

**Incidencia de la falta de pruebas técnicas en los siniestros viales en Bogotá de los conductores nombrados en el periodo 2018-2019 para la entidad pública XXX**

Nubia Esperanza Chibly Martínez,  
Lida Yasmin Sabogal Ramírez  
Mónica Rodríguez Salas

Universitaria Uniagustiniana  
Dirección de Posgrados  
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano  
Bogotá D.C  
2022

**Incidencia de la falta de pruebas técnicas en los siniestros viales en Bogotá de los conductores nombrados en el periodo 2018-2019 para la entidad pública XXX**

Nubia Esperanza Chibly Martínez,  
Lida Yasmin Sabogal Ramírez  
Mónica Rodríguez Salas

Director  
Nidia Parra León

Trabajo para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Uniagustiniana  
Dirección de Posgrados  
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano  
Bogotá D.C  
2022

## Resumen

Dentro de los accidentes laborales más graves y reincidentes se encuentran los accidentes de tránsito a cargo de los conductores, por lo cual se han implementado una serie de leyes y reglamentos con el fin de evitar o prevenir estos siniestros viales tan frecuentes; sin embargo, estos accidentes siguen ocurriendo, de modo que se relacionará la falta de pruebas técnicas realizadas a los trabajadores como una ausencia del proceso de selección y permanencia, esto, para lograr la mejora en la calidad de vida y seguridad de los trabajadores y así mismo, la productividad y el buen funcionamiento de la entidad objeto de estudio. Para llevar a cabo este objetivo, esto se usan métodos investigativos cualitativos inductivos, con instrumentos amplios como lo son las encuestas y entrevistas, generando una relación entre el problema, los actores sociales, las soluciones y las conclusiones. Gracias a estos procesos metodológicos se logran resultados positivos, confirmando la existencia de la relación entre la falta de pruebas técnicas y los siniestros viales, en función de las actividades laborales de los conductores; Con lo anterior, se concluye, en primer lugar, que existen factores a tener en cuenta como generadores de accidentes viales, a saber, la edad de los conductores, las maniobras de conducción, las rutas elegidas, entre otros, y, en segundo lugar, que en el momento en que se implementa el plan estratégico de seguridad vial y las pruebas es posible presentar mejoras en las actividades laborales y disminución en los accidentes viales a cargo de los conductores.

*Palabras claves:* Accidentes laborales, siniestros viales, pruebas técnicas, conductores, prevención, disminución.

## **Abstract**

Among the most serious and repeated occupational accidents are traffic accidents carried out by drivers, so a series of laws and regulations have been implemented in order to avoid or prevent these frequent road accidents; however, these accidents continue

affecting , so the lack of technical tests carried out on workers will be related to an absence of the selection and permanence process, this to achieve an improvement in the quality of the study Object . To realise this objective, this inductive qualitative research methods are used with broad instruments such as surveys and interviews, generating a relationship between the problem, social actors, solutions and conclusions. Thanks to these methodological processes, positive results are achieved, confirming the existence of the relationship between the lack of technical tests and road accidents, depending on the work activities of drivers. With the above it is concluded, first that there are factors to be taken into account as generators of road accidents, namely, the age of the drivers, the driving manoeuvres, the chosen routes, among others. And, secondly, that at the time the strategic road safety plan and the tests are implemented it is possible to present improvements in work activities and Decrease in road accidents by drivers.

*Keywords:* Occupational accidents, road accidents, technical tests, drivers, prevention, reduction.

## Tabla de Contenido

Formulación del problema .....	10
Justificación.....	14
Objetivos .....	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos .....	16
Marco Referencial .....	17
Marco Teórico .....	26
Selección de personal .....	26
Pruebas técnicas.....	28
Pruebas específicas de habilidades sociales .....	28
Pruebas específicas .....	28
Pruebas prácticas profesionales .....	28
Pruebas de conocimiento .....	29
Pruebas Psicométricas .....	29
Pruebas Psicológicas.....	29
Marco Legal .....	32
Metodología .....	33
Enfoque de la Investigación.....	33
Método de investigación.....	33
Diseño .....	34
Muestra .....	34
Instrumento .....	34
Planeación.....	35
Análisis de Datos .....	36

Conclusiones .....45  
Recomendaciones .....46  
Referencias .....47

## Lista de Tablas

Tabla 1.....	13
Tabla 2.....	18
Tabla 3.....	35

## **Lista de Figuras**

Figura 1. Experiencia Laboral.....	37
Figura 2. Categoría Licencia de Conducción .....	37
Figura 3. Manejo vehículos blindados .....	38



## Perfil

Nubia Esperanza Chibly Martínez: Administradora de Empresa con Experiencia por más de 16 años en empresas de Servicios. La experiencia más larga fue en el sector privado en un Fondo de Pensiones desempeñándome en las áreas de servicio al cliente, como Administradora de oficinas. Durante los últimos 5 años he estado vinculada con una Entidad del Estado de orden Nacional en un área que depende de Talento Humano. Tengo a mi cargo uno de los grupos que hacen parte de las etapas de Selección e ingreso a la Entidad. A lo largo de mi vida me ha apasionado todo lo relacionado con Talento Humano lo que me motivó realizar esta especialización buscando ampliar el conocimiento y así lograr ser una líder y no una jefe.

Lida Yasmin Sabogal Ramírez: Trabajadora Social, con experiencia de dos años como dependiente judicial en un bufete de abogados, dos años en una fundación realizando visitas domiciliarias a madres cabeza de familia, un año como administradora en un conjunto residencial y en los últimos 5 años he estado vinculada a una entidad del Estado público en un área que depende de la subdirección de Talento Humano.

Mónica Rodríguez Salas: Ingeniera Industrial y Profesional en Finanzas y Comercio Exterior, cuento con más de 15 años de experiencia en comercio exterior en especial, en la coordinación de todo el proceso de exportación de flores incluyendo el proceso normativo y requisitos para esta operación. Luego incursioné en el sector público como contratista del distrito en área de contratación y soporte legal y por último desde hace más de 5 años hago parte del proceso de selección de personal dentro de una entidad del orden nacional siendo esta última actividad la que me impulsa para la presente especialización.

## **Formulación del problema**

Una de las actividades con mayor índice de incidencia de accidentes de trabajo, es el de conductor, siendo además uno de los sectores en el que más accidentes graves y mortales se produjeron.

Se ha evidenciado que una de las falencias que presenta el sector público es la falta de actualización de las funciones a desempeñar de los cargos dispuestos en cada entidad. El hecho que sean regímenes especiales no permite la consolidación y unificación de las estructuras organizacionales toda vez que se hacen de acuerdo a las necesidades individuales de cada Entidad, impidiendo tener enfoques reales con respecto a las necesidades, y sin tener en cuenta habilidades y competencias que hoy en día son tan relevantes para el desarrollo de las actividades diarias al interior de la organización.

Si bien es cierto desde la función pública están parametrizados los requisitos exigidos para ocupar un cargo en el Estado desde un nivel general, no se han implementado diferentes opciones que pueden existir con respecto a los requisitos y procedimientos para hacer parte de una entidad pública o mixta; la falta de precisión en las funciones del funcionario, ha generado reprocesos, un deterioro en la productividad y en el resultado de las actividades propuestas.

Dentro de esta investigación se señalará la importancia del espectro de las pruebas técnicas en la aplicación de selección para el cargo de conductores para la entidad XXX, relacionándolo así con los siniestros y los accidentes de tránsito durante el periodo 2018-2019. Finalmente proponer una solución que gire en torno a una actualización y reforma al manual de funciones de la entidad estudiada.

Todo lo anterior soportado desde el marco teórico donde encontramos que distintos autores enfocan la selección de personal idóneo como el proceso en el cual debe haber una fuerte exaltación de competencias específicas y revisar a profundidad las habilidades y conocimientos de los seleccionados dirigidos a los cargos a ocupar, con lo cual se busca evitar reprocesos y la no continuidad de los procesos internos.

De acuerdo a una investigación realizada por Sergio Naza Guzmán “Factores asociados con la mortalidad por colisión de tránsito en conductores afiliados a una Administradora de Riesgos Profesionales en Colombia entre los años 2006 y 2010 “Es importante que las empresas establezcan políticas claras que garanticen que la conducción de vehículos la hagan personas calificadas y entrenadas para ello. Esto asegura que haya una disminución de hasta el 10% de la mortalidad, por

colisiones de tránsito. Por lo anterior el gobierno nacional por medio de la Resolución 1565 de 2014 da las instrucciones para el diseño, la implementación, ejecución, control, evaluación y seguimiento que debe ser acogido por todas las entidades, públicas o privadas, para impactar positivamente en la seguridad vial de todas las áreas involucradas y de esta manera minimizar los accidentes de tránsito en el país y con el objetivo de establecer las acciones o intervenciones concretas que se deben llevar a cabo, para alcanzar los propósitos en materia de prevención de los accidentes de tránsito, facilitando la gestión de la organización al definir las áreas involucradas, los responsables y los mecanismos de evaluación y seguimiento en función del cumplimiento de las actuaciones definidas. Así mismo hace referencia a lo relacionado con el ser humano y a cómo generar estrategias que mejoren los comportamientos viales dentro de las exigencias de la ley resaltando que el comportamiento humano se enfoca en garantizar que:

- Los conductores contratados por la empresa sean idóneos para desempeñar la labor.
- El personal que integra la empresa conozca y respete las normas de seguridad vial y de tránsito dentro y fuera de la empresa.
- Se asuman y mantengan comportamientos de prevención por parte de todos los actores vinculados a las actividades de movilidad en la organización.

En Colombia, los traumatismos relacionados con el tránsito son un importante problema social y de salud pública que año tras año cobran miles de víctimas, tanto que se constituye en la segunda causa de muerte violenta en el país, después de los homicidios. Es relevante tener en cuenta que cerca de la mitad de las víctimas son jóvenes. Lo anterior según el informe de la Contraloría, citando la fuente del Instituto Nacional de Medicina Legal, entre el período 2002-2011 más de 56.686 ciudadanos fallecieron y más de 404.000 fueron víctimas por lesiones.

