente en los lugares en donde los estudiantes laboran.

El plan curricular del programa de LPID responde de manera básica a las necesidades locales de los contextos en donde las estudiantes se desempeñan. Se halló que es necesario darle mayor importancia al tema de la inclusión y la diversidad, que se requiere que los estudiantes estén en campo en muchos contextos y situaciones problémicas que desde la academia se les ayude a resolver a través de herramientas pedagógicas, didácticas y cognitivas que den respuesta a esas necesidades sentidas de la comunidad.

Este plan curricular se articula para responder a las necesidades de la región a través de convenios institucionales que permiten la vinculación de los estudiantes para el desarrollo de sus respectivas prácticas. Se encontró que hay pertinencia entre el plan curricular y el contexto laboral, haciendo énfasis en que el profesional que egresa de UNIMINUTO marca la diferencia por la práctica del humanismo cristiano y la ética; sin embargo, se hizo evidente que aspectos como la diversidad, la inclusión y las didácticas de la música y las artes poco son tratadas desde la academia, y que las instituciones requieren profesionales altamente dispuestos a tratar situaciones de vulnerabilidad, casos en donde se hace necesario el uso de estrategias de innovación con resultados probados.

Ante este panorama, los hallazgos evidencian que los estudiantes de pedagogía infantil usan todos los recursos disponibles, pero necesitan reforzar desde el currículo varios aspectos citados anteriormente. Se puede inferir entonces que, existe pertinencia entre el plan curricular y las necesidades de formación ya que se evidencia que el graduado marca la diferencia por su liderazgo social y creatividad en la práctica pedagógica. Asimismo, la visibilidad e imagen del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil en el contexto educativo de la región es significativa de acuerdo con los grupos de discusión realizados con interlocutores y personas del sector externo. Las competencias del diseño curricular permean la práctica educativa y favorecen la formación integral del licenciado en Pedagogía Infantil.

¿Cuál ha sido el impacto causado y recibido por estudiantes a través de sus prácticas profesionales y de proyección social, en los distintos sectores sociales y económicos a los cuales pertenecen las instituciones donde se han realizado las actividades de extensión?

Para dar respuesta a este interrogante se partió de la triangulación entre la información obtenida en entrevistas, encuestas y los grupos de discusión, donde participaron estudiantes en proceso de grado, interlocutores, profesores de práctica, coordinadores y población beneficiada con los procesos de intervención.

Para los entrevistados, los estudiantes UNIMINUTO tienen una buena formación que se evidencia en la gran responsabilidad que asumen cuando están a cargo de un grupo o curso. Se evidencia, igualmente, el uso de materiales didácticos, su disposición siempre abierta al servicio, mente amplia para adquirir nuevos conocimientos, la asistencia a capacitaciones que ofrece la institución educativa, preparación de escuelas de padres de familia exitosas, formas y maneras de abordar a los padres de familia y acudientes, capacidad para el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo, entre otras competencias.

De la misma forma, entre los aprendizajes que arroja la información encontrada en relación con los estudiantes en práctica están el reconocimiento de las rutinas de atención a los niños, los diversos momentos y espacios para el desarrollo de las actividades en el tiempo indicado, el afianzamiento de la competencia de trabajo en equipo, el fortalecimiento de las relaciones humanas, tan indispensables para convivir y disfrutar de un buen ambiente, la necesidad de aplicar el aprendizaje autónomo y la competencia aprender a aprender, para dar respuesta a las diversas necesidades que se presentan cada día dentro y fuera del aula.

Por otra parte, los actores para la recolección de información lo constituyeron los estudiantes de opción de grado que eligieron las prácticas en investigación, y que manifestaron que con la revisión realizada a lo largo del desarrollo de la investigación se logró profundizar en diferentes teorías que fortalecieron el nivel cognitivo y que enriquecieron en la práctica profesional, con información directamente relacionada con la pedagogía infantil, desde su ámbito curricular, contextual y educativo.

Además, apuntan que adquirieron competencias que potenciaron sus habilidades investigativas y que les permitieron generar competencias cognitivas como organizar, seleccionar, analizar la información sobre metodologías, enfoques, diseños, paradigmas, entre otros. Entre las acciones para mejorar

consideran conveniente ampliar el tiempo de desarrollo de la práctica investigativa, iniciar con los proyectos de investigación desde semestres anteriores, realizar una intervención más directa con las instituciones donde se desarrollan las prácticas de responsabilidad social y las profesionales para determinar las necesidades del contexto.

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los estudiantes con la formación recibida, en aspectos como las competencias generales y específicas adquiridas en el programa académico, con relación al impacto de estas en su desarrollo académico y su proyección laboral?

Se realizó un proceso de triangulación en el que se analizó la información obtenida a través de tres herramientas: el grupo de discusión, las entrevistas semiestructuradas y las encuestas. Se inició con las categorías analizadas donde se presentan los datos, se interpretan y relacionan con la teoría. Respecto al nivel de satisfacción, el 78 % de los encuestados identificó un alto nivel de formación, mientras que el 22 % dice que no o no responde. Según las encuestas, entrevistas y grupos de discusión aplicados, se evidenció un nivel satisfactorio ante la formación recibida en el programa académico LPID ofertado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta.

Sin embargo, algunos actores no están de acuerdo con el alto nivel de satisfacción y opinan que “falta fortalecer el proceso con relación al ejercicio de los docentes” (E1es2, comunicación personal, 2019); expresado igualmente por otro entrevistado al decir que, “aunque en algunos momentos sentí falta de apoyo de parte de la universidad frente a los problemas o percances que se presentan durante el proceso de gestión académica o con algunos docentes” (E1es7, comunicación personal, 2019). Además, también expresaron que “una de las prioridades que nunca cumplió la universidad fue la obtención de una sede propia, puesto que siempre nos correspondió ir de un lado para otro en los diferentes colegios de Cúcuta” (E1es4, comunicación personal, 2019), mientras otro estudiante hace referencia a la calidad de sus profesores: “he tenido algunos profesores no muy buenos” (E1es5, comunicación personal, 2019).

Desde la referencialidad se entiende la satisfacción como la situación influenciada tanto por la calidad, el valor percibido y las expectativas, como por la imagen de las diferentes instituciones. Para Alves y Raposo (2004), la satisfacción del estudiante “refleja la eficiencia de los servicios académicos y administrativos, y lo mismo con las unidades de aprendizaje, con las interacciones con su profesor y compañeros de clase, así como con las instalaciones y el equipamiento” (p.79).

En relación con los hallazgos en términos de calidad, valor y expectativas, los estudiantes se expresan de forma positiva. Respecto a los servicios académicos, los cursos y compañeros no hay ninguna queja recogida en los instrumentos, pero en las interacciones con los profesores emergen voces que mencionan la importancia de la selección de los docentes y el compromiso de estos en el desarrollo de procesos de enseñanza-aprendizaje.

Respecto a la segunda categoría, tipo de formación recibida, los hallazgos encontrados en la entrevista, especialmente los que pudieron arrojar la pregunta 8, ¿qué elementos de su formación profesional fueron los más importantes para su éxito formativo y laboral?, ¿por qué?, se encontró que la universidad brinda a los estudiantes estrategias que les permite sentirse satisfechas al adquirir competencias generales y específicas con relación a su programa de formación.

Frente a la pregunta, ¿qué elementos de su formación profesional fueron los más importantes para su éxito formativo y laboral?, se encontraron hallazgos como las asesorías personalizadas, la formación en competencias digitales, las capacitaciones extracurriculares como talleres, diplomados y seminarios. De igual modo, los estudiantes valoraron como experiencia significativa de gran aprendizaje tanto las prácticas pedagógicas como las socialmente responsables.

Otros hallazgos no fueron tan positivos, como evidencia un estudiante: “los talleres, capacitaciones, seminarios, no se volvieron a realizar con regularidad como antes; no tuvimos la oportunidad de seguirlos teniendo” (E1es7, comunicación personal, 2019).

Ante la pregunta 9 de la encuesta, ¿la formación recibida en el programa responde a las demandas en el contexto local y regional?, el 75 % responde

afirmativamente, el no, con 8 respuestas, corresponde al 7% y, no sé, no respondo, con 19 respuestas, representa el 18% (basado en una muestra de 108 participantes). Esto significa que el 25% de los encuestados no está muy convencido que la formación recibida en el programa responda a las demandas del contexto; esto corresponde a la cuarta parte de los informantes.

Mientras que, en el grupo de discusión, ante la pregunta 6 ¿cuáles son las principales competencias en las que ustedes son o fueron formados?, las respuestas se resumen en las siguientes habilidades:

- Habilidades comunicacionales
- Habilidades personales
- Competencias ciudadanas
- Competencias profesionales

En la subcategoría relación nivel de satisfacción-formación recibida se halló que la respuesta es satisfactoria por parte de los estudiantes, lo cual se refleja en su desempeño laboral en cada una de las instituciones donde ejercen. Manifiestan su satisfacción en cuanto a la formación recibida, los elementos y las competencias adquiridas durante todo el proceso de aprendizaje. Sin embargo, expresan su inconformidad en cuanto a la falta de sentido de pertenencia y vocación de algunos docentes. Cabe resaltar que en el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil hay movilidad de profesores-tutores desde su inicio en 2013 a la fecha, lo que desfavorece la continuidad de los procesos formativos.

De la entrevista, la pregunta 5 ¿qué ha sido o fue lo más importante de su formación dentro del programa?; de la encuesta, la pregunta 10 ¿como egresado se sintió competente para ejercer la profesión adquirida? y del guion del grupo de discusión, la pregunta 11 ¿cómo recomendarían el programa a otras personas para su formación personal?, el 75% de los informantes se considera competente para ejercer su profesión, mientras que el 25% responde no o se siente inseguro frente a esta pregunta.

Para analizar la tercera categoría, competencias adquiridas, se tuvieron en cuenta dos documentos muy valiosos, el primero, el proyecto Alfa Tuning para América Latina, en donde una gran alianza de países de América y

Europa se reunieron en varios foros durante el periodo 2003-2007 y emitieron el documento de competencias genéricas y específicas para la educación superior en América. Este proyecto surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional.

El segundo documento es el compendio de 38 microcurrículos de los cursos ofrecidos en el programa LPID. Allí se encuentran las competencias específicas que se quiere formar en cada estudiante. Durante el proceso académico la Corporación Minuto de Dios – UNIMINUTO brindó a los estudiantes y egresados diferentes estrategias pedagógicas que los hacen competitivos en su ejercicio laboral.

Las preguntas que sirven de apoyo a los hallazgos encontrados en esta categoría son ¿qué competencias generales y específicas desarrolló el programa en usted como futuro profesional o profesional en ejercicio? (pregunta 6 de la entrevista); ¿la formación brindada por el programa fue realizada de manera integral? (pregunta 5 de la encuesta) y ¿cómo consideran ustedes están siendo formados o fueron formados por UNIMINUTO para garantizar ese perfil? (pregunta del guion del grupo de discusión).

Los hallazgos evidencian que estudiantes y egresados adquirieron competencias generales en cada uno de los cursos del programa LPID y competencias específicas para su desarrollo académico y proyección laboral. Se aprecia entonces que la gran mayoría de estudiantes piensan y creen que su formación ha sido integral. Esta cuestión es analizada directamente en la encuesta en la pregunta número 5.

Sobre la cuarta categoría, impacto de las competencias, se deduce que tanto las generales como las específicas adquiridas durante el programa académico les ha permitido a las estudiantes desarrollar y crear nuevas estrategias pedagógicas que han fortalecido su desempeño académico.

En la entrevista, la pregunta 10, ¿cómo se siente o se sintió en su programa de formación profesional?, los hallazgos dan cuenta de la satisfacción por los conocimientos adquiridos, por las experiencias vividas, por sentirse útiles a la sociedad, por aumentar el amor por la vocación docente. Algunos testimonios se pueden leer en las expresiones de los estudiantes: “Me sentí muy bien, siento que me desempeñé bien, que aprendí mucho y que también

aprendieron de mí” (E1 es1, comunicación personal, 2019). Otras entrevistadas aseguran: “Por el momento me he sentido muy bien, son procesos que uno va aprendiendo poco a poco y se va formando y va adquiriendo conocimientos” (E1es3, comunicación personal, 2019); “me siento realizada, siento que salgo preparada y con muchos conocimientos para enfrentarme ante el grupo, para formar a niños íntegros, para brindar una educación de calidad; me siento muy, muy a gusto en este programa y en esta universidad con la educación que me brindaron” (GD-ES5, comunicación personal, 2019).

La pregunta 6 de la encuesta, ¿la evaluación del aprendizaje le permitió realizar los debidos procesos de mejoramiento en su formación profesional? dio como resultado que, al tabular las 108 encuestas, se evidenció que el 90 % de las estudiantes tuvo un nivel satisfactorio con los procesos de mejoramiento en cuanto al aprendizaje recibido por el programa.

Igualmente, en el grupo de discusión, la pregunta 7 del guion, ¿en qué aspectos siente que el programa llena o llenó las expectativas de formación profesional?, se puede destacar el sentir de los estudiantes según sus expresiones:

A nivel profesional, uno a veces se siente como raro, como cohibido, porque en donde trabajo resalto, pues yo a veces me siento mal, pero por dentro me siento muy orgullosa, porque se ve el fruto, se ve el esfuerzo de que digan profesora usted puede apoyar este proyecto; a raíz de que venían hablando, que venían haciendo un cambio en el jardín, ya hay dos maestras que están en licenciatura y la directora que está estudiando Psicología en UNIMINUTO, ya uno resalta, soy estudiante de UNIMINUTO, por eso, por la formación, por las capacidades que ven, se apoyan en mí.(GD-ES7, comunicación personal, 2019).

En este mismo sentido, otras estudiantes afirman: “A nivel profesional tengo un estándar muy alto, la verdad no es por picármelas, pero sí, uno tiene que resaltar esas cualidades, ese esfuerzo que uno hace, compañeras” (GD-ES1, comunicación personal, 2019).

Les voy a contar una experiencia, a raíz de toda esta formación, una vez había una escuela de padres, ya estaban todos los papás, yo les dí el saludo, la asistencia y empecé a hablarles a los asistentes, yo tenía

una exposición; les hablé de la parte de la música, el juego, terminamos jugando y cuando ya se terminó la escuela de padres, los papás se fueron felices porque fue una jornada diferente. Yo recuerdo que me dijeron: ‘Usted hizo una escuela de padres exitosa profe, ahora toca que usted haga las escuelas de padres’, y yo les dije: ‘No, no, no, eso fue porque yo estaba haciendo una práctica de la universidad’. Me insistieron diciéndome que todo estuvo todo muy bonito, muy hermoso. Yo nunca lo había hecho, pero tuve la capacidad y las competencias del ser y a los papás les gustaron las escuelas dinámicas. (GD-Es2, comunicación personal, 2019).

Dentro de la subcategoría impacto en el desarrollo académico del estudiante, los hallazgos frente a esta se relacionan a continuación. A partir de la interrogante ¿la evaluación del aprendizaje le permitió realizar los debidos procesos de mejoramiento en su formación profesional? (pregunta 6 de la entrevista), el 83 % de los participantes responde de forma positiva a la pregunta, mientras que el 17 % lo hace negativamente sobre los procesos de evaluación.

Respecto a los hallazgos dados por la pregunta ¿qué impacto tuvieron las competencias adquiridas para el desarrollo académico del estudiante de LPID?, la respuesta se resume en que fue positivo porque los estudiantes lograron varias de las competencias esperadas en cada uno de los cursos del programa y en las habilidades, destrezas y aptitudes en el desarrollo de su formación; así lo confirman los hallazgos expuestos anteriormente. Añaden que todos los talleres, seminarios y capacitaciones brindadas les agregaron insumos para mejorar su desempeño académico el cual se refleja en su quehacer docente.

Para finalizar este análisis, en la subcategoría impacto en la proyección laboral del estudiante, se relacionan a continuación los hallazgos encontrados esencialmente en las siguientes preguntas: ¿qué elementos de su formación profesional fueron los más importantes para su éxito formativo y laboral? (pregunta 8 del guión del grupo de discusión) y ¿cómo piensa va a ser su desempeño profesional o cómo siente que se desempeña en su ejercicio laboral? y ¿en qué hace énfasis? (pregunta 7). Se complementa con la pregunta 7 de la

encuesta, ¿al egresar del programa pudo vincularse fácilmente al sector laboral en su profesión específica? y en la 9, ¿cuál es el valor agregado en la formación profesional del programa?

Sobre esta subcategoría, los informantes mencionaron su experiencia y conocimientos adquiridos en el programa y la labor de la familia como apoyo y pilar del desarrollo de los estudiantes. De la misma forma, mencionan los conocimientos adquiridos en las prácticas, en donde han tenido la oportunidad de interactuar con niños de educación inicial y preescolar dando la importancia que merece el juego y la didáctica.

Al respecto, la encuesta arroja que el 68 % de las estudiantes pudo vincularse fácilmente a la docencia, gracias a las competencias adquiridas durante la formación académica que le ofreció el programa. El 8 % responde no y el 27 % no sabe o no responde porque aún no son egresadas —están en quinto o sexto semestre— y en el momento no laboran. Por lo anterior, se puede concluir que las competencias tanto generales como específicas adquiridas durante el programa académico de LPID, brindan la oportunidad a las estudiantes y egresadas de desenvolverse en el ámbito laboral de una forma exitosa.

En respuesta a la pregunta ¿cuál es el valor agregado en la formación profesional del programa? (pregunta 9 del grupo de discusión), los participantes resaltaron aspectos como la investigación, las tutorías permanentes, capacitaciones y talleres en la biblioteca pública, las prácticas de responsabilidad social y las profesionales en tres campos de acción diferentes, especialmente la de inclusión, la importancia de la lúdica, las diversas estrategias para realizar clases adecuadas, pensando en cada niño, en sus diferencias, en sus capacidades y en sus necesidades.

De la misma forma resaltaron aspectos positivos como “los diferentes espacios que nos brindó la universidad durante los cursos, los elementos, recursos y herramientas que había disponibles para el desarrollo de cada uno” (GD-ES8, comunicación personal, 2019). Igualmente, afirman que los profesores capacitados en cada una de las áreas que con su apoyo y tutorías les brindaron nuevos conocimientos, como lo expresa un estudiante: “Todas las enseñanzas fueron muy importantes, cada uno de los maestros con sus orientaciones, las asesorías, las guías, principalmente los recursos y aplicaciones digitales para

hacer clases divertidas y dinámicas, los seminarios, las charlas pedagógicas y las tutorías de los sábados” (GD-ES6, comunicación personal, 2019).

Respecto a la pregunta 10 del grupo de discusión, ¿podrían contar alguna experiencia significativa de la formación profesional? sobresalieron dos experiencias exitosas. Una relacionada con el liderazgo de la maestra para dirigir una escuela de padres que fue modelo en esa institución educativa, y la otra, la capacidad de una estudiante en formación para trabajar en equipo y organizar, planear y ejecutar diversos proyectos en su lugar de trabajo.

Finalmente, para dar respuesta a la pregunta de investigación, ¿cuál es el nivel de satisfacción de los estudiantes con relación a la formación recibida en el programa LPID? y teniendo en cuenta el objetivo general del proyecto, analizar a profundidad la pertinencia académica y el impacto social de UNIMINUTO en el Centro Regional Cúcuta, a partir de la formación dada y los aportes recibidos de las instituciones y comunidades donde ha realizado su proyección, el nivel de satisfacción de sus estudiantes, las últimas tendencias de formación de sus programas académicos y la manera como estas se relacionan con el currículo y las necesidades del contexto nortesantandereano, se puede concluir que se analizó la pertinencia del programa a profundidad con resultados positivos y se hallaron algunos elementos de interés que requieren mejoras; pero el impacto, aunque es notorio con tan solo una promoción de egresados en la fecha en que este capítulo se termina, y otra promoción en proceso de grado, hará falta medirlo nuevamente en cinco o más años, cuando los egresados de UNIMINUTO puedan ejercer su labor en la comunidad cucuteña y nortesantandereana.

Conclusiones y prospectiva

Las aportaciones del proyecto están dadas, en primera instancia, por las cuatro tendencias de formación detectadas, en las cuales UNIMINUTO hace énfasis, de acuerdo con la metodología utilizada y el modelo pedagógico que refleja la plataforma virtual y la presencialidad. Asimismo, este proyecto hizo visibles tres aspectos importantes en los cuales UNIMINUTO hace la diferencia: las

prácticas de responsabilidad social, las prácticas profesionales y los escenarios en donde se proyectan; así como la formación en investigación e innovación con la cual egresan las estudiantes son el valor agregado que permite presentar a la sociedad cucuteña y nortesantandereana, unos profesionales idóneos que se sienten capacitados para actuar en diferentes contextos.

Las acciones de mejora indican que se requiere un equipo de profesores suficientemente capacitado en nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Ntic), que tengan las herramientas suficientes para enfrentar y abanderar situaciones de vulnerabilidad de derechos y de inclusión social de la mejor manera posible. Las investigaciones futuras se dirigen a continuar analizando el impacto y la pertinencia de los programas que oferta UNIMINUTO en el Centro Regional Cúcuta durante los años 2017 y 2018; igualmente es necesario realizar un análisis desde el modelo praxeológico para proyectar una formación profesional desde el modelo educativo institucional que privilegie la realización humana y el sentido de felicidad, vocación a la que todo ser humano ha sido llamado.

El programa de Pedagogía Infantil se encuentra en una etapa de alistamiento para la acreditación institucional, lo que hace que se consolide un equipo de profesionales comprometidos y suficientemente capacitados en la disciplina, garantes de los desarrollos y acompañamientos a los futuros pedagogos y educadores infantiles; de tal manera que se extienda el impacto del perfil del egresado no solo en la nación sino a nivel internacional, donde la visibilidad de los aportes a la consolidación de los programas de la primera infancia se den desde el liderazgo de los graduados en proyectos de investigación, la cooperación académica, la intervención en comunidades vulnerables y la cualificación de la profesión desde la convicción del pedagogo y educador infantil en proyectos de vida estables que proyecten en sus pequeños infantes el sentido armónico de la existencia y generen nuevos ciudadanos capaces de transformar la vida y las relaciones en pro de una humanidad más solidaria y fraterna, en progreso permanente y avance científico, social y cultural.

Referencias

- Alves, H. y Raposo, M. (2004). La medición de la satisfacción en la enseñanza universitaria: el ejemplo de la Universidad da Beira Interior. *Revista Internacional de Marketing Público y NoLucrativo*, 1(1), 73-88.
- Cajiao, F. (2008). *Informe general sobre evaluación del aprendizaje. Análisis de la problemática planteada en las diversas regiones del país y recomendaciones*. <http://186.113.12.182/catalogo/dlfile.php?id=33020>
- Colciencias. (2012). *Apropiación social del conocimiento*. https://legadoweb.minciencias.gov.co/programa_estrategia/apropiacion-social-del-conocimiento
- Cossio, N. (2012). Significados de la pertinencia y el impacto social de la investigación jurídica en el programa de derecho de la Universidad de Antioquia en el marco de la ley 1286 de 2009 avance de investigación. *Revista Ratio Juris UNAULA*, 7(15), 105-122. <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/ratiojuris/article/view/131>
- De Ketele, J-M. (2008). La pertinencia social de la educación superior. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7946/04%20%2855-61%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El duro discurso de Martha Nussbaum sobre el futuro de la educación mundial. (13 de diciembre de 2015). *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.co/educacion/el-duro-discurso-de-martha-nussbaum-sobre-el-futuro-de-la-educacion-mundial-233416>
- Proyecto Tuning. (2007). *Informe final del Proyecto Tuning América Latina. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. 2004-2007. <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=168&Itemid=196>
- Rodríguez, A. (2005). Impacto social de la ciencia y la tecnología en Cuba: una experiencia de medición a nivel macro. *Revista CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, 2(4), 147-171. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2358238>

Tedesco, J. (2011). *Los desafíos de la educación en el siglo XXI. Planificación y Educación, Unidad de Planeamiento Estratégico y Evaluación de la Educación Argentina (UPEA), Presidencia de la Nación. Argentina.* <https://rieoei.org/RIE/article/view/524>

Capítulo 6

Pertinencia e impacto del programa de Psicología en contexto fronterizo

*Nubia Esther Hernández Flórez
Yan Carlos Ureña Villamizar*

Introducción

El departamento de Norte de Santander tiene como relevancia su desarrollo histórico, debido a que allí es donde se dieron las más importantes batallas, además se encontraron los próceres de la patria. Asimismo, según Espinosa *et al.* (2017), “el departamento cuenta con doce (12) instituciones universitarias de las cuales dos (2) son de carácter público y diez (10) privadas” (p.12), entre las que se encuentra UNIMINUTO. Por su parte, la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO propuso entre sus programas académicos la apertura del proyecto curricular del programa de Psicología en el 2010, como forma de reconstrucción de los procesos de mediación que realmente necesita la sociedad colombiana. Las acuciosas demandas de atención por los traumas psicológicos de la guerra y los duelos no tramitados justifican el énfasis en la formación de psicólogos hábiles para la interacción social e idóneos en una asistencia clínica capaz de aliviar el sufrimiento, pacificar los impulsos agresivos y revertirlos en reconstrucción, creación y simbolización, tal como recomiendan las experiencias internacionales en conflictos tan vastos y complejos como el nuestro.

Ahora bien, la corporación desarrolla una serie de programas que permiten a la comunidad mantenerse en constante preparación, ese es el caso

del de Psicología, que ofrece una mirada general de su formación en el área de conocimiento, permitiéndole al estudiante el desarrollo de competencias, específicamente cuando se trata de comprender la realidad de los entornos del proceso de aprendizaje. De la misma manera, le proporciona al estudiante una formación completa donde pueda participar además de interactuar en la generación de conocimientos actualizados para ponerlos en práctica en su vida laboral.

Referentes teóricos

La búsqueda para la comparabilidad y piso informativo permitió referenciar algunas investigaciones que guardan relación con la pertinencia e impacto del programa de Psicología. En cuanto a los estudios previos internacionales, se encuentra en Argentina una investigación de Osorio y Sabala (2016), titulada *Impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad del Valle en la regional Palmira durante el período 2010-2014*, donde concluye que estas prácticas permiten el acceso a nuevas posibilidades de vinculación de los estudiantes y egresados del programa con el medio, así como el fortalecimiento y el establecimiento de alianzas para la difusión y consolidación del conocimiento que esta produce.

En cuanto a los estudios nacionales se encuentra en Antioquia, el “Análisis de la pertinencia social del programa de Psicología de la Institución Universitaria de Envigado”, realizada por Jiménez y Rondón (2017) donde señalaron que una educación pertinente contribuye a la solución de problemas tecnológicos, sociales y económicos de la región, y garantiza la formación de profesionales con conocimientos y habilidades que les permita trascender su formación y generar innovación. Identifican un alto grado de pertinencia, en tanto responde a los requerimientos de los empresarios del sector de servicios, y de igual forma satisface las necesidades formativas de los aspirantes a la educación superior.

