

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA

REFLEXIONES EN TORNO AL CURRÍCULO DE PROGRAMAS DE
ESPECIALIDAD EN SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO -SG-SST

TRABAJO DE GRADO
PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTOR
Ingrid Johana Rincón Murcia

TUTOR
Giovane Mendieta Izquierdo

Bogotá, Colombia, 12 de noviembre del 2021

**REFLEXIONES EN TORNO AL CURRÍCULO DE PROGRAMAS DE
ESPECIALIDAD EN SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO -SG-SST**

Ingrid Johana Rincón Murcia *

2

*Ingeniera en SIHO de la Universidad Unihorizonte, Estudiante de la Especialización en Docencia Universitaria de la Universidad Militar Nueva Granada, Correo electrónico: est.ingridj.rincon@unimilitar.edu.co

RESUMEN

El presente ensayo pretende establecer algunas reflexiones en torno al currículo de tres programas de especialidad en SG-SST en Colombia. A partir del contexto normativo colombiano vigente, algunos referentes conceptuales sobre currículo, diseño curricular, la relación entre currículo y la formación en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En donde se logra concluir que los planes curriculares de estas instituciones se plantean a la luz de la Resolución 0754 de 2021, reconociendo notable similitud entre ellos, así como el gran número de profesionales en el área.

Palabras claves: Currículo; Docencia; Formación profesional superior.

Introducción

El presente documento se enmarca en la especialización de docencia universitaria en particular se plantea desarrollar el tema curricular de la formación del especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. El objetivo es presentar una reflexión en torno a tres planes curriculares de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de universidades colombianas a partir de las necesidades del contexto industrial y laboral que permiten reconocer de manera amplia los perfiles ocupacional y profesional de los egresados de programas en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permitan dar respuesta a los lineamientos normativos del país.

Gracias a la reactivación económica y crecimiento industrial que ha venido presentando Colombia en la última década, el cual se refleja en un porcentaje de 3.5, 2.3 y 1.8 puntos porcentuales en (Banco de la República DANE, 2020) y a partir de las cifras reportadas por FASECOLDA -Federación de Aseguradores de colombianos, donde para el año 2017 el país contaba con 766.550 empresas que se encontraban en la legalidad y cotizaban al sistema General de Riesgos Laborales. Situación que invita a promover una amplia oferta de prevencionistas especializados para dar respuesta al crecimiento empresarial, el cual es deficiente en tanto que, tan solo se reconocen 75 especializaciones en salud ocupacional y riesgos laborales, programas de educación formal certificados y ofertados por las Instituciones de Educación Superior -IES- registrados ante el Ministerio de Educación Nacional MEN (año) según el SNIES de los cuales 73 tienen modalidad presencial y tan solo 2 en modalidad virtual; en este sentido, se reconoce un estimado de 51936 número de profesionales en (Psicología, Ingeniería, Medicina, profesionales

en SST, técnicos, Tecnólogos y otras profesiones con licencia otorgada por el Ministerio de Salud y Protección Social estadística reportada para el año 2016. Situación que genera una gran problemática ante la carencia de profesionales especializados que direccionen, implementen y gestionen la seguridad y salud en el contexto laboral.

Es así, como nace la necesidad de formar especialistas en diferentes áreas de SST, en este aspecto algunas IES, según la información evidenciada en sus páginas WEB, ofrecen el servicio educativo mediante programas de formación académica especializada y competente de acuerdo a los diferentes requerimientos del mercado; algunos programas ofertados son: Gerencia en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Especialidad en seguridad y salud en el trabajo, esta última donde comprende varias líneas de conocimiento, dando al especialista egresado un gran campo de acción en áreas como (evaluación e intervención de los ambientes de trabajo y condiciones de salud, administración y legislación en seguridad y salud en el trabajo). De acuerdo a la complejidad de la disciplina es necesario actualizar la estructura curricular de estas especialidades, por medio de integración de contenidos que permitan al egresado un desarrollo de habilidades y competencias con capacidad de obtener el otorgamiento de la licencia en SST, dando cumplimiento en lo establecido en la actual normatividad Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de salud y protección social Resolución 754 de 2021 del Ministerio de salud y protección social, en donde se establece los requisitos y procedimientos, para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional. De lo anterior, el profesional especialista egresado deberá acreditar las competencias de acuerdo a su perfil y asumir la responsabilidad de acuerdo a las características de su licencia y a las actualizaciones que emite el Ministerio de salud y Protección Social.