En la Empresa XXX en el año 2015, por medio de resolución No. xxx del 18 de agosto de 2015 y por exigencia de la norma vigente para ese momento, se crea el comité de trabajo para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Sin embargo, a la fecha de este trabajo dicho plan aún no ha sido reglamentado al interior de la Entidad. Esto obedece a la publicación de la resolución 20203040007495 del 02 de julio de 2020 la cuál derogada la resolución 1231 de 2016 “por la cual se adopta el documento guía para la evaluación de los planes Estratégicos de seguridad

vial”, así las cosas, se evidencia que no se encuentra implementado la realización de pruebas técnicas para el cargo de Conductor.

Se encontró que, en once (11) entidades del distrito para proveer únicamente cargos en carrera por medio de concurso de méritos, disponen de un proceso de selección amplio, el cual incluye pruebas de ejecución, las cuales solo son dirigidas a quienes hayan superado las pruebas escritas de competencias funcionales, estas pruebas se realizaran únicamente a los primeros aspirantes con los mayores puntajes en los resultados de las demás pruebas. Las pruebas de ejecución buscan evaluar competencias laborales, entendidas como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público” (Decreto 1083 de 2015), esperando que el evaluado despliegue sus competencias laborales en la realización de actividades motoras o manuales, usualmente relacionadas con la manipulación de elementos o aparatos en contextos específicos. Para garantizar el realismo de las situaciones planteadas en estas pruebas, se parte de las labores u oficios propios de las funciones del empleo convocado; es decir, en estas pruebas se tienen en cuenta tanto los procesos, procedimientos y protocolos propios de los contextos evaluados, como los resultados y productos derivados de los mismos. Esta prueba se define como una prueba de evaluación directa y auténtica que permite establecer el nivel de desempeño o ejecución en una tarea de ejecución compleja.

Lo anterior lamentablemente no ocurre dentro de la XXXXXXXX ya que el 90% de los cargos de conductor son en provisionalidad, por lo cual no requiere de ningún tipo de pruebas ya que los únicos requisitos para el cargo de conductor según el Manual de funciones de la entidad son la formación académica y la experiencia laboral pero no contempla como esencial el desarrollo de pruebas técnicas específicas lo que influye en la accidentalidad presentada durante el periodo 2018-2019, incrementando las reclamaciones por accidentalidad en la entidad. Igualmente, para proveer cargos en carrera solo se contempla el cumplimiento de los requisitos antes mencionados y la superación de pruebas escritas.

**Tabla 1.***Siniestralidad Entidad XXX 2016-2020*

	<b>No. De Siniestros</b>	<b>Valor total indemnizado</b>	
<b>AUTOMOVILES</b>			
<b>PERDIDAS TOTALES</b>	<b>80</b>	<b>\$</b>	<b>2.076.656.679</b>
2016	20	\$	631.784.129
2017	11	\$	261.209.900
2018	17	\$	553.692.650
2019	18	\$	164.166.000
2020	11	\$	364.824.000
	<b>No. De Siniestros</b>	<b>Valor total indemnizado</b>	
<b>AUTOMOVILES</b>			
<b>PERDIDAS PARCIALES</b>	<b>3635</b>		<b>9.558.657.952</b>
2016	791		2.212.857.131
2017	776		1.862.759.574
2018	828		2.165.074.678
2019	767		1.859.416.408
2020	473		1.458.550.161
<b>Total general</b>	<b>3.715</b>		<b>11.635.314.631</b>

Nota. Pérdidas totales y parciales presentada en la entidad XXX por accidentalidad vial. Información suministrada por el departamento de transporte. Autoría propia

¿Incide en la siniestralidad reportada en la entidad xxx la falta de pruebas técnicas?

Es por ello y teniendo en cuenta las características descritas del problema de investigación se plantea el proyecto de investigación basado en cómo incide la falta de pruebas técnicas en el cargo de conductor para el periodo 2018-2019 en la entidad XXXXX

## **Justificación**

Las pruebas de ingreso para conductores son un requisito esencial del componente de Comportamiento Humano, en este proceso se documentan las pruebas de ingreso teóricas y prácticas y exámenes médicos ocupacionales y exámenes psicosenométricos que el personal involucrado tiene que realizar de igual forma se contempla su periodicidad. En este proceso de pruebas de ingreso para conductores es muy importante documentar los criterios y pruebas que se tendrán en cuenta en la selección del conductor, estas pruebas deben ser teóricas y prácticas tal como lo define el plan estratégico de seguridad vial PESV, en la Resolución 1565 de 2014, numeral 8.1.1. Procedimiento de selección de conductores.

Dentro de las pruebas de ingreso para conductores requeridas, se encuentran, las establecidas por la ley, con la forma y periodicidad establecida por el Ministerio de Trabajo o Ministerio de Protección Social y Salud, así como los exámenes requeridos para la obtención de la licencia de conducción que son las llamadas pruebas o exámenes psicosenométricos. En caso de ser un vehículo especial, como mínimo deben realizarse estas pruebas de ingreso para conductores, en donde adicionalmente la empresa o entidad debe establecer aquellas que sean necesarias a efectos de conocer la aptitud del conductor para asumir la responsabilidad del apto de la conducción.

Los programas diseñados para reclutar y desarrollar el talento necesitan ser evaluados frente al talento que logran atraer y desarrollar. Igualmente, se requiere desarrollar mediciones que permitan monitorear el sistema de gestión del capital humano y asegurar que se están produciendo los resultados necesarios para la consecución de metas y objetivos dentro de la entidad.

Esta investigación permitirá poner en evidencia las razones que llevan al aumento de siniestros por la falta de pericia y técnica al momento de desempeñar una actividad.

Si bien es cierto en esta investigación estamos centradas en los cargos de conductor de la Entidad, el desarrollo de esta investigación podrá dar la pauta para implementar en todos los cargos que sean operativos las pruebas técnicas que permitan evidenciar las destrezas que tienen los funcionarios a la hora de desempeñar su rol o actividades en un área específica.

Por otro lado, permitirá contrastar como está la Entidad XXX con respecto a otras entidades ya sean públicas o privadas y será un referente que permitirá implementar algunas actividades o tener opciones de mejora en otras.

Línea de investigación

Teoría y cultura organizacional: Analizar los fenómenos sociales, estratégicos y de desarrollo al interior de las organizaciones y la interacción de estos con las variables del entorno que ejercen influencia directa e indirecta en la gestión de las empresas

Minor: Cambio organizacional

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Comparar la incidencia en los siniestros reportados para el cargo de conductor vinculados en el periodo 2018-2019 en la entidad del estado por uso de pruebas técnicas y ausencia en el proceso de selección dentro del Manual específico de funciones.

### **Objetivos específicos**

- Correlacionar la falta de pruebas técnicas con los siniestros reportados por el cargo de conductor.
- Contrastar con otras entidades públicas o privadas si dentro de los requisitos para el cargo de conductor se encuentra la realización de pruebas técnicas.



## Marco Referencial

En el presente apartado encontrara los antecedentes nacionales e internacionales que sustentan la presente investigación, en donde se evidencia la relevancia del tema tanto dentro de las organizaciones internacionales como en las pequeñas organizaciones en donde se hace vital que el cargo de conductor sea desempeñado por personal idóneo.

En el Plan Mundial para el Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2011-2020, formulado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, se plantea que cada año mueren aproximadamente 1,3 millones de personas a raíz de un accidente de tránsito, es decir, más de 300 fallecimientos al día por esta causa, aunque más de la mitad de los fallecidos no viajaban en automóvil; de 20 a 50 millones de personas sufren traumatismos que generan altos porcentajes de discapacidad en el mundo. En los países en vía de desarrollo, donde hay menos vehículos matriculados, se presentan paradójicamente más altos porcentajes de defunciones por accidentes de tránsito con un 90%; igualmente, en personas entre los 5 y 44 años el traumatismo por accidente de tránsito figura entre las tres causas más importantes de muerte. El impacto económico por colisiones de vehículo es del 1% al 3% del PNB de estos países. En el mismo

informe se reconoce que en la actualidad hay mayor conciencia en los países en torno a la seguridad vial, aspecto importante para la salud y el desarrollo de un país, por las implicaciones sanitarias, sociales y económicas de esta problemática; sin embargo, el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la crisis mundial de la seguridad vial correspondiente a 2009 señala que: “pese a los datos probatorios de que cada vez hay mayor concienciación sobre las cuestiones de seguridad vial y mayor compromiso para solucionarlas, la voluntad política y los niveles de financiación distan de guardar proporción con la escala del problema” (Merchán, 2011)

El impacto de los accidentes de tránsito y sus consecuencias hacen necesario abordar esta problemática con políticas y acciones concretas, articuladas, integrales, medibles y controlables, ya que involucran la salud pública, la seguridad de los ciudadanos y la movilidad del país. En respuesta, el Gobierno de Colombia definió como una prioridad y como una política de Estado la Seguridad Vial, la cual se concreta en el Plan Nacional de Seguridad Vial (PNSV) 2011 – 2021. En este documento se desarrolla todo un compendio de requisitos de obligatorios cumplimientos, en el que se tienen en cuenta pilares importantes. (Mintransporte, 2013)

Teniendo en cuenta las metas internacionales y nacionales, a continuación, se destaca el trabajo de Haddon, quien en la década de los 60, concibió el transporte como un sistema formado

por el hombre en interacción con la máquina, en la que concretó tres fases en el proceso del accidente vehicular, del cual se derivó un modelo matricial de nueve celdas que evidencia tres componentes: el humano, el vehículo o equipos y el entorno. Este modelo fue fundamento para que Colombia emitiera la guía metodológica del Plan Estratégico de Seguridad Vial, concebida a través de la Resolución 1565 de 2014. (Merchán, 2011)

**Tabla 2**

*Matriz Haddon*

<b>Fase</b>	<b>Humano</b>	<b>Vehículos o equipos</b>	<b>Entorno</b>
Antes del accidente	Prevención de accidentes	Información, educación vial. Actitudes. Conducción bajo los efectos del alcohol o drogas. Aplicación de la reglamentación por autoridades viales	Buen estado técnico. Luces. Frenos. Límites de velocidad. Vías Diseño y trazado de la vía pública. Límites de velocidad. Vías peatonales.
Durante el accidente	Prevención de lesiones durante el accidente	Uso de dispositivos de sujeción. Conducción bajo los efectos del alcohol o cualquier otra sustancia psicoactiva	Dispositivos de sujeción para los ocupantes. Otros dispositivos de seguridad: airbag. Objetos protectores contra choques al lado de la acera.
Después del accidente	Conservación y preservación de la vida	Primeros auxilios. Acceso a atención médica	Facilidad de acceso. Riesgo de incendio. Servicios de socorro. Congestión.