En cuanto a estudios locales o regionales, se encuentra en Cúcuta la investigación de Henazo (2017) “Desafíos de la institucionalidad colombiana:

caso migración transfronteriza de venezolanos a San José de Cúcuta en el periodo 2015 a julio de 2017”, señaló que el aumento de los flujos migratorios no ha coincidido con la implementación de políticas que favorezcan la migración. De igual forma, las difíciles condiciones del país hacen que las ganas de un gobierno por tener un marco institucional fuerte para las migraciones, tanto entrantes como salientes, no se cumplan e impidan la construcción de una política coherente y aplicable a todos los ámbitos

Para Ardila (1999), la pertinencia en el contexto de educación superior y las dinámicas cambiantes en los procesos de actualización educativa, conllevan a dinámicas nacionales e internacionales que propenden de manera exponencial al fomento y desarrollo de la capacidad de adaptación, asimilación y creación del ser humano dentro de la integración y desarrollo. Desde la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO se realiza un análisis de pertinencia e impacto del programa de Psicología en Norte de Santander, propendiendo por acciones que permitan analizar la relación del tejido institución contexto, por la cual se rigen los aspectos curriculares propios de la disciplina. Estos se fundamentan en los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN) entorno al desarrollo de programas universitarios con calidad, donde se define educación superior como un 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.

Por su parte, en relación con la pertinencia del programa de Psicología en la región, se propone dentro de las perspectivas capacitar a los estudiantes a nivel de pregrado en primera instancia, de manera tal que permita la adecuación de conocimientos en el contexto regional y nacional. Por ello el psicólogo de UNIMINUTO se caracteriza por estar anidado al tejido humano y social que va a permitir un abordaje integral desde la humanidad hasta la atención a las necesidades no satisfechas o bien si estas se replantean como una necesidad de atención profesional.

El análisis del impacto y la pertinencia desde el programa de Psicología tiene una importante labor que se enmarca desde la fundamentación en disminuir una brecha existente en el problema de desigualdad, la cual se ve reflejada

en crisis sociales como malnutrición o desnutrición de los menores, de las familias y de los núcleos. La FAO (2018) estima en sus datos 2000 millones de personas en todo el mundo con índices de carencia de micronutrientes o hambre encubierta, situación que para Cúcuta en Norte de Santander refleja índices no contabilizados a causa de la migración masiva de venezolanos a territorio fronterizo.

Ahora bien, el modelo praxeológico de UNIMINUTO plantea la formación social y humana de las personas que forman parte del mundo académico, resaltando que no solo los estudiantes colocan en práctica el modelo, sino que a través de este la comunidad académica se articula creando seres humanos integrales desde la reflexión y partiendo desde ópticas de crítica constructiva que invitan de forma dinámica a plantear desde el saber y el actuar, la experimentación activa y la experiencia concreta —actuar-devolución creativa—, lo que me permite generar estrategias de intervención en los encuentros pedagógicos y procesos de aprendizaje al momento de realizar la conceptualización abstracta—juzgar-actuar-devolución creativa—(Juliao, 2013).

Hallazgos

El análisis de pertinencia e impacto social del programa académico de Psicología se vincula directamente con las contribuciones que se realizan desde la ciencia a través de los postulados académicos y como una parte de transmisión de conocimientos llega a los aportes que se realizan, en el camino de la articulación de la teoría con la puesta en práctica de las relaciones causales que se presentan entre los actores y vínculos académicos, con el propósito educativo de la población a la cual se le brinda una retribución desde el carácter paradigmático. En ese sentido, el procesamiento informativo del presente estudio, que forma parte del macroproyecto institucional, presenta la disquisición que en el área de psicología se obtuvo desde las interrogantes.

¿Se conoce ampliamente el plan curricular del programa de Psicología?

Basado en el estudio se puede observar que los profesores reconocen ampliamente el plan curricular de su respectivo programa, esto es debido a

que adquieren la información de manera responsable y voluntariamente a la hora elegir qué estudiar. Para los docentes el costo es accesible en relación con otras universidades ubicadas en la región. Asimismo, es abierta e inclusiva permitiendo que todas las personas interesadas puedan tener la posibilidad de realizar estudios superiores. Consideran que hay tres factores fundamentales: el costo de matrícula, la financiación y los horarios flexibles, los cuales influyen en la decisión de escoger el programa; mencionan reiteradamente la flexibilidad en horarios, las facilidades de pago y el buen nombre de la institución.

En el mismo sentido, para los profesores existen una relación directa entre el plan curricular con el objetivo y razón de ser de la corporación universitaria, siendo de tipo social, que busca satisfacer las necesidades del entorno. Este es coherente ya que está alineado con el interés de la institución en cuanto a la formación que busca entre sus estudiantes y egresados. En consecuencia, el plan curricular se encuentra ajustado con los requerimientos del MEN.

Tomando en cuenta los requerimientos y condiciones concernientes a una formación de calidad a nivel de pregrado con criterios estandarizados que tienden al mejoramiento continuo de la ciencia y la formación en los estudiantes, UNIMINUTO presenta planes curriculares ajustados y tendientes a dar respuesta a las necesidades del contexto con miras a una contribución que afiance las habilidades y competencias que van desde los campos de aplicación que se generan de manera pertinente en el contexto nacional y a las condiciones cambiantes de la actualidad; ante lo cual, los egresados se van a perfilar como profesionales idóneos, competitivos y proactivos en la solución de las problemáticas abordadas desde el enfoque de la salud mental, así como desde campos organizacionales que abarcan campos de aplicación profesionales.

A nivel del enfoque de resolución de problemáticas, así como la creación y fomento de competencias investigativas, los estudiantes de UNIMINUTO se forman en el desarrollo de planteamientos a nivel metodológico que guían las propuestas sociales e investigativas como parte del actuar profesional y que van de la mano con el desarrollo idóneo y ético propio de los valores de la institución, que propende hacia el mejoramiento continuo como profesionales críticos que asumen y defienden posturas teóricas desde los modelos de autonomía en educación.

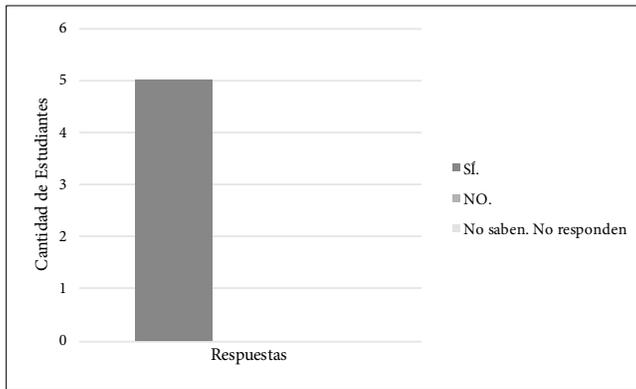


Figura 6.1. Conocimiento del plan curricular del programa de Psicología (docentes)

Asimismo, los estudiantes señalan que sí conocen el programa curricular y los beneficios que este presenta. Esto apunta a que al ingresar a la carrera lo hacen de manera consciente, buscando su superación profesional en el área. En el mismo sentido, señalan que la escogieron porque sienten afinidad por ella y porque visualizan su proyecto de vida a nivel profesional ejerciéndola.

Respecto a la institución afirman, “la escogí por la modalidad que ofrece y porque me da la autonomía de manejar mis horarios de manera flexible, y porque en algún momento de la vida tuve contacto con profesionales egresados de la universidad y me dejaron la impresión de tener una formación idónea tanto académica como ética” (E1Es4, comunicación personal, 2019).

La revisión de estándares de calidad y adecuación de perfiles que bajo la mirada del ente regulador de la educación, en este caso el Ministerio de Educación de Colombia cumple con los componentes y desarrollo de competencias que se potencializan en los estudiantes a lo largo del curso de sus estudios, garantiza una educación guiada hacia las habilidades en el mundo laboral. Las competencias que se adquieren durante el proceso de formación permiten una articulación de la teoría con la práctica que se vincula con las necesidades del entorno, dando respuestas a los contextos donde se aplican los conocimientos obtenidos.

Los planes curriculares permiten la adquisición de conocimientos que van encaminados hacia la consecución de logros que guían la formación de

los estudiantes y, desde allí, las posturas que dan respuestas a los contextos de acción que requieren una visibilidad desde los postulados teóricos ligados a la praxis. Se resalta la importancia que manifiestan los estudiantes en el desarrollo de habilidades de liderazgo que les permite obtener un sello distintivo como profesionales que se caracterizan por la vinculación al trabajo social, como respuesta a la identidad misional de la Corporación Minuto de Dios.

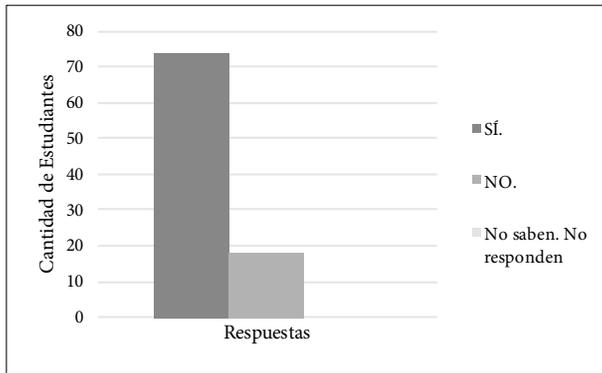


Figura 6.2. Conocimiento del plan curricular del programa de Psicología (estudiantes)

¿La formación recibida hasta el momento en el programa le ha permitido o le permitirá al nuevo profesional desempeñarse bien laboralmente en el campo específico de la carrera que estudia?

Los profesores afirman tener conocimiento respecto al desempeño que obtendrán los estudiantes después de culminar sus estudios; este tipo de información es adquirida por medio del personal encargado de dar de manera clara y detallada todo este tipo de información, junto con los diversos programas, sus beneficios y amplias oportunidades de crecer. Asimismo, señalan que los estudiantes a lo largo del aprendizaje obtienen las competencias requeridas para aportar y construir desde la ciencia una mejor labor social. A la fecha el programa no tiene egresados en la región, siendo esta una medida objetiva para evaluar en este indicador.

Por consiguiente, a partir de la formación recibida los estudiantes generan habilidades tendientes a la inserción laboral y a las demandas laborales que

los contextos exigen. De esta manera, mediante aspectos teóricos y prácticos los estudiantes adquieren un potencial enfocado a propender por mercados laborales que implican un desarrollo autónomo y de capacidad de proposición en el ejercicio profesional.

Desde la mirada del desarrollo y formación integral, el conocimiento debe aplicarse a la condición humana que identifica y potencia los proyectos que van desde aportaciones en la construcción de metas profesionales a la cimentación de proyectos sociales en la interdisciplinariedad, así como la proyección de metas personales, culturales y humanas fomentando el desarrollo de habilidades cognitivas y socioemocionales en la incorporación al mundo laboral y social del siglo XXI.

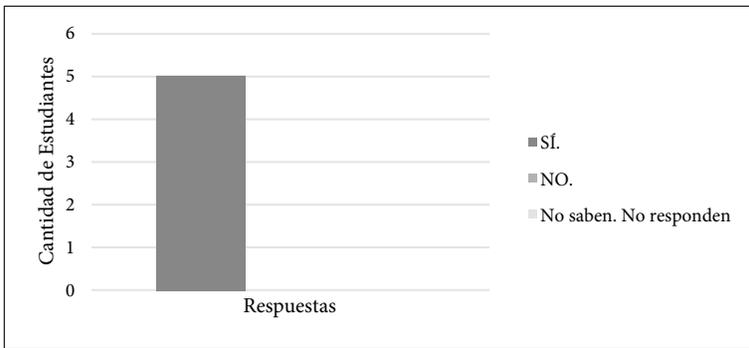


Figura 6.3. Formación recibida hasta el momento (docente)

Asimismo, los estudiantes señalan que recibieron y entendieron la información dada por el personal administrativo respecto al desempeño que obtendrán según su programa académico. Consideran que están siendo formados de manera integral pero gran parte de la responsabilidad del proceso depende de su interés, autonomía y de las necesidades de ampliar lo que el docente desde la tutoría aporta en cuanto a conocimientos y experiencia. De la misma manera, plantean que están siendo formados con valores y principios encaminados a la labor del psicólogo, como profesional competente dentro de la psicología, aunque también apuntan la necesidad de fortalecer más la capacidad horaria para un mayor aprendizaje y experiencia.

Desde la articulación que se presenta en el plan de estudios y las necesidades del contexto, el perfil de los egresados UNIMINUTO investiga el entorno y genera estrategias y herramientas que van a permitir mejoras y avances en el desarrollo de procesos que se dan de manera articulada con otros campos disciplinares. De esta manera permite la flexibilidad de aprendizaje en las competencias profesionales que les permiten lograr metas que contribuyan a la región, al país y a las comunidades que van a ser directamente beneficiadas en el desarrollo y aplicación de los conocimientos por parte de los estudiantes y posteriormente egresados de UNIMINUTO.

Los estudiantes reconocen los campos disciplinares de formación que con los que adquieren destrezas para el desarrollo del ejercicio profesional de la Psicología, como ciencia y disciplina que ahonda en el conocimiento del individuo y del comportamiento. Así, en el proceso de adquisición y asimilación de conocimientos se interesan y profundizan sus conocimientos sobre el comportamiento de los individuos y los grupos que hacen parte de los análisis conductuales que permiten hacer inferencias y posturas de investigación que enriquecen los componentes disciplinares.

Es por ello que, dentro de los hallazgos encontrados, el proyecto investigativo se presenta como analítico y de carácter autónomico el cual brinda posibilidades de construcción a los estudiantes en el desarrollo del pensamiento creativo; desde allí se visualizan las correspondencias entre los planes de estudio y su relación con el contexto, tal como lo expresa el Ministerio de Educación en los propósitos de formación que se traducen en las competencias y habilidades de los futuros profesionales.

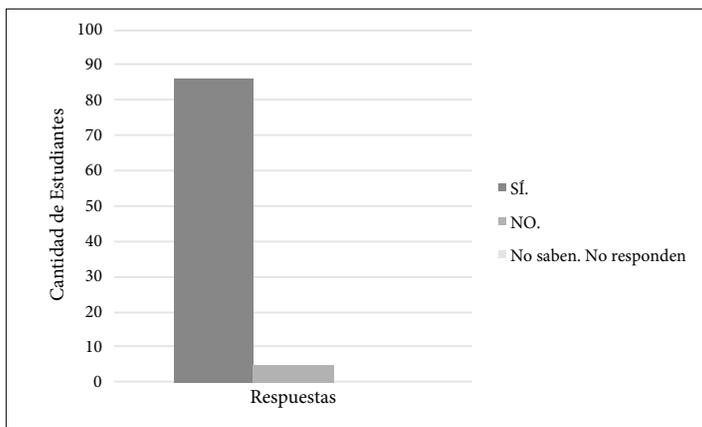


Figura 6.4. Formación recibida hasta el momento (estudiantes)

¿Las expectativas del perfil tanto ocupacional como profesional se van cumpliendo en el proceso de formación de los nuevos profesionales del programa?

Los docentes afirman que los estudiantes conocen las expectativas esperadas, tanto en su perfil ocupacional como profesional, ya sea por medio del proceso de formación o por la búsqueda de la información. En el mismo sentido, señalan que el nivel de formación es idóneo ya que cuenta con espacios de retroalimentación y aplicación práctica que favorece el desarrollo de habilidades y competencias, además la retroalimentación es adecuada dado que se cuenta con personal capacitado. Los estudiantes reciben una formación integral que abarca los niveles profesionales y su formación humano-cristiana que hace parte de la identidad de UNIMINUTO, lo cual propicia que los futuros egresados se destaquen en los ámbitos laborales.

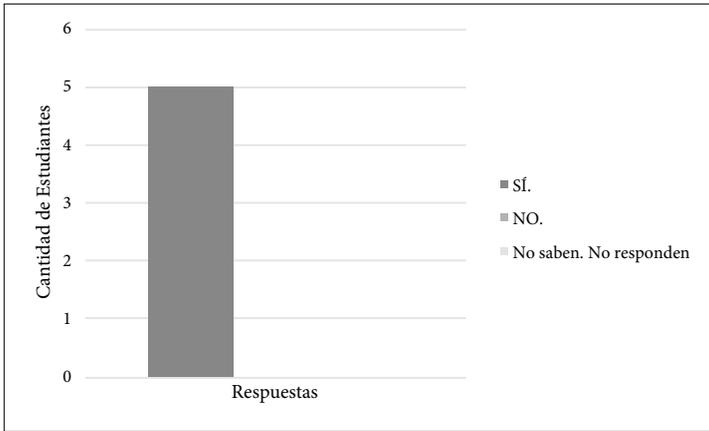


Figura 6.5. Expectativas del perfil (docente)

Ahora bien, los estudiantes señalan que se encuentran satisfechos con los conocimientos que van adquiriendo a medida que avanza su proceso de formación. Se reconoce la importancia de la adquisición de competencias en las áreas disciplinares que les van a permitir ejercer de manera profesional en los contextos que requieran de sus servicios, así como diseñar y crear estrategias que estén vinculadas al desarrollo de proyectos y programas sociales, que se ejecutan bajo criterios metodológicos rigurosos que les permiten identificar las problemáticas a abordar desde aspectos clínicos y sociales como respuesta a la formación permanente.

De manera tal que los estudiantes bajo este postulado de formación identifican las competencias y las asignaturas que les van a permitir una contribución de conocimientos en la medida que estos se entrelazan con la práctica. Identifican como una formación integral los planteamientos curriculares que emanan desde las directrices institucionales y se plantean la profundización cognitiva de conocimientos y de intensidad horaria que les permita ahondar en las materias ligadas a los contextos de trabajo aplicado.

Los aspectos relevantes encontrados dentro de la pertinencia e impacto de los programas de psicología se relacionan principalmente a las áreas clínicas, organizacionales y educativas, las áreas familiares, deportivas y sistémicas se encuentran actualmente en un auge que le proporciona opciones

de vinculación con el contexto en nuevos escenarios de exploración, lo que representa mayor presencia de nuevos profesionales en las áreas de aplicación emergentes.

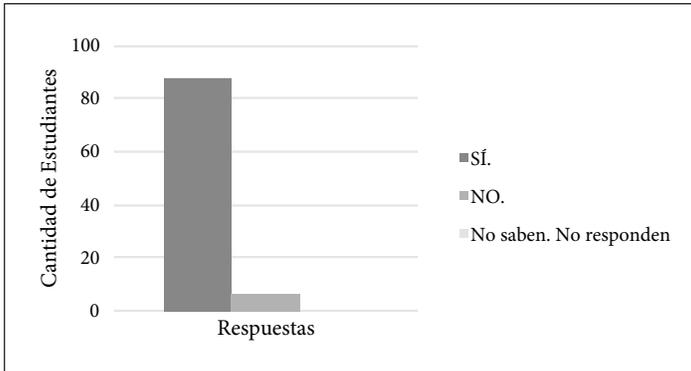


Figura 6.6. Expectativas del perfil (estudiantes)

¿Los aprendizajes que van obteniendo u obtuvieron los estudiantes en el programa les ayuda o le ayudó a reconocer el campo laboral futuro?

Los profesores afirman que se reconoce el campo laboral en el cual pretenden desempeñarse, esto se da mediante su proceso de formación. Los campos disciplinares desde la psicología se encargan de dar respuestas a actividades que parten desde el área clínica y de la salud, que se enmarca principalmente en actividades de asesoría individual y grupal enfocada a la realización de diagnósticos, intervenciones y tratamientos, aspectos que desde el plan curricular del programa se presenta como un elemento que aporta como base a la formación disciplinar de los estudiantes. Por otra parte, el área de Psicología Social destaca en el proceso formativo debido al carácter social de la misión de UNIMINUTO, lo que permite obtener una mirada más contextualizada de las problemáticas desde los postulados teóricos.

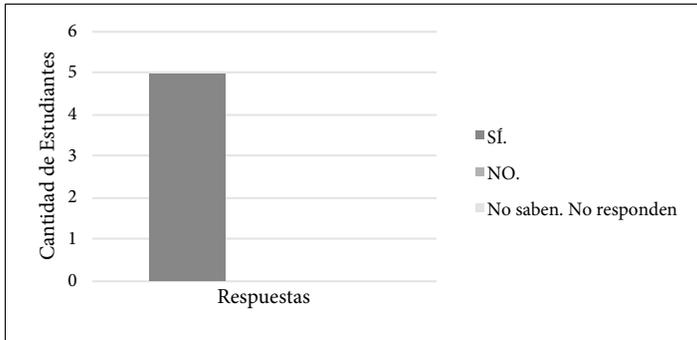


Figura 6.7. Aprendizajes que van obteniendo (docentes)

Ahora bien, los estudiantes afirman reconocer que los aprendizajes mediante su formación académica les ayudarán a distinguir su futuro campo laboral. Dentro del programa de Psicología UNIMINUTO, resalta como sello distinto el reconocimiento por parte de los estudiantes, el personal docente y la comunidad académica del enfoque social que se muestra como un referente a nivel regional y nacional, enmarcado frente a los procesos que se vinculan al trabajo de campo que requiere la apropiación y desarrollo de aplicaciones teóricas en entornos del panorama nacional con necesidades específicas como lo es el posconflicto, que se lleva a cabo en comunidades que anteriormente se encontraban inmersas en situaciones de violencia.

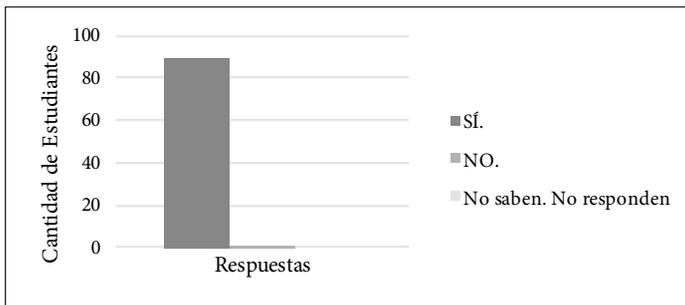


Figura 6.8. Aprendizajes que van obteniendo (estudiantes)

¿Identifica con claridad las necesidades del medio laboral, susceptibles de intervención a través de las competencias formadas en el programa?

En UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta los profesores señalan que identifican con claridad las necesidades del medio laboral. El programa de Psicología cuenta con una amplia variedad de recursos como una biblioteca virtual y física con gran número de ejemplares que permiten las consultas tanto de estudiantes como de docentes, asimismo las actividades propias de la disciplina cuentan con laboratorios virtuales como Biotik, PsySimy y *softwares* como Sniffy, entre otros, que permiten las realización de prácticas logrando consolidar sus habilidades profesionales en respuesta a las situaciones que demandan de la experticia.

Como aspecto de mejora se considera una necesidad la cámara Gesell, que brinda la oportunidad de interacción práctica mediante la utilización de esta en casos reales y simulados, a través de juegos de roles que les potenciarán sus destrezas de intervención. Se concibe como una herramienta que facilita la docencia, el asesoramiento de casos y la capacitación permanente en intervenciones psicológicas.

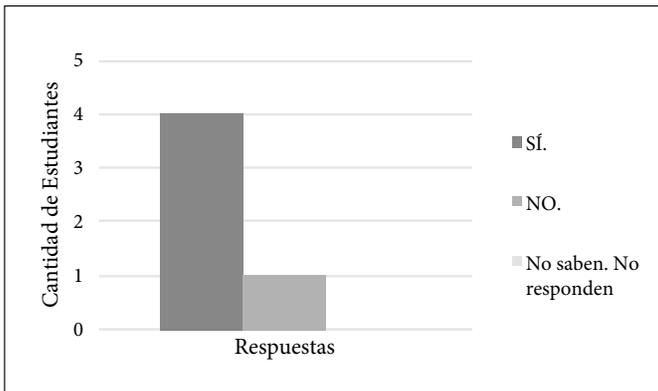


Figura 6.9. Necesidades del medio laboral (docentes)

Por su parte, los estudiantes afirman reconocer e identificar las necesidades del medio laboral. En la región Norte de Santander se visualiza una aplicación de conocimientos en materia de posconflictos, así como problemas

de tipo social que se han agudizado por la crisis humanitaria y migratoria de Venezuela hacia Colombia, que ha traído consigo situaciones de pobreza, marginalidad, aislamiento social, deterioro del tejido cultural, entre otros. También se han afianzado las situaciones delictivas y de trabajo informal; cabe mencionar que las problemáticas abarcan las complejidades en el área de la salud pública que atañe a los aumentos de casos de VIH, enfermedades infectocontagiosas, menores de edad sin los esquemas de vacunación que les permitan una salud óptima, todo ello generado a la vez por la incertidumbre de cambios que experimentan tanto los emigrantes como los receptores. En este caso, Cúcuta y sus áreas metropolitanas refieren altos índices de población migrante que se direcciona a posicionarse en los diferentes territorios en busca de alimentos, salud y condiciones de vivienda.

Desde luego, cabe resaltar que esta es una de las problemáticas de carácter prioritario en la atención psicosocial en Norte de Santander y que involucra a todos los profesionales de las ciencias sociales y humanas, así como el área de la salud. Ahora bien, es de mencionar que los índices de consumo de drogas ilícitas aumentan de manera significativa involucrando jóvenes, familias y núcleos de afectación.

La actuación de los profesionales de la salud mental de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO (2018) propende por una atención integral basada en los principios y normas establecidas para el fin del ejercicio profesional como la Ley 1090 que regula la profesión en Colombia y las actuaciones que deben ligarse al desarrollo de esta. La formación de carácter humano, que es prioridad y sello distintivo de los estudiantes UNIMINUTO resalta a la hora del trabajo comunitario y social que hace parte de la identidad misional es identificada y puesta en práctica por cada uno de los actores involucrados en los procesos educativos que se encaminan a formar y visualizar líderes proactivos, competentes y dinámicos en el desempeño profesional.

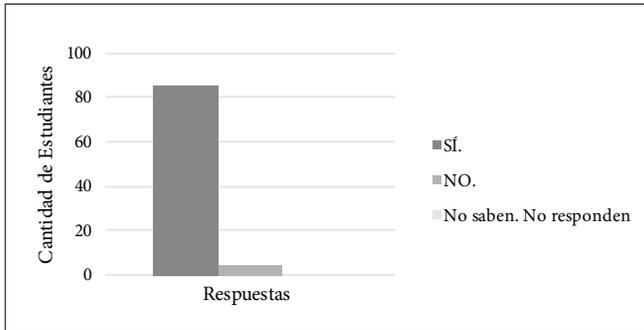


Figura 6.10. Necesidades del medio laboral (estudiantes)

¿El programa a través del desarrollo de los diferentes cursos le ha permitido o le permitirá responder a las exigencias de las entidades del ejercicio profesional?

En UNIMINUTO Cúcuta los profesores afirman que el desarrollo de diferentes cursos les permitirá responder de manera adecuada a las exigencias de las diversas entidades al momento de desenvolverse en el ejercicio profesional. Desde los apartados del Colegio Colombiano de Psicólogos (Colpsic) se identifica una preocupación por las condiciones de empleabilidad y remuneración en el área, a partir del análisis de las ofertas dispuestas en buscadores de empleos; teniendo en cuenta esto se precisa una formación de perfiles profesionales que den respuesta tanto a las situaciones tradicionales como a las de carácter emergente.