Bajo los anteriores planteamientos normativos colombianos, se reconoce que las estructuras curriculares en algunas especialidades tienden a no obtener cambios significativos en la línea del tiempo ya que esto amerita un estudio, tiempo y disposición de recursos para su realización; por esta razón en algunas instituciones en su plan o malla curricular sólo profundiza en temas básicos como gestión del riesgo, auditorías y administración de recursos, dejando de lado temas importantes que la actual y vigente normatividad plantea como lo son: “Higiene y Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación de postgrado, Investigación en área técnica, Investigación de accidentes de trabajo y enfermedad laboral de acuerdo con su competencia según formación académica, educación, capacitación, Diseño, administración y ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” (social, 2021, p.

11) Situación que invita a los programas académicos a realizar sus procesos de autoevaluación que impacten de manera significativa el currículo para dar respuesta a las necesidades cambiantes de la industria, es así como se pretende que los programas no sean estáticos, que permitan cubrir la demanda en el contexto laboral, en donde el currículo impacte en el perfil profesional y ocupacional del especialista en SST.

Desarrollo – Marco Conceptual

Currículo definición

En el medioevo con la formación de algunas personas o grupos élite para gobernar la sociedad implícitamente se establecen las primeras bases del currículo ya que esta formación difería en gran forma de las que se impartía al resto de la comunidad (Toro Santacruz, 2017, p . 465)

Desde el siglo XVII se fundamenta el currículo como un concepto más formal donde se pretende tener una organización secuencial para el desarrollo de la formación educativa en el ser humano. Aparecen términos y clasificaciones nuevas como grupos, grados, clases, especializaciones y subdivisiones por edades y vocaciones de lo que se requiere enseñar. Para Franklin Bobbit denomina el currículo como una disciplina científica y además lo define como área específica de teorización e investigación “como el conjunto de cosas que los niños y jóvenes deben hacer y experimentar a fin de desarrollar habilidades para enfrentar los problemas de la vida adulta” (Bobbit, 1918) citado por (Vila, 2015. p.24). Obteniendo el resultado de unos objetivos planeados con anterioridad, incluyendo metodologías, técnicas y medios específicos por cada especialidad Eisner (1979) citado por (Toro Santacruz, 2017). Se define el currículo como “una serie de eventos planeados cuya intencionalidad es lograr consecuencias educacionales para uno o más estudiantes”. En tal sentido, el logro de esta consecuencia otros autores lo definen como experiencias (Toro Santacruz, 2017)

7

Para hablar de currículo universitario es preciso definir qué es y hacia donde se enfocará este escrito. De acuerdo al Ministerio de educación nacional de la República de Colombia “currículo es 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”. Ahora bien al concatenar y alinear este concepto con las mallas curriculares de los Programas educativos de la Especialización en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ofertadas por las instituciones de educación superior formal en el País, es de vital importancia identificar los factores que garantizan un adecuado y eficaz desarrollo del programa de la especialización, entre los cuales podemos mencionar: los planes curriculares que están fundamentados de acuerdo a la normatividad vigente (Resolución 0754 de 2021, Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015), las metodologías creadas para que el futuro especialista mantenga un enfoque e interés real durante el desarrollo del programa, el recurso humano, cabe aclarar serán profesionales docentes idóneos, con conocimientos y experiencia certificada, así como un amplio bagaje en el sector de la salud y seguridad en el trabajo en los diferentes sectores productivos, el entorno sociocultural sobre entendiendo a éste como el nicho o ecosistema en el cual se desarrollan los diferentes programas de especialización, las facilidades y las modalidades de enseñanza ofrecidas: virtual, presencial y semipresencial. Como último factor y de acuerdo con la modalidad empleada por las IES se tiene la infraestructura, si bien es un aspecto que puede encajar en la modalidad presencial únicamente, se hace salvedad que en las modalidades de virtualidad y semipresencialidad las instituciones son las directamente responsables de brindar el apoyo remoto asistido para cumplir los objetivos trazados en los planes curriculares.

