

**DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL IMPACTO DE LAS
CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE
LA ESCUELA BRITÁNICA DE IDIOMAS S.A.S.**

ERIKA EDITH MORERA CÁRDENAS
CLAUDIA YODIMA SOLANO RODRIGUEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.

2020

**DISEÑO DE ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL IMPACTO DE LAS
CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE
LA ESCUELA BRITÁNICA DE IDIOMAS S.A.S.**

ERIKA EDITH MORERA CÁRDENAS

CLAUDIA YODIMA SOLANO RODRIGUEZ

Documento resultado de trabajo de grado para optar por el título de Administrador en

Salud Ocupacional

Director: HECTOR SIERRA SEGURA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2020

Dedicatoria

Este trabajo de grado lo dedicamos principalmente a Dios por ser nuestra fortaleza en momentos que quisimos abandonar esta meta, a nuestros padres y demás familiares por ayudarnos, apoyarnos en cada sueño; al esfuerzo y a la perseverancia de cada una de nosotras.

Agradecimientos

Muchas son las personas que, de una u otra manera, han contribuido a la realización de este trabajo de grado, para todas ellas nuestro más profundo agradecimiento.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios por ser la institución que nos ha permitido cumplir el sueño de ser profesionales.

A los directivos de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S. quienes nos brindaron acceso a información y acompañamiento durante el proceso de elaboración de este documento.

Al docente Héctor Sierra Segura director del trabajo de grado quien siempre demostró su interés en compartir sus conocimientos, por su colaboración en la corrección de nuestros avances y sus acertadas sugerencias.

Al docente Fabián José Vera quien nos ayudó a gestionar, orientar y solucionar inquietudes respecto al NRC 3721 que corresponde a opción de grado.

Tabla de contenido

	Pág.
1. Problema.....	13
1.1. Árbol de problema.....	13
1.2. Descripción del problema	14
1.3. Formulación o pregunta problema	17
2. Objetivos.....	17
2.1. Objetivo general.....	17
2.2. Objetivos específicos	17
3. Justificación	17
4. Hipótesis	19
5. Marco de referencia.....	20
5.1. Marco legal	20
5.2. Marco investigativo	22
5.3. Marco teórico	26
6. Metodología.....	34
6.1. Enfoque y alcance de la investigación	34
6.2. Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.	35
6.3. Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos	36
7. Resultados.....	39
8. Presupuesto	47
9. Conclusiones	48
10. Recomendaciones.....	49

11.	Referencias	50
-----	-------------------	----

Listado de Figuras

	Pág.
Figura 1. Árbol de problemas	13
Figura 2. Ciclo de Kolb	25
Figura 3. Distribución nivel de riesgo	41
Figura 4. Distribución por género	42
Figura 5. Nivel de escolaridad	43
Figura 6. Rango de edad.....	43
Figura 7. Técnicas de capacitación	44
Figura 8. Resultado Test Estilo de aprendizaje	45
Figura 9. Estrategia de impacto en capacitación	46

Listado de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Marco Legal.....	20
Tabla 2. Acciones para potenciar el aprendizaje.	32
Tabla 3. Cuadro resumen de objetivos	35
Tabla 4. Caracterización sociodemográfica trabajadores	39
Tabla 5. Distribución por áreas.....	40
Tabla 6. Presupuesto del proyecto	47

Listado de Anexos

	Pág.
Anexo A. Encuesta metodología aplicada en las capacitaciones de S.S.T.	52
Anexo B. Respuestas de encuesta metodología aplicada en las capacitaciones de S.S.T.....	55
Anexo C. Test Estilos de Aprendizaje	56

Resumen

Dentro de las funciones principales de la Seguridad y Salud en el Trabajo, está el proceso de capacitación, que no solo involucra la información que se pretende entregar sino que se debe tener en cuenta la metodología utilizada para la correcta apropiación de información, pero cuando se asume que el método utilizado, va a impactar a toda la población trabajadora por igual, se puede presentar lo que en este trabajo se ha denominado apatía a los métodos utilizados por ello se pretende diseñar una estrategia para el impacto de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo del personal de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S., con el fin de mejorar las condiciones laborales de los funcionarios, ya que según entrevistas han manifestado conductas apáticas que desmotivan la participación efectiva.

Mediante los resultados de las diferentes actividades en las que se han aplicado instrumentos, como encuestas, se ha logrado involucrar diferentes técnicas de enseñanza aplicables a las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Palabras clave: Capacitación, Aprendizaje, Riesgos Laborales, Metodologías, Técnicas de enseñanza, estilos de aprendizaje, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Introducción

A continuación, se presenta un estudio que se desarrollará en el sector de la educación, tomando como punto de partida la identificación del problema que se presenta al interior de la institución, esta primera identificación sirve de línea basal para llegar a obtener el diseño de una posible estrategia que motive al personal, objeto de estudio y además se impacte positivamente en la gestión de los riesgos laborales.

Al entender y determinar el nivel de consciencia que poseen los funcionarios de la organización, frente a los posibles riesgos a los cuales están expuestos, debido a la falta de apropiación de conocimiento por no tener una participación activa en las capacitaciones, de esta forma se podrá establecer una estrategia que lleve a generar conciencia frente a la importancia, de no solo de asistir a las capacitaciones programadas, sino, de interiorizar y aplicar los contenidos orientados en las capacitaciones, a fin de mitigar el nivel del riesgo priorizado.

Se hace visible la necesidad apremiante de buscar métodos capacitación al personal que generen impacto, teniendo en cuenta la dificultad que algunos presentan en el aprendizaje de las misma; aunque existen lineamientos organizacionales para la capacitación de los colaboradores en competencias blandas, habilidades comunicativas y la identificación de actos y condiciones inseguras o sub-estándar; se realizará una identificación de las dificultades a la hora de capacitar a la población trabajadora de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

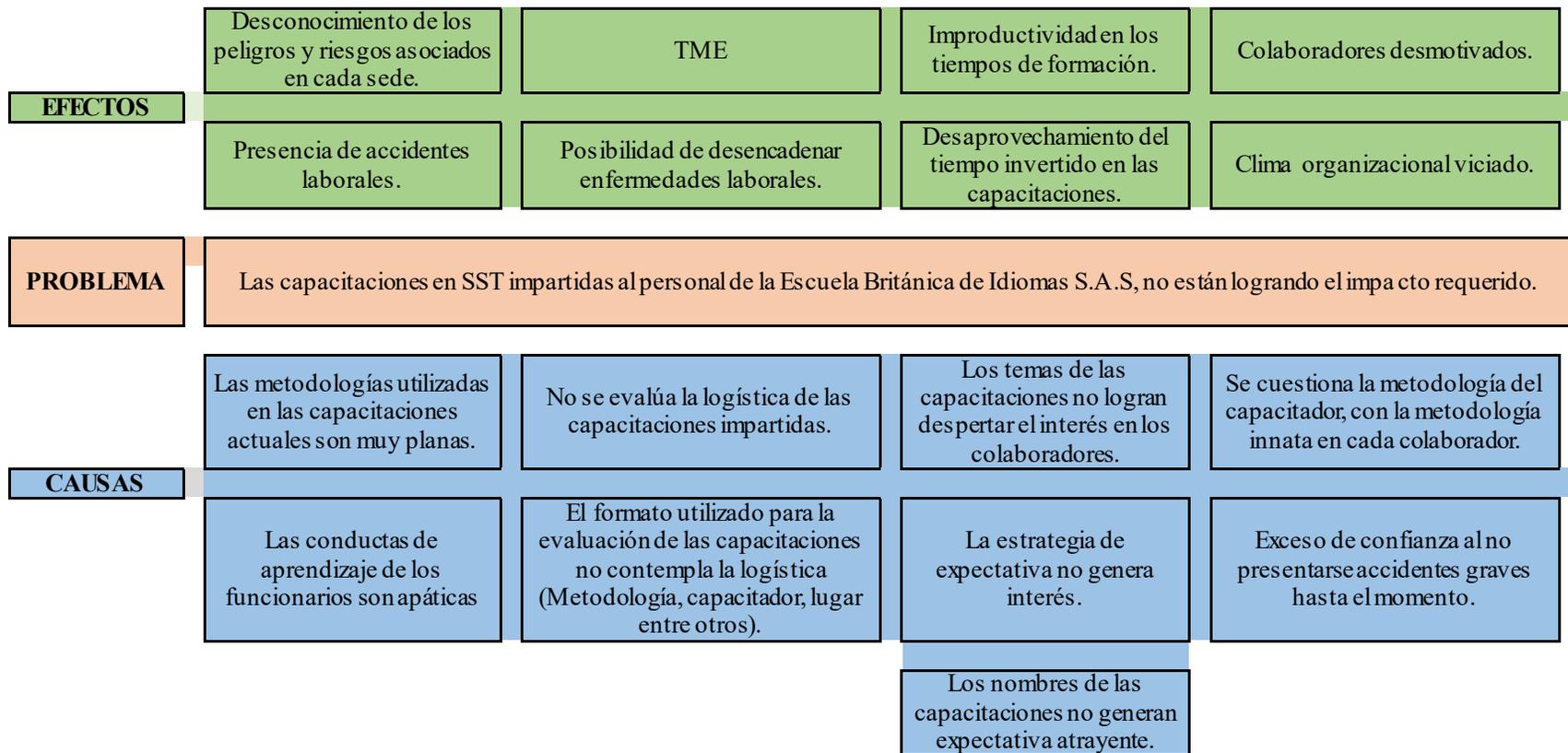
Debido a la problemática que se presenta al momento de recibir las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere caracterizar la población trabajadora con el fin de tener en cuenta sus formas de aprendizaje e identificar las particularidades además de ciertos comportamientos propios, que puedan dar lugar a actitudes de apatía frente a la metodología de desarrollo de las capacitaciones; además, hacer evidente los beneficios que trae para la

orientación de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo el emplear las herramientas tecnológicas, como metodología de desarrollo teórico y lúdico.