En Norte de Santander se identifica una ventaja frente a la realidad de empleo en el país y radica en la presencia de profesionales de la salud mental; estos han sido insuficientes para atender las demandas de servicio de las problemáticas, lo que genera oportunidades laborales para los futuros egresados.

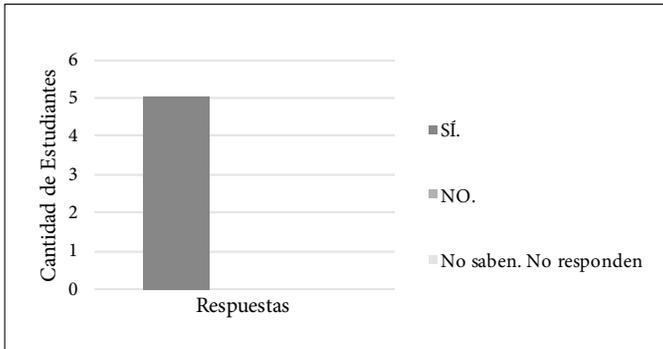


Figura 6.11. Exigencias de las entidades (docentes)

Asimismo, los estudiantes se sienten satisfechos con las exigencias de las entidades profesionales. La relación de la formación y los campos profesionales de aplicación que se vinculan con las demandas de la región se centran en aspectos psicosociales y de salud pública que atañen a la población, debido a los entornos hostiles que han hecho del territorio un lugar de sensibilidad a las problemáticas que se reflejan en la población.

Por otra parte, se encuentra el posconflicto que le apuesta a los cambios de estilos de vida de la población y que incentiva el trabajo social comunitario con los actores de un proceso que trabaja en la transformación de la región, a través de la creación de empresas y microempresas que generan oportunidades laborales para los campesinos que se encuentran reemplazando los cultivos ilícitos por apuestas de producción de cacao, la agroforestación comprometida con el medio ambiente y el análisis de casos para la creación de productos en mercados emergentes, dando así lugar a unos espacios de compromiso en el campo social, mental y físico con quienes han sido víctimas directas e indirectas de la violencia en la región nortesantandereana. Por otra parte, y que surge de las demandas de salud mental, se encuentra la atención psicosocial en situaciones de desastres.

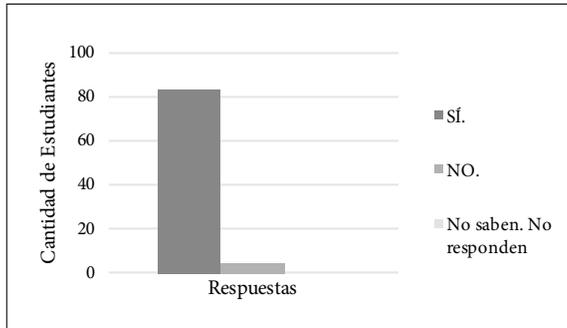


Figura 6.12. Exigencias de las entidades (estudiantes)

¿Los estudiantes manifiestan agrado por los aprendizajes obtenidos en cada una de las asignaturas vistas en el programa?

En UNIMINUTO Cúcuta los profesores señalan que evidencian un amplio nivel de agrado respecto a los aprendizajes obtenidos en sus respectivos programas académicos; mientras que el 20 % de la muestra está en desacuerdo con las asignaturas del programa académico. Desde los enfoques de aplicación de las corrientes teóricas de la psicología como profesión y como ciencia se destaca a nivel nacional la tendencia hacia los modelos cognitivos y conductuales en los planes curriculares de los programas. Desde este postulado y en análisis con las tendencias actuales de formación y aplicación se considera pertinente una profundización de estas en las actividades prácticas y de intervención que gestan la formación de los estudiantes.

Estas asignaturas brindan un soporte formativo que les permite articular la teoría con la práctica y las tendencias, que van de la mano con las actuaciones y las respuestas que propenden por el análisis de la conducta y el comprender los procesos psicológicos propios de las conductas individuales y grupales que hacen parte del entendimiento humano. Por otra parte, se identifica un replanteamiento de la asignatura teoría psicoanalítica que se presenta como un enfoque que puede ir ligado a corrientes psicológicas y presentar posiciones que dan cuenta de un proceso globalizado de aportes que se compendian en los inicios de la psicología en su desvinculación de la filosofía. En la revisión a las demandas actuales laborales se identifican los perfiles que

exigen respuestas y modificaciones de conducta a mediano plazo y que pueden vincularlos aspectos relacionales de resignificación de modificaciones que dan respuestas para comprender o realizar interpretaciones y desde allí explicar el comportamiento humano.

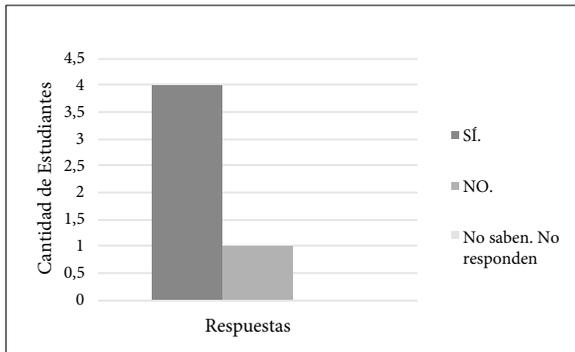


Figura 6.13. Agrado por los aprendizajes obtenidos (docentes)

En cuanto a los estudiantes, afirman estar satisfechos con las diversas asignaturas vistas dentro de su programa académico. Reconocen la importancia de la adquisición de competencias en las áreas disciplinares que les van a permitir ejercer de manera profesional en los contextos que requieran de sus servicios; así como diseñar y crear estrategias que estén vinculadas al desarrollo de proyectos y programas sociales, que les permitan identificar las problemáticas a abordar desde aspectos clínicos y sociales como respuesta a la formación permanente.

De manera característica, los estudiantes bajo este postulado de formación identifican las competencias y las asignaturas que les van a permitir una contribución de conocimientos en la medida que estos se entrelazan con la práctica. Señalan como una formación integral los planteamientos curriculares que emanan desde las directrices institucionales, y plantean la necesidad de una profundización cognitiva de conocimientos y de intensidad horaria que les permita profundizar las ilustraciones que van ligadas a los contextos de trabajo aplicado.

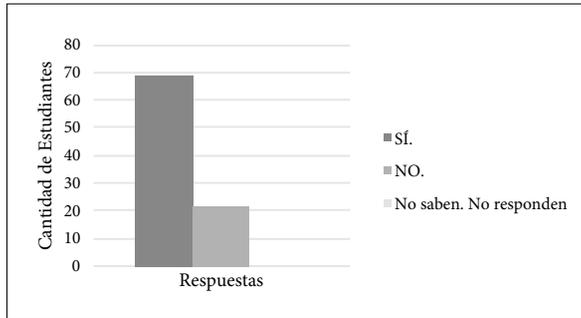


Figura 6.14. Agrado por los aprendizajes obtenidos (estudiantes)

Conclusiones y prospectiva

En el desarrollo del proyecto investigativo se resalta la importancia de la vinculación con la comunidad y el liderazgo ejercido por parte de los estudiantes en los contextos experienciales en los que aportan a procesos de cambio en el país; de la misma manera se destacan los procesos de aportación a nivel regional y las propuestas sociales de intervención con comunidades.

Se identifica por parte de los estudiantes la necesidad de profundización de horas de prácticas en todas las asignaturas, sobresaliendo la importancia de aplicar los conocimientos adquiridos; por ende, y de forma positiva, prevalecen las prácticas de responsabilidad social como una oportunidad de fomento y desarrollo de capacidades y competencias que les permiten conocer de primera mano las realidades sociales a las que se enfoca la Psicología como disciplina.

El programa de Psicología en Norte de Santander le apuesta a las realidades contextuales de las problemáticas sociales y las vinculan desde los planes de estudios que se programan como desarrollo académico; esto se presenta como una fortaleza que adhiere el perfil profesional con las competencias que se requieren en los mercados laborales, preparándoles de forma integral en construcción con la asignatura de proyecto de vida, que les permite a los estudiantes realizar proyecciones y valorar las destrezas en su campo de trabajo.

Desde la invitación al fomento de la ciencia prevalecen los procesos de inmersión social e investigación como herramientas que les permiten a los estudiantes vincular sus realidades nacionales y regionales con propuestas de intervención donde se articulen los saberes con las respuestas que demanda el contexto.

Referencias

- Ardila, R. (1999). Las ideas psicológicas en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, (3), 59-67. <https://bit.ly/2oDs5Di>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. (2018). *Programa de Psicología*. <https://bit.ly/2n50gTW>
- Espinosa, J., Guerrero, J. y Silva, L. (2017). Norte de Santander, Colombia. Turismo históricocultural, naturaleza y aventura: apuesta estratégica para la proyección departamental en el posconflicto. *International Journal of scientific Management and Tourism*, 3(1), 147-177. <https://bit.ly/2pvVuzH>
- Henazo, V. (2017). *Desafíos de la institucionalidad colombiana: caso migración transfronteriza de venezolanos a San José de Cúcuta en el periodo 2015 a julio de 2017*. [Tesis de grado Relaciones Internacionales, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://bit.ly/33DvYHp>
- Jiménez, D. y Rondón J. (2017). Análisis de la pertinencia social del programa de Psicología de la Institución Universitaria de Envigado. *Revista Psicoespacios*, 11(18), 57-75. <http://revistas.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios/article/view/876/0>
- Juliao, C. (2013). *Una pedagogía praxeológica*. Corporación Minuto de Dios. Línea de investigación Pedagogía Praxeológica. Bogotá D.C – Colombia. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/3030/UnaPedagogiaPraxeologica_.pdf?sequence=1
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2018). *Prioridades de FAO Colombia*. <https://bit.ly/1pGiMgF>

Osorio, A. y Sabala M. (2016). *Impacto de las prácticas profesionales del programa de Psicología de la Universidad del Valle en la regional Palmira durante el período 2010-2014*. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://bit.ly/2J8G5fV>

Capítulo 7

Una visual a la gerencia de proyectos

*José Alberto Cristancho
Jairo Alberto Cárdenas
Carol Gutierrez Uribe*

Introducción

En una sociedad altamente competitiva y cada vez más tecnológica, la gerencia de proyectos se encuentra en desarrollo constante y es actualmente una opción para lograr una diferenciación laboral del talento humano donde las habilidades y competencias dan un valor agregado y diferenciador, haciendo de vital importancia el conocimiento de las nuevas prácticas de formulación de proyectos para la respuesta a desafíos y retos de organizaciones privadas y públicas, en relación directa a inversiones productivas y sociales. De ahí que, UNIMINUTO en su documento de registro calificado de la Especialización en Gerencia de Proyectos (EGPR) destaca la relevancia de dicha especialización, pues da la posibilidad de un gran aporte al “propiciar proyectos productivos que permitan la movilidad social, la mejora económica y laboral de población vulnerable, el emprendimiento y mejores condiciones sociales del municipio y el replanteamiento laboral de los afectados” (2015, p.35). Es sobre esta perspectiva que la formación académica sienta sus bases para contribuir con el país, ya que resignifica la gestión con una visión transformadora de las necesidades locales, que a partir de un liderazgo empresarial y social busca trascender para el desarrollo.

Sobre estas ideas surge esta investigación, la cual se traza unos objetivos que permiten ahondar en la pertinencia e impacto social, y en concreto, el análisis sistemático desde la Especialización en Gerencia de Proyectos a partir de la formación dada. Dentro de los hallazgos se encuentran la contribución social, las tendencias acompañantes para una mayor eficacia en la gestión de los proyectos, como el liderazgo y la toma de decisiones desde el sustento tecnológico. El *big data* se incorpora como tendencia en la gestión de los datos, requerimiento en la gerencia de proyectos que demanda de herramientas formativas que los apoyen y que aporten metodologías ágiles para la especialización.

Referentes teóricos

Al referirnos a pertinencia e impacto social, emergen las ideas de Vallaeys *et al.* (2008) quienes indican que hablar de impacto es preguntarse por la gestión responsable e implica situar a la universidad en la sociedad y establecer la transformación del saber hacia lo societal, así como las relaciones con la comunidad. En ese sentido, el impacto social es importante que se asocie a los logros y uso de los resultados y productos de una gestión de proyectos, que buscan producir un impacto directo sobre el bienestar de la sociedad correspondiente con la presencia que genera la universidad; de ahí que, se tiene plena correspondencia con la Especialización de Gerencia de Proyectos, la cual se traza en la resolución de problemas de manera concreta y posibilita el mejoramiento del contexto donde se aplique; esto implica una lógica de acción diferenciada y en consecuencia, que se verifica en función del desarrollo socioeconómico y cultural.

En ese orden, la gerencia de proyectos debe combinar el uso académico de la gestión con su uso social, es decir, debe seguir siendo el medio que posibilita la formación gerencial, la producción intelectual y el cambio curricular. En segundo lugar, debe servir de medio para la elaboración de diagnósticos, planes de acción, proyectos estratégicos; todos estos propios del dominio para que los graduados sean actores y líderes en su formulación, lo que hará la circulación del conocimiento y posibilita la apropiación social del saber.

Desde esos planteamientos, las tendencias de formación en gerencia de proyectos se conciben como un sistema, que le permite no solo gestionar y administrar proyectos sino evaluar sus resultados e impactos a corto, mediano y largo plazo, a partir de un conjunto de criterios y acciones explícitas; que puedan, además, articular un sentido de pertinencia y calidad en consonancia con el desarrollo y la productividad. *Ergo*, se fuerza el énfasis en la gestión de riesgos, entendida en la formación del profesional gerencial como la capacidad de darse cuenta de lo desconocido que puede afectar el proyecto, en tanto, para su reducción y eliminación. Su éxito debe ser fijado desde una gerencia que evalúe continuamente o en distintas fases el proyecto, de modo que pueda ir acoplando las circunstancias que emergen y así se garanticen los óptimos resultados.

En concordancia, la gestión de riesgos en la formación académica le procura al estudiante la posibilidad de priorizar la detección temprana de riesgos, a su vez, la gerencia le adiciona el trabajo cooperativo como forma de mantener las alertas en este criterio de riesgos. De igual forma, la proactividad que sostenga el gerente de proyectos le hará valorar las oportunidades que se gestan a partir de los riesgos detectados, que en ocasiones se traducen en reducción de costos o aumento en la velocidad de entrega, según sea el caso. Sobre ello, Castro (2014, p.17) plantea: “Cuando el gerente no esté seguro de los resultados a obtener, estará enfrentado una situación de riesgo, debiendo analizar los beneficios y viabilidad de los resultados de la decisión. En la alta gerencia es mejor posponer las decisiones hasta alcanzar condiciones de menor incertidumbre, con el fin de reducir los riesgos que involucran la decisión”.

Si bien esa tendencia de formación es de vital importancia en la articulación del currículo, se significa, además, tal y como se encuentra en la Guía didáctica (2010) que el plan formativo incorpora el curso de Control y Gestión de la Calidad, el cual busca disminuir sustancialmente los riesgos del proyecto, la inconformidad de los clientes y el incremento de los costos. Este curso aplicado a la Gerencia de Proyectos busca consolidar tres aspectos fundamentales: la planeación, el aseguramiento y el control de la calidad.

En ese mismo sentido, las tendencias hacia un aprendiz más competente y la incorporación de innovación le dan al egresado las herramientas de un

aprendizaje óptimo para conocer con asertividad las distintas alternativas de mayor valor y resolver diferentes problemas, además de poder hacer uso de estrategias más innovadoras para la implementación del proyecto que se pretende. Al respecto, Quesada y Arenas (2007) proponen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema relacionados con la calidad y la productividad: eficiencia, efectividad y eficacia; se valora así la eficiencia como la preeminencia del uso de recursos con que se dispone, la efectividad es entendida como la certeza en el cumplimiento de objetivos y metas, y la eficacia como la valoración del impacto del producto o servicio prestado. Como puede apreciarse, estos elementos deben ser considerados como un sistema de indicadores de productividad en la gerencia de proyectos.

En correspondencia con esos procesos, la especialización en su línea investigativa le ha aportado una formación con el que pueda el estudiante estructurar su propio interés temático. Tal como lo refiere la Guía didáctica (2010) la cual pretende “mejorar las competencias investigativas de los estudiantes, muy necesarias hoy en día no solo para la vida profesional, laboral y personal, con el propósito de reflexionar y actuar con consistencia si quiere jugar un papel protagónico y ser artífice de su propio proyecto de vida”. Es decir, se pauta la identificación de los elementos necesarios para comprender los aspectos básicos del método aplicativo para las ciencias empresariales y sociales.

Ahora bien, surge en la tendencia de contenidos la toma de decisiones y en ella emerge el asertividad. En el proceso de formación en gerencia de proyectos son las decisiones el resultado de la planificación estratégica y un sistema de control de gestión, todo esto enmarcado en el proceso de dirección estratégica. Al respecto, Amaya (2010) indica que es un proceso global que debe asegurar la viabilidad del proyecto a través de la correcta formulación de las estrategias. Como puede valorarse, la toma de decisiones es un elemento clave en la gerencia, pues refieren una visión de la realidad institucional o empresarial que es compleja por su dinámica para la productividad y desarrollo.

En esa misma dirección, los estándares también se revelan en la formación bajo la imperiosa necesidad de fraguar un ejercicio gerencial global en la planeación, acción y ejecución de proyectos. Y en este orden, la tendencia está

basada sobre la productividad, competitividad e innovación. Estas últimas, revestidas en tecnologías ágiles, las cuales se amplían en la administración de datos e índices de productos y como veedores de responsabilidad social. Sin desestimar los estándares internacionales, sino por el contrario, en el entendido que existen organizaciones de alto reconocimiento que han creado estándares para la gestión de proyectos, de los cuales es indudable que su conocimiento debe formar parte de la formación profesional. De ahí, que UNIMINUTO en su Especialización en Gerencia de Proyectos insta la incorporación y adecuación de estándares en la gestión de proyectos, como el Project Management Institute (PMI) al plantearse la excelencia profesional, con un sistema de calidad continua, y del cual se podrá actualizar y proporcionar una mejora en procedimientos que supere a la práctica anterior.

Desde la pertinencia con el currículo, el dominio conceptual y procedimental debe equipararse a las exigencias estandarizadas y así, se podrá realizar un sistema de calidad óptimo y lograr al mismo tiempo generar los pasos necesarios para que de forma organizada se pueda trabajar conjuntamente en el proyecto deseado con la mayor probabilidad de éxito posible. Sobre esa visión, Estrada (2015, p.74) denomina a PMI como: “La entidad internacional más importante para la estandarización de proyectos se encarga de actualizar y crear nuevos procedimientos, los cuales se pueden encontrar en su publicación, la cual es la guía de referencia fundamental para la gestión de proyectos y en la que se basan varios estándares de otras organizaciones”. Puede decirse entonces que, este estándar se reconoce y urge ser puesto a disposición de la formación que imparte la especialización, en tanto que, la gestión de proyectos requiere de la aplicación de todos estos conocimientos, destrezas adquiridas, las herramientas y técnicas necesarias para poder entender lo que se hace de una mejor manera y así lograr gerenciar exitosamente cualquier tipo de proyecto.

En virtud del argumento anterior, la pertinencia académica que ofrece UNIMINUTO, en la Especialización en Gerencia de Proyectos, se subsume desde los preceptos que establece la Unesco (2006), para la caracterización de una educación pertinente con las necesidades de crecimiento social al adoptar y aplicar tecnologías que aseguren, entre sus otros criterios, el establecimiento

de un equilibrio entre hombre y ciudad que evite la pobreza extrema. En ese mismo sentido, el Documento de Registro Calificado (UNIMINUTO, 2015) replantea que;

UNIMINUTO y su programa de Especialización en Gerencia de Proyectos, son un facilitador para que las necesidades de las comunidades sean contempladas de manera equitativa en la formulación de los proyectos y planes de desarrollo, teniendo en cuenta la realidad de las comunidades, asegurando que estas necesidades y problemas sean una prioridad en los proyectos y planes de desarrollo, y que la gestión de dichos planes y proyectos lleguen con equidad a familias de los diversos segmentos sociales y que permitan fortalecer la estructura empresarial, el aparato productivo y de esta manera poder competir ante los grandes cambios que se avecinan en el mercado mundial globalizado. (p.41).

Ante tal postura, bien vale significar que de la pertinencia que emerge con el compromiso social desde la oferta de la Especialización, también prepondera al profesorado, del cual se tiene un perfil mediacional que potencie el tránsito formativo y que sus intencionalidades didácticas y de gestión del conocimiento permitan constituir al programa Gerencia de Proyectos como eje de estrategias gerenciales para insertar la institución en la región; que la continua evaluación de sus procesos permita la renovación de la enseñanza y aprendizaje universitario; que ese mismo contexto genere conocimientos, tecnología y arte, a fin de incrementar niveles de competitividad, eficiencia y se contribuya de manera real en la reconstrucción del Estado; bajo la disposición de políticas gubernamentales ya suscritas en el documento anteriormente citado que indica la preeminencia de este programa de estudios con el Plan de Desarrollo Nacional 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

Lo que, en consecuencia, deja la pertinencia académica relacionada con el conocer y con el hacer; en tanto se conjuguen la calidad con el compromiso social al participar activamente en la formulación y ejecución de las políticas nacionales de ciencia y tecnología que estén al servicio de la productividad y el desarrollo local y regional. Bajo la mirada del impacto social, es indudable que la institución sostiene una relación entre el currículo y su aplicabilidad;

visto desde la Especialización en Gerencia de Proyectos se promociona para el mejoramiento de la gestión basada en las necesidades locales. Es menester en la formación gerencial que se cubra la efectividad, productividad y satisfacción en la práctica. A lo que McLagan (citado por Fuguet, 2002, p.2) exhorta en profundizar las áreas de cambio en las organizaciones; es decir, los aspectos “intensificación de la productividad, aceleración de los cambios, focalización en el cliente y la calidad, visión de globalidad, dependencia de la calidad y versatilidad de los recursos humanos y flexibilidad organizacional”. Puede apreciarse entonces que, se trasversa en el estudiante de la especialización el conocimiento sobre la base del desarrollo de sus competencias para la visión organizacional y su concienciación sobre el liderazgo y compromiso que le exigen las necesidades de éxito en la gestión de los proyectos.

Visto estos requerimientos, UNIMINUTO y su compromiso social oferta mayor calidad de gestión que exige el contexto empresarial, así como también renovadas formas de actuación y de decisión en la planeación y aplicación de proyectos que fortalezcan los procesos de desarrollo organizacional. Valga significar que, la apuesta curricular de la Especialización funda el sentido crítico, ejes de acción y procesos organizacionales desde un liderazgo gerencial que dé cabida a la participación para el alcance del éxito y soluciones operativas de trascendencia en el espectro local. Desde esa apreciación, se esgrime entre la pertinencia académica y el impacto social que esta otorga, se está posibilitando una respuesta expedita y certera a las distintas demandas del mercado productivo y económico, pues las propuestas direccionadas en los proyectos están en correspondencia con maximizar los esfuerzos organizacionales y que se mejoren las condiciones en principio de ahorro en costos y tiempo, pero indudablemente, en las condiciones de transformar la pertenencia institucional, el trabajo con la gente y para la gente.

En este mismo sentido, el liderazgo se presenta como un pilar de renovación frente a una gerencia de proyectos transformacional. Al respecto, Senge (2011) en su disquisición sobre los estamentos organizacionales plantea el liderazgo desde la visión compartida, la cual se asienta en cooperar con las misiones, valores y metas que se procura crear para la organización. En ese sentido, el autor citado refiere que: “Cuando hay una visión genuina (muy

opuesta a la familiar formulación de visión), la gente no sobresale ni aprende porque se lo ordenen sino porque lo desea” (p.179). Sobre esa idea se puede decir que, el reto del gerente de proyecto es alcanzar un liderazgo que incentive el compromiso real de su equipo de trabajo, que tome en cuenta las visiones, pero que se rija por principios y prácticas rectoras hacia el éxito, lo que haría posible un compromiso de todos los incorporados a largo plazo.

Seguidamente, se plantea la valoración que tiene la práctica profesional desde la perspectiva social y en ello hay que acotar que, la proximidad de la UNIMINUTO en el desafío de aportarle mayor beneficio al desarrollo ha asegurado que su planta profesoral le dé el debido asesoramiento y acompañamiento responsable como directores de proyectos al estudiante. El cumplimiento de objetivos planteados es la intencionalidad que se sume en la práctica profesional y que se vinculan desde la investigación aplicada que emprende el estudiante en Gerencia de Proyectos. Al respecto, CONPES (2008) plantea:

Se requiere la formación de investigadores del más alto nivel, preparados para presentar soluciones innovadoras para el diseño y ejecución de proyectos de alto impacto que contribuyan a la ejecución del Plan de Desarrollo de Colombia que permita ubicar al país como uno de los más competitivos de América Latina, según lo expuesto en la Política Nacional de Competitividad y Productividad. (p.6).

Bajo esta direccionalidad, puede decirse que la Gerencia de Proyectos que oferta UNIMINUTO le ha abierto no solo el campo aplicable de normas y estándares ante la fuerza productiva del país, sino que, además, ha posibilitado que se inste la investigación científica en las distintas aristas que en el contexto organizacional enriquece la gestión de proyectos.

En ese sentido, Morris (2009) señala que las contribuciones al cuerpo teórico de la Gerencia de Proyectos son de gran valor científico, pues la frontera de conocimiento en el área tiene una estructura bastante reciente, lo cual representa un desafío para generar nuevo conocimiento aplicado. Lo que significa que hay un campo de estudio que le aporta al estudiante la posibilidad de contribución como referente en este objeto de estudio. Bien valga describir que parte del interés en referencialidad que surge desde la estructuración y

acción lo aportan criterios como análisis sistémico, diseño organizacional, estructuras basadas en proyectos, dirección estratégica, procesamiento de información y gestión de la cadena crítica, entre otros.

Si bien son destacables los avances en constituir la Gerencia de Proyectos en un bastión de excelencia tanto académica como social, también se hace necesario fortalecer el perfil del graduado en las competencias generales y específicas adquiridas durante la especialización, en ese orden de ideas, las competencias le nutren características de eficacia y eficiencia a las tareas. Asimismo, la pertinencia académica pauta satisfacción en los estudiantes desde estas competencias adquiridas en su formación. Sobre ello, Spencer y Spencer (1993) señalan que, “la competencia es una característica subyacente al individuo causalmente relacionada a un estándar de efectividad y una performance superior en un trabajo o situación” (p.78).

Es a partir de esa premisa, que se trazan las competencias tanto generales como específicas. Y en ese contexto, se preponderan los saberes y habilidades concretas que obtiene y desarrolla el estudiante y que luego le distinguirán en criterios de calidad en el sector productivo. Los mismos Spencer y Spencer (1993) refieren que estas competencias están descritas en “motivación, auto-control e iniciativa, concepto propio, conocimiento y habilidad” (p.79). Visto estos descriptores de competencias, los autores significan que la motivación para una persona exitosa está en los propósitos que continuamente se traza, las decisiones que toma para lograrlos y la retroalimentación como vía de optimar su desempeño. La iniciativa como forma de respuesta consistente con una situación y sus grados de complejidad sobre el concepto propio lo sitúan en los valores y actitudes que conforman su liderazgo profesional, el conocimiento en los criterios informativos y el compartir de saberes; en la habilidad se fortalece la capacidad para desempeñar una tarea específica.