Los sistemas de evaluación y la estadística propia de las instituciones de educación superior proporcionarían datos cualitativos y cuantitativos acerca de la cantidad de ingresados y egresados a la especialización y sus respectivas calificaciones en las diferentes áreas de estudio vistas durante la especialización, aunque esta estadística poco y nada son útiles por el momento puesto que ni el propio ministerio de la salud y la protección social tiene una claridad acerca de estos datos debido a las fallas presentadas en los software de ingreso y registro de egresados diseñado para tal fin.

Estos factores deben estar alineados con la actualidad, la economía y la vida social del entorno, para cumplir con los objetivos planteados por el Ministerio de Educación Nacional para la construcción de una identidad cultural y formación integral. El concepto de currículo no ha sido claro, ya que algunos autores lo denominan como concepto nuevo, en permanente construcción y cambio debido a su relación directa con la economía, cultura y el desarrollo de la sociedad, visto de esta manera podemos diferir que las mallas curriculares son un ciclo el cual está permanentemente en evolución que se alimenta de la evolución parental de la sociedad a la par que busca una mejoría continua en pro de mejorar los niveles de calidad en los egresados de la especialización.

Estas definiciones no está alejada de los conceptos de la actualidad puesto que los planes curriculares por lo general se ajustan de acuerdo a las características de la sociedad, el entorno, la cultura, la economía y las políticas públicas, partiendo del principio básico de la organización y utilizando del ciclo PHVA: Planear las actividades plasmarlas en un documento, a este se le llamará Plan curricular, el Hacer en esta etapa se ejecutará las actividades propuestas, el

Verificar se debe realizar un análisis profundo para evidenciar si lo consignado en el planear fue eficiente o por el contrario es necesario hacer ajustes, para la última etapa el Actuar se realizará los ajustes que surgen en el camino y de esta manera, el currículo toma un ambiente sistémico, evolutivo, flexible y en permanente construcción, pretendiendo siempre enfocarse en el mejoramiento continuo de una organización, una comunidad y un País.

El currículo se puede definir como una ruta para llegar al conocimiento, donde el transportador es la institución educativa, quienes toman la ruta son los estudiantes futuros especialistas y el destino de llegada es el objetivo trazado, en una línea del tiempo esta ruta podrá ser cambiante.

Diseño plan curricular -malla curricular

10

La base del éxito de los programas educativos de posgrado en Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, al igual que el gran sinnúmero de programas formales de educación Superior, que inundan la oferta educativa nacional, es la forma cómo las instituciones de educación superior planifican sus estrategias a nivel organizacional y de ejecución durante un periodo de tiempo para la formación de un individuo; donde se trazan los objetivos curriculares, planes de estudios, contenido programático, sistema de evaluación y demás estrategias didácticas; teniendo en cuenta varios elementos tales como:

a. perfil de ingreso para los profesionales aspirantes: El aspirante a la obtención del título de especialista y por consiguiente una licencia en salud y seguridad en el trabajo debe estar alineado a la normatividad vigente, donde se tiene en cuenta grado de formación, afinidad de la

carrera con actividades propias de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Resolución 074 de mayo de 2021 anexo técnico N.1 campos de acción para personas naturales

b. El medio socioeconómico en el cual se desarrolla el programa: es de fundamental importancia evidenciar los entornos curriculares, los medios físicos (campus, laboratorios, centros de entrenamiento especializados, herramientas digitales, simuladores); apoyo permanente de docentes expertos en los temas, para los casos en que la especialidad se oferte de forma virtual

c. La competencia con otras mallas curriculares ofertadas en el mercado: las instituciones de educación superior que prestan u ofrecen el servicio de Especialidad en Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo se esfuerzan por prestar sus servicios de forma atractiva para ofrecer al aspirante experiencias educativas, donde desarrolla competencias para desempeñarse en áreas tales como: Gerente, Director o Coordinador, diseñador o administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo en Instituciones Públicas o Privadas.

d. La selección de contenido: evidencia los contenidos programáticos los cuales funcionan como guías o rutas a seguir, culminando con la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje (Aranda, 2005, p. 27).