Nota: Fuente Tomado y adaptado de la OMS, 2004

Haddon en su modelo prevencionista aportó elementos vitales tanto para la investigación como para la prevención de los accidentes relacionados con el tráfico y la seguridad vial (Pedagrosa, 2011).

El modelo permite comprender el sistema de transporte como un fenómeno dinámico en el que interviene no solo el comportamiento humano, sino otros componentes como los vehículos y el entorno, los cuales se deben tener en cuenta en la génesis y secuencia de los accidentes viales. El análisis de los componentes de la matriz de Haddon es importante cuando se trata de investigar y determinar las causas de un accidente de tránsito y elaborar planes de prevención vial. La distribución en el tiempo mediante tres columnas que constituyen el antes, el durante y el después del accidente, permite identificar las tres modalidades de prevención existentes al momento de llevar a cabo un plan de prevención vial. (Merchán, 2011)

En el año 2015 los autores López de Cózar, Elena; Pareja Montoro, Ignacio; Sánchez García, Mar; Molina Ibañez, J.Gabriel; y Sanmartín Arce, Jaime realizaron un estudio llamado: Exploración Psicotécnica de Conductores: Una propuesta para la Evaluación de la Toma de Decisiones en Situaciones de Riesgo para la Conducción en donde se evidencia como los accidentes de tráfico constituyen uno de los grandes retos en el área de la salud pública al que ha de enfrentarse la sociedad, al suponer uno de los problemas de salud colectivos de mayor incremento en los últimos años. En este sentido una de las líneas de actuación para la prevención y la reducción de la accidentalidad en España gira en torno a la evaluación psicotécnica de los aspirantes a obtener o renovar el permiso de conducción. Dicha evaluación, que se lleva a cabo por un equipo multidisciplinar integrado por un médico, un psicólogo y un oftalmólogo, se realiza en centros de reconocimiento específicos, y tiene como objetivo principal el determinar la capacidad de un sujeto para conducir un vehículo.

En la ciudad de Ecuador en el año 2012, los autores Cedeño Hablich, Jose Arboleda Puente, Daniel Serafio realizaron la investigación llamada “La impericia y la falta de formación técnica y de valores humanos del conductor ocasiona múltiples delitos de tránsito "propuesta" reforma de los art.185 y 186 de la ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial” en donde se evidencia que la formación de conductores profesionales debe cumplirse estrictamente y efectuar un riguroso examen como requisito para la obtención de la licencia de conductor profesional, es decir si un aspirante a conductor no obtiene la calificación mínima o no aprueba el examen psicosenométrico no está apto para obtener el título de conductor.

Para la investigadora López, Carmen de la universidad autónoma de Barcelona - España en su investigación adelantada en el año 2016 titulada Evaluación de la eficacia de un curso de seguridad vial fundamentado en el cambio de actitudes en escuelas de conductores, en el cual se evalúa la eficacia de los cursos de seguridad vial basados en el cambio de actitud con lo que se obtuvo una mejora en todos los factores de riesgo como velocidad y tendencia al riesgo.

Así mismo en el año 2020 el aspirante al título de administrador de la seguridad y salud ocupacional Tarazona, Jaimes, identifica que dentro del Plan Estratégico de Seguridad Vial se deben llevar a cabo acciones que garanticen que los conductores contratados son idóneos para desempeñar su labor y que el personal de la organización conoce y respeta las normas de seguridad vial, para lo cual se debe incluir acciones como: Selección de conductores: definición de perfiles, pruebas de ingreso para conductores (exámenes médicos, pruebas psicosenométricas, prueba teórica y prueba práctica), capacitación en seguridad vial: debe ser diseñada para todos y cada uno de los usuarios o actores viales, control de documentación de conductores y regulación de horas de conducción y descanso. Lo anterior determina que la capacitación en seguridad vial debe convertirse en un transformador social del contexto socio cultural, haciendo uso de herramientas estratégicas innovadoras que faciliten el aprendizaje de una forma creativa que se adapte a las nuevas necesidades existentes en el ámbito laboral y educativo.

Para el periodista Juan Antonio Carreras Espallardo (2015) “conceptualizando los Siniestros Viales desde la perspectiva de la criminología vial”, explica cómo a través de la historia el transporte ha causado fenómenos a nivel general impactando desde la productividad y el desarrollo mundial hasta la inseguridad humana. Expone que los enemigos de la seguridad vial en un 90 por ciento de los accidentes viales son causados por los conductores toda vez que el mantenimiento de las vías y de los vehículos recae sobre los humanos. Lo que lleva a la gran accidentalidad vial es el exceso de confianza de los conductores permitiendo que la distracción, el consumo de alcohol y las drogas hagan parte de su labor como conductor. También dice que un nuevo factor que incide en un gran número de accidentes viales es la exposición de teléfonos móviles mientras conduce, este aumento de confianza y de nuevos fenómenos participativos, no permite que se reaccione rápidamente si se presenta algo inesperado, ya que los accidentes no son acontecimientos fortuitos, inevitables e impredecibles sino todo lo contrario, es una consecuencia de algún fallo evitable y hasta cierto punto predecible.

El Gobierno de Colombia definió como una prioridad y como una política de Estado la Seguridad Vial, la cual se concreta en el Plan Nacional de Seguridad Vial (PNSV) 2011 – 2021. En este documento se desarrolla todo un compendio de requisitos de obligatorios cumplimientos, en el que se tienen en cuenta pilares importantes. (Mintransporte, 2013).

Adicionalmente, es importante señalar la participación de la ley colombiana al respecto, que si bien no es muy específica y también tiene vacíos normativos, presenta una guía y unos conceptos para entender este fenómeno desde la legislación y desde la ubicación geográfica en Colombia, por ejemplo de presenta el artículo 55 del Código Nacional de Tránsito Terrestre, donde se indica que cualquier persona que vaya a hacer parte de los actores viales, está en la responsabilidad de aplicar las normativas y los conductos para la regulación y la convivencia del uso vial. También en el artículo 66, se establece la obligatoriedad de la educación tanto básica secundaria, como en materia de conducción de conformidad con la ley para hacer uso de un vehículo, sin importar su utilización en el campo público y privado. De esta manera, la ley prevé la incidencia de los accidentes de tránsito en las vías nacionales. Sin embargo, el artículo 2 del mismo código define un accidente de tránsito como un evento involuntario, ignorando la participación humana dentro de los mismos y catalogándolos como eventos fortuitos.

También aparece el Decreto 1813 de 1994 Por el cual se definen y se reglamentan los riesgos catastróficos y los accidentes de tránsito dentro del sistema general de Seguridad Social. En este decreto, el aparato legislativo de conformidad con el acuerdo 005 de 1994 se rige por una serie de parámetros y delimitaciones en los conceptos al respecto; se considera por ejemplo, riesgo catastrófico al evento ocasionado por el hombre, sin importar si fue de manera accidental o involuntariamente, teniendo en cuenta, que en la mayoría de los casos, esto es ocasionado por impericia o imprudencia por parte de los usuarios vehiculares, y trayendo como consecuencia daños a la integridad física de una o más personas y también de establecimientos público o privados. También hace referencia a que en su mayoría las víctimas simples peatones y no conductores, gracias a la amplia protección que estos últimos poseen en comparación con el cuerpo desnudo de las víctimas. Así las cosas, es posible identificar el papel legislativo en pro de la protección de las víctimas y en pro de la rigurosidad para con los que a causa de su error humano han de ocasionar eventos catastróficos.

Se evidencia que para el año 2017 la Alcaldía Mayor de Bogotá publica su Plan Estratégico de Seguridad Vial, el cual está diseñado de acuerdo a lo establecido en la Resolución que dio origen

y obligatoriedad al cumplimiento de guías que fueran avaladas por el Ministerio de transporte; establecieron pruebas prácticas que permitieran evaluar la pericia habilidades, hábitos y su capacidad de conducción y de reacción. Si bien es cierto estos planes se crearon con la intención de disminuir el número de accidentes de tránsito que en muchos casos son fatales, también son importantes para estudiar sus efectos.

Igualmente para el año 2018 los estudiantes de Ingeniería Cerquera-Escobar, Flor Ángela; Pabón-Cachope, Julio Andrés; Fajardo, Ricardo Andrés Diseñaron un plan estratégico de seguridad vial departamental (Modelo piloto para el departamento de Boyacá), en donde reúne una serie de observaciones que sirven como referencia para definir un plan de acción en seguridad vial, con el fin de reducir la accidentalidad en las vías del departamento de Boyacá, con el cual buscarán crear un modelo para implementar en otras regiones del país. Durante la investigación se estableció que entre los problemas que enfrenta el sector del transporte por carretera se encuentra la falta de personal capacitado y formado para el desempeño para labores como conductores, debido a la aceleración de esta actividad no se invierte tiempo en este tipo de formación. Concluye el estudio que la capacitación debe ser continua, con el fin de que tengan un conocimiento claro y preciso sobre educación vial.

En la ciudad de Ecuador en el año 2012, los autores Cedeño Hablich, Jose Arboleda Puente, Daniel Serafio realizaron la investigación llamada “La impericia y la falta de formación técnica y de valores humanos del conductor ocasiona múltiples delitos de tránsito "propuesta" reforma de los art.185 y 186 de la ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial” en donde se evidencia que la formación de conductores profesionales debe cumplirse estrictamente con el pensum de estudios y efectuar un riguroso examen como requisito para la obtención de la licencia de conductor profesional, es decir si un aspirante a conductor no obtiene la calificación mínima o no aprueba el examen psicossensométrico no está apto para obtener el título de conductor. Por lo anterior se entendería que no tiene las capacidades necesarias para conducir. Igualmente revela la investigación que el mayor porcentaje de las causas de accidentes lo constituyen las imprudencias que se manifiestan en una amplia gama de infracciones a las reglas vigentes y conocidas suficientemente sea por medio del aprendizaje o intuitivamente. La falta de precaución es uno de los factores importantes en el cometimiento de los accidentes de tránsito, para lo cual es imperativo la implementación de campañas de educación vial que permita que la ciudadanía conozca cómo debe circular por vías y carreteras.