Como puede valorarse, son diversos los criterios que circundan a las competencias, ahora bien, las competencias generales son la razón de los procesos de evaluación que erigen la formación académica y de ellas. Alles (2002) define que son “las capacidades que constituyen la base del saber profesional, tal y como se entiende la comprensión de procesos y contexto profesional y organización del trabajo” (p.10). Asimismo, sobre las competencias específicas,

indica este autor que son las relacionadas directamente con la ocupación o cargo dentro de la organización, por lo que requieren de capacitación, conocimiento y acción.

Como se ha podido apreciar, las competencias generales y específicas conforman el perfil del graduado que se pretende, y que su satisfacción formativa reposa en la adquisición y desarrollo de estas capacidades, que, a su vez, formarán parte del modelo de gestión de proyectos.

De este modo, se estaría cumpliendo con la pertinencia académica y su impacto social cuando al asumir responsabilidades gerenciales de proyectos en las organizaciones se perfilan los conocimientos, capacidades y la motivación para aportar hacia el éxito organizacional. Dworatschek *et al.* (2003) en su disquisición y hermenéutica sobre el éxito para la gestión de proyectos pautan tales elementos y señalan al respecto que “son esta determinación de condiciones las que al final permiten que una cultura duradera de gestión de proyectos sobreviva dentro de la organización y, por tanto, tenga una influencia directa y exitosa de procesos de calidad” (p.26).

Desde los planteamientos anteriores, se asienta la responsabilidad social que conlleva la Especialización en Gerencia de Proyectos y sobre la cual, bien merece se acote en el Documento de Registro Calificado (UNIMINUTO, 2015) que la convergencia formativa y su aportación para el contexto laboral y de crecimiento comunitario se pauta en,

el modelo educativo de UNIMINUTO, orientado por nuestra vocación fundamental, concibe la responsabilidad social como uno de sus elementos esenciales, que se expresa en sensibilidad sobre el desarrollo humano, en la expansión de la conciencia frente a las complejas problemáticas de las personas, de las comunidades y del país, y en competencias concretas para promover el desarrollo humano y social. Se adquiere a través de un proceso praxeológico, investigativo y de realización personal en los campos de las prácticas sociales y profesionales; en el caso del programa, está representada por el trabajo que los estudiantes realizan en sus ambientes profesionales e integra los conocimientos adquiridos en la academia con las experiencias de interacción y compromiso social suscitadas en el contacto con las comunidades y organizaciones sociales.

Los trabajos y experiencias que cada estudiante realiza o ha realizado se conciben, entonces, como procesos de validación de la teoría para una formación integral orientada a potenciar las dimensiones del ser humano mediante un modelo praxeológico que propende por la formación de un profesional como promotor del desarrollo humano y social. (p.45).

La Gerencia de Proyectos demanda de mayor conocimiento de la realidad del trabajo que implica la aplicabilidad del proyecto ante las necesidades locales, pues se representa a la institución y su aporte desde la especialización que armonice cada vez más lo teórico en la academia y la práctica laboral. Ya que es menester de la sociedad del Centro Regional de Cúcuta y su avanzada en la producción y desarrollo contribuirle desde los espacios académicos dominios del trabajo interdisciplinario y globalizado de proyectos, lo que requiere de un uso más frecuente y avanzado como los que ofrece la Gerencia de Proyectos.

Es desde esta senda discursiva que se conforma el piso referencial que dispuso de los objetivos concretos planteados y en ellos desagregar el impacto que genera el desempeño como profesional, las tendencias y necesidades que deben ser incluidas para el mejoramiento del proceso formativo, lo que constituyó el propósito de analizar la pertinencia académica y el impacto social de la Especialización de Gerencia de Proyectos a partir de la formación dada.

Analítica de los datos

En virtud del alcance investigativo trazado es relevante entender esta sección de resultados y discusión como el reporte de investigación. Su adecuación se ajusta a lo pretendido para el proyecto institucional, pues aquí se incorporan resultados y conclusiones de la investigación “Pertinencia académica e impacto social de UNIMINUTO Centro Regional de Cúcuta a partir de la formación dada y los aportes hacia la proyección local”, en concreto para la Especialización en Gerencia de Proyectos. Al respecto, Ríos (2017) indica que,

el reporte atiende a un informe que recoge lo que se hizo, es decir, el estudio en su extenso sobre qué y cómo se investigó.

Desde tal apreciación, este apartado responde al procesamiento informativo, en tanto que, el contenido fue la condensación de hallazgos y aportes respectivamente. Por lo que se procedió a la conformación del proceso interpretativo analítico, que incorporó revelar desde métodos mixtos el tratamiento de los datos obtenidos.

En esa dirección, para el objetivo específico 1, identificar las últimas tendencias de formación de la Especialización en Gerencia de Proyectos y su articulación con el currículo, el procedimiento de reducción de datos se desarrolló por la vía categorial, con la técnica del análisis de contenido, para avanzar en la agrupación informativa en la nuclearización, que empleó como táctica el análisis crítico. Desde allí, se transitó en elementos constituidos por la triangulación, con lo cual, su integración derivó en un análisis más abarcador. A continuación, se presenta su estructuración, las categorías apriorísticas y las subcategorías que emergieron, los datos encontrados, la nuclearización y en ella los datos que se relacionan para su posterior análisis selectivo.

Categoría: tendencia

Subcategoría: énfasis

Gestión del riesgo: la innovación no puede suceder sin un gerente de proyecto que reconozca que el cambio es parte de un proceso. Así es como puede generar innovación en su equipo de proyecto.

Análisis: por lo que puede decirse entonces que, la identificación, valoración y clasificación en matriz de riesgos, facilita al gerente de proyectos el seguimiento de sus estados, flujos de trabajo y plantillas, que pueden diseñarse para seguir los procesos existentes de gestión de riesgos, asegurándose que los componentes cruciales de cada proyecto se gestionan siempre según las mejores prácticas de la compañía. Sin embargo, es relevante incorporar un *software* de gestión de proyectos que proporcione una estructura totalmente personalizable para ayudar a administrar todos los riesgos y problemas de los distintos proyectos.

Subcategoría: competencia

Aprendizaje rápido-experiencia artificial: los gerentes de proyecto deben adoptar una amplia gama de buenas prácticas para administrar, medir, observar y analizar el desempeño de sus proyectos. La capacidad de analizar el desempeño de un proyecto de manera objetiva tiene como base la toma de decisiones racionales e informadas fundamentadas en los datos, esto delimita un papel importante en el éxito de los proyectos.

Análisis: valga referir en consecuencia de ese éxito estimado que, cualquier organización que pretenda hacer las cosas de manera diferente y empujar los límites, debe acostumbrarse a la idea de que la innovación va de la mano con el riesgo. Una implementación exitosa de la gestión del conocimiento que conduzca a una integración efectiva depende de un programa de la gestión de cambio.

Subcategoría: perfil

Innovación: una gran parte del éxito de la entrega de cualquier proyecto es la capacidad de reducir, eliminar y darse cuenta de lo desconocido y que puede afectar el proyecto, también conocido como “riesgos”. Toda organización que pretenda hacer las cosas de manera ágil e transformadora debe entender que la innovación va de la mano con el riesgo. Si la organización toma el camino de hacer cualquier tipo de innovación de manera sustantiva, debe ser capaz de manejar el riesgo. Mientras que los gerentes de proyecto y la organización en general no se sientan cómodos con este nivel de incertidumbre, es difícil que un cambio real tenga lugar.

La longitud de una curva de aprendizaje juega un papel clave en determinar qué tan rápido un especialista puede estar disponible para entregar un proyecto, cuando se hace parte de este con un nuevo rol. Los gerentes mejoran con el tiempo, ellos conocen más y pueden ofrecer un mayor valor para resolver diferentes problemas, junto a la implementación de estrategias para minimizar los riesgos de un proyecto o escenario. Lo que perdemos a menudo, es la experiencia de cómo desarrollarlo y ubicar los recursos apropiados.

Análisis: se valora así que, el análisis de datos de los proyectos también puede ayudar a los directores a predecir la forma en que las partes interesadas

reaccionarán ante las decisiones clave. La gestión de las partes interesadas depende del conjunto de habilidades únicas, el enfoque y la personalidad del director, pero también puede ser un proceso altamente orientado a datos.

Subcategoría: contenidos

Toma de decisiones en proyectos: hoy en día, los gerentes tienen una amplia gama de buenas prácticas para administrar, medir, observar y analizar el desempeño de sus proyectos. La capacidad de analizar su desempeño de manera objetiva, y tomar decisiones racionales e informadas basadas en los datos, puede desempeñar un papel importante en el éxito de sus proyectos.

Análisis: se puede apreciar que, la pertinencia en la toma de decisiones regula el perfil gerencial basado en necesidad clara del negocio, una visión de la gestión del conocimiento, patrocinio y apoyo gerencial, priorización adecuada, entrenamiento dirigido y aprender lo que funciona para la organización de una manera práctica y pragmática.

Subcategoría: estándares

Gestión del conocimiento: la implementación de la gestión del conocimiento es en esencia el cambio en el comportamiento y la cultura organizacional. La inversión significativa en varios procesos, tanto tácticos como estratégicos, no funcionará si son ignorados o porque no se creen, o no son apoyados.

Análisis: es concordante señalar que, el análisis de datos de los proyectos también puede ayudar a los directores a predecir la forma en que las partes interesadas reaccionarán ante las decisiones clave. La gestión de las partes interesadas depende del conjunto de habilidades únicas, el enfoque y la personalidad del director del proyecto, pero también puede ser un proceso altamente orientado a datos.

En el objetivo 2, determinar la relación del plan curricular de la Especialización de Gerencia de Proyectos con las necesidades locales, para el procedimiento de análisis de datos se seleccionó una muestra de 5 participantes —representada por estudiantes, graduados, docentes y directores— de la base

de datos de la Especialización en Gerencia de Proyectos (EGPR), a quienes a través del correo electrónico y la metodología de *focus group* se les entregó una encuesta bajo el instrumento diseñado como cuestionario cerrado de respuesta dicotómica. Desde el cual, en su fase analítica incorporó la graficación de los datos; donde se reflejaron por un lado las variables examinadas y, por otro, las frecuencias alcanzadas por cada una y su respectiva representación porcentual, lo que permitió estimar la determinación planteada en el objetivo.

A continuación, se presenta su estructuración, los datos encontrados, los que se relacionan y su posterior análisis:

1. ¿Conoció usted ampliamente el plan curricular de su programa académico-especialización?

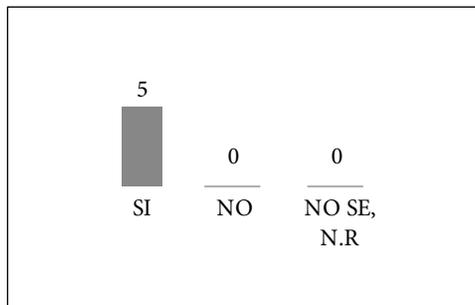


Figura 7.1. Conocimiento del plan curricular

Se evidencia que los participantes, reflejados como el 100 %, sí conocieron ampliamente el plan curricular de EGPR.

Análisis: puede decirse entonces que, conocer el currículo de EGPR es importante para el estudiante, quien puede visualizar que la concentración de las asignaturas pautadas refiere la totalidad de conocimientos globales y particulares para el desarrollo de una correcta gestión.

2. ¿La formación recibida hasta el momento en el programa académico (especialización) le permitió desempeñarse bien laboralmente en el campo específico de lo que estudió?

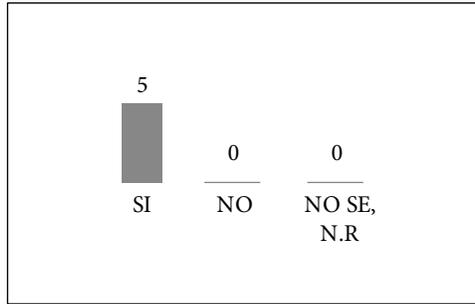


Figura 7.2. Formación recibida en EGPR

El 100% de los participantes expresó que la formación recibida, sí les ha permitido desempeñarse laboralmente en el campo disciplinar de la especialización.

Análisis: la concordancia de los participantes hace valorar que ampliar y consolidar sus conocimientos en el área de gerencia de proyectos, permite aplicarlos de una manera responsable en el campo profesional.

3. ¿Las expectativas del perfil tanto ocupacional como especialista se fueron cumpliendo en su proceso de formación?

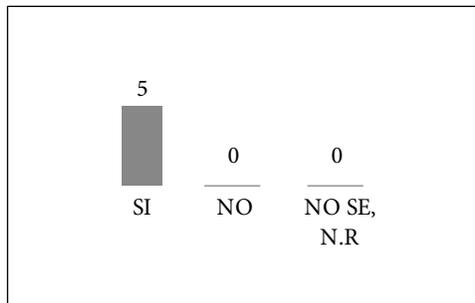


Figura 7.3. Expectativas del perfil profesional

Se puede ver que el 100% de los participantes manifestó que las expectativas del perfil tanto ocupacional como de especialistas adquiridas durante el proceso de formación se han cumplido.

Análisis: se aprecia en el dato encontrado que las actividades vinculadas a gestionar proyectos en todas sus etapas de iniciación, planificación, control, ejecución y cierre le otorgan al estudiante conocimiento y competencias hacia la conformación de su perfil frente a las necesidades en el campo laboral.

4. ¿Los aprendizajes que obtuvo en el programa académico (especialización) ayudan a reconocer el campo laboral futuro?

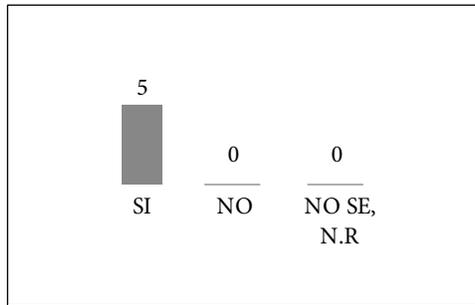


Figura 7.4. Aprendizajes obtenidos en EGPR

El 100% de los participantes expuso que los aprendizajes obtenidos mediante la Especialización ayudan a reconocer el campo laboral.

Análisis: se puede decir que, lo significativo de los aprendizajes otorga al estudiante herramientas y métodos de gerencia, programación y seguimiento de proyectos, elementos clave para reconocer el campo laboral.

5. ¿Identifica con claridad las necesidades del medio laboral, susceptibles de intervención a través de las competencias formadas en el programa académico (especialización)?

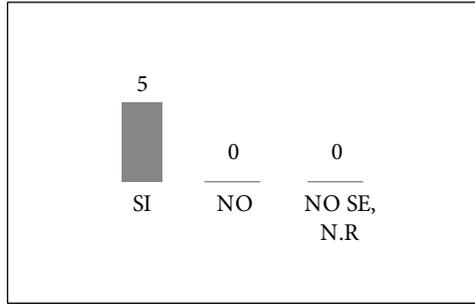


Figura 7.5. Necesidades del medio laboral

Se observa que el 100 % de los participantes logró identificar con claridad las necesidades del medio laboral, las cuales se podrían intervenir a través de las competencias adquiridas en la especialización.

Análisis: desde el dato arrojado se puede añadir que tal identificación es crucial al estudiante, quien ya siendo especialista podrá coadyuvar al crecimiento y desarrollo del medio laboral y en consecuencia a la transformación técnica y económica del espectro que se asuma.

6. ¿El programa académico (especialización) a través del desarrollo de los diferentes cursos le permitió responder a las exigencias de las entidades del ejercicio profesional?

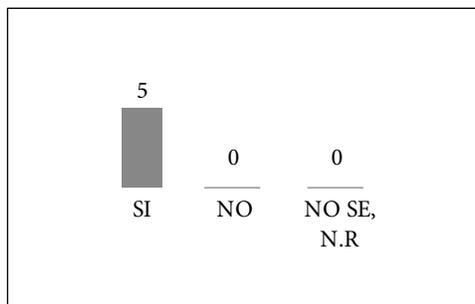


Figura 7.6. Respuesta a exigencias del ejercicio profesional

Refiere que el 100% de los participantes señaló que los cursos adelantados durante el proceso de formación, les permitieron responder ante las exigencias de las organizaciones en el ejercicio profesional.

Análisis: puede apreciarse que el proceso formativo refiere altos niveles que den cuenta de la aplicación de técnicas/modelos de prospectiva enfocadas en lograr que la gerencia de los proyectos repercuta en la indiscutible contribución con el desarrollo del sector productivo y económico dentro del marco de la propia organización laboral.

7. ¿Se siente satisfecho con los aprendizajes obtenidos a través de cada una de las asignaturas vistas en el programa académico (especialización)?

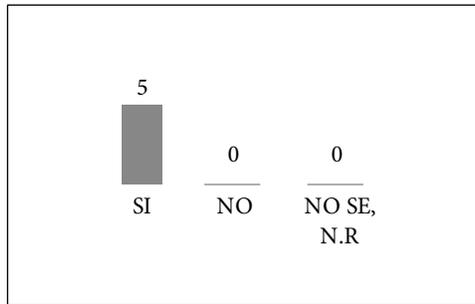


Figura 7.7. Satisfacción de aprendizajes obtenidos EGPR

Se evidencia que al 100% de los participantes les satisfizo los aprendizajes alcanzados por medio de las asignaturas cursadas durante la especialización.

Análisis: se puede valorar en el dato arrojado que la satisfacción de los aprendizajes le aporta significatividad a un proceso de formación que concibe la especialización como el nivel de estudio y que permite que se planteen escenarios donde los estudiantes puedan evidenciar y poner en práctica habilidades gerenciales, tal como lo pautó el plan curricular enfocado en dar soluciones y abordar problemáticas que se presentan en la gestión, desarrollo e implementación de proyectos.

8. ¿Cree usted que al egresar del programa académico (especialización) pudo vincularse laboralmente en el campo de la especialización escogida?

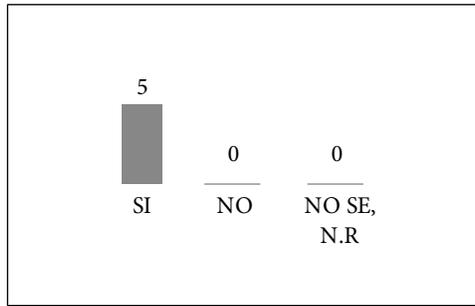


Figura 7.8. Potencialidad de vinculación laboral egresados EGPR

Como se puede apreciar el 100 % manifiesta que al egresar puede vincularse laboralmente en el campo específico de la especialización.

Análisis: puede decirse que, la formación concebida en el plan curricular le otorga al egresado un perfil para desarrollar una visión de futuro, que implique trabajar con un sentido de largo plazo, que en lo extenso de la gerencia de proyectos comienza con una actitud y disposición en la resolución de los problemas que encaminan las organizaciones en general y que centre esfuerzos en su talento humano.

9. ¿La formación obtenida como especialista le permite ejercer su especialización a nivel local, regional, nacional e internacional?

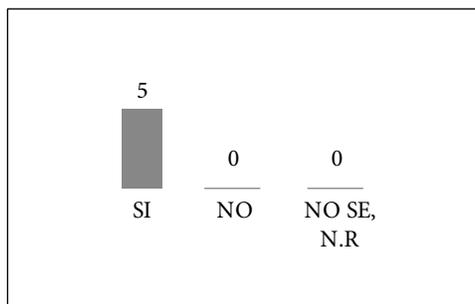


Figura 7.9. Formación obtenida para el ejercicio EGPR

Con respecto a este criterio, el 100% de los participantes refirió que la formación obtenida a través de la especialización permite ejercer la labor, ya sea en un contexto regional o nacional y también abre las oportunidades a nivel internacional.

Análisis: el dato hallado deja ver el conocimiento que se tiene sobre el alcance formativo, el cual está contemplado como parte de la visión de la especialización y que se forja desde la practicidad académica y el sustento tecnológico.

10. ¿Incluiría nuevas asignaturas en el plan de estudios del programa académico (especialización) para ajustarlo mejor a las necesidades del contexto laboral?

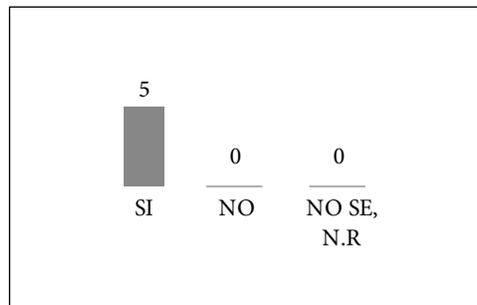


Figura 7.10. Inclusión de asignaturas al plan de estudios

Se evidencia que el 100% de los participantes expresó que sí amerita incluir nuevas asignaturas en el plan de estudios de la especialización. Al preguntar que especificaran la asignatura que debería incluirse todos respondieron PMI.

Análisis: el dato encontrado deja valorar la necesidad de actualización del plan curricular de la especialización, a lo que puede añadirse que el dinamismo social ha llevado a una visión más humana y menos tecnicista de los procesos gerenciales, delo que no escapa el continuo tratamiento que se otorga en la especialización en lo que concierne a liderazgo personal, visión de negocios, toma de decisiones bajo el soporte tecnológico y ética profesional; pero que amerita, entre otros, el desarrollo más integral del gerente de proyectos.

11. ¿Quitaría alguna asignatura en el plan de estudios del programa académico (especialización) para ajustarlo mejor a las necesidades del contexto laboral?

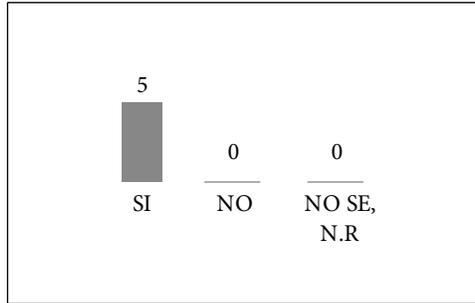


Figura 7.11. Modificación del plan de estudios EGPR

El 100 % de los participantes sentenció que sí quitarían alguna asignatura del plan de estudios de la especialización. Sin embargo, ninguno de ellos manifestó cuál asignatura se podría retirar.

Análisis: puede decirse entonces, que conocer el currículo de EGPR también le da la posibilidad al estudiante de visualizar los niveles de asertividad en cuanto a pertinencia tienen las asignaturas que corresponden al plan curricular.

Para el objetivo específico 3, valorar el impacto causado y recibido por estudiantes de la Especialización de Gerencia de Proyectos en su proyección social, en cuanto al procedimiento de análisis de datos con la muestra de 5 participantes —representada por estudiantes, graduados, docentes y directores— de la base de datos de la Especialización en Gerencia de Proyectos (EGPR), se tomaron las preguntas correspondientes en la encuesta bajo el instrumento como cuestionario cerrado de respuesta dicotómica, el cual contestaron de forma electrónica. Lo que en consecuencia, permitió para la fase analítica incorporar la graficación de los datos que reflejaron por un lado las variables examinadas y, por otro, las frecuencias alcanzadas por cada una y su respectiva representación porcentual, lo que permitió estimar la valoración planteada en este objetivo.

A continuación, se presenta su estructuración, los datos encontrados, los que se relacionan y su posterior análisis.

1. ¿El programa da a conocer amplia y suficientemente la finalidad del proyecto de grado y sus niveles de orientación?

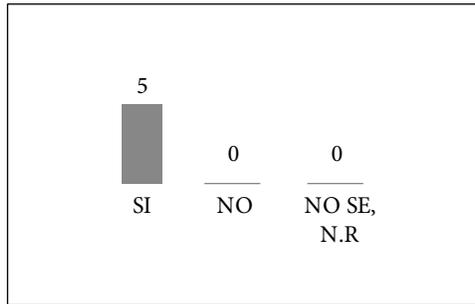


Figura 7.12. Conocimiento amplio y suficiente la finalidad del proyecto de grado

El 100% de los participantes respondió que el programa sí da a conocer amplia y suficientemente la finalidad del proyecto de grado y sus niveles de orientación.

Análisis: puede decirse entonces que, conocer la finalidad del proyecto de grado le da la posibilidad al estudiante de visualizar los niveles de asertividad en cuanto a la pertinencia del proyecto de grado con los contenidos entregados en el programa de posgrado y su complementariedad con la profesión de base.

2. ¿Existe acompañamiento para la definición del alcance del proyecto de grado al inicio de este?

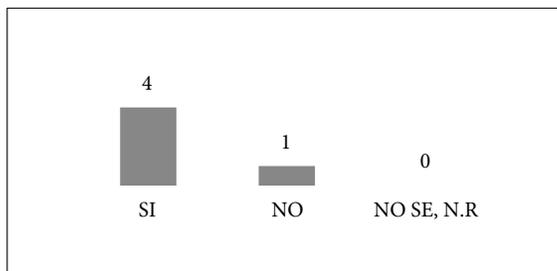


Figura 7.13. Acompañamiento para definición del proyecto

El 80 % de los participantes advirtió que existe acompañamiento para la definición del alcance del proyecto de grado desde su inicio. Sin embargo, el 20 % de los participantes manifestó lo contrario.

Análisis: el dato hallado deja ver que existe un acompañamiento para la definición del alcance del proyecto, lo que permite al estudiante desarrollar su proyecto de grado de forma coherente con los objetivos definidos al asegurar su desarrollo siguiendo los procesos definidos en la formulación de proyectos.

3. ¿En la selección de los lugares para el desarrollo del proyecto de grado los estudiantes tienen participación?

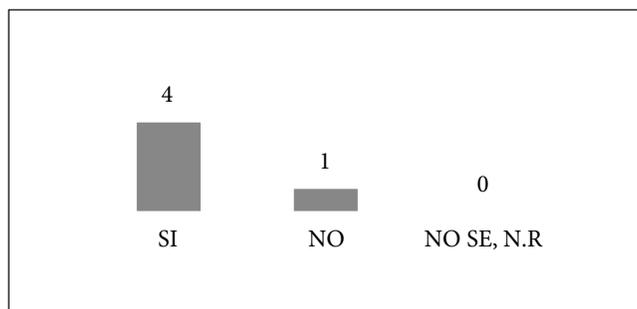


Figura 7.14. Selección de los lugares desarrollo del proyecto

En la figura 14 el 80% de los participantes indicó que en la selección de los lugares para el desarrollo del proyecto de grado los estudiantes tienen participación. No obstante, el 20 % de los participantes manifestó lo contrario.

Análisis: el dato hallado evidencia que el estudiante tiene la plena libertad para seleccionar el lugar de desarrollo del proyecto de grado, lo que garantiza la pertinencia y la variedad de campos de desarrollo para el proyecto de grado, lo que redundará en su calidad.

4. ¿Los estudiantes del programa conocen, desarrollan y evalúan las diferentes etapas del proyecto de grado?