El diseño de una malla curricular o plan curricular independiente de la Institución de Educación Superior que lo oferte, tiene como objetivo un mejoramiento continuo con el fin potenciar el perfil del egresado y mantener los estándares de la calidad de los futuros especialistas en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo con las políticas públicas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional. Pero realmente las instituciones de estudio llevan a cabalidad estos planes curriculares? o por el contrario gracias al éxito y al

auge que ha tenido las normas y comportamientos seguros para las compañías u organizaciones donde gracias al cambio de cultura organizacional no se ve reflejado como un gasto, sino como una necesidad, las instituciones ofrecen planes más cortos e integrados con el fin de cubrir el mercado laboral, dejando de lado los requerimientos básicos exigidos por la profesión?. Es real que algunas instituciones, a sabiendas que el gestor en salud y seguridad en el trabajo es una de las profesiones con mayor demanda en el país en el momento, aceleran los ciclos normales de especializaciones convirtiendo esta situación en una gran bola de nieve que en su momento colapsara ya no por la demanda de profesionales sino al contrario por la sobreoferta de los mismo, al igual que como muchas otras profesiones en un muy corto plazo y juntando las nefastas consecuencias post covid, la gran sobreoferta de profesionales en el área, la quiebra y desaparición de muchas fuentes de trabajo son el complemento perfecto para un aumento vertiginoso de desempleo para profesionales.

Relación entre currículo y formación en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Entendiéndose currículo como un concepto ambiguo donde encierra una gran cantidad de aspectos y como se mencionó anteriormente está en permanente cambio se podría relacionar el dinamismo del currículo con la dinámica que tiene la especialización en sistemas de gestión y seguridad y salud en el trabajo, el cual en sus funciones, diseña e implementa programas para prevenir enfermedades o lesiones a los trabajadores en diferentes entornos como, oficinas fábricas, construcciones minas, zonas rurales etc. basándose en un conjunto de leyes creadas por uno o varios ministerios las cuales van cambiando en torno a la evolución de la seguridad y

salud en el trabajo a nivel latinoamericano y mundial . No basta solamente con tener experiencia realizando actividades de seguridad y salud en el trabajo, sino que es necesario tener un proceso de formación certificada, estar actualizado y tener claro que, para acceder a una formación como especialista en Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe tener una profesión de base por ejemplo químicos, médicos, ingenieros abogados etc. Su campo de aplicación y alcance de acuerdo a su profesión. y evidentemente el aspirante especialista deberá ingresar a un programa de educación formal. He aquí uno de los talones de Aquiles de esta especialización ya que al ser tan amplia la gama de profesiones que pueden aspirar a la especialización el mercado sufre una saturación de profesionales con la misma preparación y lo único que realmente los diferenciara será la institución de la cual sea egresado y por consiguiente la calidad y reconocimiento que tendrá ante el mercado laboral nacional o internacional.

13

El diseño del plan curricular o malla curricular de estudios para la Especialidad en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe estar enfocado en temas relacionado con la anticipación y prevención de los riesgos laborales a los aspectos sustanciales de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que es todo lo que tiene que ver con la noción de peligro, de factor de riesgo, la medición de esos factores a través de métodos subjetivos y objetivos, la intervención en la fuente en el medio y en la persona de dichos factores de riesgo, la relación directa con la medicina preventiva y del trabajo y demás aspectos de la seguridad y salud del trabajo que se enmarcan en la normatividad vigente y que están por fuera del alcance del contenido de algunas especializaciones, aunque se tenga contemplada la temática mencionada anteriormente en algunas IES, para la especialidad en SG-SST, no se