Para los autores Rodríguez, José-Luis y Calcerrada, Sara en su artículo publicado en el año 2020 titulado “La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito”, los trabajadores actuales finalizarán su carrera profesional y si las empresas miran a futuro el éxito o fracaso de la organización dependerá de las nuevas generaciones e incorporaciones que se hagan en el presente. Por lo cual el artículo propone gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización de los trabajadores dando importancia en la realización de pruebas específicas según el cargo o labores a adelantar con lo cual reduciría los errores que por falta de experticia se presentan en el campo laboral. Las empresas que quieran competir en el largo plazo deberán preocuparse por establecer estrategias de diferenciación basadas en el reclutamiento y selección de personal con talento, cualificación y suficiente conocimiento reflejado en las pruebas específicas para cada cargo las cuales permiten minimizar riesgos y deberían ser tomadas como uno de los pilares estratégicos más importantes sobre las organizaciones planifiquen su desarrollo.

El ingeniero Romero, Diego en el año 2020 en su trabajo de investigación llamada “Diagnostico de riesgo vial para intervención y control en el área de transporte de la empresa Corrupack S.A.” expone cifras alarmantes de accidentalidad en Colombia, por lo que año tras año son miles las personas que pierden la vida en las vías o quedan con lesiones importantes, las cuales dificultan su calidad de vida a causa de un accidente de tránsito, es por lo anterior que es de vital importancia para cualquier empresa privada o del estado implementar un plan estratégico de seguridad vial, según la resolución 1565 de 2014, destinado a reducir la accidentalidad y consolidar una cultura de mayor responsabilidad vial. Para el caso en concreto se identifica como posible causa de los problemas de logística y incumplimiento de sus entregas, la falta de metodología y requisitos en el proceso de selección en el cargo del conductor y mensajero, así mismo en los registros de ausentismo se puede evidenciar que una de las mayores causas de accidentalidad por accidente de trabajo o accidente común se encuentra los accidentes de tránsito, teniendo mayor incidencia en el personal de mensajería y conductores. Por lo cual el estudio concluye que se debe estandarizar un proceso de selección de conductores con la aplicación de pruebas específicas para dicho cargo con el fin de garantizar y asegurar la idoneidad del personal que desempeña el rol de conductor en la vía teniendo en cuenta que es el actor que más impacta en el riesgo vial.

En la investigación adelantada en el año 2020 por la aspirante a optar el título de ingeniera Niño, Laura llamada “Diseño, documentación y gestión de implementación del plan estratégico de

seguridad vial para la Empresa NP Construcciones SAS” en donde exalta la importancia del plan estratégico de seguridad vial (PESV) que es el documento que permite regular y gestionar la movilidad garantizando la integración de las actividades en todos los niveles jerárquicos de la organización; siendo de vital importancia tomar conciencia del riesgo del accidente laboral de tránsito y abordar su implementación, como medida de prevención y reducción de los mismo, describiendo los principales componentes con el fin de contribuir al mejoramiento de la operación en aspectos de seguridad, eficiencia, eficacia y productividad, dentro de un marco de mejoramiento continuo. A través de una matriz se realizó la evaluación de los riesgos viales de los diferentes cargos administrativos y operativos de la empresa, evidenciando que los riesgos más representativos se detectaron en los cargos de conductor, por lo que entre los planes de acción implementaron para la selección que después de escoger las hojas de vida para el puesto vacante del cargo de conductores, y de realizar las entrevista harán pruebas teóricas y prácticas de acuerdo al vehículo a conducir, la cual se hará con un proveedor aliado, con lo cual se busca reducir los riesgos detectados.

De acuerdo al artículo nombrado Componentes descriptivos y explicativos de la accidentalidad vial en Colombia: incidencia del factor humano realizada por Norza C., E. H., Granados L., E. L., Useche H., S. A., Romero H., M. & Moreno R., J. en el año 2014 en donde analizan la incidencia del factor humano en la accidentalidad vial en el territorio colombiano, y mediante un cuestionario de comportamiento para conductores y motociclistas los resultados arrojados fueron: Un nivel educativo superior inciden en menos accidentes; peatones con menor nivel educativo inciden en mayores conductas riesgosas; estilos de conducción iracundo, ansioso, riesgoso y de alta velocidad cometen más infracciones y accidentes; desobedecer señales de tránsito, la principal causa de accidentalidad; y última y más importantes las campañas de prevención no están siendo captadas por la población, por lo cual el factor humano es preponderante en la accidentalidad. Como conclusión plantean, que la educación, permitirá contribuir significativamente a la disminución en la accidentalidad, y una forma de llegar a lograrlo es por medio de política pública, que incorpore entre sus campañas a la población en edad escolar (PEE), edad adulta mayor y, a nivel general, las personas que tengan un nivel educativo bajo.

En el “Manual de Seguridad Vial: El Factor Humano” de L. Montorio, explica la accidentalidad como un fenómeno y el factor humano como su principal variable, siendo así el humano su principal actor; se presenta la falta de experiencia, la corta capacidad de respuesta, los



inhibidores de procesamiento de información y la ausencia de habilidades necesarias, las principales causas de accidentes.

Luego, en la investigación “Escala de dificultades percibidas para la conducción, hostilidad y extraversión: un análisis correlacional en conductores de Bogotá” por José Ignacio Ruiz y Laura Catalina López, exponen que la manera de actuar para la prevención y reducción de los accidentes de tránsito responde a una evaluación psicotécnica además de la evaluación de habilidades a la hora de solicitar y de renovar un permiso de conducción.

## **Marco Teórico**

A continuación, se presentarán los diferentes conceptos que hacen parte de este proceso investigativo, dando el sustento teórico al problema evidenciado.

La literatura reciente, destaca la necesidad de mantener estructuras meritocráticas y centralizadas en el reclutamiento y la selección del sector público (Iacoviello y Strazza, 2011; Longo, 2004b), permitiendo acciones que brinden cierta flexibilidad en estos procesos en los que generalmente aparecen importantes disfuncionalidades. Los diferentes autores destacan la necesidad de diversificar herramientas en el proceso de selección, que permitan ampliar los mecanismos y criterios de selección y eliminen barreras de entrada innecesarias. Se plantean medidas para avanzar de las pruebas de selección múltiple hacia herramientas de selección que amplíen la información disponible sobre los aspirantes, con un enfoque fuerte en competencias. Entre estas medidas encontramos instrumentos como la revisión a profundidad de la experiencia laboral previa; las entrevistas a profundidad; los test de desempeño en trabajo directo; el apoyo en centros de valoración y la evaluación; los test computarizados y el uso de herramientas virtuales (Hays y Sowa, 2010). Lo anterior tiene como fin buscar que los procesos de selección estén basados en valores públicos y en un esfuerzo por identificar las competencias necesarias para cada cargo en el contexto del sector público, apuntando a mejorar el ajuste entre el individuo y la organización (person-organization fit) (Advisory Group on Reform of Australian Government Administration, 2010; Sánchez, 2007)

### **Selección de personal**

Desde tiempos remotos se puede conocer a través de la historia, que el hombre hacía selección de sus congéneres por ciertas cualidades; tales procedimientos selectivos eran desde luego muy rudimentarios. Por ejemplo, en la antigua Roma se prefería para trabajos rudos a los esclavos de color por su fortaleza. Al paso del tiempo se evoluciona hacia una selección más adecuada con base en la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos, pero no es sino en los orígenes de la psicología aplicada, cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres.

Según Werther (2008) “el propósito de la administración de los recursos humanos es el mejoramiento de las contribuciones productivas del personal a la organización en formas que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social”. El afirma que el capital humano

consta de habilidades y destrezas que las personas logran adquirir en el desarrollo de su vida, mediante la realización de estudios formales, así como mediante la adquisición de conocimiento informal, lo que le permite obtener la experiencia, pasando así a ser un factor económico primario como el mayor de los tesoros que tiene la sociedad”. (Werther & Davis, 2008).

Chiavenato (2000) afirma que la selección de personal: Es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. La selección, busca solucionar dos problemas fundamentales:

- Adecuación del hombre al cargo.
- Eficiencia del hombre en el cargo.

Aguirre (2001), definen a la selección de personal como un compendio de planificación, análisis y método dirigido a la búsqueda, adecuación e integración del candidato más cualificado para cubrir un puesto dentro de la organización. En su definición establece el perfil básico del seleccionador. Este sería un profesional con:

- Capacidad para planificar, analizar y prever las necesidades de personal, actuales o futuras, de la empresa. Un seleccionador debe valorar los recursos humanos de forma que el tiempo de respuesta ante una demanda de selección, ya sea prevista, imprevista, o inmediato.
- Capacidad para establecer el método de selección que mejor se ajuste a las necesidades y características del puesto y de la empresa. La propia selección está sujeta a la ley de oferta y demanda; en función de la misma puede variar la forma de enfocarse.

Chiavenato (2011, pág. 169) afirma que: “la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”.

Gómez, Balkin & Cardy (2008, pág. 190) plantean que: “es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto, normalmente requiere la puntuación obtenida en diversas pruebas y/o de la impresión que han causado en las entrevistas, los directivos determinan a la persona a la que se ofrecerá el puesto”.

Cuesta (2010) expresa que: “la selección de personal es el proceso realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas del talento humano, con el objetivo de encontrar el candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto y de una empresa concreta”.

Por esa razón el modelo de selección de persona debe funcionar a partir del análisis ocupacional, el cual a su vez parte del establecimiento de objetivos del cargo o sea de los resultados que se esperan de la persona seleccionada. Con los objetivos del cargo se describen sus funciones y las condiciones en que se desarrollan; procediéndose a analizar el cargo para identificar los rasgos o perfil que debe tener el ocupante y estipulación de predictores o instrumentos de selección para su posterior validación y comparación de los resultados con el fin de determinar el candidato más apto para el cargo.

### **Pruebas técnicas**

Son un tipo de mecanismo de selección que permite, a los reclutadores, conocer como un profesional es capaz de desenvolverse ante un determinado problema. Suelen constar de pruebas relacionadas con los lenguajes de programación, que se van a utilizar en el día a día de la empresa.