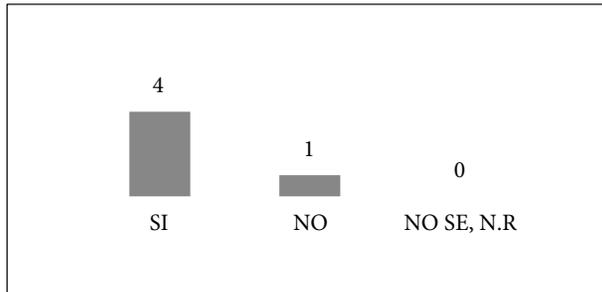


Figura 7.15. Conocimiento, desarrollo y evaluación de las diferentes etapas del proyecto de grado

El 80 % de los participantes ratifica que conocen, desarrollan y evalúan las diferentes etapas del proyecto de grado. Sin embargo, el 20 % de los participantes responde que no identifican las diferentes etapas de los proyectos.

Análisis: el dato refleja que la mayoría de los estudiantes tienen pleno conocimiento de las etapas de desarrollo y evaluación de los proyectos de grado, lo que garantiza un proceso dinámico.

5. ¿Los tiempos del desarrollo del proyecto de grado son suficientes para adquirir la experiencia requerida?

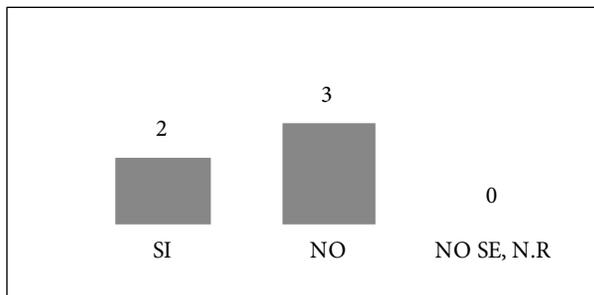


Figura 7.16. Tiempos para el desarrollo del proyecto de grado

El 60 % de los participantes concluyó que los tiempos de desarrollo del proyecto de grado no son suficientes para adquirir la experiencia requerida. Sin embargo, la apreciación del 40 % de los participantes es que sí son suficientes.

Análisis: el dato hallado evidencia que el tiempo asignado para el desarrollo del proyecto de grado no es bastante amplio; por tanto, se presume que para el estudiante es limitada la experiencia adquirida en este proceso.

6. ¿Los estudiantes conocen y aplican las funciones que adquieren en el desarrollo del proyecto de grado?

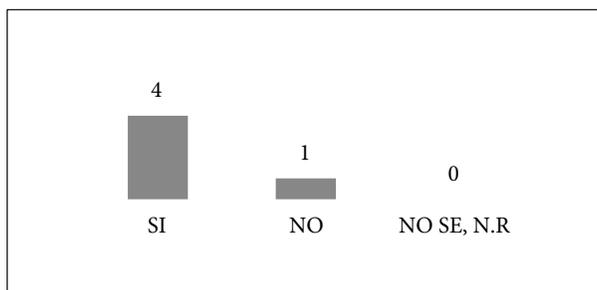


Figura 7.17. Conocimiento y aplicación de las funciones que adquieren en el desarrollo del proyecto de grado

El 80 % de los participantes evidenció en su respuesta que conocen y aplican las funciones que adquieren en el desarrollo del proyecto de grado. Sin embargo, el 20 % de los participantes respondió que no conocen y no aplican estas funciones.

Análisis: puede decirse entonces, que los estudiantes aplican los conocimientos que adquieren durante el desarrollo del proyecto, los cuales se reflejan en la calidad durante la fase de construcción y al final en el momento de la sustentación.

7. ¿El programa da a conocer previamente a los estudiantes los aprendizajes esperados al finalizar el desarrollo del proyecto de grado?

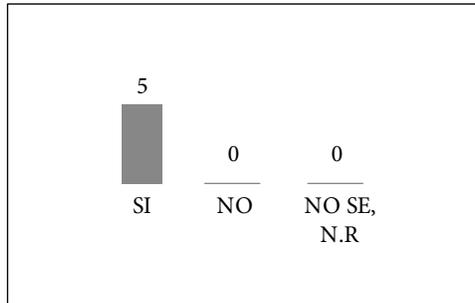


Figura 7.18. Conocimiento esperado al finalizar el proyecto de grado

El 100 % de los participantes ratificó que el programa da a conocer previamente a los estudiantes los aprendizajes esperados al finalizar el desarrollo del proyecto de grado.

Análisis: en relación con este resultado, se demuestra que el conocimiento previo desde las asignaturas Metodología de la investigación y Proyecto de grado le aporta significativamente al nivel de aprendizaje que deben alcanzar durante el proceso de desarrollo del proyecto final, de modo que, pueda transitar en un proceso de construcción con éxito y así obtener el puntaje requerido en la fase final de sustentación.

8. ¿Los proyectos de grado desarrollados en el programa de EGPR permiten una formación integral?

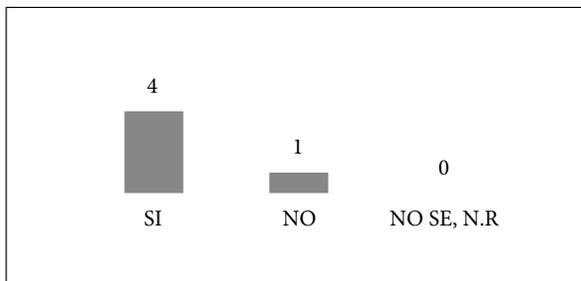


Figura 7.19. Formación integral desde el desarrollo del proyecto de grado

El 80 % de los participantes confirmó que los proyectos de grado desarrollados en el programa de EGPR, permiten una formación integral. Sin embargo, el 20 % manifestó que aún los proyectos no permiten una formación integral.

Análisis: de acuerdo con el anterior resultado, se puede afirmar que, el desarrollo de los proyectos de grado en EGPR les permite a los estudiantes desde su formación de base complementar sus competencias y habilidades para atender los requerimientos que demanda la gerencia de proyectos, al aplicar de forma integral todo el conocimiento adquirido desde el componente gerencial al disciplinar.

9. ¿Los estudiantes aportan significativamente acciones de mejora a los lugares donde desarrollan el proyecto de grado?

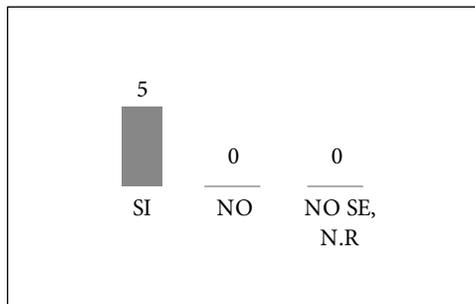


Figura 7.20. Aportes desde el desarrollo del proyecto de grado

El 100 % de los participantes manifestó que sí aportan significativamente acciones de mejora a los lugares donde desarrollan el proyecto de grado.

Análisis: se puede inferir desde el resultado que los proyectos de grado desarrollados por los estudiantes en los sitios de trabajo han aportado significativamente acciones de mejora tanto en los procesos y como en las propias organizaciones. Vale significar, que los estudiantes del programa EGPR vienen de diferentes sectores económicos y no solo pueden allí desarrollar sus proyectos, sino que les permite tener un sentido de pertinencia correspondiente.

10. ¿El compromiso de los interlocutores en la formación profesional de los estudiantes durante el desarrollo del proyecto de grado siempre es manifiesto?

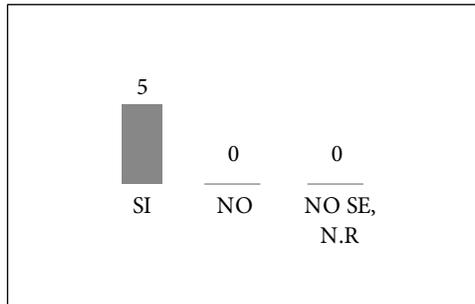


Figura 7.21. Compromiso de interlocutores en la formación

El 100% de los participantes expresó afirmativamente que siempre es manifiesto el compromiso de los interlocutores en la formación profesional de los estudiantes durante el desarrollo del proyecto de grado.

Análisis: del anterior hallazgo se confirma que las acciones desarrolladas por el programa EGPR para asignar tutores de acompañamiento permanente durante toda la fase de desarrollo de los proyectos de grado ha permitido que los estudiantes logren la formación requerida durante esta fase.

11. ¿Existe participación conjunta entre interlocutores, directores de proyecto de grado y estudiantes en el desarrollo del proyecto de grado?

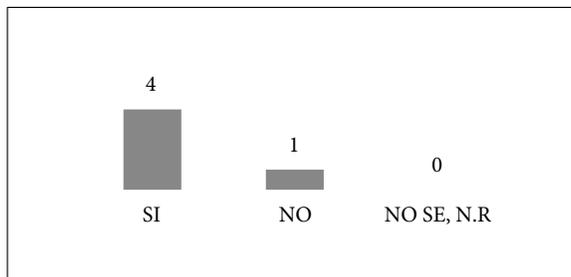


Figura 7.22. Participación conjunta entre interlocutores

El 80 % de los participantes afirmó que existe participación conjunta entre interlocutores, directores de proyecto de grado y estudiantes en el desarrollo del proyecto de grado; a pesar del 20 % de los participantes que no percibió tal implicación.

Análisis: del resultado anterior se puede inferir que, el programa genera y propicia acción de participación conjunta entre las partes incorporadas en el desarrollo del proyecto, en tanto que el acompañamiento es permanente; sin embargo, no todos los estudiantes aprovechan en su totalidad de estas acciones dispuestas por el programa EGPR.

12. ¿Los estudiantes son acompañados por el programa (director de proyecto) durante el desarrollo del proyecto de grado?

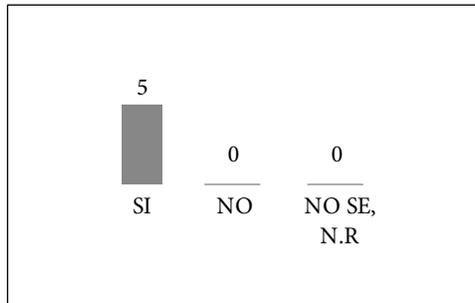


Figura 7.23. Acompañamiento durante el desarrollo del proyecto de grado

El 100 % de los participantes confirmó que son acompañados por el programa (director de proyecto) durante el desarrollo del proyecto de grado.

Análisis: puede apreciarse desde el dato arrojado que el programa dispone de directores de proyectos de grado para acompañar a los estudiantes durante todo el proceso de construcción de este, con lo cual, el programa asigna semestralmente a los directores que interactuarán con los estudiantes de acuerdo con las características de cada proyecto.

13. ¿Su experiencia como estudiante en el desarrollo del proyecto de grado le ha permitido constatar la cualificación del perfil profesional como especialista?

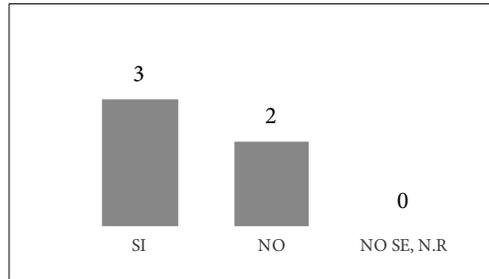


Figura 7.24. Experiencia como estudiante en el proyecto de grado

El 60% de los participantes afirmó que la experiencia como estudiante en el desarrollo del proyecto de grado les ha permitido constatar la cualificación de su perfil profesional como especialista. No obstante, el 40% de los participantes declaró que no se cumplió la validación del perfil profesional como especialista durante la fase de desarrollo del proyecto de grado.

Análisis: con base en el dato anterior, se evidencia que los estudiantes durante la fase de desarrollo del proyecto de grado pueden validar el aprendizaje recibido en el programa EGPR, por que se ponen a prueba los conocimientos adquiridos, las habilidades y destrezas que aplican al enfrentarse a un proyecto, su estructuración y acción en la gestión propuesta.

14. ¿La ejecución del proyecto de grado les ha permitido a los estudiantes desarrollar la dimensión social de la profesión?

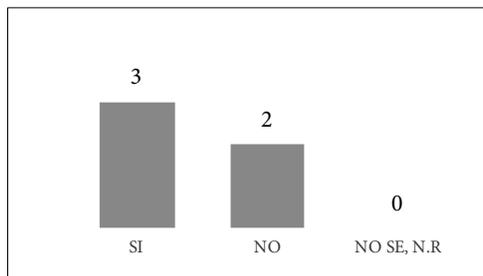


Figura 7.25. Ejecución del proyecto de grado para el desarrollo de la dimensión social

El 60 % de los participantes señaló que la ejecución del proyecto de grado sí les permitió como estudiantes desarrollar la dimensión social de la profesión. No obstante, el 40 % manifestó que no desarrollaron la dimensión social mediante la ejecución del proyecto.

Análisis: al tener en consideración la información anteriormente revelada, se evidencia que los proyectos de grado formulados por los estudiantes se desarrollan bajo un contenido social que da respuesta a las necesidades del contexto, lo que permite al estudiante fortalecer la dimensión social de la profesión.

Para el objetivo específico 4, definir el nivel de satisfacción de los estudiantes en relación con la formación recibida, aspectos como las competencias generales y específicas adquiridas en la Especialización de Gerencia de Proyectos y el impacto en su desarrollo académico y de proyección laboral, el procedimiento de análisis de datos se continuó con la misma muestra de la base de datos de graduados de la Especialización en Gerencia de Proyectos (EGPR), y se analizó desde la información obtenida en el cuestionario aplicado. Del mismo modo, se incorporaron los extractos informativos que emergieron del encuentro de discusión con el *focus group*. En ese orden, la graficación de datos y su resultado expresado en porcentaje se le complementó con lo descrito por los participantes al respecto en el encuentro de discusión. Lo que permitió tasar la definición planteada en el objetivo.

A continuación, se presenta el procesamiento analítico correspondiente.

1. ¿El programa académico (especialización) le ofreció claridad de su plan de estudios durante su formación como especialista?

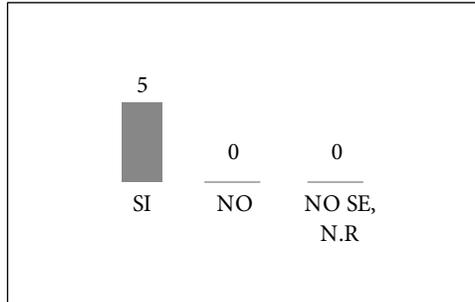


Figura 7.26. Claridad del plan de estudios EGPR durante la formación como especialista

Como se expone en la figura el 100 % de los participantes manifestó que la especialización si les dio a conocer con claridad el plan de estudios durante el proceso de formación.

Análisis: desde las respuestas dadas, puede apreciarse que hay correspondencia entre la misión y visión de la especialización en el plan de estudios y pareciera que así se erige la senda formativa desarrollada.

En ese sentido, el encuentro de discusión planteó la siguiente pregunta: ¿podrían ustedes, por favor, describir el perfil profesional del programa y cómo fueron formados por UNIMINUTO para garantizar ese perfil? Los hallazgos fueron los siguientes, según el instrumento grupo de discusión guion (GD-OB4):

“Gerencia de proyectos con orientación de bases teóricas y marco lógico de proyectos” (GD-ES1, comunicación personal, 2019).

“Es un perfil de profundización en todo lo referido a la gerencia de proyectos, ya que es una secuencia de competencias lógicas para la formulación y gestión de proyectos” (GD-ES2, comunicación personal, 2019).

“El perfil es congruente, pues se hace aprehensión de los conceptos y competencias necesarias para la debida formulación y gestión de proyectos” (GD-ES3, comunicación personal, 2019).

Análisis: puede valorarse que los participantes coinciden en la descripción del perfil profesional, en sus apreciaciones se señala el nivel formativo desde la profundidad que le es otorgada al currículo, dispuesto en una escolaridad con un temario propio y pertinente con la gestión de proyectos. Lo que deja ver que UNIMINUTO preserva una visión formativa en su Especialización en Gerencia de Proyectos con un perfil profesional de altos ejecutivos en pro de del bienestar social y económico del sector.

2. ¿Las competencias generales desarrolladas en su formación de especialización fueron suficientemente informadas por el programa académico?

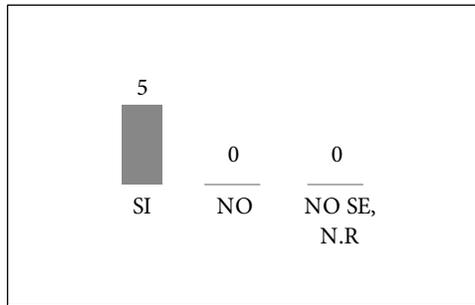


Figura 7.27. Competencias abordadas durante el proceso formativo como especialista

Se observa que el 100 % de los participantes reveló que las competencias generales abordadas durante el proceso formativo fueron informadas suficientemente.

Análisis: a partir del dato arrojado, puede decirse que estas competencias buscan que el estudiante sea autónomo, crítico, creativo, participativo y que desarrolle idoneidad y conocimientos que le permitan un adecuado desenvolvimiento profesional y las capacidades académicas propias de una formación especialista.

3. ¿Conoció usted cuáles eran sus competencias específicas al egresar del programa académico (especialización)?

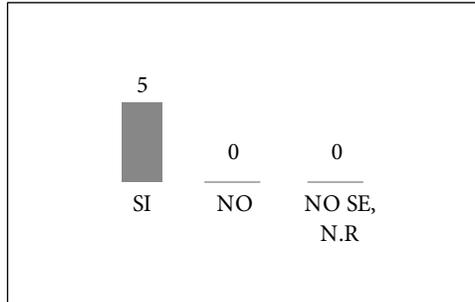


Figura 7.28. Competencias específicas al egresar del programa EGPR

Se detalla en la figura 7.28 que el 100 % de los encuestados enunció que sí conocieron las competencias específicas al egresar de la especialización.

Análisis: puede decirse, además, que las competencias específicas que regulan el plan curricular argumentan la capacidad de gestionar proyectos en sus diferentes fases, identificando ampliamente los componentes de liderazgo, sostenibilidad y aplica de manera creativa las diferentes herramientas tecnológicas y humanas como principios básicos de racionalidad requeridos para el logro de los objetivos del proyecto.

4. ¿Al finalizar sus estudios se sintió bien formado académicamente para ejercer su especialización?

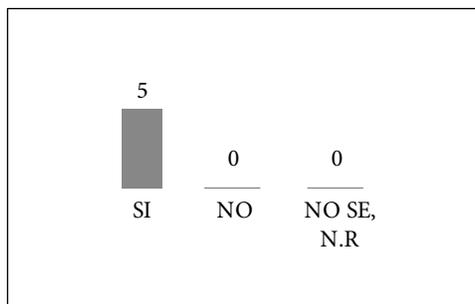


Figura 7.29. Satisfacción formativa al egresar del programa EGPR

Se detalla que el 100 % de los encuestados manifestó que se sintieron bien formados académicamente para ejercer su especialización.

Análisis: bien vale agregar que la satisfacción ante la formación académica está en que procura no solo conocimientos, sino que debe fortalecer lo aptitudinal en el egresado, quien podrá enfrentar el reto laboral bajo la convicción de que sus dominios conceptuales y procedimentales en función de su especialización corresponderán en el éxito institucional en el que se incorporará.

En relación con este mismo criterio, en el encuentro de discusión se formuló ¿en qué aspectos sienten que el programa llenó las expectativas de formación profesional? Los entrevistados reflejaron:

“Fortalezas en formulación y, en cuanto a expectativas, falta nutrir más el pénsum con PMI. Aunque se debe mejorar que las materias de proyectos sean teóricas prácticas” (GD-P1, comunicación personal, 2019).

“Fortalezas en formulación y planeación de proyectos. Aunque es un gran pendiente no considerar la metodología de PMI” (GD-P2, comunicación personal, 2019).

“El desarrollo y formulación de proyectos desde su planificación. Sin embargo, se debe profundizar en metodologías para la gestión de riesgos en proyectos y la planificación del manejo ambiental de proyectos; así como PMI y la gestión en el manejo comercial de un proyecto” (GD-P3, comunicación personal, 2019).

Análisis: se puede valorar que las expectativas de los participantes coinciden en los dominios conceptuales correspondientes con la especialización. Sin embargo, puede decirse que sus miradas muestran las discrepancias en cuanto al dominio procedimental, pues admiten que se requiere mejorar el sentido práctico de la gestión de proyectos, por lo cual sus metodologías deben ser profundizadas en la factibilidad y aplicabilidad. En ese sentido, la Especialización en Gerencia de Proyectos resguarda como gran valor no solo formar Project Manager, sino, además, profesionales capaces de producir transformaciones en empresas y organizaciones y, como consecuencia, en su entorno personal y familiar, criterio que responde al ser integral que funda la filosofía UNIMINUTO.

5. ¿La formación brindada por el programa académico (especialización) fue realizada de manera integral?

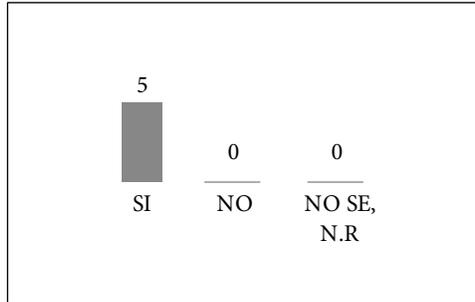


Figura 7.30. Formación integral al egresar del programa EGPR

Se indica que el 100 % de los encuestados manifestó que sí fue realizada de manera integral la formación brindada por la especialización.

Análisis: la apreciación del egresado sobre este aspecto hace ver que se pudo haber contemplado e internalizado principios éticos y humanistas, capaces de tener en cuenta las necesidades del entorno, lo que le daría preeminencia a la formación integral que se plantea desde lo curricular.

6. ¿La evaluación del aprendizaje le permitió realizar los debidos procesos de mejoramiento en su formación profesional o especialización?

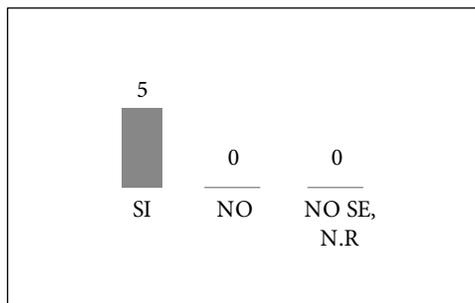


Figura 7.31. Impacto de la evaluación formación especializada

En la figura 7.31 el 100 % de los participantes respondió que la evaluación del aprendizaje les permitió realizar los debidos procesos de mejoramiento en su formación profesional o especialización.

Análisis: desde lo encontrado en el dato, puede añadirse que, aunque aún persisten prácticas evaluativas sujetas al alcance de los objetivos, no es menos cierto que se ha venido ampliando la evaluación de aprendizajes que de verdad mejoren la formación profesional. En ese sentido, se hace necesario capacitar a los profesores continuamente en cuanto a la evaluación como proceso, con el fin de asegurar que tanto las concepciones como las prácticas estén en sintonía.

7. ¿Al egresar del programa pudo vincularse fácilmente al sector laboral en su especialización?

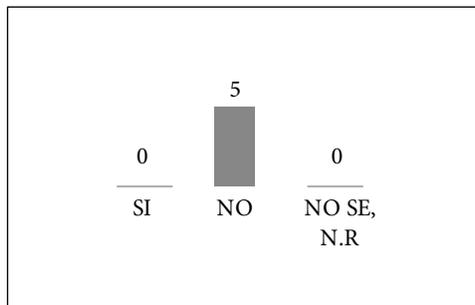


Figura 7.32. Vinculación laboral egresado EGPR

Se indica que el 100 % de los encuestados afirmó que al egresar del programa no pudieron vincularse fácilmente al sector laboral.

Análisis: puede apreciarse que las respuestas dadas señalan lo dificultoso que puede resultar a veces esa vinculación. Son diversas las posibles causas que ocasionan esta debilidad y entre ellas está el mundo competitivo en el área, la oferta en un momento dado y en algunos casos la exigencia de otros requisitos. Sin embargo, cada vez más el prestigio académico abre puertas, pues hay un entremano de buenas prácticas formativas que hacen que el perfil del egresado sea óptimo. Se evidencia una visión compartida en la pertinencia académica de UNIMINUTO y la Especialización en Gerencia de Proyectos.

8. ¿Recomendaría el programa académico a otras personas?

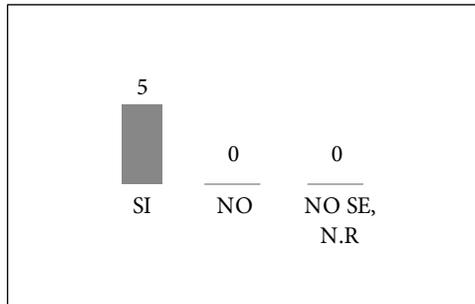


Figura 7.33. Recomendación para cursar EGPR

El 100 % de los encuestados respondió que sí recomendarían el programa académico a otras personas.

Análisis: desde la apreciación de las respuestas dadas por los participantes, se puede advertir que el éxito institucional se basa en la oferta académica, en su talento humano y en su componente tecnológico.

En este colofón, el encuentro de discusión refirió ¿cuál es el valor agregado en la formación profesional del programa?

“Permitir un plus profesional que amplía el radio de acción de las actividades desarrolladas. Por eso recomiendo la especialización como una opción para mejorar competencias enriquecer el perfil y hacer impacto social en nuestra comunidad que adolece de este tipo de profesionales” (GD-P1, comunicación personal, 2019).

“Sin duda, la formulación de proyectos, a pesar de que el programa debe mejorar lo referido a la gestión de proyectos y el PMI; pero es recomendable por supuesto” (GD-P2, comunicación personal 2019).

“El valor que queda para nosotros es una formación teórica práctica en formulación, evaluación y gestión de proyectos bajo un enfoque de estándares. Por lo que recomendarlo sería sobre todo por su trabajo en la formación de gerentes de proyectos” (GD-P3, comunicación personal, 2019).

Análisis: los participantes coinciden en una mirada positiva del impacto que les dejó la formación académica y profesional, la cual descansa en un compendio de competencias organizacionales y de alta gerencia en la puesta en marcha de proyectos. De ahí que, siempre podrá ser la especialización un referente en formación para el ámbito empresarial. Esto solo se consigue con una formación comprometida con los más altos estándares de excelencia de la mano con un profesorado calificado, aspecto que defiende la visión de UNIMINUTO.

9. ¿La formación recibida en el programa académico (especialización) responde a las demandas laborales del contexto local y regional?

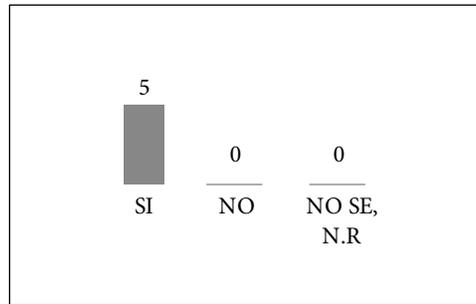


Figura 7.34. Formación de EGPR versus demanda laboral

Se registra que el 100 % de los encuestados manifestó que la formación recibida en la especialización sí responde a las demandas laborales del contexto local y regional.