cuenta con la intensidad horaria suficiente para graduar a un profesional especialista, competente para ofrecer al público servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante no confundir los términos sistemas de gestión Integrados de HSEQ, con Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo; ya que la gestión es una parte muy pequeña de la seguridad y la salud en el trabajo, los demás temas son de mayor profundidad y responsabilidad, es importante hacer esta aclaración, puesto que en el mercado algunas instituciones de educación superior IES ofrecen Especialidades con características relacionadas con programas enfocados en Sistemas Integrados de Gestión HSEQ, que a la luz de la normatividad, su alcance quedaría corto para obtener la respectiva licencia. El especialista en estas áreas está en la capacidad de ofrecer asesorías para el diseño de Sistemas Integrados de Gestión, pero no para la ejecución de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De aquí surge una de las muchas incongruencias surgidas de las resoluciones emitidas por el ministerio de la salud y la protección social en el cual regulan estos tipos de funciones, ¿Por qué solo diseña sistemas integrados de gestión? ¿Por qué no los puede ejecutar? O simplemente en que radica la diferencia de diseñar y ejecutar según la norma y por qué sucede esto si los especialistas tomaron una misma especialización con un mismo número de asignaturas y una misma intensidad horaria. Tal vez sea su pregrado base o sus estudios bases que utilizo para acceder a la especialización lo que hace que salgan a flote estas diferencias, lo cierto es que al momento en Colombia no hay una legislación clara y eficaz que limite o amplíe claramente estas facultades a los profesionales con especialización en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de que el nombre de la especialización sea atractivo (Especialista en HSEQ) seguridad, salud, medio ambiente y calidad, su campo de aplicación varían sustancialmente ya que los planes de estudio se ajustan de acuerdo cada Institución de Educación Superior y en algunos casos se desconoce los requerimientos normativos para la solicitud de la licencia; es de conocimiento popular que varias instituciones ofrecen el programa como 100% virtual, lo cual no es para nada ilógico pero si un poco limitante para los profesionales ya que aleatoriamente se está desconociendo la importancia de las prácticas y resolución de problemas en campo tareas que realmente prepararan al profesional para su vida laboral, considerando esta falencia como lo es la falta de trabajo en campo que enriquecen la formación del profesional especialista en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo podríamos plantear una posible disminución de la calidad de los egresados o una falta de conocimiento real de las situaciones a las que se verán enfrentados en su quehacer diario..

A continuación, se realiza un análisis comparativo de los planes curriculares de tres Instituciones de Educación Superior acreditadas por el SNIES que brindan la Especialización en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en tres modalidades; presencial, semipresencial o presencial asistida por tecnología y virtual. Los puntos a realizar el análisis son: duración de la especialización en créditos, plan curricular y modalidad. En las tres Instituciones de Educación Superior de estudio se evidencia que la duración en tiempo distribuido en créditos del programa está alineada con los requerimientos normativos, aunque en una de las instituciones de estudio que brinda la Especialidad en modalidad virtual su página WEB muestra dos créditos menos que en las demás. Los planes curriculares presentan gran variedad en temas relacionados y propios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo, las tres instituciones manejan planes educativos completamente diferentes; La institución educativa de Modalidad Presencial incentiva el trabajo de aprender haciendo bajo el criterio intervención y gestión del riesgo, incluyendo varias visitas empresariales, en su página WEB se evidencia que el plan curricular se encuentra alienado a las normatividad aplicable a 2019, manteniendo un interés permanente en la actualización de sus planes curriculares y uno de sus ejes estructurales es el componente investigativo aplicado a través de seminarios de investigación I y II.

La institución de Educación superior de Modalidad semi-presencial o como se puede localizar en la página WEB, presencial asistida por tecnología, solo describe el concepto asistida por tecnología como modelo PAT, no describe herramientas tecnológicas como simuladores, ni plataformas y en su pensum se identifica los temas básicos a trabajar tales como; sistemas de riesgos laborales, análisis y gestión de la condiciones de trabajo I y II, vigilancia epidemiológica ocupacional, marco legal y el componente seminario de investigación, pero no comprende trabajos en campo ni relación directa con los factores de riesgo.

La tercera y última Institución de modalidad virtual distribuye su plan de estudios en tres componentes, componente general básico, en este incluye principios generales como, direccionamiento estratégico, competencias gerenciales básicas, el segundo un componente disciplinario específico donde incluye temática propias del SG-SST como medicina preventiva, higiene, legislación, gestión en seguridad, ergonomía, auditorías y costos y un tercer componente investigativo donde contempla metodologías de investigación, este plan de estudios es virtual pero no muestra las plataformas, ni programas donde se puede trabajar sincrónico y asincrónico dejando al futuro especialista a la expectativa.