### ***Pruebas específicas de habilidades sociales***

El estudio de las habilidades sociales del candidato, nos va a ofrecer información muy válida de cara a realizar predicciones sobre: su integración en el futuro grupo de trabajo, las relaciones con los compañeros de trabajo, su capacidad de asertividad, de afirmación de sí mismo ante los demás. (Pag 49)

Este factor es importante para la empresa toda vez que se puede tener una persona muy formada, con muchas aptitudes y experiencia en la materia pero que debido a su falta de habilidades sociales tenga un bajo rendimiento en el desempeño de su trabajo al no integrarse al grupo de trabajo.

### ***Pruebas específicas***

De acuerdo a Nebot (1999) Las pruebas específicas hacen referencia a un tipo de pruebas, o test, cuyo objetivo es evaluar el grado de ajuste de la persona al puesto de trabajo, con base en una serie de factores evaluados en cada una de las pruebas aplicada

### ***Pruebas prácticas profesionales***

Según Nebot (1999) menciona, Será interesante someter al candidato a pruebas donde desempeñen tareas o funciones propias del puesto de trabajo. Para ello se elegirán las tareas o funciones más representativas del puesto y se evaluara el rendimiento del candidato

### ***Pruebas de conocimiento***

Para Nebot (1999) Consisten en someter a los candidatos a exámenes teóricos para evaluar sus conocimientos, entendiendo el conocimiento como la adquisición de una determinada información a través de la formación o entrenamiento.

Chiavenato (2008) expresa que las Pruebas de conocimientos o de capacidades son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos.

### ***Pruebas Psicométricas***

De acuerdo a González (2003), Cerdá define en 1972 a la psicometría como el conjunto de métodos e instrumentos de medida que se utilizan para la investigación, descripción y comprobación de datos sobre el comportamiento psíquico.

Según Carter (2006), la Sociedad Británica de Psicología define a los test psicométricos como un instrumento diseñado para producir una valoración cuantitativa de algún o algunos atributos psicológicos.

Montes & González (2006) mencionan que los test psicométricos, tratan de medir determinados rasgos de personalidad, inteligencia, capacidad, etc. Es decir, representan una medida objetiva y estándar del comportamiento.

Meneses (2014), sostiene que la psicometría se propone desarrollar instrumentos que permitan obtener información de un grupo de individuos con el objetivo de extraer conclusiones sobre cada uno de ellos, sobre el grupo entero, e incluso extrapolar sus resultados a las poblaciones de referencia de donde provienen estos individuos.

Las pruebas psicométricas son sin lugar a dudas de gran uso en las organizaciones, siendo grandes aliadas en la gestión del talento humano de todo tipo de compañías. En la actualidad, el propósito principal de los test y evaluaciones psicológicas es el mismo que ha prevalecido durante todo este siglo: evaluar el comportamiento, las capacidades mentales y otras características personales con el objeto de ayudar en los juicios, predicciones y decisiones.

### ***Pruebas Psicológicas***

Las pruebas psicológicas, poseen un enfoque en la conducta del sujeto siendo su objetivo intentar estandarizar los resultados para que estos sean medibles.

Para Hoffman (2002), las mediciones de la personalidad han demostrado ser útiles en los ámbitos fundamentales de la gestión y la formación en el liderazgo. Muchos ejecutivos y directivos de alto nivel saben, sin duda, que estos test son falibles. En determinados ámbitos, como en el de la productividad o el hurto del trabajador, es posible calcular de forma bastante concreta el beneficio económico directo frente al coste de la evaluación psicológica.



### **Marco Legal**

- ✓ Resolución 4101 de 2004 del Ministerio de Transporte. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad Vial.
- ✓ Ley 1503 de 2011. Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 1565 de 2014. Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- ✓ Decreto 1906 de 2015: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial
- ✓ Resolución 1231 de 2016: Por la cual se adopta el documento guía para la evaluación de los planes estratégicos de seguridad vial.
- ✓ Resolución 0312 de 2019: art. 23 Plan estratégico de seguridad vial: Todo empleador y contratante que se encuentre obligado a implementar un Plan Estratégico de seguridad vial, deberá articularlo con el Sistema de gestión de SST
- ✓ Resolución 20203040007495 del 02 de julio de 2020



## **Metodología**

En esta etapa de la investigación, se expone, describen y se dan a conocer los criterios adoptados en la elección de la metodología con el objetivo de dar validez a los resultados obtenidos en dicho proceso. Con lo anterior se busca analizar las causas y los factores que influyen en los siniestros presentados en la XXXXX, con lo cual se busca obtener conclusiones efectivas en la presente investigación.

Para lo anterior encontrará el enfoque de la investigación, el método a utilizarse, el diseño con el fin de identificar los siniestros mayormente reportados, la muestra donde se aplicará el instrumento escogido y el posterior análisis de los resultados obtenidos después de la aplicación del instrumento.

### **Enfoque de la Investigación**

El enfoque seleccionado para la implementación del presente proyecto de investigación, es el enfoque cualitativo, el cual va a permitir construir aportes que ayuden en el proceso de selección para los cargos de conductor, y como plantea (Hernández, et al 2014, p. 358) permite comprender de manera dinámica la relación entre los hechos y su interpretación. El enfoque cualitativo aportara la comprensión de las variables evidenciadas, teniendo en cuenta su particularidad, las cuales son atribuidas teniendo en cuenta que la organización en la cual se evidencio la posible falencia es una entidad del estado del orden nacional, y que la cual se rige por un régimen especial para la selección de personal, lo que influye a que el tema de estudio sea poco explorado y con pocas investigaciones específicas al respecto. El centro de la investigación serán los participantes y el perfil y requisitos que según Plan Estratégico de Seguridad Vial debían cumplir cada uno de los conductores nombrados en la ciudad de Bogotá para el periodo 2018-2019. Lo anterior se analizará de manera detallada lo que conduce a generar una hipótesis y amplía el alcance la investigación.

### **Método de investigación**

El diseño metodológico elegido por las investigadoras, fue el inductivo ya que permite razonar si el grado de accidentalidad en los cargos de conductor tiene relación con el proceso de selección realizado para proveer esos cargos, este método por su flexibilidad y según (Hernández, et al 2014, p. 8) sirve para formular teorías e hipótesis, a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales. El método inductivo para el caso de la presente investigación se centra en

analizar el proceso de selección para el cargo de conductor, ya que se analizan casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general.

### **Diseño**

Con el fin de lograr el objetivo general planteado, inicialmente se identificarán los siniestros mayormente reportados para el cargo de conductor vinculados en el periodo antes mencionado y subsecuentemente se describirán los conocimientos técnicos, legislativos, normativos y hábitos que presentan dichos servidores públicos, lo anterior confirmara que el uso de un diseño descriptivo es el pertinente ya que implican un análisis profundo y el estudio de individuos o grupos. Además, conduce a una hipótesis y amplía el alcance de la investigación de un fenómeno. (Hernández, et al 2014, p. 8)

### **Muestra**

Para el desarrollo de la investigación el tamaño de la muestra será del 100% de los conductores posesionados en la ciudad de Bogotá periodo 2018-2019, siendo estos de género masculino cuyas edades rondan entre los 30 a los 55 años, de escolaridad bachiller, algunos tienen otros estudios como técnicos en mecánica automotriz, la experiencia laboral de todos los participantes es como conductores de más de 5 años en otras entidades del estado y empresas privadas. Los participantes residen todos en la ciudad de Bogotá y prestan sus servicios también dentro del perímetro de la ciudad, y de manera ocasional realizan desplazamientos por carretera a nivel nacional. El entorno social y familiar de los participantes ocurre en la ciudad de Bogotá, cinco de ellos son casados o en unión libre, uno de ellos es viudo y solo uno es separado y su entorno familiar se encuentra en la ciudad de Ibagué. Adicional a lo anterior dos de ellos cuentan con formación de manejo defensivo y protección a dignatarios. La anterior muestra recoge a todos los funcionarios nombrados y posesionados en el cargo de conductor para el periodo mencionado, con lo cual se busca demostrar las posibles falencias dentro del proceso de selección de estos cargos y ser el punto de partida para evidenciar que la accidentalidad presentada por estos cargos tendría una posible reducción si dentro de su proceso de vinculación se contara con capacitación específica sobre riesgo vial.

### **Instrumento**

El instrumento que se usara para la recolección de información es la aplicación de un cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a estudiar, (Chasteauneuf, 2009), debe ser congruente con el planteamiento del problema e

hipótesis (Brace,2013), así mismo según (Hernández, et al 2014, p. 218) identifica el autor que el tipo de preguntas a realizar se clasifican en cerradas y abiertas. Las cerradas contienen opciones de repuestas mientras que las abiertas no delimitan las opciones de repuesta, y son útiles cuando no se cuenta con suficiente información. Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo. Por lo anterior es el instrumento idóneo para recolectar información exacta y la percepción de los participantes respecto al riesgo vial en el desarrollo de las funciones de su cargo. (Ver Anexo 1)

### **Planeación**

Para el desarrollo de la aplicación del cuestionario, se citó de manera presencial a los participantes de la muestra, para el día 11 de marzo de 2002, en el auditorio de la entidad en la ciudad de Bogotá. Dicha citación se realizó por medio de comunicación enviada por correo electrónico a las direcciones de correo institucionales, con copia a sus jefes inmediatos, y posteriormente se realizó llamada telefónica al número de celular institucional confirmando el recibido de la citación por correo electrónico, para así poder asegurar la asistencia de todos los participantes y poder aplicar el cuestionario a toda la población de la muestra.

A continuación, se presenta los instrumentos de recolección de información establecidos para cada objetivo específico, con el fin de valorar el caso estudiado, análisis de la información recolectada y la formulación de estrategias de reclutamiento, y selección que aporten a reducir los índices de accidentalidad.