Análisis: desde el dato arrojado, se puede valorar que esta respuesta se ha venido fortaleciendo a partir de los proyectos de grado realizados en el campo laboral. Lo que ha repercutido en el acercamiento, conocimiento de la realidad y abordaje de las demandas laborales con un perfil coherente del especialista y el área de gerencia de proyectos.

10. ¿Como egresado se sintió competente para ejercer la profesión o especialización adquirida?

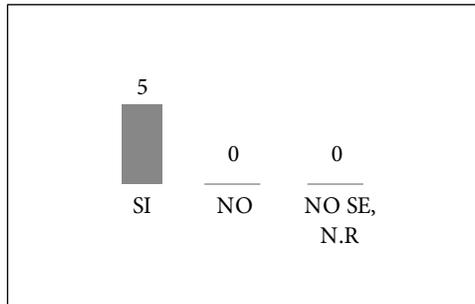


Figura 7.35. Competente en el ejercicio de la especialización adquirida

Se detalla en la figura 7.35 que el 100 % de los encuestados afirmó que como egresados se sintieron competentes para ejercer la profesión o especialización adquirida.

En este sentido, se antecedió con una interrogante en el encuentro de discusión que giró en torno a qué aspectos de su formación profesional se sienten satisfechos y cuáles sugerencias darían para mejorar el programa a futuro. Lo que emergió como resultado fue:

“En la formación de la herramienta de marco lógico. Y definitivamente el reforzamiento de PMI optimizaría la especialización” (GD-E1, comunicación personal, 2019).

“Fortalecer PMI y quedaría muy bien estructurado para completar la formación profesional que ya de por sí es buena” (GD-E2, comunicación personal, 2019).

“La gestión de proyectos nos ofrece una visión global muy competitiva en el mundo laboral. Fortalecer desde PMI y lo expresado en los elementos de mejora y en general responder a los cambios que se presentan en el país el mundo y permita entender y responder a las diferentes situaciones del entorno económico, político, social y tecnológico que viven las organizaciones públicas y privadas” (GD-E3, comunicación personal, 2019).

Análisis: es correspondiente la satisfacción que los participantes le acunian a su formación desde la visión que forjan del mundo laboral, y se resalta entre ellos la sugerencia del reforzamiento práctico que amerita el ejercicio planificador del proyecto que, unido a estos tiempos de transformación tecnológica, requiere se incorpore y aplique el PMI que fortalezca por sí misma las competencias para ejercer la profesión con la especialización realizada en UNIMINUTO.

Hallazgos

Los hallazgos permiten considerar que la identificación de las últimas tendencias de formación en la Especialización en Gerencia de Proyectos se circunscribe en la asunción del cambio que define la gestión de riesgos. Asimismo, el cúmulo de buenas prácticas para el seguimiento objetivo de los proyectos que se precisa en un aprendizaje rápido o de experiencia artificial. Se identifica el anclaje del riesgo ante lo desconocido que pueda apropiarse del proyecto, visión determinada en la innovación. La indudable asertividad correspondiente con los datos que perfile el éxito del proyecto, condición identificada en la toma de decisiones del gerente y, finalmente, se adecua a estas tendencias, la generación de una cultura organizacional que debe hacer inversión en procesos tácticos y estratégicos que optimen la gestión del conocimiento tras la producción que esgrimen los proyectos.

Los aciertos permiten discurrir que la determinación de la relación del plan curricular de la Especialización en Gerencia de Proyectos con las necesidades locales se contemplanen la pertinencia que tiene en el contexto laboral y una vigencia en el largo plazo, pues perfila al talento humano a gestionar cualquier actividad planificada en el tiempo de la organización, sin importar la magnitud, escala o alcance. De forma adicional, el currículo también se relaciona con la necesidad local cuando y, de acuerdo con pautas legales, legitima al egresado como un profesional para el ejercicio certificado de proyectos.

Los resultados obtenidos dejan ver que la valoración del impacto causado y recibido por los estudiantes de la Especialización en Gestión de Proyectos

se propicia en principio desde la asertividad de pertinencia del proyecto y su complementariedad con la profesión base. En ese orden, el impacto se afianza en todos los aditamentos que configuran el logro del proyecto que van desde su estructuración, contenido y acción, hasta su desarrollo en el contexto que deseen abordar. En ese intermedio está el proceso de transitar de un aprendizaje real y base hacia uno potencial, bajo las herramientas que se gestan en las asignaturas que perfilan lo metodológico en la especialización. Asimismo, se adiciona a esa valoración de impacto, el poder contar con la asistencia y tutoría de gran experticia del profesorado adscrito a la especialización, lo que fortalece las competencias y habilidades que les demanda el perfil gerencial.

En ese mismo sentido, lo hallado en la información obtenida permitió definir el nivel de satisfacción de los egresados en relación con la formación recibida como positiva, pues se evidenció la pertinencia de la formación impartida en la Especialización de Gerencia de Proyectos y el reconocimiento que hacen para la formación, calidad humana y responsabilidad como aspectos que resaltan su satisfacción. En ese orden, se puede agregar que se deben seguir afianzando las competencias generales y específicas, así como también el seguimiento y la sistematización entre la práctica profesional con las necesidades de la institución y del contexto.

Conclusiones y prospectiva

Luego de realizar este recorrido investigativo es relevante centrar la pertinencia académica y el impacto social de la Especialización en Gerencia de Proyectos, bajo el carácter de la planificación que, si bien se refuerza en todos los criterios de gestión, no es menos cierto que antecede el alcance de la mayoría de los objetivos que se propician en este campo. En ese orden, los hallazgos permitieron una identificación de tendencias de formación que se acrecienta en gestión de riesgos, aprendices con altas capacidades, innovación y asertividad en la toma de decisiones, todas estas aportaciones para atender las necesidades locales que no son otra que finitas en su definición, acercamiento de la realidad, objetivos y acciones en el tamiz de alternativas de solución y desarrollo.

Igualmente, puede decirse que sí hay una relación del plan curricular de la especialización en gerencia de proyectos y las necesidades locales. No sin que esa determinación aperture una revisión, evaluación y reorientación en un enfoque racional para alcanzar los objetivos específicos, y que eso se apalanque de un arropaje tecnológico que permita a su vez un manejo útil de datos como un mecanismo novedoso para la planificación que pueda engranar planes de acción y desarrollo en función de garantizar la direccionalidad de los esfuerzos y recursos en la consecución de los más grandes intereses locales, regional y nacional.

Por ejemplo, la valoración del impacto causado y recibido por los estudiantes se aprecia en el gran impacto para el graduado en las mejoras que puede incorporar en el contexto institucional y local donde desarrolla su proyecto, lo que hace que su visión y misión de gestión alcance un sentido de pertenencia y pertinencia correspondiente con el desarrollo social y económico.

Bajo estas concreciones producto del procesamiento informativo se presenta también la satisfacción positiva y efectiva de la formación obtenida en la especialización, pues ella traza la senda productiva en la proyección laboral. Vale referir que, en ese entendido, la calidad formativa debe mantener la exponenciación de competencias generales y específicas en sus estudiantes, de modo que, se trabaje en pos de la solución de problemas reales sin perder la visión de lo estratégico desde una acción transformadora.

Finalmente, se puede enfatizar que la aportación al campo investigativo está en esta experiencia de todo el procesamiento de la información obtenida desde los métodos mixtos aplicados. El hallazgo principal en la pertinencia e impacto social de la Especialización de Gerencia de Proyectos es que su contribución social continuará en crecimiento en la medida que se optimen los mecanismos didácticos en consonancia con las exigencias del crecimiento productivo del país; sin embargo, es relevante valorar tendencias acompañantes para una mayor eficacia en la gestión de los proyectos. Desde dicha perspectiva, la gestión debe tener un elemento comunicante con el liderazgo, es decir, en la gestión de proyectos se deben pautar roles y equipo de trabajo, pues es determinante identificar la autoridad y las responsabilidades de cada persona como un factor clave dentro de la gestión de proyectos.

Asimismo, otro elemento acompañante de la gestión, con una alta incidencia académica y de impacto social es la toma de decisiones desde el sustento tecnológico. Se hace necesaria la apropiación de un sentido ampliado del arropaje tecnológico que permita un mayor manejo de datos, realización en grandes escalas de proyecciones que incidan en el plano de las soluciones operativas y que mejoren las condiciones de articulación con el currículo.

En ese sentido, el *big data* se incorpora como tendencia en la gestión de los datos necesarios en la administración de proyectos, lo cual requiere de herramientas formativas que los apoyen y que aporten metodologías ágiles para la gerencia de proyectos, que conserve el liderazgo de ética y responsabilidad como institución educativa y en ello se consideren las variables del entorno ya sea local, regional, nacional o global.

Referencias

- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Granica. C.A.
- Amaya, A. (2010). *Toma de decisiones gerenciales. Métodos cuantitativos para la administración*. ECOE.
- Castro, P. (2014). *Toma de decisiones asertivas para una gerencia efectiva*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11746/1/toma%20de%20decisiones%20asertivas%20para%20una%20gerencia%20efectiva.pdf>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes). (2008). Política Nacional de Competitividad y Productividad. Documento Conpes 3527. <https://www.ica.gov.co/getattachment/9ead52fd-f432-4175-b42a-484ea0662194/2008CN3527.aspx>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. (2010). Guía didáctica Metodología de la Investigación. Fuente Interna.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. (2015). *Documento de Registro Calificado*. Programa Especialización en Gerencia de Proyectos. Centro Regional Cúcuta. [Documento interno].

- Estrada, J. (2015). Análisis de los estándares internacionales más utilizados en la gestión de proyectos. Universidad de Palermo. *Palermo Business Review*, (12). https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr12/BusinessReview12_02.pdf
- Fuguet, A. (2002). Relación de la gerencia y el desarrollo curricular: hacia la excelencia. *Investigación y Postgrado*, 17(2), 171-196. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872002000200007&lng=es&tlng=es
- Dworatschek, S., Kruse, A., Preuschoff, A. y Schmidt, K. (2003). *Expert survey on state and trends of project management: PM study Germany and PM world study*. Congreso Global PMI 2003-Norteamérica, Baltimore, MD. <https://www.pmi.org/learning/library/survey-state-trends-pm-study-world-7671>
- Morris, P. (2009). Exploring the role of formal bodies of knowledge in defining a profession - The case of project management. *International Journal of Project Management*, 24(8), 71-79.
- Quesada, M. y Arenas, W. (2007). *Estudio del trabajo, notas de clase*. Textos Académicos. Fondo Editorial ITM.
- Ríos, P. (2017). *Metodología de la investigación. Un enfoque pedagógico*. COGNITUS, C.A.
- Senge, P. (2011). *La quinta disciplina*. <http://gerenciaestrategica.pbworks.com/w/file/55691078/la%20quinta%20disciplina%20-%20peter%20senge.pdf>.
- Spencer, L. y Spencer, M. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). (2006). *Directrices en materia de calidad de la educación superior a través de las fronteras*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000143349_spa
- Vallaes, F., De la Cruz, C. y Sasia, P. (2008). *Manual de primeros pasos en responsabilidad social universitaria: Construyendo ciudadanía en universidades responsables*. BID/RED. http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/rse/334_as_manual_rsu_bid.pdf

Capítulo 8

Pertinencia académica e impacto social en la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

*Blanca Johanna Pérez Fernández
Francia Milena Almanza Caro
Yolanda Viviana Castellanos Romero*

Introducción

El Estado colombiano ha venido trazando y afianzando día a día una serie de políticas y lineamientos normativos, los cuales tienen diferentes implicaciones para los actores de una sociedad, desde el contexto educativo, de la seguridad social y de la seguridad y salud en el trabajo.

Por ello, en el presente capítulo se analiza y comprende la pertinencia académica y el impacto social que ha alcanzado UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta a través de la Especialización Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se ha buscado impulsar y promover a través de los estudiantes, graduados, docentes y comunidad educativa en general, la construcción de escenarios de trabajo soportados en una cultura de prevención y de seguridad hacia los riesgos laborales.

UNIMINUTO por medio de su comunidad educativa ha acompañado y asesorado a varias empresas de Cúcuta y de Norte de Santander, a través de los proyectos de grado, los cuales han permitido la transferencia de desarrollos metodológicos, tecnológicos y de conocimiento para los empresarios, trabajadores y partes interesadas, con el objetivo de avanzar significativamente

en el mejoramiento continuo hacia el bienestar, la salud y seguridad de los colaboradores.

La institución aporta al cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales, y los proyectos de grado se plantean con base en una necesidad real de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, buscando darle respuesta a una problemática, pero además formándolos cada vez más competitivos, con ética y valores.

Por todo lo anterior, esta investigación resulta útil y necesaria para afrontar los desafíos que representa un programa de posgrados en el contexto de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo. La meta es seguir sensibilizando a los trabajadores y a la alta dirección de las empresas, frente a su compromiso y participación para lograr un sistema gerencial soportado en la seguridad y en la salud, en la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, en la reducción de los peligros y riesgos, y como un componente cultural sustancial en toda sociedad.

Referentes teóricos

En función a investigaciones anteriores enmarcadas en el ámbito de la pertinencia académica e impacto social de instituciones de educación superior, se presentan algunas que guardan relación con el tema de investigación.

González *et al.* (2015) en su estudio “Pertinencia e impacto social de la investigación universitaria en Venezuela” abordan el desarrollo de la investigación universitaria en Venezuela, a partir de la experiencia de los autores como investigadores de la Universidad del Zulia, Punto Fijo. Plantea una reflexión sobre cómo los procesos investigativos universitarios se corresponden con las líneas estratégicas del desarrollo nacional y el impacto propiciado en relación con la pertinencia de los resultados. Se ubica dentro del paradigma introspectivo vivencial interpretativo con un enfoque cualitativo fenomenológico, insertado en las experiencias individuales subjetivas de los participantes. Los resultados indican que la investigación universitaria no ha impactado favorablemente en el desarrollo de soluciones a las problemáticas de Venezuela, se ha sustentado

en la presentación de trabajos para obtener un grado o ascenso en el escalafón; una vez alcanzado tal propósito pasan a ser almacenados en las bibliotecas y, finalmente, desechados sin otorgarle aplicabilidad a los aportes generados, en el caso que hayan sido valorados como científicamente novedosos.

El artículo citado anteriormente sirvió de guía para comprender el estado actual de la investigación desarrollada por una institución universitaria pública, la cual tiene dentro de sus finalidades misionales la de generar los conocimientos necesarios para su permanente actualización y dar respuesta a las situaciones, necesidades o problemas sociales del entorno.

Seguidamente, se encuentra la investigación de Jaime (2013), “Impacto y pertinencia de los programas de educación superior ofertados por el CERES, con el fin de mejorar la calidad de vida en los habitantes del sector Jerusalén, UPZ 70 Barrio Potosí, localidad Ciudad Bolívar, Bogotá, D.C”. Este trabajo de grado tuvo como objetivo general analizar el impacto y pertinencia de los programas de educación superior ofertados por el CERES, con el fin de mejorar la calidad de vida en los habitantes del sector Jerusalén, UPZ 70 Barrio Potosí, localidad Ciudad Bolívar, Bogotá D.C., con la propuesta hecha para jóvenes y adultos, que buscan sentido de vida. Para cumplir con el objetivo formulado se aborda la teoría de Viktor Frankl para identificar sentido de vida en la población universitaria asistente al CERES Potosí, apoyándose en la psicología humanista y social como referente teórico, teniendo en cuenta que estos dos enfoques psicológicos procuran por el bienestar del ser humano en su desarrollo integral.

Aquí se utiliza el método mixto porque los datos recolectados son cuantitativos y cualitativos; además se manejó el método descriptivo teniendo en cuenta el objeto de estudio, donde se requiere la descripción detallada de todo el análisis de la información obtenida. Luego, los resultados logrados a partir de las herramientas utilizadas muestran que, para el momento, la oferta universitaria realizada por CERES Potosí estaba cumpliendo con las expectativas de estudiantes y sector productivo. En efecto, la presencia de CERES Potosí ha logrado impactar en la comunidad del sector Jerusalén ofreciendo una alternativa de superación personal a través de los estudios superiores, que a su vez también han permitido un desarrollo socioeconómico significativo a las familias del barrio.

Este trabajo de grado guarda afinidad con la investigación adelantada, pues el objetivo principal fue investigar el impacto y la pertinencia que se está alcanzando con el programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo ofertado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta, buscando así, la manera de influir significativamente en las problemáticas sociales y organizacionales, y mejorar la calidad de vida de las personas que intervienen en los proyectos de grado, por medio de procesos vinculados a la investigación, logrando satisfacer las necesidades y expectativas de los interesados.

Hallazgos

Para poder identificar las últimas tendencias de formación en el ámbito de una especialización se requiere corroborar las necesidades del mercado y, con ello, articular y desarrollar los programas académicos que den respuesta al contexto y a los empleadores de organizaciones públicas y privadas y comunidad general, con el propósito de tomar decisiones oportunas y necesarias para gestionar el riesgo al interior de la entidad u organización. Por tanto, la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo (EGRL) surge como una necesidad que requiere el contexto actual y que está marcada por un requerimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

La creación del programa EGRL obedece a la necesidad de presentar una alternativa con pertinencia e impacto social, derivada de las propias exigencias de una realidad contemporánea y de la normatividad vigente en Colombia. Cada organización de acuerdo a lo reglamentado en materia de SST debe contar con un profesional idóneo, competente y que responda a la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

El gerente en Seguridad y Salud en el Trabajo debe propiciar un espacio de trabajo saludable, en el cual se elimine o mitigue la ocurrencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Esta finalidad está sustentada en una obligación del empleador, pero también es una responsabilidad del

trabajador en informar oportunamente al empleador o contratante, acerca de los peligros y riesgos latentes en el sitio de trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales son una contingencia para la organización y para el bienestar de los trabajadores. Esta situación conlleva a generar acciones correctivas y de mejora dentro del proceso organizacional del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que requiere de intervención prioritaria debido al daño generado al trabajador y a su familia.

El plan de estudios, los microcurrículos de la Especialización Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo (EGRL) y las competencias impartidas, están basadas y existe una correspondencia directa con las exigencias normativas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo y del Sistema General de Riesgos Laborales. Específicamente, en el diseño e implementación del SG-SST y todas las actividades que van inmersas dentro del sistema.

Los estudiantes en formación, quienes serán posteriormente graduados de EGRL, reúnen las competencias necesarias y suficientes en dos áreas específicas: el gerencial y el de riesgos laborales, contribuyendo a la solidez de la cultura preventiva y de la seguridad de la organización. Esa capacidad se ve reflejada al desempeñar cargos directivos y de elaborar diagnósticos asociados a factores de riesgo; ejecutar procesos educativos como estrategia de articulación de la seguridad y salud en el trabajo con los procesos diarios de la organización; diseño, ejecución y evaluación de políticas y programas que conlleven a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el objeto de propiciar el mejoramiento de las condiciones laborales. Estas competencias, conocimientos, habilidades y destrezas deben estar puestas a disposición de las organizaciones, trabajadores y de la comunidad en general, para garantizar condiciones físicas, mentales y sociales acordes en el talento humano de las empresas.

Una tendencia de la EGRL es que la formación y las competencias que adquiere el especialista giran en torno a los lineamientos normativos vigentes y la optimización de la salud de los trabajadores. El primero está asociado al marco normativo en materia de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, sumado a las responsabilidades que se derivan de un accidente de trabajo y una

enfermedad laboral, tales como responsabilidad civil, administrativa, laboral, penal y solidaria. El segundo está expresado en analizar, diseñar, ejecutar y evaluar políticas y estrategias para la prevención y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Además, el plan curricular se relaciona con una necesidad sentida en las organizaciones, el cual es brindar espacios y lugares de trabajo seguros y saludables, con el objeto de favorecer las condiciones de salud y seguridad de la población trabajadora, pero a su vez garantizar la productividad y rentabilidad de la organización, sumado al desarrollo sostenible del país.

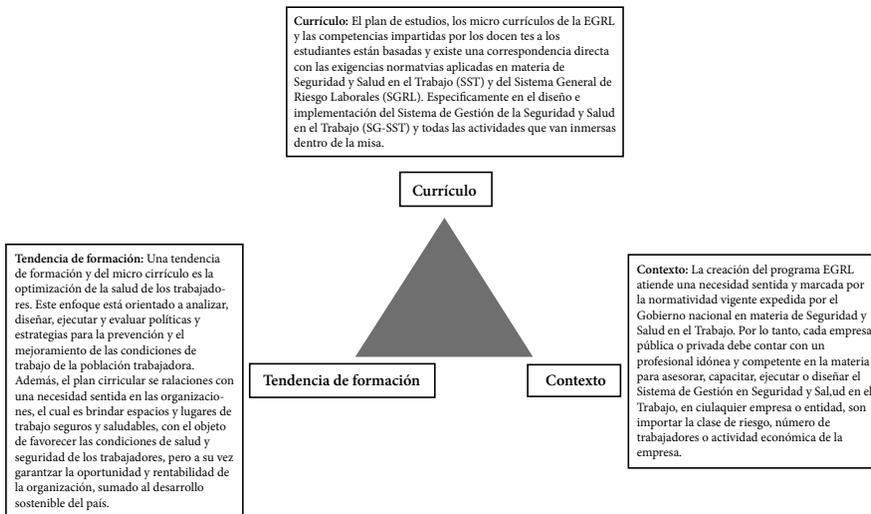


Figura 8.1. Triangulación entre tendencia, contexto y currículo

Igualmente, se hace necesario la implementación de estrategias que permitan generar producciones investigativas para articular el conocimiento con el medio, logrando así un impacto en materia de SST y una vinculación de orden social.

Con base en lo anterior, se procedió a efectuar la triangulación entre tendencia, contexto y currículo. (Ver figura 8.1. Triangulación entre tendencia, contexto y currículo)

El plan curricular del programa académico Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo (EGRL) se articula con

una necesidad local y nacional de todas las empresas u organizaciones que funcionan en el territorio nacional, ya que el Ministerio del Trabajo a través de la expedición del Decreto 1072 de 2015, reglamentó de carácter obligatorio el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Además, este debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, donde participen activamente la población trabajadora y/o contratista, garantizando así la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, y un control eficaz de los peligros y riesgos en el contexto laboral. Igualmente, es una obligación del empleador garantizar la disponibilidad de personal responsable de la SST, cuyo perfil está definido en la Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratantes.

Para el procesamiento de la información que responde al objetivo específico 2, se llevaron a cabo las fases o pasos mencionados en el capítulo de metodología. En la tabla 8.1 se muestra la codificación empleada para la entrevista.

Tabla 8.1. Codificación de la entrevista - objetivo 2

Participante	Codificación		
Estudiantes	E1es1	E1es2	E1es3
Graduados	E1gr1	E1gr2	E1gr3

En el análisis de las entrevistas que se hicieron tanto a estudiantes como a graduados de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo durante el periodo académico 2014-2016, se identificaron características pertinentes del plan de estudios del programa. Los entrevistados coinciden en lo completo de este por su componente gerencial y disciplinar, denotan un valor agregado en esta particularidad, ya que pueden hacer un abordaje integral en las empresas y su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

“Bien, aunque considero que podría optimizarse, hay aspectos a rescatarse del componente gerencial, sin lugar a dudas es necesario para el diseño del Sistema de Gestión de SST” (E1gr3, comunicación personal, 2019).

También hubo puntos de encuentro en las respuestas de varios de los entrevistados, en relación con la necesidad de articular los conceptos teóricos a la práctica, logrando mejorar los procesos de aprendizaje.

“UNIMINUTO o el plan curricular tiene una particularidad, tiene un enfoque gerencial, no es netamente práctico como la expectativa que uno tiene (E1es1, comunicación personal, 2019).

Los entrevistados coinciden en que la formación recibida en UNIMINUTO está alineada al plan de estudios, y por ende al perfil del graduado del programa, es decir, gerente en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, quien estará en capacidad de elaborar diagnósticos como base para el diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos relacionados con factores de riesgo asociados a la generación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, manejar con alto grado de eficacia y productividad los recursos de la organización, así como liderar el manejo de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, entre otras funciones.

“Pues en mi caso ha sido positivo, yo tengo un consultorio particular, yo he sido microempresaria y me ha servido toda esa parte gerencial para desempeñarla en mi empresa, y la parte práctica o ya operativa netamente mucho más, porque me permite desempeñarme en muchas más áreas, pero para mí fue muy muy positivo” (E1es3, comunicación personal, 2019).

Tanto los estudiantes como los graduados del programa denotan la importancia de todas las asignaturas del plan de estudios, enfocándolas siempre a la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, algunos consideran esenciales las disciplinares, ya que estas abordan el quehacer propio del especialista en el área.

Todas las asignaturas son muy importantes, pero todo lo que son sistemas integrados de gestión deben ser muy fuertes en el momento de la formación de los estudiantes, la parte de ergonomía es una pieza clave para todo lo que son programas de vigilancia epidemiológicas que son primordiales en todas las empresas públicas y privadas, de igual manera, la higiene industrial debe ser muy orientada por un profesional en el área que conozca y lleve al estudiante a la práctica en cuanto a lo que sean temas de seguridad y salud en el trabajo. (E1es1, comunicación personal, 2019).

Entre ellas sobresalen desde el componente gerencial, el direccionamiento estratégico y del componente disciplinar, la ergonomía, así como la medicina preventiva y del trabajo.

Cabe resaltar que dos de los entrevistados consideran necesario incluir la higiene industrial como una asignatura al plan de estudios, ya que desde la perspectiva de los ingenieros graduados del programa es prioridad la formación en esta área de la seguridad y salud en el trabajo para su desempeño laboral.

“Desde lo conversado con varios de mis compañeros ingenieros ellos sí veían necesario incluir disciplinas como Higiene y Seguridad Industrial pues así sea una especialización gerencial, es necesario saber qué vamos a gerenciar y cuáles son los principales efectos en la salud de la exposición a riesgos ambientales” (E1gr3, comunicación personal, 2019).

En cuanto a las necesidades de formación propias del programa académico resultan opiniones encontradas entre los entrevistados, ya que tres de estos afirman que la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo responde a las necesidades de formación del país, ya que muchas de las ofertas de trabajo formal en esta área en Norte de Santander son de sectores y/o actividades económicas de alto riesgo tales como minería y construcción, las cuales dando cumplimiento a la normatividad legal vigente deben contratar a un profesional en SST o profesionales con posgrado en SST para que lideren los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus empresas.

“Hay mucha necesidad de seguir formando buenos especialistas en riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, pues día a día la obligatoriedad por cumplimiento de ley está en aumento y para ello las empresas deben asesorarse con especialistas” (E1gr3, comunicación personal, 2019).

“Sí, claro. Norte de Santander es una región minera, el carbón, la palma, esas empresas obedecen a la necesidad de salud y seguridad en el trabajo, ya que las vacantes serán para nuestra región” (E1es2, comunicación personal, 2019).

Sin embargo, dos de los encuestados resaltan la importancia de la formación en el área, pero denotan la importancia de enfatizar el programa al ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo restándole necesidad de formación al área gerencial.