Al realizar un comparativo se evidencia que dos de las instituciones desean mantenerse en la formación virtual y semipresencial pero es un poco limitante los recursos para un buen desempeño, develando la falta de metodologías flexibles y dinámicas para el diseño curricular apropiado para su modelo, en tanto es labor de la institución de educación superior IES si oferta un programa de especialización en Gestión de Seguridad y salud en el trabajo contar con las metodologías, técnicas didácticas y herramientas tecnológicas que fortalezcan las habilidades y competencias enfocadas en los cuatro pilares de la educación “Aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser” (Delors, 1994, p. 2), que nos plantea Jacques Delors, ya que el futuro profesional especialista se verá enfrentado a escenarios del día a día resolviendo, investigación y generando planes de acción, dando importancia al enfoque aprender haciendo en tiempo real, teniendo en cuenta que la característica de la economía requiere profesionales especialistas integrales y capaces de dirigir procesos industriales, comerciales y sociales limpios y cien por ciento seguros,

17

A sabiendas que la Especialización en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo brinda un sinnúmero de oportunidades para acceder a ella. aquí se mostró el análisis de tres diferentes planes o mallas curriculares de igual número de instituciones que fueron tomadas de manera aleatoria y tratando de explicar las tres modalidades existentes en la oferta educativa nacional podemos observar que las tres instituciones comparten varias asignaturas y su intensidad horaria es muy similar dejando en claro que no es lo mismo tomar cuatro horas de clase frente a un computador a tomarlas de manera presencial donde la explicaciones y las interacciones con los demás individuos es totalmente diferente. La parte del aprender haciendo propiamente dicha es el factor diferente entre las tres planes o mallas curriculares. Solamente el

hecho de visitar empresas como lo plantea una de las instituciones hace que los aspirantes sientan más atracción por esta, lo que no quiere decir que todos terminen tomando esta opción.

En su afán de formar profesionales y cubrir las demanda existente en materia de seguridad industrial y salud ocupacional, dos de las instituciones no cuentan con un filtro en las admisiones para sus aspirantes, permitiendo el ingreso libre, solo exigiendo documentos como documento de identidad, afiliación a eps, prueba de estado, acta de grado de pregrado, generando a largo plazo un sobreabastecimiento de profesionales especialista, desafortunadamente no se tiene estadísticas de profesionales especialistas certificados a la fecha, certificados no basta solamente con el título o diploma que demuestra el nivel académico otorgado, adicional los especialistas en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben tramitar su la licencia de seguridad y salud en el trabajo, esta debe ser solicitada en los centros de control establecidos como son Gobernaciones y secretarías de salud del País, cumplimiento con los requerimientos establecidos;

En la actualidad en las páginas del Ministerio de trabajo y Ministerio de Salud aún no se evidencia información actualizada sobre las licencias que se han expedido en el país. De acuerdo a entrevista dada por Carlos Luis Ayala Cáceres Funcionario del Ministerio de Trabajo manifestó que, para Julio de 2017, 55000 profesionales ya contaban con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo; pero ha sido complejo mantener los indicadores de la cantidad de especialistas con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Sig Radio, 2017), a la fecha el ministerio de protección social expide la resolución 0754 de 2021, en la cual se enmarcan las nuevas condiciones y requerimientos para la solicitud en línea de la licencia en SST, situación

que es de gran satisfacción ya que tentativamente se puede tener acceso a la revisión de sus datos directamente en la página del Ministerio de trabajo, se refiere a tentativamente porque aun el Ministerio de Trabajo no ha ejecutado dicha resolución por conflictos con el software.

Los riesgos y las consecuencias que estos traen consigo para los trabajadores son uno de los temas de mayor trascendencia para los industriales, es por esto que se creó la imperiosa necesidad de mitigar y reducir los costos que conlleva los accidentes laborales en los sectores productivos, así y en pro de contrarrestar esta problemática el gobierno colombiano en cabeza de su ministerio de salud y protección social exigió personas preparadas para este fin.

Actualmente las empresas deben contar con un trabajador o trabajadora que sea responsable del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para tal fin el sistema de educación nacional a través de las instituciones de educación superior ha creado programas en los niveles técnicos, tecnológicos, profesionales y especializaciones. El solo de hecho de estar reglamentado bajo la ley colombiana hace que el sistema educativo nacional y sus instituciones se esfuercen por preparar y crear profesionales o especialistas que tengan la capacidad de tener un enfoque gerencial interdisciplinar y un desarrollo integral de la seguridad y salud en el trabajo; interactuando, creando, planeando, diseñando y evaluando los procesos que conlleven al mejoramiento de la vida laboral de los empleados de las diferentes empresas o sectores productivos en el país. Como especialista integral tendrá la capacidad de complementar y establecerse como consultor en el amplio y variado mundo de la seguridad y salud en el trabajo utilizando los contenidos programáticos y las experiencias de aprendizaje enmarcadas en cada

una de las asignaturas vistas en el plan-malla curricular ofrecida por la institución de educación superior de donde es egresado como especialista en gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Conclusiones

Partiendo de una sola arista en este caso la especialización en salud y seguridad ofertado por las Instituciones de Educación superior podemos inferir que todos los planes curriculares parten de un mismo punto al tener como referencia una única norma establecida en la ley Colombiana lo cual hace que sus programas curriculares tengan una notoria similitud y tan solo difieran una de otra en la forma de impartir la cátedra de acuerdo a la misión, visión y principios de las instituciones de educación superior.

20

A sabiendas de los acontecimientos mundiales ocurridos en los últimos dos años, Pandemia-covid, la educación se sectorizo de manera vertiginosa en la virtualidad algo que para muchos fue un verdadero embrollo poder solucionar pero que para otros fue la ocasión perfecta para migrar de la educación tradicional a una educación parcial o totalmente virtual y esta especialización no fue ajena a este cambio al contrario el auge de la virtualidad acuñado en la facilidad de obtener la licencia de seguridad y salud en el trabajo haciendo una especialización de tan solo un año provocó un drástico aumento de personas buscando ampliar su Mercado laboral y por consiguiente una mejora en su calidad de vida.

Ya que el crecimiento acelerado de la economía en Colombia así lo demanda se ve perfectamente una invasión acelerada por parte de profesionales de diferentes áreas en el campo de la seguridad y salud en el trabajo ya que al ser tan lapsas y ambiguas las normas en Colombia la gran mayoría de pregrados impartidos por las instituciones de educación superior en Colombia pueden aspirar a esta especialización, esto junto con el afán de las instituciones de sacar a flote sus programas de especialización fomenta un aumento del desempleo en los profesionales en seguridad y salud en el trabajo y una fuga de profesionales de otras áreas que se ven más atraídos por este campo de acción.

Es de tal magnitud el afán de ofertar esta especialización que ha sido imposible para las entidades reguladoras minsalud-mintrabajo cuantificar la cantidad de personas que se encuentran en capacidad de ejercer los privilegios de la licencia en salud y seguridad en el trabajo, a la fecha. El ministerio de la salud y protección social emitió la resolución 0754 de mayo de 2021 con la cual pretende sistematizar y cuantificar realmente cuántas personas poseedoras de esta licencia pueden ejercer o están ejerciendo sus privilegios de igual manera lo que genera discrepancias es hasta qué punto este software podrá controlar los campos de acción de cada poseedor ya que según la norma la licencia es genérica pero los campos de acción son limitados de acuerdo a los estudios realizados por cada persona , pero siendo la fecha noviembre de 2021 el software presentado en esta resolución no había entrado en uso debido a fallas técnicas en su instalación.

Referencias

- Aranda, e. (2005). El Diseño Curricular y La Planeacion Estrategica. *Innovacion Educativa*, 27.
- Delors, J. (1994). Los Cuatro Pilares De La Educaion. *La Educacion Encierra Un Tesoro* (pág. 2). Mexico: El Correo De La Unesco.
- Sig Radio. (05 de Julio de 2017). Hablemos de Sistemas de Gestion[video]. Youtube. Obtenido de <https://youtu.be/EdB06dTcKPE>
- social, M. d. (31 de mayo de 2021). *minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>
- Toro Santacruz, S. E. (2017). Conceptualizacion de Curriculo:su Evolucion Historica y su Relacion Con LasTeorias y Enfoques Curriculares en la Dinamica Educativa. *Publicando*, 465-466.
- Vila, M. D. (2015). La Evolucion Curricular En El Marco De La Evaluacion De La Calidad. *Colciencias*, 24.