1. Problema

1.1. Árbol de problema

Figura 1. Árbol de problemas



Fuente. Propia

1.2. Descripción del problema

La Escuela Británica de Idiomas S.A.S., ubicada en la ciudad de Bogotá, en la localidad de Barrios Unidos en la UPZ de Alcázares, tiene por alcance la enseñanza y formación en los idiomas inglés y francés estipulados dentro del marco legal y normativo internacional, y cubre todos los requisitos de la norma ISO 9001:2015, incluyendo el diseño y la elaboración de los programas de Idiomas y de igual manera de sus productos y/o servicios; la organización obtuvo certificación en calidad bajo la normas ISO 9001, en el año 2019. Todos los requisitos y especificaciones del servicio en la Enseñanza del idioma lo reciben directamente los clientes.

Cuenta con 59 colaboradores, en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo; cada uno de estos procesos cuenta con varias áreas para la gestión del desarrollo de las funciones; dentro del proceso estratégico está la gerencia general y la dirección de calidad-control interno; en el proceso misional están la dirección académica y la dirección de admisiones (Comercial) y en el proceso de apoyo están la dirección administrativa-financiera y la dirección de talento humano y SST.

Al entrar a valorar las causas del problema, se hace notorio que la utilización de una única herramienta o metodología para desarrollar las capacitaciones, puede traer a la luz otras sub-causas entre las que se puede nombrar estrategias de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que no generan interés, contenidos de las mismas que no cumplen sus expectativas en la población trabajadora; al no detectar estas falencias en la formación de los funcionarios se puede sobreentender, que la información y los contenidos de las capacitaciones no están siendo entendidos e interiorizados, a falta de evaluación de la metodología de las capacitaciones. Se orientan capacitaciones genéricas y son útiles, pero que no están dejan un beneficio agregado

para los colaboradores, si bien, dentro del plan de capacitación del SG-SST, hay temas relevantes y necesarios,

Ahora bien, si se realiza un análisis de las metodologías aplicadas actualmente para el desarrollo del plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 y los requisitos del decreto 1072 de 2015 para las organizaciones, las capacitaciones están siendo planas y monótonas.

Además, los temas de capacitación no logran despertar el interés, se puede contemplar que puede ser debido a los títulos asignados a las capacitaciones que no generan expectativa.

Un funcionario que ingresa coaccionado por sus superiores a una capacitación, la cual no representa mayor interés para su desarrollo laboral, este tipo de situaciones se presenta debido a la falta de énfasis por parte de la institución, en la importancia de participar activamente en las capacitaciones de SST, además de la evidente falta de comunicación sobre la importancia, para los miembros de la institución, del conocimiento en la prevención de los riesgos laborales a los cuales están expuestos durante el desarrollo de la labor para la cual fueron contratados.

Aunque la población objeto de estudio son los funcionarios de la institución se presenta el cuestionamiento de las metodologías del capacitador frente a las metodologías propias e innatas de cada colaborador, se debe indagar por la forma en la cual, estas personas han generado su aprendizaje, en vista de la posible forma tradicional de formación, es decir con el uso de recursos físicos entre los que se puede nombrar el uso exclusivo de los libros, lo cual genera controversia entre el colaborador y su metodología de aprendizaje.

Por lo general una capacitación tiene por objetivo, hacer parte de las medidas de control, para la mitigación de un peligro; no obstante, en el momento en el cual, el tiempo dispuesto para

las capacitaciones no es correctamente aprovechado, acarreando el desaprovechamiento del tiempo, a este efecto negativo no se pretende llegar, ya que puede desencadenar en un clima laboral desfavorable y pérdidas en la producción de la institución.

En ocasiones, el colaborador siente la responsabilidad de cumplir con las actividades complementarias a las funciones principales de su labor, entre las que se puede nombrar, diligenciamiento de encuestas, participación en actividades de bienestar o actividades de capacitación, recurriendo a destinar parte de su tiempo libre para estas tareas, es allí donde se evidencia el clima organizacional viciado.

En la Ley 50 de 1990, hay indicaciones, que contemplan actividades diferentes a las propias del servicio contratado, como las actividades de recreación, o actividades propias del servicio contratado, como las de capacitación, éstas se convierten en herramientas para que el trabajador se desarrolle personal y profesionalmente; al no realizar una correcta planeación del cronograma del plan de capacitación deja a la luz una clara falta a la norma.

Además, si un colaborador ingresa a las capacitaciones sin la motivación necesaria, esto se verá reflejado en la poca atención que puede prestar a la información orientada, lo que conlleva a que la capacitación no sea efectiva; y con el agravante que se pueden presentar afectaciones a la salud de los trabajadores, como trastornos músculo-esqueléticos debido a la falta de conocimiento de las estrategias de prevención y todo por la falta de interés del personal hacia las capacitaciones. Para la medición del impacto de las capacitaciones de SST, en la Escuela Británica de Idiomas, mediante la inducción y re-inducción, y el programa de capacitación y entrenamiento a trabajadores, se aplican semestralmente los siguientes indicadores:

- Cumplimiento: # Capacitaciones realizadas/# Capacitaciones programadas
- Cobertura: # Trabajadores capacitados/# Total de trabajadores

1.3. Formulación o pregunta problema

¿Cómo generar impacto positivo en las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Diseñar una estrategia de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que genere impacto en la población trabajadora de la escuela Británica de Idiomas S.A.S.

2.2. Objetivos específicos

Caracterizar las condiciones sociodemográficas de la población trabajadora de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Definir las técnicas de enseñanza que se van a utilizar en las capacitaciones de SST a impartir a los trabajadores de la institución.

Estructurar la estrategia para las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

3. Justificación

El presente trabajo de grado se enfocará al diseño de una estrategia para mejorar el impacto de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo del personal de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S., debido a que se presenta conductas apáticas hacia la metodología utilizada en las capacitación, haciendo evidente la falta de participación en las capacitaciones, en las cuales se busca proporcionar información útil para todo el personal de la organización, con el

fin de minimizar los riesgos laborales a los que pueden llegar a estar expuestos los trabajadores y generar un ambiente de bienestar mediante el autocuidado.

La información recolectada de la población trabajadora, será de utilidad en esta investigación, ya que, se podrá dar un enfoque acertado a la estrategia metodológica llevando a incorporar temáticas acordes con la priorización de los riesgos, teniendo en cuenta la mejora del clima laboral, disminución de enfermedades laborales, prevenir accidentes e incidentes de trabajo.

La finalidad de esta estrategia radica en lograr funcionarios capacitados según los riesgos identificados para cada cargo, apoyado en el uso de las técnicas de enseñanza, para fortalecer su capacidad de recibir y ofrecer una educación eficiente y eficaz.

Se busca capacitar y actualizar a los trabajadores en la prevención de riesgos propios de su lugar de labor, además, del progreso de la institución educativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporando una estrategia que permita impactar los aspectos técnicos y andragógicos, para lograr la cobertura de toda la población trabajadora de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

El diseño de una estrategia de capacitación constituye un factor importante para que los colaboradores se sientan motivados, brinden mejores resultados y mayor ingenio creativo. Todas las actividades laborales tienen condiciones que pueden llegar a afectar la salud, por ello es necesario brindar capacitaciones a los trabajadores incorporando el uso de metodologías innovadoras para las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que evidencian sus resultados en la disminución de accidentes e incidentes laborales, mejorando la calidad de vida y generando alto rendimiento en las labores.

La institución obtendrá cumplimiento de los requisitos legales, además de brindar condiciones ideales en las cuales el desarrollo de la labor sea saludable y segura. El mantener

actualizado el programa de capacitación en seguridad y salud de los trabajadores e incorporación de la formación continua en el uso y aprovechamiento de la combinación de técnicas para asumir los retos de la sociedad de la información y el conocimiento, que evoluciona de forma vertiginosa.

4. Hipótesis

Puesto que con este trabajo no se busca medir una variable ni afirmar o refutar una teoría, sino que se pretende resolver un problema, como lo manifiesta Suarez, E. (2005), en palabras simples y cito textualmente “lo que uno quiere es averiguar algo, resolver algún problema, darle respuesta a una pregunta. Las hipótesis vienen con el tiempo y algunas veces se soluciona el problema sin haber llegado a la elaboración de una hipótesis definida”. Es así que, en el planteamiento de este trabajo de investigación no requiere formular una hipótesis.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, el presente proyecto al ser descriptivo se da un enfoque cualitativo, al pretender discernir los orígenes de aquellas conductas apáticas de una población específica, por tal motivo no se presenta una hipótesis.

5. Marco de referencia

5.1. Marco legal

Tabla 1. Marco Legal

<u>Norma</u>	<u>Institución Normalizadora</u>	<u>Año</u>	<u>Descripción</u>	<u>Aporte al Proyecto</u>
Ley 9	Congreso de la República	1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias.	<i>Título III Salud Ocupacional, Art. 502:</i> Directrices para el entrenamiento y capacitación en emergencias y contingencias.
Resolución 2400	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	<i>Art. 2:</i> Obligaciones del patrono, frente a salud ocupacional. Hace referencia a la creación permanente de programas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.
Decreto 614	Presidencia de la República	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración en salud ocupacional en el país.	<i>Art. 49:</i> Directrices para la realización, divulgación de las capacitaciones; obligatoriedad de los espacios para capacitación; apoyo de diferentes entidades en la asesoría y capacitación.
Resolución 02013	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (actualmente comité paritario de salud ocupacional)	<i>Art. 11:</i> Lineamientos específicos sobre la promoción y participación de las capacitaciones.
Ley 50	Congreso de la República	1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	<i>Art. 21:</i> En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2)

<u>Norma</u>	<u>Institución Normalizadora</u>	<u>Año</u>	<u>Descripción</u>	<u>Aporte al Proyecto</u>
				horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
Constitución política	Corte Constitucional	1991	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran	<i>Art. 54:</i> Lineamientos generales sobre los procesos de formación de los empleados.
Decreto 1295	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1994	Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	<i>Art. 21, Obligaciones del empleador:</i> g. Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.
Ley 1562	Congreso de la República	2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	<i>Art. 26:</i> Aclaración de la gestión de los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.
Decreto 1072	Ministerio del trabajo	2015	Decreto único reglamentario sector trabajo.	<i>Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 9, Participación de los trabajadores:</i> El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo Requisitos de obligatorio cumplimiento por parte del empleador y del empleado.

<u>Norma</u>	<u>Institución Normalizadora</u>	<u>Año</u>	<u>Descripción</u>	<u>Aporte al Proyecto</u>
Resolución 0312	Ministerio del trabajo	2019	Estándares mínimos del SG-SST.	Art. 4: Curso de capacitación virtual de 50 horas en SST. Art. 5: Programa y actividades de capacitación para la prevención de riesgos laborales.

Fuente. Gestor normativo de la función pública.

5.2. Marco investigativo

El aprendizaje para adultos mediante orientación o andragogía es un término introducido por el doctor Malcolm Knowles (1977), quien la definió como el arte y ciencia de cómo ayudar a los adultos a aprender, además basándose en diferentes estudios, los cuales le sirvieron de argumento para referir que la motivación de aprendizaje en adultos es diferente a la de los niños, por ello la pedagogía está enfocada en la metodología y las técnicas aplicadas a la enseñanza, especialmente la infantil. La importancia de entender cómo aprende un adulto y cuál es su motivación para aprender, se debe llevar a un nuevo nivel, en el cual se le agrega el beneficio que las tecnologías de la información y la comunicación, traen para la apropiación efectiva de nueva información.

La incorporación de las tecnologías para información y la comunicación, en la enseñanza y su aprendizaje es un reto, no solo para la academia sino para la industria en general, quienes se ven obligados a actualizarse y adaptarse a nuevos métodos tecnológicos, que están en un constante cambio y evolución; así como Arifin, Nurtanto, Priatna, Kholifah y Fawaid (2020) refieren que al analizar las necesidades de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes profesionales, se puede enfocar hacia nuevos modelos en los cuales se involucra la tecnología, la

andragogía, el contenido y el conocimiento, lo que estos autores han denominado TAWOCK, por sus siglas en inglés (**T**echnology-**A**ndragogy-**W**ork **C**ontent-**K**nowledge). Es así como al tener una sinergia entre aplicativos tecnológicos y formas alternas de aprendizaje se logra un margen más amplio de cobertura del aprendizaje.

Orsini (2020), describe ciertas características propias del aprendizaje en adultos, como primera instancia, nos presenta el auto-concepto, indicando que los adultos generalmente quieren escoger que quieren aprender, cuando lo quieren aprender y cómo lo quieren aprender; un adulto necesita algo de autonomía sobre la responsabilidad aprendizaje para así fomentar una forma de estudio y un aprendizaje auto-dirigido. Como segunda instancia está la experiencia que traen los adultos consigo, el estudiante adulto tiene una gran cantidad de experiencia que puede contribuir a su capacitación y a la demás, llegando a ser un formador de formadores. En tercer lugar, Orsini (2020), indica que la disposición para el aprendizaje depende de las necesidades del individuo, los adultos se colocan en disposición de aprendizaje cuando la información que van a aprender tendrá una contribución en su contexto real, diario o laboral.

En cuarto lugar está el enfoque centrado en problemas, una persona adulta necesita, visualizar la aplicación inmediata del aprendizaje, por lo que buscan experiencias que sean oportunidades que le permitan resolver problemas; continuando con las características está la motivación de los estudiantes en este caso de los adultos, es una motivación interna de tipo intrínseca, un adulto busca experiencias de aprendizaje por razones intrínseca, ya sea por un real interés en lo que van a estudiar o por el valor que le han otorgado a una actividad más razones externas o extrínsecas ya sea con una nota. Otra característica es que los adultos necesitan saber porque necesitan saber los datos, necesitan saber cuál será el beneficio de los nuevos conocimientos que se presenta. Para Orsini (2020), la andragogía y la pedagogía no tienen una diferencia tan tajante, pueden llegar a complementarse.

Según, el psicólogo organizacional, Orlando Urdaneta, citado por Gestión Humana.com (2002), quien plantea un equilibrio entre la sabiduría que acumulan los años y el vigor de las nuevas generaciones, ya que si bien en la actualidad las organizaciones han puesto su mirada en los prospectos jóvenes que por su ímpetu imprimen agilidad a los procesos, estos suelen desestimar variables que solo las personas con experiencia pueden visualizar; de esta forma se está aprovechando estas dos situaciones que puede que sean polos opuestos pero que llevadas de una forma sinérgica, generando beneficios para la organización.

Desde el área de talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, constantemente se busca atraer a un número significativo de colaboradores a las capacitaciones, programadas dentro del plan anual de capacitación, pero al no recibir la acogida esperada, se pierden recursos no solo económicos, sino de tiempo y esfuerzo de logística; por ello Zapata (2015) propone en su artículo, el manejo de técnicas y dinámicas activas para el desarrollo de las capacitaciones, que sean atractivas para la población objetivo, actividades participativas basadas en las vivencias y en los sentimientos de las personas que generen una recordación positiva en los trabajadores, Zapata(2015), indica que según David Kolb, Creador del “ciclo de aprendizaje a través de la experiencia” descrito gráficamente en la siguiente figura 2; en la cual se evidencia las 4 etapas del ciclo de aprendizaje, (Experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa).

A fin de dar cumplimiento a las normas frente al proceso de capacitación, las organizaciones invierten recursos en la planeación y desarrollo de las actividades de capacitación, pero como indica Gestionhumana.com (2015) “el 53% de las empresas en el mundo a menudo enfrentan problemas para persuadir al personal a comenzar programas de entrenamiento o capacitación”. Es por ello que la motivación hacia la participación activa en las capacitaciones,

van a generar que sean mayor la cantidad de personal impactado; hay factores que son determinantes en lograr cumplir las metas trazadas, entre los cuales se puede nombrar:

- Reconocimiento, ya que para los colaboradores es importante que su trabajo sea reconocido por sus colegas y sus jefes.
- Superación, si el entrenamiento resulta relevante para el empleado, éste encontrará un sentido de superación.
- Cooperación, el trabajo en equipo durante el entrenamiento producirá estímulos y motivación para conectar al personal.

Figura 2. Ciclo de Kolb



Fuente: The Flipped Classroom

Según el ejemplo de programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en Noviembre 27 de 2019, el diseño de una estrategia de Capacitación debe estar enfocada a todo el personal del mismo modo se deben realizar unas capacitaciones específicas dirigidas a los miembros del COPASST, al Comité de Convivencia Laboral; estas capacitaciones deben ser realizadas de manera presencial con una duración inferior a 4 horas, no se realiza una

evaluación cuantitativa del personal pero si se toma asistencia mientras que las capacitaciones virtuales deben ser evaluadas y certificadas mediante una plataforma virtual.

5.3. Marco teórico

Los adultos aprenden muy diferentemente de los jóvenes y niños y poseen diferentes formas de aprendizaje; Malcolm Knowles, educador estadounidense y Padre de la educación de adultos fue el primero que se refirió al término andragogía como “el arte y la ciencia de apoyar a los adultos a que aprendan” identificando los siguientes principios de aprendizaje:

1. Normalmente los adultos se encuentran internamente motivados y propensos para el estudio.
2. Trabajan con sus conocimientos propios y experiencias personales en sus aprendizajes con otros
3. Funcionan basados en objetivos propios
4. Son Prácticos
5. Trabajan con material relevante
6. Exigen respeto.

Es por ello que se debe ofrecer una educación experiencial y constructiva debido a que es un adulto con familia, trabajo, amistades, nietos quien debe administrar muy bien su tiempo para responsabilizarse por su aprendizaje; es un adulto independiente, creativo, activo.

Según la teoría andragógica: Aciertos y desaciertos de la formación docente en TIC de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Para el maestro Alexander Kapp en el año 1833 la andragogía tiene que ver con aspectos socioculturales, logra que el adulto se integre en el ambiente donde se desempeña utilizando efectivamente lo aprendido (Chacón, 2012, p. 18).

Se puede afirmar que esta teoría busca hacer más sencillo el proceso cognitivo y la adquisición de habilidades que se relacionan con la vida y formación profesional. La aparición de las tecnologías de la información se involucran en los cambios sociales, económicos y comunicativos entrando a formar parte de la educación de adultos sin embargo existen falsas creencias frente a las etapas que privilegian el aprendizaje y es así como la Formación para adultos es importante para el personal docente involucrado como para nosotros quienes llevaremos a cabo el diseño de la estrategia para la Participación activa en Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según Kolb a la hora de aprender se colocan en práctica 4 capacidades:

1. Capacidad de experiencia concreta.
2. Capacidad de Observación reflectiva
3. Capacidad de Conceptualización Abstracta
4. Capacidad de experimentación activa

Dando continuidad al desarrollo del presente trabajo de grado se hace necesario evocar términos del ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que resulta útil mantenerlos presentes.

Así que, la función primordial de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, están contempladas como una medida de control, más específicamente, un control administrativo, para mitigar los riesgos laborales que se pueden presentar en la organización. Dentro de los riesgos laborales están los accidentes de trabajo que de acuerdo con lo establecido en artículo 3° de la Ley 1562 de 2012 “Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del

trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”; además se puede nombrar como riesgo, a las enfermedades laborales, descrita en el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, como “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

El factor emocional del ser humano radica en la motivación para realizar las diferentes tareas y labores sin apatía. La apatía se puede definir como el estado de desinterés y falta de motivación o entusiasmo en que se encuentra una persona y que muestra indiferencia ante cualquier estímulo externo.

Además, un factor indispensable en la motivación es el reconocimiento laboral y social, la responsabilidad de la organización desde este punto de vista es asegurar en el colaborador la motivación suficiente para que este se pueda desempeñar eficientemente en sus actividades laborales.

A toda actividad realizada en una empresa o institución, para responder a las necesidades, se le puede denominar capacitación, con el objetivo de preparar el talento humano mediante un proceso en el cual el colaborador comprende, asimila, incorpora y aplica conocimientos, habilidades, destrezas que lo hacen competente para ejercer sus labores en el puesto de trabajo. (Decreto 1545 de 1998 artículo 2, Resolución 1409 de 2012 artículo 2).

La competencia, asimismo, puede hacer referencia a la pericia, habilidad o aptitud de alguien para desempeñar determinada tarea o para intervenir en algún asunto específico: “Demostraste que tienes la competencia para estar en este cargo”. De ahí la importancia de mantener actualizados los perfiles de cargo con las competencias que debe cumplir un aspirante.

De igual forma, cuando en las organizaciones se presentan casos de funcionarios antiguos, se deben establecer estrategias, entendiéndose como el conjunto de acciones que se implementarán

en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto; para el caso de esta investigación se traerá a colación varias técnicas que harán parte de una sinergia para lograr la estrategia a plantear. Estas técnicas de enseñanza están descritas por la Revista MTC. (2019) se nombran a continuación: el aula expositiva, la capacitación a distancia con enfoque virtual, las comisiones, la conferencia, el debate dirigido, el debate público, la dramatización, estudio de caso, el foro, los juego de estrategias, la lectura comentada, la mesa redonda y el modelo de comportamiento.

En un aula expositiva el aprendizaje es pasivo ya que solo se resuelven dudas y no hay participación alguna de los capacitados.

En la capacitación a distancia con enfoque virtual, la apropiación de conocimiento se realiza a través del apoyo en tecnologías de la información y la comunicación (tecnologías, redes de telecomunicación, videoconferencias, materiales multimedia) que combina diferentes elementos como la instrucción presencial o auto-aprendizaje, videoconferencias o chats, tutores, foros, debates.

En una comisión un numeroso grupo de personas son subdivididas con el fin de estudiar, analizar y discutir un tema en específico donde se busque la solución o mejora de este, la mayoría de veces el tema a tratar es de un grado de complejidad más alto.

Las conferencias presentan varios expertos que exponen de un tema que actúa ante un auditorio pasivo. Esta técnica es apropiada cuando se trata de temas que pueden ser desarrollados en una sesión.

La diferencia entre el debate dirigido y el debate público es que el dirigido solo es de 15 personas y no es extenso, mientras que el público puede llegar a tardar; la meta de esta técnica es analizar y objetar una temática, a fin de llegar a una conclusión en conjunto, donde surgen inquietudes, diversos puntos de vistas y diálogos simultáneos.

La dramatización y los juegos de estrategias, son técnicas más lúdicas, que buscan hacer a los participantes parte de la dinámica; pasar de la participación pasiva a una intervención activa; la dramatización pretende la escenificación de una situación irreal, creada para mostrar un problema, en cual se puede aplicar a la SST, siendo guiados durante el proceso por un instructor.

En los juegos de estrategia contribuyen a desarrollar habilidades relacionadas con el análisis de información y la toma de decisiones. Los juegos de estrategia generalmente están contruidos sobre la plataforma de un modelo matemático que simula las relaciones causa - efecto entre las decisiones que toman los participantes.

Otra técnica de enseñanza es el estudio de caso, en la cual los participantes, en forma individual o en grupos pequeños, deben analizar un informe donde se describe un problema o situación real de la organización (llamado “caso”) y proponer una solución; además, deben proponer un camino para implementar la solución.

Una técnica como el foro permite analizar y discutir un tema para así llegar a una conclusión en conjunto, donde surgen interrogantes, puntos de vista alternos, diálogos simultáneos.

Debemos recordar que parte de la necesidad y objetivo de una capacitación, es el desarrollo de normativas específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, es en estos casos en los cuales la lectura comentada, resulta una herramienta eficaz para el entendimiento de dichos textos legales, bajo la guía del responsable del SG-SST.

En ciertas ocasiones se hace inevitable el apoyo de especialistas para temas de mayor complejidad, esta técnica de mesa redonda conduce a planteamientos divergentes sobre el tema en estudio, bajo la dirección de un moderador y frente a un grupo de participantes que pueden pedir aclaraciones o hacer comentarios al término de las exposiciones.

La última técnica a nombrar es el modelo de comportamiento, que es indicada para desarrollar habilidades de relación interpersonal, toma como base el uso de películas, vídeos o audios, presentados a los participantes, que muestran modelos de comportamiento deseado frente a situaciones determinadas, esta técnica se recomienda para el desarrollo de capacitaciones en que el tema sean procedimiento o protocolos, un ejemplo de ello sería la presentación de los PON's (Procedimientos Operativos Normalizados).

Para saber qué tipo de técnica debe ser implementada en las capacitaciones, hay que tener en cuenta los estilos de aprendizaje, como lo exponen Sánchez & Andrade (2014), según el modelo VAK (Visual, Auditivo y Kinestésico) tiene el propósito de comprender cuales son las vías principales de entrada, procesamiento y salida de información; por lo anterior se hace necesario aplicar cuestionarios para identificar el estilo de aprendizaje predominante en la población objeto de la capacitación.

Ya que si se detecta mayor prevalencia del estilo de aprendizaje visual, será indispensable el uso de imágenes o diagramas, ya que una persona visual, aprende viendo a través de la creación de imágenes, estas personas suelen ser imaginativas, creativas, espontáneas e intuitivas; sin embargo, si hay mayor presencia de personal con estilo de aprendizaje auditivo, que es una forma de aprender principalmente mediante sonidos, tanto musicales como verbales, para estas personas el aprendizaje se enfoca en hablar y escuchar, se les facilita el seguir instrucciones o manejar secuencias, siempre y escuchen correctamente indicaciones. Y como última parte del modelo VAK, está el estilo de aprendizaje kinestésico, en el que se aprende con una gran intensidad de sensaciones, emociones, procesamiento del tacto, el gusto y el olfato.

Según Sánchez, R, Andrade, L. (2014) las personas kinestésicas aprenden con todo el cuerpo, usando los cinco sentidos (algunos psicólogos consideran que en realidad ponen a trabajar siete sentidos: la vista, el oído, el tacto —toda la piel—, el gusto, el olfato, su 'sexto

sentido' y el 'sentido del humor'). Tienen una habilidad extraordinaria para armar y desarmar rompecabezas, juguetes, maquinarias, motores, entre otros. Son personas expresivas y emotivas a las cuales las artes escénicas y la comedia, les llaman la atención. Existen actividades para potencializar cada estilo de aprendizaje, descritas en la tabla 2:

Tabla 2. Acciones para potencializar el aprendizaje.

Estilo de aprendizajes	Acciones para potencializar
VISUAL	<ul style="list-style-type: none"> · Ver esquemas, mapas mentales y cualquier tipo de organizadores visuales, fotografías, dibujos, videos, películas, palabras escritas, hacer notas, hacer evaluaciones escritas. · Utilizar blogs, páginas web, redes sociales. · Utilizar analogías, demostraciones y experimentos para ilustrar conceptos y procesos. · Diseñar y escribir proyectos. · Analizar textos. · Utilizar diferentes programas de computación.
AUDITIVO	<ul style="list-style-type: none"> · Escuchar debates, dialogar, grabar los temas a estudiar y luego escucharlos. · Leer información en voz alta. · Hacer evaluaciones orales. · Dictar palabras. · Exponer y explicar verbalmente proyectos. · Utilizar software educativo que oriente el aprendizaje a través de la voz, el sonido y la música. · Exponer dudas en forma oral. · Comentar acerca de cómo se aprendió algún tema y qué dudas se tienen.

KINESTÉSICO	<ul style="list-style-type: none"> · Tocar objetos mientras se aprende un tema. · Tener contacto con la naturaleza. · Conocer diferentes temas a través de la experimentación u observación directa. · Realizar representaciones en relación con algún tema. · Llevar a cabo proyectos planeados y expuestos grupalmente. · Colorear con las manos. · Trabajar en equipo. · Manipular materiales para aprender distintos temas. · Investigar acerca de un tema, viendo, tocando, oliendo, probando. · Evitar el sarcasmo, ironía, burla, rechazo, indiferencia, prejuicio, hostigamiento, regaño público, divulgación de información confidencial. · Dibujar, pintar, hacer experimentos en laboratorio.
--------------------	---

Fuente: Sánchez, R, Andrade, L. (2014).

Información tomada de Sánchez, R, Andrade, L. (2014). Que indican ciertas actividades para potencializar cada estilo de aprendizaje. Según el ejemplo de programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en noviembre 27 de 2019

6. Metodología

6.1. Enfoque y alcance de la investigación

Dentro del desarrollo de la investigación se debe tener claridad de las técnicas a seguir dependiendo del enfoque dado al estudio, el presente trabajo de investigación se enfoca desde una metodología de tipo cualitativo, para ello expone que:

En el enfoque cualitativo se emplean diversas técnicas de investigación como es la entrevista abierta, la revisión de documentos, la discusión grupal también conocida como focus group, la evaluación y análisis de experiencias personales, el análisis de los discursos, la observación participante en distintos grupos que construyen una comunidad. (Ackerman, S. 2013, pp 41)

Estas técnicas dentro de la investigación cualitativa buscan el acercamiento e interacción y permiten al investigador involucrarse con la problemática a desarrollar. La investigación cualitativa se caracteriza por ser más específica ya que se enfoca en una población objeto, determinada y a pequeña escala contrario a la investigación cuantitativa que como explica Ackerman, S. (2013, pp 40) que toma una muestra para ser objeto de estudio y luego los resultados serán aplicados de forma general a una población más amplia.

En cuanto al alcance del estudio, se le dio un carácter descriptivo, ya que ofrece la posibilidad de comprender las apreciaciones y experiencias de la población trabajadora de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S. Además, permitió adentrarse en situaciones de comportamiento personal que brindó una visión más clara, al generar una empatía con la temática que se desarrolló.

6.2. Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra)

utilizada en la recolección de la información.

Tabla 3. Cuadro resumen de objetivos

<u>Objetivo General</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Actividades</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población o Muestra</u>
Diseñar una estrategia de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que genere impacto en la población trabajadora de la escuela Británica de Idiomas S.A.S.	Caracterizar las condiciones sociodemográficas de la población trabajadora de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.	Actividad 1 Definir los aspectos a clasificar, como cargo, nivel de escolaridad, nivel de riesgo, rango de edad entre otros.	Lista de verificación Base de datos de los funcionarios.	Trabajadores de planta de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.
		Actividad 2 Diseñar la lista de verificación	Análisis de documento	
		Actividad 3 Documentar la lista verificación.	Base de datos de los funcionarios. Análisis del perfil sociodemográfico.	
Diseñar una estrategia de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que genere impacto en	Definir las técnicas de enseñanza que se van a utilizar en las capacitaciones de SST a impartir a los	Actividad 1 Determinar posibles técnicas de enseñanza.	Encuesta virtual a través de Google Forms.	Trabajadores de planta de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

<u>Objetivo General</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Actividades</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población o Muestra</u>
la población trabajadora de la escuela Británica de Idiomas S.A.S.	trabajadores de la institución.	Actividad 2 Indagar sobre el estilo de aprendizaje más común entre la población trabajadora.	Test de estilos de aprendizaje.	
Diseñar una estrategia de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo que genere impacto en la población trabajadora de la escuela Británica de Idiomas S.A.S.	Estructurar la estrategia para las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.	Actividad 1 Construir la estrategia para metodología a aplicar en las capacitaciones.	Documento con actividades a realizar.	Trabajadores de planta de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Fuente. Propia

6.3. Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos

A fin de lograr el diseño de la estrategia para mejorar el impacto de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo del personal de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.; como primera medida se caracterizó las condiciones sociodemográficas de la población trabajadora, para ello se definieron los aspectos a clasificar, como cargo, nivel de escolaridad, nivel de riesgo, rango de edad entre otros, se utilizó como instrumento una lista de verificación la cual fue diligenciada teniendo en cuenta la información de la base de datos de los colaboradores, dicha big data fue suministrada por el área de talento humano de la Escuela Británica de Idiomas, en la

documentación de la lista de verificación se recopiló información del perfil sociodemográfico, que sirvió de herramienta para ampliar y complementar la caracterización de la población.

Dando continuidad al desarrollo de metodología, como segunda medida fue necesario determinar las técnicas de enseñanza; sin embargo se contemplaron técnicas como el aula expositiva, la capacitación a distancia con apoyo virtual, las comisiones, la conferencia, el debate dirigido, el debate público, la dramatización, el estudio de caso, el foro, los juego de estrategias, la lectura comentada, la mesa redonda y el modelo de comportamiento; de los métodos mencionados anteriormente se dispuso emplear para incluir dentro de la encuesta virtual a través de Google Forms, siete alternativas de enseñanza, para ofrecer al colaborador de la institución opciones que generar expectativa, en el anexo A. Encuesta metodología aplicada en las capacitaciones de SST, están discriminadas dichas técnicas.

Una vez recopiladas las respuestas de la encuesta, se realizó el análisis de la información para obtener los insumos base para construir la estrategia de metodología a aplicar en las capacitaciones. Se genera un documento con las actividades a realizar, descritas de forma que se logró estructurar a partir del plan de capacitación anual, en el cual se establecen los temas a desarrollar, su objetivo, la fecha y el responsable.

Como ejercicio práctico, dentro de una de las capacitaciones orientadas al personal de la institución, se aplicó un test de estilos de aprendizaje ver anexo C, tomado de Psicoactiva.com (2019), para conocer las preferencias propias de los participantes, a la hora de aprender. Previo a la instrucción de contestar el test, se dio una introducción a los estilos más comunes de aprendizaje, entre los cuales se destaca el estilo visual, el auditivo y el kinestésico.

La estrategia para generar impacto en las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha buscado la integración de contenidos propios sobre la prevención y protección ante

riesgos laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores con el apoyo de actividades lúdicas.

El uso de aplicativos como Kahoot, Quizizz, por nombrar algunos de tantos aplicativos interactivos, que llevan al participante a entrar en una dinámica de juego y competencia frente a los demás participantes; dejando de lado las metodologías planas y convencionales a las cuales se había acostumbrado el proceso de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Debido a que para un capacitador suele ser sencillo proyectar una presentación y explicar cada diapositiva, lo cual no indica que la temática de la capacitación sea errada, pero se cae en la monotonía y resulta tedioso para los participantes entrar en la dinámica del tema. En las capacitaciones es igual de importante contar con apoyo de personal externo especializado que aporte dinamismo al proceso.

Es así que una estrategia en la cual convergen, contenidos acertados y fundamentados más metodologías dinámicas e interactivas y personal formado y especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo, generaron el impacto que se busca con las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual se vio reflejado en la disminución de incidentes de trabajo.

7. Resultados

Resultado 1. Caracterización de las condiciones sociodemográficas de la población trabajadora de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Tabla 4. Caracterización sociodemográfica trabajadores

Caracterización sociodemográfica trabajadores	
Escuela Británica de Idiomas S.A.S.	
Cargo	Administrativos: 14 Docentes: 33 Ejecutivos comerciales: 12 Servicios generales: 1
Rango de edad	18 – 27 años: 20 28 – 37 años: 27 38 - 47 años: 5 48 años o más: 8
Género	Femenino: 33 Masculino: 27
Nivel de escolaridad	Especialista/ Maestría: 9 Secundaria: 8 Técnico: 2 Tecnólogo: 1 Universitario: 42
Profesión	Licenciado: 24 Profesional: 34 Tecnólogo: 1 Técnico: 2
Uso de tiempo libre	Estudio: 8 Labores domésticas: 28 Recreación y deporte: 23

Antigüedad en la empresa	Menos de un mes a 3 meses: 3 De 3 A 6 Meses: 13 De 6 Meses A 1 Año: 23 De 1 A 3 Años: 17 De 3 A 5 Años: 3
Nivel de riesgo	Riesgo I: 50 Riesgo II: 9
Riesgo priorizado	Riesgo público

Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Con el fin de tener una visión general de la distribución de la población trabajadora de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S., se recopiló la información en la tabla 4, la cual permite ver la clasificación por áreas con sus respectivos cargos, esta clasificación permite identificar el área con mayor población, dando como resultado que el personal académico cuenta con 35 integrantes, seguido por el área de Admisiones con 12 personas y el área administrativa cuenta con 11 colaboradores.

Tabla 5. Distribución por áreas

Área	Cargo	No. De funcionarios
Administrativa	Operario	1
	Asistente	3
	Auxiliar	1
	Coordinador	3
	Director	2
	Gerente	1
Académica	Docente	33

	Coordinador Académico	2
	Director Académico	1
Admisiones	Telemercaderista	2
	Ejecutivo	5
	Coordinador	3
	Community Manager	1
	Director Admisiones	1
Total población		59

Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Si bien, el área académica tiene la mayor población, es el área de admisiones con el nivel de riesgo más alto, según informe de afiliación a la ARL SURA, representado en la *figura 3*. El 15 % de la población trabajadora está en riesgo II, que equivale a 9 funcionarios. Conocer esta información permite la priorización de los temas de capacitación, según el riesgo y su nivel.

Figura 3. Distribución nivel de riesgo



Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Para obtener la distribución de género como se muestra en la figura 4, la información fue recopilada del perfil sociodemográfico y llevada a la lista de verificación.

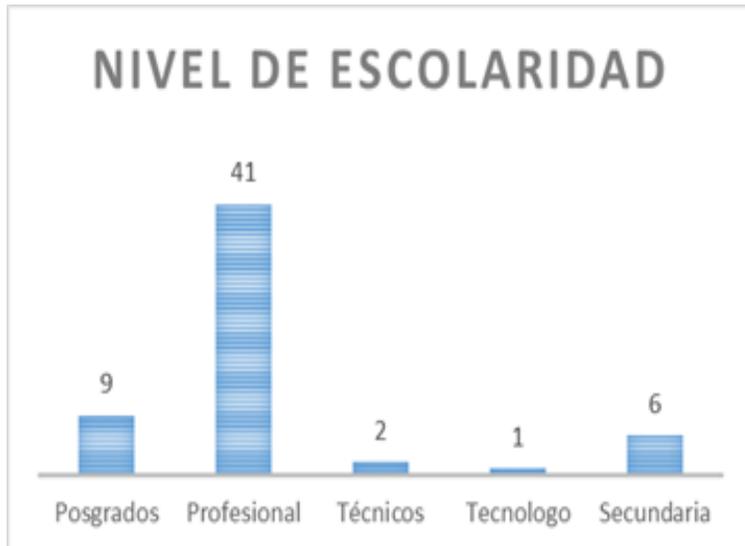
Figura 4. Distribución por género



Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

En el nivel de escolaridad como lo representa la figura 5, la tendencia es mayormente profesional, seguida de los estudios de posgrados, lo que indica que la mayoría de los funcionarios poseen un nivel educativo universitario, esto permite el uso de un lenguaje técnico, sin dejar de lado la inclusión de aquellos trabajadores con niveles de escolaridad técnico, tecnológico o bachilleres académicos.

Figura 5. Nivel de escolaridad



Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Según la figura 6, el rango de edad con un número superior de personas está entre 28 y 37 años, con 26 personas que equivale al 44% del total de la población.

Figura 6. Rango de edad

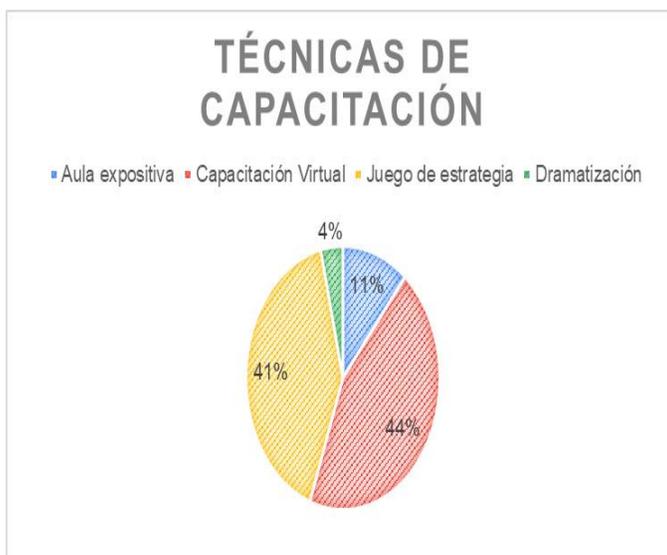


Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Las anteriores gráficas y tablas han sido insumo principal para la documentación de la tabla 2, de verificación para la caracterización de las condiciones sociodemográficas de la población trabajadora de la institución.

Resultado 2. Definición de las técnicas de enseñanza a utilizar en las capacitaciones de SST impartidas a los trabajadores de la institución, mediante la encuesta virtual de Google Forms, se evidenció una preferencia por la capacitación virtual y los juegos de estrategia, ver porcentaje en figura 7, Otro factor determinante fue el tiempo, para lo cual los encuestados respondieron con mayor aceptación hacia capacitaciones con una duración de 30 minutos a una hora. En general el nivel de satisfacción con las capacitaciones es aceptable ya que, según los resultados obtenidos, recibió una calificación en promedio de 4 sobre 5.

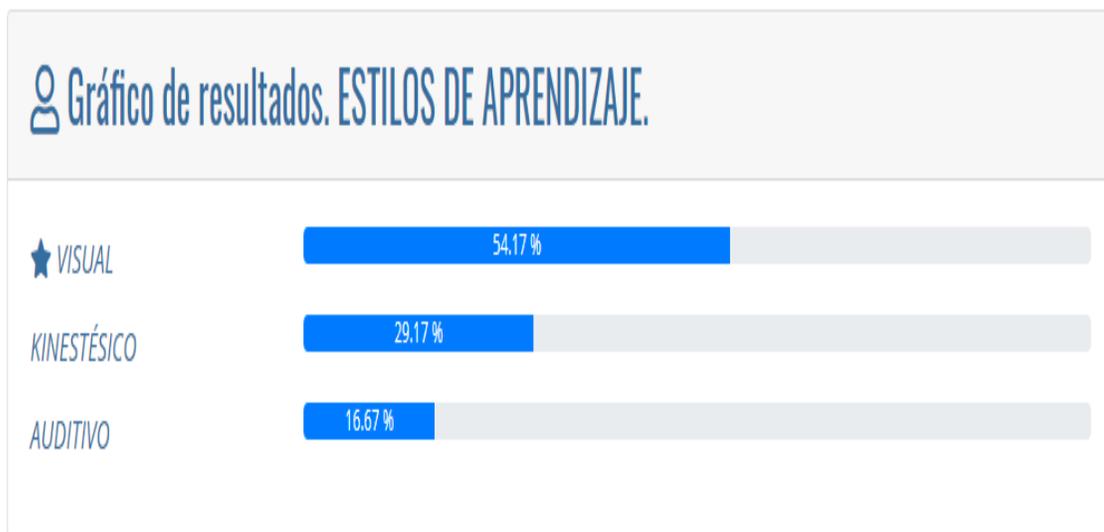
Figura 7. Técnicas de capacitación



Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

El test de estilo de aprendizaje evidenció que la mayoría de los colaboradores poseen un estilo de aprendizaje visual, según los referido por los participantes de la capacitación, luego de contestar el test, indicaron cuál fue su resultado.

Figura 8. Resultado Test Estilo de aprendizaje



Fuente: Escuela Británica de Idiomas S.A.S.

Resultado 3. Estructuración de la estrategia para las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S., en la cual se tuvo en cuenta que los juegos de estrategia y la capacitación a distancia con apoyo virtual obtuvieron una acogida similar, es decir que para diseñar la estrategia se tuvo en cuenta, tres componentes, en primer lugar, los contenidos, en segundo lugar, la metodología y por último se tuvo en cuenta el personal capacitador. Estos 3 componentes determinaron la construcción de la estrategia que generó el impacto en la población trabajadora, llevando a una mayor participación activa en los temas orientados.

Figura 9. Estrategia de impacto en capacitación

ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ESCUELA BRITÁNICA DE IDIOMAS S.A.S.

La estrategia para generar impacto en las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha buscado la integración de contenidos propios sobre la prevención y protección ante riesgos laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores con el apoyo de actividades dinámicas.

Contenido:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programa de Pausas Activas
- Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Procedimientos de Trabajo seguro
- Prevención de Lesiones Osteomusculares
- La Prevención de Accidentes es Responsabilidad de Todos (Riesgo Público)
- Manejo seguro de cargas manuales
- Técnicas para combatir incendios con extintores
- Inspecciones de seguridad
- Investigación de accidentes

Metodología: Realizar charlas trimestrales de 5 minutos o distribución de folletos para concientización con material previamente elaborado en el marco del SG-SST de acuerdo con el Plan de Capacitación Anual.

Las técnicas establecidas son:

- Capacitación presencial o virtual
- Charlas de 5 minutos
- Capacitación a través de entidades especializadas (Formación de Brigada de Emergencias)
- Distribución de folletos a trabajadores
- Juegos de estrategias

Herramientas: Kahoot, Quizizz, Google Forms

Responsable: Capacitador interno o externo, personal formado y especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Propia

8. Presupuesto

Para el desarrollo del proyecto “Diseño de estrategia para el impacto de las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Escuela Británica de Idiomas S.A.S.” como trabajo de grado, se consideraron los rubros contenidos en la tabla 5 Presupuesto discriminados a continuación:

Tabla 6. Presupuesto del proyecto

PERSONAL (Talento Humano)			
RESPONSABLE S DEL PROYECTO	SUELDO SEMANAL	SUELDO MENSUAL	DURACIÓN DEL PROYECTO (3 meses)
Erika Morera	\$ 70.000	\$ 280.000	\$ 840.000
Claudia Solano	\$ 55.000	\$ 220.000	\$ 660.000
Subtotal	\$ 125.000	\$ 500.000	\$ 1.500.000
Total salarios			\$ 1.500.000
Costos y Gastos			
CONCEPTO	SEMANAL \$	MENSUAL	DURACIÓN DEL PROYECTO (3 meses)
Energía	\$ 2.150	\$ 8.600	\$ 25.800
Teléfono	\$ 50.000	\$ 200.000	\$ 600.000
Suministros de oficina	\$ 26.000	\$ 104.000	\$ 312.000
Equipo de cómputo	\$ 6.800	\$ 27.200	\$ 81.600
transporte	\$ 4.600	\$ 18.400	\$ 55.200
Viáticos	\$ 9.500	\$ 38.000	\$ 114.000
Bibliografía	\$ 12.000	\$ 48.000	\$ 144.000
Salida de Campo	\$ 15.000	\$ 60.000	\$ 180.000
Subtotal	\$ 126.050	\$ 504.200	\$ 1.512.600
PRESUPUESTO total del proyecto:			\$ 3.012.600

Fuente: propia

9. Conclusiones

La necesidad de cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha llevado al líder o responsable del sistema a prestar mayor atención a la cantidad de capacitaciones que se realizan, en ocasiones dejando de lado el contenido de las mismas; a pesar de llevar un número considerable de ejecuciones de capacitaciones, estas no están siendo desarrolladas de forma superficial, haciéndose evidente en el aumento de incidentes de trabajo, que a pesar de no llegar a tener la connotación de accidente tiene la misma importancia.

La disposición de los colaboradores para participar en las capacitaciones de SST, en ocasiones depende de la coacción que ejercen los jefes en sus trabajadores, dicho en palabras simples, algunas veces los trabajadores asisten obligados a las actividades programadas, esta conducta, que suele ser recurrente en las organizaciones, lleva a que se presente ambigüedad en los contenidos que se pretende desarrollar en las capacitaciones.

Al indagar por los causales de la problemática central de la presente investigación, es indudable la falta de innovación en las metodologías y la logística; además de pasar por alto la percepción que tienen los colaboradores hacia las técnicas de enseñanza, y aún más desfavorable, es el hecho, que a pesar de tener al alcance herramientas o aplicativos, los capacitadores se están quedando cortos en la creatividad de sus actividades de preparación o entrenamiento de los trabajadores.

Por las razones anteriormente descritas, es que se ha dado este trabajo de investigación, que pretende el diseño de una estrategia que genere el impacto deseado por las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad es fomentar mecanismos de prevención, protección y promoción del bienestar integral de aquellas personas que están ejerciendo

actividades laborales al interior de la organización y que se convierten en el principal insumo para la operación del servicio.

No obstante, esta investigación deja a la luz, la intencionalidad de los colaboradores por querer participar de actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, suscitada por la situación sanitaria actual, que ha llevado a la toma de conciencia por el autocuidado, la prevención y en general el bienestar; en retrospectiva, las personas al estar expuestas a situaciones que le generan incomodidad o temor, llevan a querer estar preparados para afrontar y atender eventos adversos.

10. Recomendaciones

Las herramientas de enseñanza son parte esencial para generar impacto en capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deben buscar estrategias que logren involucrar a todo el personal de una organización, mejorar las competencias de sus trabajadores y así mismo generar una cultura de prevención y promoción de riesgos laborales incluyendo de forma activa la participación de los colaboradores, permitiéndoles hablar desde su experiencia y generar sugerencias; la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe considerarse como un inversión para el crecimiento, desarrollo de la empresa y el bienestar de sus trabajadores para lograr esta premisa, se debe promover al aprendizaje donde los funcionario tengan claro las expectativas y el objetivo de la capacitación, no debe enfocarse solo en formación de nuevos empleados, debe ser permanente y así mismo se deben evaluar los resultados.

Para diseñar una buena estrategia de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo se sugiere tener en cuenta componentes como: contenidos, metodología, personal capacitador; de esta manera se genera impacto y contribuye a una participación activa en los temas orientados.

11. Referencias

- Ackerman, S. E., & Com, S. L. (2013). Metodología de la investigación. Buenos Aires, AR: Ediciones del Aula Taller. Recuperado de <http://site.ebrary.com/lib/biblio/uniminutosp/reader.action?docID=10804439>
- Arifin, Z., Nurtanto, M., Priatna, A., Kholifah, N., & Fawaid, M. (2020). Technology andragogy work content knowledge model as a new framework in vocational education: Revised technology pedagogy content knowledge model. *TEM Journal*, 9(2), 786-791. doi:10.18421/TEM92-48.
- Gestión Humana.com (2002). La edad, pasaporte de entrada al mercado laboral. Tomado de <http://www.gestionhumana.com.ezproxy.uniminuto.edu/gh4/BancoConocimiento/E/envejecimiento/envejecimiento.asp>
- Gestión Humana.com (2015). Principales factores de motivación en el entrenamiento corporativo. Tomado de http://www.gestionhumana.com.ezproxy.uniminuto.edu/gh4/BancoConocimiento/P/principales_factores_de_motivacion_en_el_entrenamiento_corporativo/principales_factores_de_motivacion_en_el_entrenamiento_corporativo.asp
- Linganna, R. E., & Goldhammer, J. E. (2020). OMG! andragogy for millennials. *Journal of Cardiothoracic and Vascular Anesthesia*, 34(5), 1250-1251. doi: 10.1053/j.jvca.2020.01.017
- Malcolm Knowles (1977) ADULT LEARNING PROCESSES: PEDAGOGY AND ANDRAGOGY, *Religious Education*, 72:2, 202-211, DOI: 10.1080/0034408770720210
- Mitnik, F., & Coria, A. (2013). Una perspectiva histórica de la capacitación laboral. *Campus Virtual de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*. [Sede Web]. Tomado de <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00208-f.pdf>
- Orsini, C., Tricio, J., Segura, C., Tapia, D. (2020). Exploring teachers' motivation to teach: A multisite study on the associations with the work climate, students' motivation, and teaching approaches. *Journal of Dental Education*. Pp 429-437
- Psicoactiva.com (2019). Test de estilos de aprendizaje. Tomado de <https://www.psicoactiva.com/test/educacion-y-aprendizaje/test-de-estilos-de-aprendizaje/>
- Revista MTC. (2019). Métodos y técnicas de capacitación: GTH Un Nuevo Mundo Laboral. Tomado de <http://files.gestion-del-talento-humano.webnode.com.co/200000034-5952d5a4e4/revista%20MTC.pdf>
- Sanchez, G. L. & Andrade, E. R. (2014). Inteligencias múltiples y estilos de aprendizaje. Cap. 3 Estilos de aprendizaje. Pp 75-76. (1ª Ed.). Alfaomega. Tomado de <https://www.alfaomegacloud.com/reader/inteligencias-multiples-y-estilos-de-aprendizaje-diagnostico-y-estrategias-para-su-potenciac ion?location=82>

Suarez, E. (2005). ¿Es realmente necesaria la hipótesis al inicio de la investigación? Tomado de <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.24484903e.2005.5.37654>

The Flipped Classroom (2020). Imagen del Ciclo de Kolb. Tomado de <https://www.theflippedclassroom.es/sabes-lo-que-es-el-ciclo-de-kolb/>

Zapata, J. (2015). Metodologías activas, un aprendizaje desde el hacer. Gestión Humana.com. Tomado de [http://www.gestionhumana.com.ezproxy.uniminuto.edu/gh4/Banco Conocimiento/M/metodologias_activas_de_aprendizaje_dos/metodologias_activas_de_aprendizaje_dos.asp](http://www.gestionhumana.com.ezproxy.uniminuto.edu/gh4/Banco%20Conocimiento/M/metodologias_activas_de_aprendizaje_dos/metodologias_activas_de_aprendizaje_dos.asp)

Anexos

Anexo A. Encuesta metodología aplicada en las capacitaciones de S.S.T.

Encuesta metodología aplicada en las capacitaciones de S.S.T.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se permite solicitar su colaboración para diligenciar la siguiente encuesta, que busca conocer sus apreciaciones sobre la metodología que se está utilizando para orientar las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de la investigación del trabajo de grado de estudiantes de Administración en Salud Ocupacional de UNIMINUTO, por ello agradecemos su honestidad al contestar las preguntas:

Nombre completo *

Edad

Número de Identificación *

Indique su cargo *

Fecha de la última capacitación a la cual asistió: *

Considera usted, ¿importante la implementación de metodologías dinámicas en la ejecución de las capacitaciones de SST? *

- Sí
- No

De las siguientes técnicas de capacitación, ¿cuál le genera mayor comodidad? *

- Capacitación a distancia
- Conferencia
- Dramatización
- Estudio de caso

- Juego de estrategia
- Mesa redonda
- Aula expositiva

Considera usted que el tiempo de ejecución de una capacitación influye para la debida apropiación de conocimiento: *

- Sí
- No
- Tal vez

Para usted, ¿cuál debe ser la duración ideal de una capacitación en SST? *

- 30 MINUTOS
- 1 HORA
- 2 HORAS

Considera usted conveniente, ¿hacer un reconocimiento especial a aquellos colaboradores que asisten a las capacitaciones? *

- Si
- No

Cuando usted asiste a una capacitación, ¿la institución evalúa la metodología utilizada durante el desarrollo de la capacitación? *

- Si
- No
- Algunas veces

Indique el nivel de satisfacción con la información recibida durante las capacitaciones. Donde 1 es nada satisfecho y 5 es Demasiado satisfecho: *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

¿Los lugares o espacios físicos utilizados para las capacitaciones están acorde a las necesidades?: *

- Sí
- No

¿El desarrollo por parte del capacitador fue la correcta? *

- si
- No

Indique si tiene alguna sugerencia o comentario

Gracias por el tiempo que usted dedico para realizar este cuestionario

Anexo B. Respuestas de encuesta metodología aplicada en las capacitaciones de S.S.T.

Metodología aplicada en las capacitaciones de S.S.T. Escuela Británica de Idiomas S.A.S.												
Marca temporal	Indique su cargo	Fecha de la última capacitación a la cual asistió.	Considera usted, importante la implementación de metodologías dinámicas en la ejecución de las capacitaciones de SST?	De las siguientes técnicas de capacitación, cuál le genera mayor comodidad?	Considera usted que el tiempo de ejecución de una capacitación influye para la debida apropiación de conocimiento.	Para usted, cual debe ser la duración ideal de una capacitación en SST?	Considera usted conveniente, hacer un reconocimiento especial a aquellos colaboradores que asisten a las capacitaciones?	Cuando usted asiste a una capacitación, la institución evalúa la metodología utilizada durante el desarrollo de la capacitación?	Indique el nivel de satisfacción con la información recibida durante las capacitaciones. Donde 1 es nada satisfactorio y 5 es Demasiado satisfactorio.	Los lugares utilizados para la capacitaciones están acorde a las necesidades?	El desarrollo por parte del capacitador fue la correcta?	Indique si tiene alguna sugerencia o comentario
10/25/2020 9:58:50	Docente de Inglés	22/10/2020	Sí	Aula expositiva	Sí	1 HORA	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	Todo estuvo claramente explicado
10/26/2020 7:45:19		24/10/2020	Sí	Aula expositiva	Sí	1 HORA	Sí	Sí	5	Sí	si	No tengo sugerencias.
10/27/2020 8:34:58	Docente	22/10/2020	Sí	Aula expositiva	Sí	1 HORA	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	Ninguna
10/15/2020 18:22:23	SST	7/09/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	5	Sí	si	
10/23/2020 18:09:27	Docente francés	22/10/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	1 HORA	Sí	Sí	4	Sí	si	Con respecto a la velocidad con la que se pasa por todos los puntos tratados, considero que podría ser un poco más lento; no hay necesidad de correr tanto como a veces me sucede la cantidad de
10/25/2020 14:00:11	Docente inglés	23/10/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	5	Sí	si	
10/14/2020 18:19:42	Ejecutivo de admisiones	7/09/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	no
10/20/2020 18:30:19	Ejecutivo	7/09/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	No	5	Sí	si	
10/22/2020 13:11:48	Ejecutivo admisiones	8/09/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	
10/23/2020 14:10:56	Docente Inglés	22/10/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	1 HORA	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	
10/25/2020 12:01:28	docente de inglés	22/10/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	5	Sí	si	
10/20/2020 18:30:18	Ejecutiva de admisiones	7/09/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	5	Sí	si	
10/24/2020 15:48:50	Docente inglés	22/10/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	
10/26/2020 12:39:41	Docente de Francés (Empleado)	22/10/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	5	Sí	si	Corregir palabras como funcionario ya que significa que es del sector público. Se debe usar empleado.
10/26/2020 12:40:43	docente de inglés	22/10/2020	Sí	Capacitación Virtual	Sí	30 MINUTOS	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	
10/15/2020 18:28:02	Ejecutiva de admisiones	7/09/2020	Sí	Dramatización	Sí	30 MINUTOS	Sí	No	5	Sí	si	No
10/22/2020 13:15:05	Coord. Admisiones	7/09/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	5	No	si	Si estamos recomendando distanciamiento, la capacitación debe guardar ese mismo protocolo.
10/26/2020 9:24:56	Docente Francés	22/10/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí		Sí	Algunas veces	4	Sí	si	gracias Enira! fue muy claro! tal vez un poco repetitivo... digo... despues de 7 meses de pandemia
10/19/2020 18:30:13	Ejecutivo comercial	7/09/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	30 MINUTOS	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	
10/22/2020 20:18:55	Ejecutivo comercial	7/09/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	30 MINUTOS	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	
10/23/2020 16:53:43	Docente francés	22/10/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	1 HORA	Sí	Algunas veces	5	Sí	si	
10/24/2020 13:44:34	coordinador académico	22/10/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	1 HORA	Sí	Sí	5	Sí	si	no
10/25/2020 20:23:34	docente	22/10/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	4	Sí	si	muchas gracias por la capacitación, fue muy efectiva y organizada.
10/15/2020 18:25:02	Ejecutivo de admisiones	7/09/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	5	Sí	si	No
10/26/2020 17:20:13	Coordinador de programas	22/10/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	30 MINUTOS	Sí	Algunas veces	4	Sí	si	NA
10/26/2020 18:41:09	Docente	22/10/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	30 MINUTOS	Sí	Sí	2	Sí	si	Se puede sintetizar más; a veces tanta información y la repetición de la misma puede presentar confusión.
10/27/2020 14:39:34	Director académico	22/10/2020	Sí	Juego de estrategia	Sí	1 HORA	Sí	Algunas veces	4	Sí	si	Hacerlo mas dinámico.

Anexo C. Test Estilos de Aprendizaje

¿Quieres saber cuál es tu estilo de aprendizaje? Contesta a las siguientes preguntas y podrás averiguarlo al finalizar el test. Debes responder a todas las preguntas.

1. ¿Qué tipo de examen realizas con mayor facilidad?
 - Examen escrito
 - Examen oral
 - Examen de opción múltiple
2. Cuando tienes que aprender algo de memoria...
 - Memorizo lo que veo y recuerdo la imagen (por ejemplo, la página del libro)
 - Memorizo mejor si repito lo estudiado rítmicamente y recuerdo paso a paso
 - Memorizo a base de pasear y mirar, y recuerdo una idea general mejor que los detalles
3. Cuando estás en clase y el profesor explica algo que está escrito en la pizarra o en tu libro, te es más fácil seguir las explicaciones...
 - Escuchando al profesor.
 - Me aburro y espero a que me den algo para hacer.
 - Leyendo el libro o la pizarra.
4. Marca la frase con las que te identifiques más.
 - Prefiero escuchar chistes que leer cómics.
 - Mis cuadernos y libretas están ordenados y bien presentados, me molestan los tachones y las correcciones.
 - Me gusta tocar las cosas y tiendo a acercarme mucho a la gente cuando hablo con alguien.
5. ¿Cuál de las siguientes actividades disfrutas más?

- Ver películas.
 - Escuchar música.
 - Bailar.
6. ¿De qué manera te resulta más fácil aprender algo?
- Repitiendo en voz alta.
 - Escribiéndolo varias veces.
 - Relacionándolo con algo, a poder ser divertido.
7. Cuando no encuentras las llaves en una bolsa, ¿qué haces para encontrarlas más rápidamente?
- Sacudo la bolsa para oír el ruido.
 - Las busco mirando.
 - Las busco con la mano, pero sin mirar.
8. Cuando te dan instrucciones...
- Me pongo en movimiento antes de que acaben de hablar y explicar lo que hay que hacer.
 - Recuerdo con facilidad las palabras exactas de lo que me han dicho.
 - Me cuesta recordar las instrucciones orales, pero no hay problema si me las dan por escrito.
9. ¿Cuál de estos ambientes te atrae más?
- Uno en el que se escuchen las olas del mar.
 - Uno con una hermosa vista al océano.
 - Uno en el que se sienta un clima agradable.

10. Si te ofrecieran uno de los siguientes empleos, ¿cuál elegirías?

- Director de un club deportivo.
- Locutor de una emisora de radio.
- Editor de una revista.

11. ¿A qué tipo de evento preferirías asistir?

- A un concierto de música.
- A una muestra gastronómica.
- A un espectáculo de magia.

12. Si tuvieras mucho dinero ahora mismo, ¿qué harías?

- Viajar y conocer el mundo.
- Comprar una casa.
- Adquirir un estudio de grabación.

13. En clase lo que más te gusta para aprender es que...

- Se organicen actividades en que los alumnos tengan que hacer cosas y puedan moverse.
- Me den el material escrito y con fotos, diagramas.
- Se organicen debates y que haya diálogo.

14. Principalmente, ¿cómo te consideras?

- Sociable.
- Atlético.
- Intelectual.

15. Si tuvieras que quedarte en una isla desierta, ¿qué preferirías llevar contigo?

- Un radio portátil.
- Golosinas y comida enlatada.
- Algunos buenos libros.

16. ¿Qué cosas te distraen más en clase?

- El ruido.
- El movimiento.
- Las explicaciones demasiado largas.

17. ¿Qué programas de televisión prefieres ver?

- Noticias sobre el mundo y la actualidad.
- Programas de entretenimiento.
- Reportajes de descubrimientos y lugares.

18. ¿Qué prefieres hacer en tu tarde libre?

- Ir al cine.
- Quedarme en casa.
- Ir a un concierto.

19. ¿De qué manera te formas una opinión de otras personas?

- Por la sinceridad en su voz.
- Por la forma de estrecharte la mano.
- Por su aspecto.

20. ¿Cómo prefieres pasar el tiempo con tu pareja?

- Viendo algo juntos.
- Conversando.
- Con caricias.

21. ¿Cómo definirías tu forma de vestir?

- Con gusto y conjuntada.
- Discreta pero correcta.
- Informal.

22. Si pudieras elegir ¿qué preferirías ser?

- Un gran músico.
- Un gran médico.
- Un gran pintor.

23. ¿Qué es lo que más te gusta de una habitación?

- Que sea confortable.
- Que sea silenciosa.
- Que esté limpia y ordenada.

24. ¿Qué es lo que más te gusta de viajar?

- Conocer lugares nuevos.
- Conocer personas y hacer nuevos amigos.
- Aprender sobre otras costumbres.