“Si bien es cierto y teniendo en cuenta las necesidades que tenemos en nuestra región, las empresas o las organizaciones no están en búsqueda de un gerente en seguridad y salud, si no específicamente y como la ley lo tiene planteado requerimos de profesionales en SST, entonces yo consideraría que se podría replantear el programa sobre el área gerencial” (E1gr2, comunicación personal, 2019).

Cuatro de los seis entrevistados no relacionan el perfil del especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de UNIMINUTO con las demandas de trabajo de la región; estos afirman que las empresas formalmente constituidas y registradas ante la Cámara de Comercio de Cúcuta —independientemente de la actividad económica que desempeñen— son quienes demandan especialistas en el área, pero lo enfocan directamente al componente disciplinar, es decir, al de seguridad y salud en el trabajo, y le restan importancia al rol gerencial.

“Bueno de las pocas ofertas laborales que hay casi nunca piden gerente en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que sí solicitan es especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo sin el lado gerencial, creo que a pesar de que lo gerencial es importante, no siempre es lo que solicitan las empresas” (E1gr3, comunicación personal, 2019).

Los entrevistados E1es1 y E1es2 afirman que la formación y actualización continua en materia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto de los estudiantes como de las empresas en las que ellos desarrollan su proyecto de grado, es la mejor manera de relacionar el perfil del programa con las demandas laborales de la región e incluso de todo el país.

El departamento no es el único que tiene este tipo de necesidades, este tipo de necesidades están a nivel de todo el país. Actualmente Colombia está apostando a la seguridad y salud en el trabajo y necesita ese aporte de esos profesionales, UNIMINUTO tiene que dar al 100% este tipo de formación y formar nuevos profesionales capaces de liderar y de acompañar a las empresas tanto públicas como privadas para el fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo. (E1es1, comunicación personal, 2019).

Resultado objetivo 3

En la tabla 8.2 se muestra la codificación empleada para la entrevista que da cumplimiento al objetivo 3.

Tabla 8.2. Codificación de la entrevista - objetivo 3

Participante	Codificación	
Estudiantes	ENT-ES1	ENT-ES2
Graduados	ENT-EG1	ENT-EG2
Profesores	ENT-P1	ENT-P2
Interlocutores (empresarios)	ENT-IN1	ENT-IN2
Coordinadora de programa	ENT-C1	

Al indagar con los interlocutores sobre ¿cómo cree usted que UNIMINUTO aporta al cumplimiento de la misión de su institución a través de los proyectos de grado de los estudiantes de la especialización?, los interlocutores refieren que UNIMINUTO aporta al cumplimiento de la normatividad y sobre todo coincide en que los proyectos de grado se plantean con base en una necesidad real de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, buscando darle respuesta/solución a una problemática identificada.

Igualmente, expresan la importancia de formar a los futuros especialistas en los requerimientos normativos, con el fin de que los mismos sigan interviniendo con base en las necesidades de las empresas. Se resalta de la misma manera, la importancia de que los especialistas sean más competitivos en el área de seguridad y salud en el trabajo, profesionales con ética y valores.

En cuanto al nivel de satisfacción respecto a la experiencia de los estudiantes en el desarrollo del proyecto en la empresa, se destaca como muy alto. Se observó en los estudiantes de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo la planeación desarrollada en sus proyectos, los cuales cada etapa que iban ejecutando evidenciaban y socializaban con la gerencia, fortaleciendo el trabajo en equipo con los colaboradores y trabajando con profesionalismo.

Dentro de las fortalezas identificadas en los estudiantes en el avance del proyecto de grado en la institución/empresa, se destaca la responsabilidad de estos para con el desarrollo y ejecución de cada una de las actividades programadas para dar cumplimiento a cada objetivo específico, dando a conocer los resultados y socializándolos con la gerencia. Se evidencia el profesionalismo de los estudiantes en formación, los cuales impactan en las organizaciones independientemente de la actividad económica, mediante la ejecución de los proyectos de grado. Como sugerencia para optimizar el proyecto de grado, un interlocutor menciona: “Acompañamiento por parte de UNIMINUTO, visita a la empresa evidenciando así respaldo a sus estudiantes y a la organización, da peso y habla bien de la universidad” (ENT-INT2, comunicación personal, 2019).

Dentro de la entrevista llevada a cabo con los colaboradores (profesores y coordinadora del programa EGRL) se indagó sobre los compromisos que adquieren los estudiantes en el desarrollo del proyecto de grado; señalan que en algún momento se estructuró y formalizó un acta de compromiso que los estudiantes de metodología firmaban; sin embargo, los docentes/directores de proyecto de grado refieren que dentro de los compromisos de los estudiantes frente al proyecto es el de cumplir con las actividades pactadas por ellos mismos. Asimismo, dar cumplimiento a las observaciones y recomendaciones sugeridas por el director y jurado del proyecto de grado.

Igualmente, se indagó sobre los resultados y aportes generados mediante la construcción y ejecución del proyecto de grado. Los colaboradores coinciden con que los estudiantes buscan cumplir con el plan académico, en el desarrollo del proyecto de grado como requisito para obtener el título como Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, que mediante los proyectos de grado se dan respuesta a las problemáticas identificadas en las organizaciones, y ver resultados a través de estos es gratificante para los estudiantes, las empresas y para UNIMINUTO, como institución de educación superior que está formando profesionales idóneos.

En relación con las transformaciones que surtían en los estudiantes que desarrollaban y ejecutaban el proyecto de grado, los colaboradores refieren que no existe un instrumento que permita medir esta variable, sin embargo, coinciden en que los estudiantes se sienten satisfechos por los resultados alcanzados

en las organizaciones, además del bagaje investigativo, de conocimiento y experiencia hacia la práctica.

En cuanto a la dimensión social potenciada en los proyectos de grado de los nuevos especialistas, los entrevistados refieren que estos trabajos se plantean y buscan dar respuesta a una problemática sentida de la organización, por ende, el desarrollo de cada uno de los objetivos es una apuesta y genera un impacto social, desde la perspectiva organizacional y de seguridad y salud en el trabajo, ya que se disminuye el ausentismo laboral, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales; se direcciona igualmente hacia el mejoramiento continuo, el clima organizacional y el autocuidado.

Bajo esta misma perspectiva se entrevistó a estudiantes y graduados. Dentro de las preguntas abordadas se encuentra la relacionada a la experiencia y el acompañamiento brindado en el desarrollo del proyecto de grado. Los entrevistados de ese período refieren que en el desarrollo del proyecto de grado faltó más acompañamiento tanto en la asignatura que lo aborda como en la metodología de investigación. Sin embargo, un entrevistado refiere que tuvo un buen acompañamiento para el desarrollo del proyecto de grado. Es de gran importancia efectuar proceso de mejora en este criterio, ya que se debe brindar asesoría y acompañamiento al estudiante con el propósito de impactar tanto en lo disciplinar en las organizaciones, como en lo personal y profesional en los futuros graduados. Además, se genera sentido de pertenencia con UNIMINUTO. Sobre el tópico anterior, los entrevistados respondieron en su totalidad, “excelente muy buena” (ENT-EG1, comunicación personal, 2019).

Con respecto a los compromisos en el desarrollo del proyecto de grado, los entrevistados señalan que los mismos se adquieren desde la entrega del anteproyecto, en adelante estos compromisos se ven materializados mediante la ejecución de las actividades para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto, igualmente, dentro del aula virtual se encuentran compromisos semanales los cuales se deben cumplir en el plazo estipulado. Todo ello sumado al principal objetivo, que es lograr la meta de cumplir con todos los requisitos para lograr el grado.

En relación con el aprendizaje obtenido mediante la ejecución del proyecto, se centró en el enriquecimiento de conocimientos de acuerdo con el área o temática abordada, el trabajo en equipo y poner en práctica lo aprendido.

Dentro de los aportes dejados por los estudiantes en las empresas durante la ejecución del proyecto, se menciona que dicha intervención genera cultura, sensibilización en materia de seguridad y salud en el trabajo, y se coopera con la mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los estudiantes en formación contribuyen de forma positiva en el desarrollo de ciertos cumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la puesta en marcha del proyecto de grado.

A su vez, los entrevistados refieren varios aspectos en los cuales la ejecución del proyecto de grado les aportó, como la identificación de peligros y valoración de los riesgos, conocer y aplicar la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo; mientras otros manifiestan la planificación e implementación de planes de emergencia, ya que este fue el tema abordado y les exigió investigación de la metodología a aplicar y plantear intervención frente al diagnóstico. Igualmente, resaltan la importancia de tener un vínculo favorable con el trabajador para crear conciencia y cultura en él mismo frente a un ambiente seguro y saludable.

En el objetivo 3 también se llevó a cabo el grupo de discusión. Para esta técnica de investigación cualitativa se hizo transcripción y ordenamiento de la información, tal como se fue presentando la participación de cada uno de los actores. La segunda fase consistió en codificar cada uno de los mismos. En la tabla 3 se muestra la codificación empleada para el grupo de discusión.

Tabla 8.3. Codificación del grupo de discusión-objetivo 3

PARTICIPANTES	CODIFICACIÓN
Estudiantes	GD-EST1
Graduados	GD-EGR1
Profesores	GD-P1 GD-P2
Coordinadora de programa	GD-C1

Fuente: elaboración propia.

Posteriormente, se efectuó un análisis cualitativo con base en los aportes arrojados por cada uno de los participantes.

Tabla 8.4. Análisis cualitativo del grupo de discusión-objetivo 3

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Qué conocen y recuerdan ustedes acerca de la finalidad de los proyectos de grado de los estudiantes UNIMINUTO durante los años 2013-2016?</p>	<p>Los proyectos que se venían formulando en el programa respondían por lo general a las necesidades de las empresas donde trabajaban los estudiantes, se realizaban proyectos de intervención bajo la metodología de marco lógico (ML).</p>	<p>Colocar en práctica los conocimientos adquiridos en la especialización llevándolos a un contexto real en una empresa, bajo metodología marco lógico. (GD-P1).</p> <p>La responsabilidad es orientarlos con respecto a la investigación al tema que ellos quieren profundizar, en el que por una u otra razón se sienten identificados y quieren profundizar en conocimientos. (GD-P2).</p>	<p>El proyecto de grado se llevó a cabo a través de la metodología de marco lógico, los mismos se desarrollaron de acuerdo con un cronograma establecido por la coordinación, lo que se formuló fue un plan de intervención de acuerdo a las necesidades de la empresa a trabajar.</p>	<p>En la asignatura de proyecto de grado iniciaba todo el proceso de formulación del proyecto a través de la metodología de marco lógico sin rigor científico, posteriormente continuaban con un asesor temático. (GD-EGRT).</p>	<p>En el grupo de discusión se puede evidenciar que las personas participantes recuerdan del proyecto de grado que este se desarrolló a través de la metodología de marco lógico, igualmente que su finalidad era responder a una necesidad sentida de la organización, además del hecho de profundizar en conocimientos adquiridos en las tutorías.</p>

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Según su criterio cómo ha sido la experiencia del desarrollo de los proyectos de grado de los estudiantes de UNIMINUTO en las organizaciones donde se han llevado a cabo los proyectos de investigación durante estos años?</p>	<p>La experiencia del desarrollo de los proyectos por parte de los estudiantes de posgrados, buscaban solucionar una problemática o necesidad identificada en las empresas donde alguno de los estudiantes laboraba, respaldados en la información suministrada por esta, que permitía al estudiante aplicar los conocimientos adquiridos en la especialización.</p>	<p>Algunos han sido proyectos que han impactado en la organización, recuerdo una estudiante que revisaba cuál era la eficacia de un programa preventivo DME, protocolos para los casos según aumentaban, ver cómo incidían, por qué este no minimizaba los indicadores en la empresa. Este proyecto en especial impactó sin lugar duda, a diferencia de otros que proponen planes de emergencia, matriz de peligros etc. (GD-P1).</p>	<p>Considero que satisfactoria desde el punto de vista que los proyectos se trabajaron en un ambiente real de trabajo con procesos y trabajadores en hora real de operación y con peligros y necesidades que se pueden visualizar y palpar, desde esa percepción es gratificante ver resultados con las actividades que proponemos.</p>	<p>No son proyectos de grado, son documentos donde se hace un diagnóstico de la situación actual frente al indicador que se quiere evaluar. En mi caso para el diagnóstico del plan de emergencias no se tuvo contacto con la institución, solo una vez para verificar información. (GD-EGRT).</p>	<p>Se pudo evidenciar que la experiencia en general de los estudiantes en el desarrollo de sus proyectos de grado en las diferentes organizaciones ha impactado de forma positiva, lo anterior porque responden a solucionar una problemática o necesidad identificada en la empresa a través de un diagnóstico, es decir, se trabaja resolviendo requerimientos reales bajo contextos reales y respondiendo a la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Aunque sí enfatizan los participantes del grupo de discusión en que dichos proyectos no son de investigación.</p>
		<p>Ha sido una experiencia agradable, con base en las experiencias y el manejo que se tiene de las diferentes temáticas se pueden canalizar las ideas de los estudiantes para que alcancen su objetivo. (GD-P2).</p>			

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Qué piensan sobre la realización de esta clase de investigación de un especialista en formación?</p>	<p>Los proyectos de grado bajo la metodología marco lógico que se utilizaba para todos los procesos de investigación del programa generó propuestas con bajo nivel de profundidad investigativa, sumado que no todos los profesores tenían el manejo de esta metodología, lo que dificultaba el asesoramiento y desarrollo de los trabajos.</p>	<p>No son proyectos que vayan a dar solución a una problemática de verdad en la empresa, sí están enfocados a dar respuesta a actividades del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo. (GD-P1).</p> <p>Es vital para la experticia profesional, que necesitan como especialistas, ya que el modelo investigativo está altamente relacionado con su ejercicio profesional.</p> <p>Los contratan para que den soluciones en una organización. (GD-P2).</p>	<p>En realidad, resaltar que no son proyectos de investigación sino de intervención.</p>	<p>Nuevamente digo no son proyectos de investigación es solo formulación de un diagnóstico a través de un documento, no es el ideal a desarrollar en una investigación. Existen diferentes metodologías a aplicar, en esta especialización la metodología usada es marco lógico la cual no tiene ningún proceso investigativo que se pretenda lograr. (GD-EGRT1).</p>	<p>Los participantes coinciden en decir que los proyectos de investigación como están denominados y bajo la metodología de marco lógico, la cual era la usada en estos periodos académicos, no permitía realizar investigación, solo realizaban un diagnóstico para determinar las necesidades de la empresa y con base en la misma planificar medidas de intervención que respondan a la misma, dar soluciones. Igualmente, se evidenció dificultad con las asesorías a los estudiantes ya que algunos de los docentes a cargo no manejaban la metodología de ML. Por lo anterior, el requerimiento de capacitar a los docentes con el objeto de concebir un buen proceso de intervención bajo la metodología de marco lógico, además de permitir el uso de otras metodologías que faciliten la investigación y propuesta de los estudiantes de la especialización.</p>

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
¿Qué aportes creen ustedes que dieron los estudiantes con sus proyectos de investigación durante los años 2013-2016 a la misión de la institución donde se desarrolló?	Los aportes que les quedaron a las organizaciones fueron los diagnósticos realizados por los estudiantes que les permitían identificar las causas y posibles soluciones a situaciones encontradas en el desarrollo de la propuesta de intervención.	No sé cuál es la misión, no recuerdo las actividades económicas. (GD-P19). Los aportes son precisamente la apropiación de los conocimientos que van a determinar la clase de especialistas que se forman y de ellos van a hablar como egresados de UNIMINUTO. (GD-P2).	Considero que desde el punto de vista de dar respuesta a una problemática observada identificada en la institución dimos respuesta a la misión de la empresa, la cual se compromete a la seguridad y salud de sus trabajadores.	No es un proyecto investigativo insistió, es un documento en el cual el aporte que se dio fue el de contratar a un especialista en SST para la implementación del SG-SST. (GD-EGR1).	En general los participantes refieren que los aportes fueron los diagnósticos y medidas de prevención y protección establecidas para minimizar lo hallado, además de la apropiación de los conocimientos. Un participante refiere no tener conocimiento de la misión de las diferentes organizaciones, aunque la misma se debe contemplar en el proyecto, la metodología lo establece.

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Cómo contribuyó la organización donde desarrollaron los proyectos de grado a la formación del nuevo especialista en ese tiempo?</p>	<p>Las empresas apoyaron a sus colaboradores en la disponibilidad de tiempo para que asistieran a las tutorías y actividades que requería cursar la especialización. De manera importante, la mayoría de las organizaciones estuvieron prestas a facilitar la información que se requería para desarrollar la propuesta.</p>	<p>En los espacios que se dieron para desarrollar las actividades del proyecto se abrieron puertas, muchos de los estudiantes lo hicieron en sus lugares de trabajo donde se les brindó el tiempo, información base de datos, disponibilidad del personal para desarrollar actividades. (GD-P1).</p> <p>Proporcionándoles el escenario para que puedan hacer su trabajo en contraprestación que presta el estudiante. (GD-P2).</p>	<p>La empresa en primer lugar nos facilitó el escenario, nos dieron carta blanca para ejecutar actividades y facilitaron tiempo, personal e información.</p>	<p>No, simplemente se dio el espacio para desarrollar un diagnóstico del plan de emergencias, realizando una matriz con unos indicadores claros para el plan de emergencias. (GD-EGR1).</p>	<p>Los participantes coincidieron en que las diferentes organizaciones contribuyeron para el adecuado desarrollo de los proyectos, facilitando los escenarios, tiempo, disponibilidad del personal para ejecutar actividades e información requerida base de datos etc. Se evidencia el compromiso del sector de las diferentes organizaciones para con los estudiantes, son conscientes que los proyectos les gestiona actividades del SST para el cumplimiento con la norma.</p>

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Cuál es la visibilidad que tiene UNIMINUTO del perfil de sus estudiantes de posgrados, futuros especialistas en el campo específico de la profesión?</p>	<p>Los graduados de UNIMINUTO son especialistas que aplican no solo conocimientos sino los valores éticos y sociales que van aprendiendo, demuestran en sus contextos que las competencias profesionales tienen sentido cuando son dispuestas para ayudar a los demás, esto es lo que busca la identidad de UNIMINUTO.</p>	<p>UNIMINUTO visualiza a sus estudiantes como profesionales integrales altamente responsables comprometidos socialmente que contribuyan a la construcción de un país más justo y en paz. (GD-P19.</p> <p>La visibilidad es importante ya que en relación con la SST hay una gran demanda de estos profesionales, se van a ver afianzados sus conocimientos a través de su trabajo en las diferentes organizaciones. (GD-P2).</p>	<p>Profesionales íntegros no solo en saberes sino comprometidos social y éticamente con la sociedad.</p>	<p>Creo que la visión es muy interesante, se forma en dos visiones una es la gerencial y la otra específica del área de SST, lo anterior permite valorar todo lo que es SG-SST. (GD-EGR1).</p>	<p>Se evidencia que UNIMINUTO visualiza a sus estudiantes como especialistas que no solo aplican conocimientos sino además valores éticos y sociales contribuyendo a la construcción de un país más justo y en paz.</p>

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Cómo creen ustedes que UNIMINUTO aportará al desarrollo de la región con sus futuros especialistas?</p>	<p>Para el desarrollo de la región se pueden ejecutar diferentes proyectos que contribuyan de manera significativa a su mejoramiento, pero el primer paso es mejorar desde cada uno de los puestos de trabajo donde se desempeñan los graduados, crear conciencia social para encaminar lo aprendido al servicio de los demás. UNIMINUTO inspira en sus colaboradores y estudiantes el compromiso, no solo con el cumplimiento de los procesos, sino con ese sentir social y ético orientado a los demás, promulgados desde su filosofía, principios y misión, que deben ser alineados con nuestro actuar en el diario vivir y como resultado del ejercicio profesional.</p>	<p>La disminución de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, aumento de la producción de las organizaciones y adecuado ambiente laboral. (GD-P1). Permitiendo la consecución de los objetivos organizacionales de las diferentes empresas en los cuales se desempeñan nuestros egresados y estudiantes. (GD-P2).</p>	<p>Existe alta demanda de profesionales con capacidades para implementar y ejecutar actividades en SST UNIMINUTO, aporta al desarrollo de nuestra región a través de estos profesionales integrales que van a dar respuestas a las necesidades normativas y organizacionales.</p>	<p>El aporte es interesante en el sentido en el que existe un número reducido de personas con licencia en seguridad y salud en el trabajo, con licencia para impartir y trabajar en SG-SST por lo tanto se está aportando con talento humano idóneo para implementar todo lo relacionado con SST. (GD-EGRT).</p>	<p>Los participantes refieren que UNIMINUTO aporta al desarrollo de la región a través de profesionales con compromiso no solo de lo disciplinar, sino con ese sentir social y ético orientado a los demás, creando conciencia, generando percepción del riesgo, cultura de prevención, por lo anterior, se va a ver reflejado en las organizaciones la disminución de los ATEL, aumento de la productividad en las organizaciones, consecución de los objetivos del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo. Excelente talento humano.</p>

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Cómo consideran ustedes que ha sido el desempeño laboral de los especialistas de UNIMINUTO, según el programa específico estudiado?</p>	<p>Considero que a través de los años los graduados han hecho que haya un posicionamiento de la especialización en la región, a través del trabajo realizado y del perfil alcanzado en la institución, lo que ha permitido mantener el número de estudiantes semestre a semestre.</p>	<p>Satisfactorio. (GD-P1). Considero que el desempeño laboral ha sido óptimo ya que la apropiación de los conocimientos les permite diferenciarse y destacarse en las diferentes organizaciones donde trabaja. (GD-P2).</p>	<p>No tengo conocimiento de mis demás compañeros, en lo personal, aunque no ejecuto actividades de SST en mi empresa me encuentro relacionada en la misma por mi grupo de trabajo.</p>	<p>Creo que el desempeño laboral ha sido muy bueno y ha abierto grandes campos en diferentes áreas del saber. (GD-EGR1).</p>	<p>Todos los participantes coinciden en referir que el desempeño laboral de los especialistas en EGR ha sido óptimo se han posicionado en la región, se han apropiado de conocimientos que van aplicando, que les ha permitido ir abriendo campo en diferentes áreas del saber y actividades económicas que van dejando igualmente el requerimiento de un mayor número de especialistas.</p>

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
<p>¿Cómo pueden constatar ustedes que la vinculación laboral de los especialistas UNIMINUTO en el periodo académico 2013-2016 ha sido significativa?</p>	<p>En posgrados la mayoría de los estudiantes cuando ingresan cuentan con un trabajo, evidenciamos que en algunos casos la especialización ayuda a que mejoren las condiciones laborales cuando egresan del programa.</p>	<p>Con seguimiento a egresados. (GD-P1). Se podrá asumir y aproximar que se encuentran todos los egresados trabajando por la demanda de especialistas en el departamento; datos como tal no se conocen. (GD-P2).</p>	<p>Constatar no, es difícil si no tiene UNIMINUTO una herramienta para el seguimiento de graduados.</p>	<p>Se asume que por la alta demanda están ubicados, pero ciertamente no lo sabemos. (GD-EGR1).</p>	<p>Los participantes son claros en manifestar que datos claros sobre cuántos están laborando y si lo están en el área no se conoce, sin embargo, coinciden en que se asume por la alta demanda del mercado de especialistas en el área de SST que todos se encuentran vinculados en el área, si es de resaltar que la mayoría de nuestros estudiantes ingresan a la especialización y ya cuentan con trabajo, una vez la terminan las oportunidades laborales mejoran dentro de la misma empresa a la que pertenecen o en otra institución. La especialización abre puertas a nuestros estudiantes. Se evidencia la necesidad de seguimiento a egresado y el de implementar herramientas de seguimiento</p>

PREGUNTA	COORDINADOR DE PROGRAMA	PROFESOR	ESTUDIANTE	EGRESADO	ANÁLISIS CUALITATIVO
¿Cómo consideran ustedes que se potencia la dimensión social, en el desarrollo de los proyectos de grado en los especialistas en formación?	<p>Se puede evidenciar en el banco de proyectos de UNIMINUTO que los proyectos de intervención tienen el componente social, orientado desde la misma identidad filosófica de la institución y transmitida de profesores a estudiantes en las tutorías y asesorías.</p>	<p>Son problemas al interior de la empresa, podríamos decir que contribuyendo a la solución de un limitante y es la falta de un profesional que los guíe resolviendo la necesidad que la organización presenta en relación a la normatividad. (GD-P1).</p> <p>Todas las organizaciones tienen el componente social y cumple con la misma por ende se potencia de forma positiva. (GD-P2).</p>	<p>Respondiendo a situaciones problema de necesidad dentro de la organización se da respuesta al área social, lo que necesita la empresa y los trabajadores.</p>	<p>Creo que se puede potenciar si enfocamos a la población vulnerable, población independiente, podemos orientarlos y generar beneficios en SST desde la parte de gestión del riesgo. (GD-EGR1).</p>	<p>Los participantes refirieron que la evidencia la tenemos en la revisión de nuestros proyectos de grado, que desde la metodología se aplica el componente social identidad y filosofía de la institución; igualmente, desde el dar respuesta a una necesidad sentida en las organizaciones y contribuir a mejorar los ambientes de trabajo minimizando situaciones de no conformidad y trabajando con la población vulnerable se trabaja el componente social. Por lo anterior, se evidencia que desde el área de seguridad y salud en el trabajo nuestros profesionales responden y dan solución a diferentes situaciones en diferentes contextos dan respuesta al trabajo social.</p>

Fuente: elaboración propia.

Resultado objetivo 4

Características de los graduados entrevistados

Se entrevistaron a nueve (9) graduados de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, en la tabla 8.5 se detalla cada uno de los participantes que de manera libre y voluntaria asistieron a la convocatoria de la entrevista.

Tabla 8.5. Graduados entrevistados-objetivo 4

CLAVE	SEXO	EMPRESA DONDE LABORA	CARGO
G01	F	Universidad de Pamplona	Docente programa premédico
G02	M	Cooperativa Seguridad y Vigilancia Cooservinort	Coordinador de seguridad
G03	F	Botello Abogados y Asociados	Comisionista
G04	F	Óptica Visual Opticalia-IPS Medical	Óptometra ocupacional
G05	F	Consultorio Fisioterapéutico Rehabilitar Fenix	Fisioterapeuta
G06	M	Natucampo, Neftali, Muebles y Muebles, Instituto Intesis	Ingeniero industrial-asesor y consultor empresarial en seguridad y salud en el trabajo
G07	F	IPS Sinergia- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO CRC	Psicóloga-docente
G08	F	Figuras Alianza Norte	Administradora-Contadora pública
G09	F	IPS Empresarial Prevenir	Médico laboral

*G01 hace referencia a un graduado y en este caso particular se le asignó la posición No. 1 y así sucesivamente con los otros participantes.

De los nueve (9) graduados entrevistados (ver tabla 8.5), siete (7) son mujeres y dos (2) hombres, lo que es un reflejo que la mayor afluencia de aspirantes, estudiantes y graduados en el posgrado EGRL son de sexo femenino.