**Tabla 3**

*Relación instrumento – Objetivo Especifico*

Objetivos Específicos	Instrumento de recolección de información
Correlacionar la falta de pruebas técnicas con los siniestros reportados por el cargo de conductor.	Búsqueda en fuentes primarias, como información suministrada por el departamento de transporte de la entidad.  Aplicación de encuestas dentro del 100 % de los conductores nombrados en el periodo 20018-2019 en la ciudad de Bogotá, con preguntas abiertas y cerradas con el fin de determinar si aspectos como edad, experiencia, formación académica, y conocimiento en

---

manejo de automóviles blindados influyen en la accidentalidad presentada

---

Contrastar con otras entidades públicas o privadas si dentro de los requisitos para el cargo de conductor se encuentra la realización de pruebas técnicas. Búsqueda en fuentes primarias bibliográficas. Consulta manual de funciones entidades públicas y distritales.

---

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis de Datos**

Para el análisis de la información recolectada se utilizarán gráficas, en donde se refleje de manera dinámica los porcentajes que se obtienen en las preguntas cerradas, así mismo por medio de transcripción de las respuestas a las preguntas abiertas, se analizarán y se evidenciarán las más recurrentes con el fin de evidenciar falencias o destrezas dentro su desempeño en el cargo de conductor.

Se realizó una encuesta estructurada a una muestra de 7 empleados del área de transporte, cuyo cargo es el de conductor, nombrados entre el 2018-2019. La encuesta se fundamenta en los postulados expuestos en el marco teórico de la investigación, diseñada en una sesión con un total de 10 preguntas, que consisten en diagnosticar el proceso de selección de personal, los requisitos del cargo y evidenciar si existe algún conocimiento o capacitación sobre el plan estratégico vial.

Teniendo en cuenta que es una muestra pequeña las variables más representativas que las investigadoras encontraron fueron:

Edad: Los entrevistados se encuentran en un rango de edad de 30 a 55 años

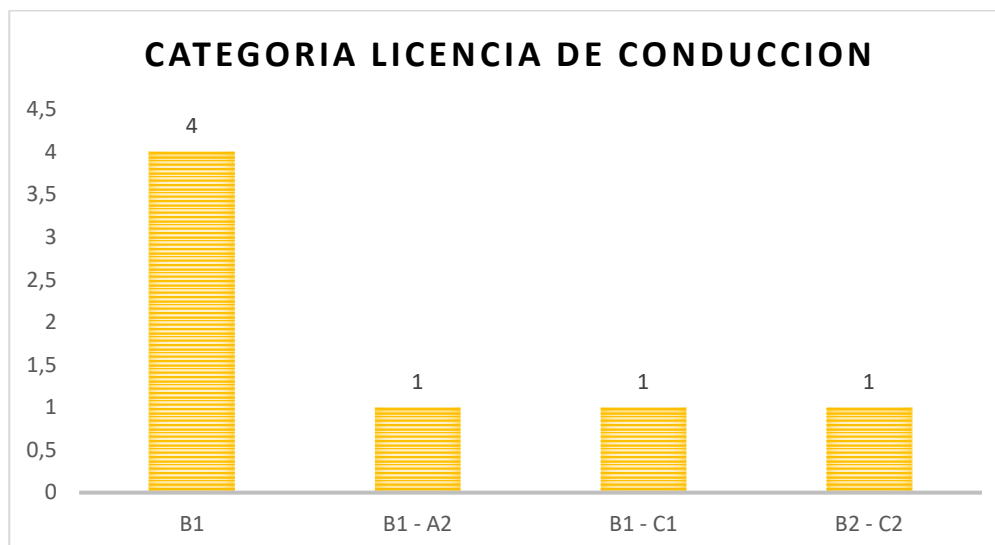
Nivel Educativo: Solo uno tiene un nivel educativo de Tecnólogo, los demás son bachilleres.

Experiencia como conductor en años:



**Figura 1.** Experiencia Laboral

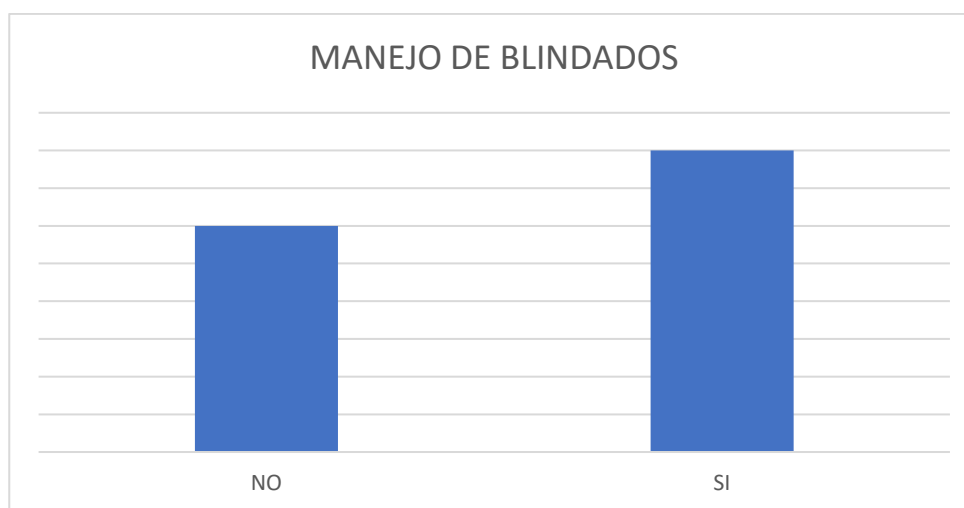
Se evidencia que todos los participantes cuentan con experiencia previa como conductores, la cual ronda entre los 3 a los 20 años. Las investigadoras denotan que para este tipo de cargos la experiencia es fundamental, ya que es necesario el desarrollo de habilidades que solo la práctica da.



**Figura 2.** Categoría Licencia de Conducción

Se denota que de los siete funcionarios posesionados como conductores en el periodo investigado solo tres tienen dos categorías en su licencia de conducción que dos de ellos solo están autorizados para el manejo de vehículos de transporte público, lo que ha sido un obstáculo según el departamento de transportes, ya que son pocos los conductores con este tipo de licencia lo que reduce las posibilidades y rotación de personal en el manejo de este tipo de vehículos, ya que solo se puede designar para su manejo a los mismos funcionarios ocasionando inconformidad y desgaste de los funcionarios.

Pregunta: ¿Tiene manejo de vehículos blindados?



**Figura 3.** Manejo vehículos blindados

Se encontró que la mayoría de los entrevistados tiene manejo de este tipo de vehículos el cual es primordial dentro de la entidad ya que el 70 % del parque automotor cuentan con esta característica. En Colombia los vehículos blindados son autorizados para diplomáticos y transporte de valores, para cualquier otro tipo de destino debe ser autorizado por la Superintendencia de Vigilancia. Es fundamental para el manejo de este tipo de vehículos tener en cuenta considerar una mayor distancia de frenado y mayor tiempo de aceleración ya que su peso se incrementa por el blindado. Por lo anterior se requiere de mayores destrezas al momento de su conducción

¿En el tiempo que lleva desempeñando el cargo a tenido algún accidente de tránsito?

Cuatro de los entrevistados contestaron que durante su vinculación ya han presentado accidentes de tránsito, la edad de estas personas ronda los 30 a los 41 años, los de mayor edad no registran accidentes de tránsito. Lo anterior refleja una relación entre los accidentes viales y la edad de acuerdo al estudio emitido por Medicina Legal en el año 2002, donde informan que el 79% de estas muertes correspondió al sexo masculino; el promedio de edad de las víctimas en accidentes de tránsito fue de 37 años. Por casos, la mayor proporción se presentó en el grupo de 25 a 34 años y las tasas más altas por sexo se registraron en el grupo de 60 o más años.

Pregunta 3. ¿Durante su proceso de vinculación fue sometido a pruebas técnicas para el desempeño del cargo?

El total de los encuestados informa no haber realizado ningún tipo de prueba técnica para el cargo de conductor, lo cual soporta lo investigado por Tarazona 2020, en donde resalta al ser humano como factor de riesgo, entendiéndose como factor de riesgo todo aquel elemento, fenómeno, condición, circunstancia o acción humana que incrementa la probabilidad de ocurrencia de un accidente, este factor suele englobarse en los tres elementos generales implicados en toda situación de tráfico: el vehículo, la vía y su entorno, y el propio conductor.

En el momento de un accidente de tránsito hay que tener en cuenta la relación de tres factores:

Mecánico: que el vehículo tenga alguna avería, que no responda adecuadamente.

Ambientales: la lluvia, la niebla, una deficiente iluminación, el estado de las carreteras.

Humano: la profesión, la experiencia, la carga laboral el estrés, el comportamiento, el contexto sociocultural y la cultura vial.

Sin embargo, no todos estos factores tienen la misma importancia en la causa de los accidentes, ya que, a pesar de los fallos técnicos del vehículo y los derivados de factores ambientales, el factor humano es el responsable del 90% de los accidentes de tráfico. (Organización Mundial de la Salud).

Dado estas características se hace importante establecer como la adecuada interacción entre el hombre, la máquina y el medio ambiente; sugiere no solo poseer el conocimiento frente a los criterios viales, sino que implica por parte del individuo el desarrollo de habilidades específicas que le permitan generar una respuesta a las distintas condiciones impuestas en la dinámica vial.

Pregunta 4: ¿Qué tipo de capacitación ha recibido de acuerdo a su cargo y funciones desempeñadas?

Tres de los encuestados afirman no haber recibido ningún tipo de capacitación y los demás expresan haber recibido al menos una de las siguientes capacitaciones:

- Manejo y destreza para evitar accidentes viales
- Cuidado y revisión del vehículo.
- Manejo de vehículos blindados
- Embarque y desembarque en movimiento
- Plan de manejo vial.

Es esta pregunta en específico las investigadoras evidenciamos una relación directa entre las capacitaciones recibidas posteriores a su vinculación y la Dependencia asignada ya que los funcionarios que informan recibir capacitación se encuentran asignados al Despacho y a la Dirección de Protección, en donde se encuentran los directivos de más alto nivel, que requieren de protección especial y de destrezas específicas en cuanto a sus traslados y movimientos.

Pregunta 5: ¿Qué es un Plan estratégico Vial, y que lo compone?

Por ser una pregunta abierta indicaremos una a una las respuestas dadas por los entrevistados.

Encuestado 1: Es un plan el cual contiene acciones, estrategias para el buen funcionamiento del parque automotor.

Encuestado 2: Es planificar medidas para la mejora de algo

Encuestado 3: Prevención de accidentes

Encuestado 4: Plan para evitar accidentes

Encuestado 5: Son mecanismos y herramientas para prevenir accidentes, y ver cuales son los riesgos viales.

Encuestado 6: Sistema de mejora para aportar al bien de la entidad.

Encuestado 7: Cuidado preventivo de las vías.

Analizando lo anterior vemos una gran deficiencia en el conocimiento sobre el plan estratégico vial, no solo el de la entidad sino como definición general del mismo, y su aplicabilidad directa en el cargo desempeñado por los encuestados, ya que ninguno de los encuestados dio respuesta a los componentes del plan estratégico vial, lo que soporta las estadísticas expuesta por el Observatorio Nacional de Seguridad Vial, en donde a mediados del año 2019 los siniestros viales en Colombia han dejado 6.634 personas fallecidas y 34.485 lesionados. Esto representa un aumento del 2,44% en el total de muertos y una disminución del 7,33% en el total de lesionados, en comparación del



año anterior (Observatorio Nacional de Seguridad Vial, 2019), ante lo cual el Gobierno Nacional como medida de control ante los altos niveles de accidentalidad nacional, en el año 2014 decreto la Resolución 1565 de 2014, en la cual se contienen todas las directrices para que las empresas implementen un Plan Estratégico de Seguridad Vial, con el objetivo de reducir la accidentalidad e incentivar una cultura de conducción segura.

Es por tal motivo, que la entidad desarrolló un Plan Estratégico de Seguridad Vial para dar cumplimiento a los requisitos de ley, además con el objetivo de llevar mayor control a los procesos en seguridad vial y disminuir el nivel de accidentalidad.

Sin embargo, durante el año 2018 - 2019 la entidad no realizó una actualización de la matriz legal relacionada al PESV, a pesar de que en lo transcurrido del año 2020 se ha decretado una nueva Ley 2050 del 12 de agosto 2020 y la Resolución 7495 de agosto 2020. También se revisó la carpeta donde se consignó la información del PESV, se pudo constatar que no se ha diseñado una matriz legal en relación del PESV. En conclusión, la entidad presenta un nivel alto de accidentalidad, por ende, es importante la implementación y seguimiento del PESV, lo cual le permite llevar procesos de capacitación y desarrollo organizacional en que los empleados tengan más habilidades en el ejercicio de conducir. Pero la empresa debe hacer una revisión del PESV en el que se identifique las adecuaciones que especifica la normatividad, también la elaboración y actualización de la matriz legal con la nueva normatividad al año 2020.

Se observa que las respuestas a la siguiente pregunta presentan congruencia con la anterior evidenciando un desconocimiento si la entidad aplica un PESV.

Pregunta 7: Después de ser vinculado se le han realizado seguimientos teóricos prácticos y psicológicos?

Seis de los siete encuestados informan no tener ningún tipo de seguimiento después de su vinculación, lo anterior difiere completamente de lo estipulado por la función pública quienes formulan una serie de lineamientos, a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos:

1. Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional
2. Gestión integral del talento humano
3. Racionalización de la oferta de empleo público.

Dentro del primer lineamiento se encuentra inmerso el análisis de las necesidades de personal, que consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Como medida interna se encuentra la capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación, la entidad debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal. - Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de éstas se pueden realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas y perfiles, (Departamento de la Función Pública, Planeación de los recursos Humanos, 2005)

Al revisar los distintos manuales de funciones de las entidades a nivel nacional y distrital se evidencia que para el cargo de Conductor en cualquier grado no se estipula o se exige ningún tipo de conocimiento o desarrollo de habilidad específica para el cargo, así mismo tampoco se establece algún tipo de prueba específica para el manejo de vehículos en general, solo se establecen pruebas de tipo psicológico o de valores, las cuales son aplicables a todos los aspirantes en cualquier cargo dentro de la entidad. Para el cargo específico de conductor se exigen, título de bachiller o en algunos casos solo la aprobación de dos años de básica secundaria, y en cuanto a experiencia dos o más años de experiencia general o relacionada, y tener licencia de conducción sin especificar categoría la cual debe estar vigente.

Pregunta 8: ¿Conoce cuáles son las medidas de prevención y mitigación para los siniestros viales?

Analizando se mantiene el porcentaje entre los encuestados que conocen este tipo de medidas, ya que de los siete encuestados, tres desconocen el tema y cuatro afirman tener algún tipo

de conocimiento. En lo anterior se puede evidenciar que las normas que todo conductor conoce y debe respetar, son poco conocidas como medidas de prevención y mitigación de riesgo viales, tales como: Evitar el exceso de velocidad, utilización del cinturón de seguridad, evitar el consumo de alcohol, respeto de las señales de tránsito, no utilizar celular ni otros dispositivos de distracción, etc., sino son conocidas o enseñadas como normas de tránsito.

Pregunta 9: ¿Cree usted que los vehículos asignados, corresponden a las funciones realizadas y su estado es óptimo?

Por ser una pregunta abierta indicaremos una a una las respuestas dadas por los entrevistados.

Encuestado 1: Si están en óptimas condiciones, pero a veces no cumplen con las funciones a realizar.

Encuestado 2: Si son acordes a las tareas que me asignan

Encuestado 3: No se cuenta con parque automotor suficiente

Encuestado 4: Les falta mantenimiento

Encuestado 5: Hay vehículos que presentan fallas y se demoran su arreglo. La entidad trata de tenerlos bien.

Encuestado 6: Si, porque el mantenimiento preventivo es acorde y adecuado.

Encuestado 7: Se debe manejar cuidados preventivos de mantenimiento.

Con lo anterior se evidencia como gran falencia dentro de la entidad, el mantenimiento del parque automotor; aunque anualmente esta actividad es uno de los rublos más altos dentro del presupuesto de la entidad, no es suficiente para el desgaste sufrido por el uso de los mismos, y el poco cuidado preventivo por parte de los conductores, lo anterior según información suministrada por el jefe de departamento de transportes. Lo anterior refuerza los distintos planes de seguridad vial consultados, en donde exponen que el mantenimiento deficiente de los vehículos es un factor importante en los accidentes de tráfico. En las operaciones de cualquier tipo de transporte, el mantenimiento de los vehículos debe integrarse en la gestión de la prevención de riesgos laborales, las cuales deben ser parte del Plan de Seguridad vial, como una tarea adelantada por el comité de seguridad vial. Se establece que entre las actividades básicas que deben adelantarse para tener un vehículo en óptimas condiciones están: Óptimo estado del sistema de frenos, suspensión y dirección, así mismo un estado adecuado de llantas, sistema eléctrico y cumplir con las normas de

emisiones contaminantes que establezcan las autoridades ambientales. Adicional deben tener todos los elementos de seguridad estipulados por la ley.

Pregunta 10: ¿Ha realizado algún curso sobre gestión y formación de seguridad vial en el periodo 2018-2019?

La respuesta ante esto refleja la gran falencia presentada por la entidad con lo que incrementa la estadística de accidentes de tránsito presentada durante ese periodo, ya que todos los encuestados informan No haber realizado ningún tipo de curso en seguridad vial, los cuales según el Plan Estratégico de seguridad vial se debe identificar las falencias y necesidades por medio de un diagnóstico de la entidad y establecer un programa de capacitación encaminado a subsanar dichas falencias y necesidades. El programa de la capacitación debe incluir como mínimo:

Normatividad de tránsito

Sensibilización de los distintos roles del factor humano

Como actuar frente a eventuales accidentes de tránsito

Temas acordes a los tipos de vehículos utilizados dentro de la entidad (Blindados y transporte público)

Las anteriores capacitaciones deben ser de carácter obligatorio.

En definitiva, se requiere implementar estrategias que aporten al proceso de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de contratar personas competentes para ocupar el puesto de trabajo. Del mismo modo, estrategias de capacitación enfocadas al funcionario antiguo, con el fin de reducir los niveles de accidentalidad por medio de conocimiento sobre normatividad, y mantenimiento preventivo de los vehículos.

## Conclusiones

Con la realización de esta investigación se lograron los objetivos planteados sobre el conocimiento a profundidad en temas de la accidentalidad vial presentada por los conductores de la Entidad XXX, y las pruebas específicas que para este tipo de cargo existen, con el fin de tener conocimiento de los agentes viales involucrados y demás aspectos con el objetivo de que la accidentalidad que se presente sea de menor gravedad, o reducirla completamente; lo anterior se logró mediante observaciones y una encuesta realizada a los conductores nombrados en el periodo 2018-2019.

Se ratifica que la entidad pública XXX, hasta el momento no evidencia y por lo tanto no toma acciones para mejorar el proceso de selección para el cargo de conductor, aun cuando el tema de accidentalidad represente un rublo bastante alto dentro de los gastos de la entidad en cuanto a reparaciones, seguros y pérdidas totales presentadas dentro del periodo antes nombrado.

De acuerdo al objetivo general con las encuestas aplicadas a los conductores se determinó que ninguno de ellos tuvo ningún tipo de prueba adicional para el cargo, así mismo se evidencio que el conocimiento sobre el Plan estratégico de seguridad vial que debe tener todo conductor, solo una parte de ellos lo conocen, igualmente, no tienen ningún tipo de seguimiento técnico, o psicológico durante el desempeño de sus labores, así como tampoco capacitaciones con el fin de la reducción de accidentes viales.

Se evidencio según el análisis realizado que ninguna entidad a nivel nacional o distrital realiza pruebas específicas para el cargo de conductor; este cargo tiene requisitos mínimos como titulo de bachiller y como mínimo 3 a 7 años de experiencia como conductor, la cual solo es soportada por certificaciones laborales, más no por medio de pruebas que demuestren sus habilidades y condiciones cognitivas para el desarrollo de la actividad.

En la mayoría de los procesos de selección para cargos provisionales a nivel público prevalece el cumplir con los requisitos mínimos de formación y experiencia laboral establecidos en los manuales de funciones de cada entidad o por la comisión del servicio civil, y casi siempre sobre la decisión final prima la recomendación o el manejo de las influencias.

## Recomendaciones

Una vez concluido este proyecto de investigación, el cual se presenta como una propuesta para realizar una eficiente selección de personal para el cargo de conductor, se considera prudente revisar los niveles de accidentalidad presentados y hacer un seguimiento específico a los funcionarios que desarrollan estas actividades con el fin de reducir los niveles de accidentalidad vial. Vale la pena realizar un análisis estadístico del comportamiento de la accidentalidad en la entidad, para establecer una vez implementado el PESV, una mejora determinando las causas más frecuentes de accidentes, los rangos de edad de los conductores accidentados y rutas de mayor accidentalidad en la ciudad de Bogotá.

Se considera interesante tomar esta investigación como insumo para la aplicación sistemática de los seguimientos establecidos para el sostenimiento del PESV, tales como la actualización de la evaluación de riesgos, realización de inspecciones y campañas de seguridad vial, ejecución de reuniones de comité de seguridad vial de forma periódica.

Se recomienda identificar que pruebas específicas deben tener los cargos de conductor no solo en la entidad sino para cualquier entidad a nivel público con el fin de que estos cargos sean desempeñados por personal no solo que cumplan con los requisitos mínimos de formación académica o experiencia laboral, sino que cuenten con los conocimientos y destrezas específicas para el desarrollo del mismo, llegando a ser estas destrezas y conocimientos más importantes que los requisitos mínimos exigidos, para el momento del proceso de selección.

En consecuencia, se considera que esta investigación también puede cimentar estudios que propendan a que el área de Talento Humano, establezca con pruebas específicas no solo para el cargo de conductor, sino para cualquier cargo dentro de la entidad teniendo en cuenta las funciones a desempeñar. Así mismo se debería involucrar a las distintas entidades como Ministerio de Trabajo, la Comisión del servicio civil, etc, para que se reformen los procesos de selección de personal y los concursos de carrera para que se tenga en cuenta destrezas y conocimientos específicos que sean necesarios para el óptimo desarrollo de los empleos públicos.

## Referencias

- Aguirre, Alfredo Guth (2001) Reclutamiento, Selección e Integración de Recursos Humanos. México.
- Arboleda Puente, D. S. (2012). La impericia y la falta de formación técnica y de valores humanos del conductor ocasiona múltiples delitos de tránsito "propuesta" reforma de los art. 185 y 186 de la ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial (Bachelor's thesis, QUEVEDO: UTEQ). Tomado de <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/2635/5/T-UTEQ-0140.pdf>
- Cerquera-Escobar, F. Á., Pabón-Cachope, J. A., & Fajardo, R. A. (2008). Diseño de un plan estratégico de seguridad vial departamental (Modelo piloto para el departamento de Boyacá). *Facultad de Ingeniería*, 17(24), 81-99. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4139/413940757008.pdf>
- Chiavenato, Adalberto. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial: Mc Graw-Hill Interamericana. Colombia.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE. Primera Edición.
- Código Nacional de Tránsito Terrestre. ley 769 de 2002 Decreto 1813 de 1994, Ministerio de Salud, tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Decreto-1813-1994.pdf>
- Echebarria, K. (2006). Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina. Washington D.C.: Inter-American Development Bank. Regional Policy Dialogue. (2004b). La gestión de las personas en las sociedades contemporáneas. Mérito y flexibilidad, la gestión de las organizaciones del sector público (pp. 25-60). Barcelona: Paidós Ibérica.
- [https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/anx-2017-7597\\_2\\_0.pdf](https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/anx-2017-7597_2_0.pdf)
- [http://www.institutoivia.com/cisev-ponencias/analisis\\_accidentes\\_aa/jhon\\_herrera.pdf](http://www.institutoivia.com/cisev-ponencias/analisis_accidentes_aa/jhon_herrera.pdf)

- Esguerra, Gustavo Reseña de “Manual de seguridad vial: el factor humano” de I. Montoro, Et Al. Universitas Psychologia, julio-diciembre, año/vol. 1, número 002 Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Colombia pp. 87-88. Tomado [https://www.researchgate.net/profile/Gustavo-Esguerra/publication/265040093\\_MANUAL\\_DE\\_SEGURIDAD\\_VIAL\\_EL\\_FACTOR\\_HUMANO/links/5b7376c7a6fdcc87df7a3188/MANUAL-DE-SEGURIDAD-VIAL-EL-FACTOR-HUMANO.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gustavo-Esguerra/publication/265040093_MANUAL_DE_SEGURIDAD_VIAL_EL_FACTOR_HUMANO/links/5b7376c7a6fdcc87df7a3188/MANUAL-DE-SEGURIDAD-VIAL-EL-FACTOR-HUMANO.pdf)
- Estrategia de Seguridad Vial 2011-2020, en [http://www.dgt.es/Galerias/seguridad-vial/politicaviales/estrategicos-2011-2020/doc/estrategico\\_2020\\_004.pdf](http://www.dgt.es/Galerias/seguridad-vial/politicaviales/estrategicos-2011-2020/doc/estrategico_2020_004.pdf)  
[file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ConceptualizandoLosSiniestrosVialesDesdeLaPerspect-5001975%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ConceptualizandoLosSiniestrosVialesDesdeLaPerspect-5001975%20(1).pdf).
- García, C. L. (2016). Evaluación de la eficacia de un curso de seguridad vial fundamentado en el cambio de actitudes en escuelas de conductores. Anuario de Psicología, 46(1), 1-7, obtenido <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/17418-Texto%20del%20art%C3%ADculo-36602-1-10-20170116.pdf>
- García Rodolfo, García Jesús, López José (1999) La selección de personal. Guía práctica para Directivos y mandos de las Empresas. Madrid
- Hernández R, Sampieri. Metodología de la investigación (2014) sexta edición [file:///C:/Users/User/Downloads/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed%20(1).pdf)  
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Gua\\_de\\_orientacin\\_al\\_aspirante\\_Pruebas\\_de\\_Ejecucin.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Gua_de_orientacin_al_aspirante_Pruebas_de_Ejecucin.pdf)
- Hoffman, M. (2002). Desarrollo moral y empatía: implicaciones para la atención y la justicia. Barcelona: Idea Books.
- Jaimes Tarazona, A. F. El ser humano como factor de riesgo en la accidentalidad vial. Obtenido <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37016/JaimesTarazonaAndresFelipe2020.PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López de Cózar, E., Pareja Montoro, I., Gabriel, J., & Sanmartín Arce, J. Exploración Psicotécnica de Conductores: Una propuesta para la Evaluación de la Toma de



Decisiones en Situaciones de Riesgo para la Conducción. obtenido <https://www.uv.es/sintec/papers/ciopa2001.pdf>

Longo, F. (2006). Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil.

Mep. (2014). La prueba de Ejecución. Disponible en [https://www.uned.ac.cr/ece/images/documents/documentos2011-2015/prueba\\_de\\_ejecucion2014.pdf](https://www.uned.ac.cr/ece/images/documents/documentos2011-2015/prueba_de_ejecucion2014.pdf)

Niño, L. X. (2020). Diseño, documentación y gestión de implementación del plan estratégico de seguridad vial para la Empresa NP Construcciones SAS.

Norza C., E. H., Granados L., E. L., Useche H., S. A., Romero H., M. & Moreno R., J. (2014). Componentes descriptivos y explicativos de la accidentalidad vial en Colombia: incidencia del factor humano. *Revista Criminalidad*, 56 (1): 157-187.

Rodriguez, J. L., Y Calcerrada, Sara. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. *Revista Espacios*, 41(03). Obtenido de: <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/20410318.html>

Romero Pinzón, D. F. Diagnóstico de riesgo vial para intervención y control en el área de transporte de la Empresa Corrupack SAS, tomado de <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/16279/RomeroPinzonDiegoFernando2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, José Ignacio; López, Laura Catalina, Escala de dificultades percibidas para la conducción, hostilidad y extraversión: un análisis correlacional en conductores de Bogotá *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 449-462 Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67915140017.pdf>

## Anexo 1. Encuesta

Se informa que los datos personales que usted suministre en virtud de las actividades u operaciones, serán tratados de acuerdo con su política de Protección de Datos Personales y mediante el uso y mantenimiento de medidas de seguridad técnicas, físicas y administrativas a fin de impedir que terceros no autorizados accedan a los mismos. La finalidad del tratamiento de los datos personales es únicamente con fines estadísticos y de investigación y se mantienen reservados.

De acuerdo con la Ley Estatutaria 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones para protección de datos personales, reglamentada parcialmente por el Decreto 1377 de 2013, usted tiene derecho a conocer, actualizar, rectificar y revocar sus datos personales que reposan en nuestras bases de datos; en el momento en que lo considere necesario, podrá hacerlo mediante comunicación escrita al correo electrónico:

Autorizo: si \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

### Identificación Plan de Riesgo Vial

<b>Fecha:</b>		<b>Ciudad</b>	
<b>Nombres y Apellidos</b>		<b>Edad</b>	
<b>Licencia de Conducción No.</b>		<b>Categoría</b>	
<b>Nivel Educativo</b>		<b>Tiempo de Servicio</b>	
<b>Cargo:</b>		<b>Celular</b>	
<b>Dependencia Asignada</b>		<b>Tiempo de experiencia como conductor</b>	

Tiene manejo de vehículos blindados?

SI	
NO	

En el tiempo que lleva desempeñando el cargo a tenido algún accidente de tránsito?

SI	
NO	

Durante su proceso de vinculación fue sometido a pruebas técnicas para el desempeño del cargo

SI	
NO	

Qué tipo de capacitación ha recibido de acuerdo a su cargo y funciones desempeñadas


Que es un Plan Estratégico vial, y que lo compone


Tiene conocimiento si existe un plan estratégico vial aplicable en la entidad?

SI	
NO	

Después de ser vinculado se le han realizado seguimientos teórico prácticos y psicológicos?

SI	
NO	

Si su respuesta es si, por favor indique cuales

---



---

Conoce cuales son las medidas de prevención y mitigación para los siniestros viales?

SI	
NO	

Cree usted que los vehículos asignados, corresponden a las funciones realizadas y su estado es óptimo?

---



---



---

¿Ha realizado algún curso sobre gestión y formación de seguridad vial en el periodo 2018 y 2019?

SI	
NO	

Si su respuesta es sí por favor indique si cree que este formación debe ser parte del proceso de inducción teniendo en cuenta su cargo.

---



---



---