Salvo los dos (2) graduados varones quienes desempeñan actualmente el cargo de coordinador/asesor en seguridad y salud en el trabajo, es decir, han puesto en práctica o en un escenario laboral los aprendizajes obtenidos y han

adquirido otras experiencias desde su acontecer diario de acuerdo a la actividad económica de la empresa, como diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinación y capacitación de los empleados en cuanto a accidentes de trabajo (AT) y enfermedades laborales (EL), estadística y análisis de ausentismo laboral, entre otros aspectos; los demás entrevistados, en este caso mujeres, ejercen su profesión de pregrado pero han aplicado o aplican aspectos de la especialización como medicina preventiva y del trabajo, legislación laboral, aspectos gerenciales y organizacionales, entre otros.

La pertinencia académica, el impacto social y la proyección laboral son tres variables inherentes al proceso de formación dado entre docente y estudiante, a la cual se le dan diferentes mecanismos de uso dependiendo de la necesidad de la práctica, por ejemplo, como un mecanismo para obtener información del estado de aprendizaje de una persona o grupo de personas o bien para emitir una valoración o cualificación de una materia o curso. Cuando se emplea la pertinencia académica, el impacto social y la proyección laboral en los graduados adquiere otro sentido, sobre todo en elementos como competencias alcanzadas, aspectos de la formación que han conllevado al éxito formativo y laboral, y el grado de satisfacción o nivel de expectativa alcanzado.

En el análisis de las entrevistas se identificó que la información relevante para los graduados de EGRL sobre los aspectos o elementos relevantes en el proceso de formación fue la adquisición de nuevos aprendizajes o conocimientos tanto del campo disciplinar como gerencial, sumado a nuevas tecnologías de enseñanza —distancia tradicional apoyada en TIC—, las normas o disposiciones legales que deben acatar o cumplir las empresas públicas o privadas que funcionen en el territorio nacional en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Además, una graduada considera que esta especialización maneja un plus ya que está orientada mediante dos enfoques: gerencial y riesgos laborales.

“Cuando ingresé al programa tuve digamos como un choque o una sorpresa que inicialmente era más orientada a la gerencia, pues yo esperaba que fuera más orientada digamos a los riesgos laborales (...) ¿Qué fue lo más importante? Que se vieron las dos áreas tanto la parte gerencial como la parte

ocupacional, entonces considero que es un plus” (G01, comunicación personal, 2019).

Desde el punto de vista general, 8 de 9 aportaciones fueron positivas —lo que equivale al 88.88%—, destacando también el aporte que genera UNIMINUTO en los graduados a través de los valores impartidos, los cuales guardan relación y coherencia con la necesidad de la pertinencia e impacto social enunciado.

Una graduada manifestó desde su punto de vista que sí encontró falencias en el proceso de formación del especialista, y ello lo relaciona con la ausencia de la parte práctica o puesta en escena desde un contexto real. Probablemente ello se debe al enfoque de pregrado de la graduada, la cual es médica y esta disciplina tiene un componente teórico y práctico de suma relevancia.

Realmente dentro de la parte básica de la formación sí sentí que hubo falencias, dentro de esa formación, porque yo esperaba un poco más de formación en el sentido de hacer la parte como práctica, dentro del punto de vista médico; porque yo soy médico; entonces ahí sí sentí que hubo como falencias, no le ví como una parte muy importante (...) Como persona ustedes tratan de impartir los valores cristianos, porque tienen esa formación católica, esa parte sí la tratan de enfocar bien. (G09, comunicación personal, 2019).

Dentro de las competencias generales señaladas por los graduados se destacan planear; diseñar; ejecutar; liderar; gerenciar; capacitar; consultoría; formar; ejecutor de procesos; inspeccionar áreas/procesos; direccionar; organizar; asesorar; analizar y resolución de situaciones adversas. De forma general, las opiniones fueron positivas, 8 de 9 —lo que equivale al 88.88%— lo que conlleva a interpretar que los graduados consideran una serie de competencias generales, citadas anteriormente, las cuales se han impartido y han dejado huella o trascendencia en su actuar personal y profesional.

“Capacidad de dirigir, planear y organizar todo lo que es el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, tanto en la parte de asesoría como en la parte de ejecución en las organizaciones que uno va a asesorar, o inclusive en los trabajadores que uno también va a dirigir” (G03, comunicación personal, 2019).

Una graduada manifestó que en el tema de competencias generales se presentaron varias falencias, específicamente en el campo disciplinar, y estima que no se desarrolló ninguna competencia general.

De forma general, se puede señalar que la estructura curricular de la EGRL busca la formación integral de los estudiantes, y ello está concebido a partir de los campos de formación que buscan específicamente el desarrollo de competencias y habilidades para participar de manera libre y flexible en el proceso de autogestión de aprendizaje. Es decir, desde el campo disciplinar, el desarrollo de competencias orientadas a identificar y gestionar los mecanismos de control de los riesgos laborales provenientes de las actividades económicas y, de esta manera, plantear y aplicar propuestas de intervención que conlleven a minimizar los riesgos y propiciar la salud de los trabajadores.

Dentro de las competencias específicas señaladas por los graduados se destacaron: Gerenciar; prevenir riesgos laborales; desarrollar/planear programas y actividades; capacitar; educar; liderar acciones en seguridad y salud en el trabajo (SST); definir, ejecutar y evaluar políticas y estrategias; diagnosticar, elaborar y liderar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); implementar nuevas estrategias para disminuir los riesgos laborales; ejecutar actividades de SST; aprender hacer un estudio de puesto de trabajo; realizar inspecciones de seguridad, y asesorar empleadores y trabajadores sobre aspectos legales/jurídicos en materia de SST.

En resumen, las opiniones fueron positivas, 9 de 9, lo que conlleva a interpretar que los graduados consideran que durante el desarrollo del programa se adquirieron una serie de competencias específicas, citadas anteriormente, las cuales han permitido orientar o hacer un mayor énfasis en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin dejar a un lado el aspecto gerencial, y poder así obtener un enfoque direccionado hacia la prevención —empleador-trabajador— y la normatividad legal vigente.

“Específicas, sería liderar un manejo en seguridad y salud en el trabajo, definir, ejecutar y evaluar políticas y estrategias” (G02, comunicación personal, 2019).

Posteriormente, se indagó sobre lo que pensaban del desempeño laboral después de realizar la especialización, algunas expresiones de las cuales

hicieron énfasis para referirse a esta pregunta fueron: fue un cambio grande; mi desempeño laboral ha sido muy bueno; ha sido muy importante; se me han abierto las puertas; lo califico bien; mi desempeño laboral después de realizar la especialización mejoró, de eso no hay dudas; se ha fortalecido mucho mi experiencia laboral; el desempeño laboral ha mejorado mucho; ha sido muy satisfactorio; y pienso que ha sido muy bueno.

“Para mí, sí fue un cambio grande, yo pienso que siempre que uno estudia, siempre hay un aprendizaje, en este caso en mi campo laboral. ¿Qué me permitió a mí? Digamos trabajar en los pilares necesarios para una educación o para el desarrollo de la salud. En cuanto a la gerencia, tener esas habilidades de planeación (...) y eso no solo ayuda en lo laboral sino en lo personal” (G01, comunicación personal, 2019).

En el análisis de las entrevistas se identificó que para el total de los graduados de EGRL, 9 de 9, el desempeño laboral después de haber efectuado la especialización ha sido positivo, ya que ha generado cambios, mayor aprendizaje desde la perspectiva gerencial y a investigar, liderar, asesorar y efectuar un acompañamiento a organizaciones y trabajadores en materia de SST. Además de la satisfacción de contribuir sobre un ambiente de trabajo seguro.

El propósito de toda especialización es el desarrollo de competencias —saber, hacer, ser— pero a su vez una mayor valoración en el campo laboral; también se puede precisar que estas valoraciones sobre el desempeño laboral guardan afinidad con el perfil del egresado, el cual está establecido por UNIMINUTO en el Proyecto Curricular del Programa (PCP) (2013) de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo (EGRL).

Dentro de los elementos de la formación como especialista que los graduados refirieron para el éxito formativo y laboral, sobresalen la legislación como elemento fundamental dentro del proceso formativo y laboral ya que muchos de los aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo van ligados a un componente normativo, y los libros y el material bibliográfico ofrecido por la institución, lo cual permitió aclarar dudas e inquietudes y precisar aspectos dentro del proceso de aprendizaje.

Además, resaltan como contenidos pertinentes, los métodos de investigación y como estrategia de aprendizaje, las exposiciones, ya que les permiten llevar a cabo procesos de gestión del conocimiento, dominio del espacio y del público asistente, además conlleva a perder el miedo escénico; la disciplina, constancia y carácter de los docentes, pues existe una programación de las asignaturas, unos horarios —presenciales— designados con su correspondiente profesor, con las competencias necesarias para impartir la formación; las tecnologías de la información y la comunicación empleadas —distancia tradicional apoyada en TIC—; las diferentes modalidades de proyecto de grado, en este caso particular del diplomado en ergonomía lo cual ha generado un mayor conocimiento de esta disciplina desde las diferentes ópticas, además rentabilidad salarial y posibilidades laborales; también se destacan aspectos personales como la constancia y el sacrificio llevado a cabo por los estudiantes para dar feliz culminación a la especialización; la formación de cada uno de los docentes y la experiencia en el campo de la SST, referida o dada a conocer en el aula de clase.

En el análisis de las entrevistas se identificó que 8 de 9 graduados expresan elementos sustanciales e importantes dentro del proceso formativo como especialistas, y los cuales han permitido obtener un éxito formativo y laboral en el área de la SST. Esos elementos referenciados anteriormente han impactado de gran manera a los entrevistados, ha favorecido su inclusión o ampliado la gama de oportunidades en el ámbito laboral; se han proyectado en procesos formativos, a través de la capacitación o la asesoría; han permitido lograr un crecimiento personal y profesional en el área; se ha fortalecido la hoja de vida de cada persona con el título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que es un tema permanente y debe ser empleado por todas las organizaciones que funcionen en el territorio nacional.

“Primero que todo la disciplina, segundo la constancia y el carácter de los docentes, considero que eso fue una de las partes más importantes en mi desarrollo como especialista, la base documental y la tecnología que se utilizó, que se empleó por parte de los docentes” (G03, comunicación personal, 2019).

Algunas expresiones dadas por lo graduados en mención al grado de satisfacción en relación a la formación como especialista EGRL son las

siguientes: me sentí bien; me sentí súper bien; yo me sentí la verdad muy bien, estoy muy contenta, muy conforme con los conocimientos que adquirí; yo me sentí muy cómoda, muy bien; la clase de las leyes y la de seguridad y salud en el trabajo me pareció una clase muy importante, que me aportó mucho para el conocimiento; creo que me sentí bien en todo el proceso; tuvimos un buen proceso; y la infraestructura, tener bien a los estudiantes, los profesores, la calidad que tratan de emplear, pues bien.

En el análisis de las entrevistas, 9 de 9 de los participantes —100 %— tuvieron una percepción positiva o satisfactoria.

Ese afecto de sentirse bien durante el proceso de formación y de gestión del conocimiento, en particular obedece a la planta de docentes que tiene EGRL, bien preparados, capacitados, con excelencia académica y con experiencia en la materia, además los conocimientos impartidos y adquiridos por los estudiantes y las actividades que se formulan en el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo una metodología distancia tradicional apoyada en elementos virtuales y tecnológicos.

Sobresalen algunas materias en las cuales los estudiantes tuvieron un gran grado de satisfacción como legislación, aquellas orientadas a seguridad y salud en el trabajo y normas de ICONTEC. Otro punto a favor son los grupos de trabajo conformados por los estudiantes, los cuales a través de su heterogeneidad permiten afianzar conocimientos y fortalecer procesos de aprendizaje de una manera colaborativa.

“Yo creo que me sentí bien en todo el proceso, de alguna manera la UNIMINUTO es una universidad con mucha experiencia, es la universidad más grande del país, creo que la planta docente es buena, a pesar de que de pronto no se cuentan con las aulas propias, siempre nos ubicaban en aulas buenas y había una preocupación porque nosotros estuviéramos en ambientes de aprendizaje confortables” (G06, comunicación personal, 2019).

A continuación, se presenta algunos apartes o fragmentos de las expresiones dadas por lo graduados en relación a los propósitos de formación en un especialista: mi propósito inicial era obtener nuevos campos laborales y lo logré, me generó más conocimientos; lo cumplí muy bien, conseguí empleo; positivo; aprendí a dirigir, a tener un manejo de personal, a implementar y

diseñar sistemas de gestión; en cuanto a conocimientos fue bueno; yo me siento bien con la especialización, creo que en términos generales la especialización es buena, tiene un buen pénsun; cumple con todas las indicaciones; y sobrepasó el límite, me siento muy satisfecha de haber tomado esta especialización.

Al analizar estas opiniones de los graduados, se puede inferir que 8 de 9 son positivas o favorables en el proceso de formación de un especialista, lo que equivale al 89%.

Hay unos comentarios de gran importancia a destacar y que está relacionado con el proceso de formación e inclusión al campo laboral en SST, y uno de ellos es aquel en el cual se menciona que dos meses después de haber salido de la especialización consiguió empleo, y actualmente se desempeña como coordinador del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en una cooperativa de seguridad y vigilancia. Ello también va ligado al desempeño logrado y al cumplimiento de las responsabilidades asignadas. El otro comentario está enfocado a que la formación mejoró sustancialmente el *curriculum vitae* y la licencia le amplió el panorama laboral, ya que actualmente lidera el SG-SST, y sumado a ello la idea de crear una empresa de consultoría y asesoría en SST.

Aunque 8 de 9 comentarios fueron positivos, también en las apreciaciones se señalan que faltaron temas de relevancia en el proceso de formación y que la vivencia práctica o las visitas a empresas podrían enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje en el especialista.

Hay un aporte entregado por una graduada quien señala que los propósitos sobrepasaron los límites, ya que como se ha mencionado anteriormente, la especialización va ligada a dos campos de acción: el gerencial y el de riesgos laborales, por tanto, felicita y reconoce el excelente desempeño abordado por UNIMINUTO.

Una graduada menciona que los propósitos de formación no se cumplieron. Al parecer las expectativas generadas por la especialización no fueron las mismas que las pensadas o proyectadas.

Conclusiones y prospectiva

En la Especialización Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo se destaca como una fortaleza la formación integral dada a través de las competencias gerenciales, disciplinares e investigativas y centradas en la praxis pedagógica, por medio de la metodología a distancia. Estas competencias son un vehículo que permite evidenciar el aprendizaje, pero también uno de los elementos prácticos y relevantes en la dinámica diaria del saber hacer de un gerente en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por tanto, para contar con programas académicos de alta calidad implica contar con una sinergia y un trabajo colaborativo entre empresas e institución de educación superior (IES), donde se identifique el profesional requerido para el sector productivo.

Hablar de las competencias no es un tema ajeno al Ministerio de Educación Nacional, por el contrario, desde el año 2008 se han liderado acciones para exponer las competencias genéricas que se deben formular a través de la educación superior en el país.

El Ministerio de Educación Nacional (s.f.) le apuesta a competencias genéricas, las cuales son transversales a todos los programas de formación y dan respuesta a las necesidades actuales. Además, sostiene que se han identificado como competencias que deben ser fuertemente desarrolladas ante el cambiante estado de las tecnologías de la información y la comunicación y el vertiginoso avance de los conocimientos sobre aquellos aspectos que demanda la sociedad de los futuros profesionales, universitarios, técnicos o tecnólogos.

Con estos especialistas cubriendo las necesidades en las organizaciones se pueden generar acciones correctivas y de mejora dentro del proceso organizacional del SG-SST, también se requiere fomentar al interior de la empresa la cultura preventiva. En palabras de Paz Valencia (2016), la cultura preventiva se puede llevar a cabo cuando se involucra a toda la población trabajadora y se genera un cambio en su comportamiento o forma de actuar en el trabajo, es decir, “educándolos para crear conciencia, adoptando nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de la salud y el entorno” (p.1).

Sin embargo, la prevención debe integrarse en el día a día de la actividad laboral, como un estilo de vida y no como una obligación más que se debe cumplir, es una actitud individual y colectiva que puede “construirse mediante un proceso social, donde cada ser humano, como ciudadano común y/o como parte de los sistemas estructurales que componen la sociedad, sea capaz de cambiar situaciones amenazantes que coadyuvan con la dinámica social en los procesos de desarrollo” (ARL Sura, 2018, p. 2).

Otro de los aspectos a señalar es el tipo de metodología distancia tradicional apoyada en TIC que ofrece UNIMINUTO, el cual es visto por los estudiantes como un elemento que genera ventajas en la educación superior, ya que el educando es el protagonista activo de su proceso formativo, y la flexibilidad de acceder a la educación superando las barreras y como un proceso globalizador.

De acuerdo con lo señalado por Parra y Perilla (2015), dentro de las ventajas que aporta la educación virtual están la facilidad en el acceso incluyente y equitativo, se complementa con la educación presencial, también conlleva a facilitar procesos de innovación desde lo didáctico, curricular y pedagógico, y es motivador.

Así como hay elementos relevantes en este tipo de metodología, también se establecen algunas desventajas como la posible pasividad que el estudiante puede llegar a tener frente a esta metodología, ya que se percibe como un medio fácil; las dificultades de apropiación de las TIC que se pueden presentar en el manejo de aulas virtuales debido a la edad, la poca apropiación de las tecnologías, entre otros aspectos; dependencia tecnológica sin elementos pedagógicos y didácticos; los docentes y estudiantes deben modificar los hábitos de apropiación del conocimiento, ya que se requiere una serie de competencias tanto en el orden pedagógico como en el tecnológico; la calidad de la formación puede ser la no esperada, ya que si no se cuenta con una transición de educación superior tradicional a una educación apoyada en TIC; se requiere un seguimiento constante del aprendizaje, lo que demanda mayor cantidad de tiempo tanto para el estudiante en la ejecución de las actividades como en la revisión y asesoría/orientación que debe brindar el docente; y la calidad de la educación se puede ver soportada en el discurso tecnológico o como otros le

llaman, subordinación pedagógica ante lo tecnológico (Salinas, 2004; Cabero, 2006; Padilla *et al.*, 2012).

Por tanto, ante estas ventajas y desventajas que puede presentar la metodología distancia tradicional apoyada en TIC, Padilla *et al.* (2014) recomiendan que:

La comunidad educativa debe trabajar mancomunadamente para abandonar el uso adecuado de las TIC en la formación del sujeto, dando interés a grupos interdisciplinarios para la creación de hábitos que prioricen el correcto funcionamiento de los protocolos y recursos tecnológicos utilizados en la formación. (p.284).

Estudiar y analizar la pertinencia académica y el impacto social que está generando UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta a través del programa académico Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, abre un importante campo de acción para la comprensión de las dinámicas de la formación, la satisfacción lograda en los estudiantes, las tendencias de formación y la manera como estas se articulan con el currículo y las necesidades de una sociedad cambiante y globalizada, pero ante todo plantea un horizonte de acción de mejora desde el ámbito docencia-aprendizaje.

Ahora bien, dentro de las conclusiones que emergen de esta investigación, las tendencias de formación y el currículo que maneja UNIMINUTO Centro Regional Cúcuta para la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo (EGRL) están articuladas y guardan estrecha relación por lo definido por el Gobierno nacional, específicamente por el Ministerio de Educación y por el Ministerio del Trabajo. Es decir, el perfil ocupacional del especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo que demanda el mercado actual se constituye en un elemento clave que da razón a la misión institucional de UNIMINUTO, ya que busca transformar una realidad próxima o sentida por una organización o sector económico, buscando impactar en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, pero también incentivando la promoción y protección de la salud de la población trabajadora y dando cumplimiento a

los requerimientos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan curricular de la Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo se relaciona con una necesidad fundamental y obligatoria, para todas las organizaciones públicas o privadas que funcionan en el territorio nacional. Ya que cada organización debe contar con una persona idónea y competente que lidere las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el control eficaz de los peligros y riesgos. Además, el empleador o contratante de acuerdo con lo definido por el Ministerio del Trabajo (2015) debe garantizar las condiciones y un ambiente laboral seguro, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión a través de su ciclo planear, hacer, verificar y actuar (PHVA).

El grado de satisfacción que expresaron los graduados fue significativo e importante para UNIMINUTO, ya que de forma general las apreciaciones fueron positivas, y resaltan la formación recibida en sus dos énfasis, es decir, desde el aspecto gerencial pero también el de riesgos laborales, lo cual abre una gama de posibilidades de articularse con el entorno laboral y poder proyectar lo aprendido, dando cumplimiento a los requerimientos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

- ARL Sura. (2018). *¿Qué es cultura de prevención?* https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1470:i
- Cabero, J. (2006). Bases pedagógicas del e-learning. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*,3(1),1-10.
- De Ketele, J. (2008). *Pertinencia de la educación superior*. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7946/04%20%2855-61%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González, M., Chirinos, E., Faría, C., Olivero, J. y Boscán, J. (2015). Pertinencia e impacto social de la investigación universitaria en Venezuela. *Multiciencias*, 15(3), 303-309. <http://www.redalyc.org/pdf/904/90444727008.pdf>

- Jaime, D. (2013). *Impacto y pertinencia de los programas de educación superior ofertados por el CERES, con el fin de mejorar la calidad de vida en los habitantes del sector Jerusalén, UPZ 70 Barrio Potosí, Localidad Ciudad Bolívar, Bogotá, D.C.* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/2537>
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (s.f.). *Propuesta de lineamientos para la formación por competencias en educación superior*. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-261332_archivo_pdf_lineamientos.pdf
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>
- Padilla, J., García, L. y González, M. (2012). *Fundamentos en pedagogía contemporánea para la educación a distancia y virtual*. Editorial Universidad Militar Nueva Granada.
- Padilla, J., Vega, P. y Rincón, D. (2014). Tendencias y dificultades para el uso de las TIC en Educación Superior. *Revista Entramado*, 10(1). <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v10n1/v10n1a17.pdf>
- Parra, C. y Perilla, R. (2015). La educación superior a distancia tradicional y virtual: Una perspectiva desde la economía de la educación. *Revista CIFE*, (26), 219-224. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5586868.pdf>
- Paz Valencia, M. (2016). *Santo Tomás en línea. Cómo crear cultura preventiva en la empresa*. <http://enlinea.santotomas.cl/blog-expertos/crear-cultura-preventiva-la-empresa/>
- Salinas, J. (2004). Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. *Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 1-17. <https://www.redalyc.org/pdf/780/78011256001.pdf>

Lecciones aprendidas

Hna Herminia Yanira Carrillo Figueroa

El ejercicio investigativo realizado sobre la pertinencia académica y el impacto social en el Centro Regional Cúcuta, Norte de Santander permitió vivir una experiencia de vida transformadora; no solamente para los investigadores y participantes clave, sino para toda la comunidad educativa en general.

Varios fueron los campos de aprendizaje que se iniciaron desde la formación de investigadores, la apertura para la autoformación y la comprensión del objeto de estudio en 22 investigadores y 8 programas de pregrado y posgrado, todos unidos bajo el mismo interés, hasta la capacidad para flexibilizar posturas, armonizar ritmos diversos y permitir la integración de saberes y disciplinas, con la prudencia y el sigilo que perfila a los investigadores, quienes trascendieron los sesgos y se abrieron al reconocimiento de la realidad para construir un nuevo conocimiento desde la indagación y la consistencia de los hallazgos, interpretados a la luz de referentes teóricos en cada uno de los programas específicos.

El diálogo académico, el estudio a profundidad de las temáticas abordadas, las contraposiciones y los acuerdos realizados en la búsqueda investigativa permitieron la consolidación del proceso en cuanto a la precisión y definición de los instrumentos de intervención en campo, así como del nuevo conocimiento que emergía con cada análisis de la información realizado. Fue la oportunidad para crecer en la práctica investigativa y en el conocimiento

de la realidad, así como en la capacidad de vislumbrar el horizonte de cada programa.

El contacto con los participantes clave de la investigación, además de recoger datos de interés y validar información, permitió entablar relaciones institucionales de sentido de pertenencia y reconocimiento integral de los procesos formativos y del aporte profesional y social en los escenarios donde se realizan las prácticas socialmente responsables, así como las laborales y educativas.

La valoración de la propuesta educativa UNIMINUTO en la región va en crecimiento y permite hoy constatar que el espíritu misional de servicio en pro de una mejor persona y ciudad; es una gran apuesta que se ve reflejada en la formación de los nuevos profesionales y en la oferta de programas cohesionados curricularmente y consistentes en sus líneas de acción académicas.

El estudio del modelo educativo y enfoque praxeológico que identifica las prácticas UNIMINUTO fue de gran impacto para los investigadores porque tuvieron la posibilidad de ahondar en él, ampliar la mirada y el compromiso con la alineación de los procesos, lineamientos, y estándares de cada disciplina en una manera propia de ver, actuar y juzgar la realidad para hacer la devolución creativa de los aprendizajes obtenidos.

El gran aporte en la experiencia obtenida a través del proyecto de pertinencia académica e impacto social a la comunidad científica es la convicción dentro de la función sustantiva de la investigación, que articulada con las prácticas socialmente responsables y el ejercicio de la docencia, permite seguir con el dinamismo en la generación, la gestión y la transferencia del conocimiento en función de la transformación de la vida de las personas en formación y de las comunidades, que desde el espíritu misional UNIMINUTO se visibiliza el compromiso en la consolidación de sociedades más justas y humanas.

Una gran tarea queda en la continuidad de este proyecto para cohesionar el interés investigativo en la proyección de los procesos adelantados durante los años que continúan sin intervención científica y que al responder por indicadores de calidad, hoy se puede vislumbrar un horizonte amplio, pertinente y de impacto para la región, que trasciende a la nación entera por el alcance de la misión UNIMINUTO y el compromiso con el desarrollo, el progreso y

el bien común de la humanidad y, específicamente, en quienes comparten su proyecto de vida con la institución y depositan gran confianza en la propuesta de formación integral, donde la persona y la familia son el foco de atención y acompañamiento del modelo educativo UNIMINUTO.

Es evidente la fuerza dada al desarrollo de capacidades y competencias de los investigadores en este campo y a nivel disciplinar, así como el dinamismo dentro de GIDTI, que como grupo de investigación se vio enriquecido en su naturaleza y proyección, así como en los retos para seguir avanzando en su consolidación y categorización que ante Colciencias va siendo muy bien reconocido no solo por su producción sino por el aporte a la solución de problemas reales del país.

Cada uno de los programas académicos constató a través de la presente investigación su nivel de pertinencia e impacto social en la región, lo que hace del Centro Regional Cúcuta un escenario propicio para el desarrollo, la ciencia, la innovación y generación de conocimiento de los futuros profesionales y especialistas de la región que irán a dirigir el rumbo en el progreso del departamento de Norte de Santander; asimismo, queda el camino vislumbrado para seguir en mejora continua y cada vez cohesionando las realidades y necesidades del contexto histórico con los perfiles y competencias desarrolladas a través de la oferta de cada programa.



Impreso en el mes de noviembre 2018
En su composición se utilizaron los tipos
Minion pro y Avenir

Primera edición 2018
Versión impresa y digital

Bogotá, D.C., 2018 - Colombia



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos