

**CAPACITACIÓN BASADA EN NEUROEDUCACIÓN PARA TRABAJADORES
CON RIESGO VIAL EN LA EMPRESA ASOCIADOS S.A**

AMADO GUZMAN MAYERLY

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2018

**CAPACITACIÓN BASADA EN NEUROEDUCACIÓN PARA TRABAJADORES
CON RIESGO VIAL EN LA EMPRESA ASOCIADOS S.A**

MAYERLY AMADO GUZMAN

Director: EDNA ROJAS

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTÁ D.C.
2018

DEDICATORIA

DEDICADO A MI HIJA QUIEN ES MI MAYOR SOPORTE Y COMPAÑÍA EN TODOS
LOS ASPECTOS DE MI VIDA, ES UN ORGULLO MOSTRAR CON EJEMPLO QUE
TODOS LOS PROYECTOS SE PUEDEN CUMPLIR SI DAMOS NUESTRO MAYOR
ESFUERZO...

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo a Dios por su infinita misericordia, por darme la sabiduría para guiar este proyecto, segundo a mi hija que me acompañar durante todo el proceso y cedió un poco de su tiempo y espacio para que yo lograra concluir este ciclo de la mejor manera.

También a la empresa la cual no menciono el nombre por que no cuento con su autorización para revelar su razón social, pero que me permitió y facilito acceder a toda su información a sus trabajadores para que yo realizara este proceso formativo y de interés para las dos partes.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1.	Problema.....	11
1.1	Descripción del problema	11
1.2	Pregunta de investigación	15
2.	Objetivo general	15
2.1	Objetivo	15
2.2	Objetivos específicos	15
3.	Justificación.....	16
4.	Marco de referencia.....	17
4.1	Marco teórico	18
4.2	Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo).....	19
4.3	Marco legal	21
5.	Metodología	22
5.1	Enfoque y alcance de la investigación.....	22
5.2	Población y muestra.....	22
5.3	Instrumentos.....	23
5.4	Procedimientos.....	24
5.5	Análisis de información.	25
5.6	Consideraciones éticas	25
6.	Cronograma.....	25
7.	Presupuesto.....	26
8.	Resultados y discusión	27
9.	Conclusiones	28
10.	Recomendaciones	29
11.	Referencias bibliográficas	30

Resumen ejecutivo

La empresa ASOCIADOS S.A, en comparación con el año 2017 donde el índice de accidentalidad fue del 0,34% hubo un incremento del 1,72% de accidentes, por lo cual a cierre del 30 de octubre del año 2018 existe un índice de 2,07% de accidentalidad, situación que invita a revisar los casos presentados para identificar los agentes que están contribuyendo a esta alteración en los indicadores. Una vez revisados uno a uno los accidentes presentados, se determina que todos tienen que ver con tránsito vehicular o “riesgo vial”, se confronta la información con la matriz de riesgo y efectivamente el riesgo no tolerable que tiene la organización presente es el vial. Situación que llama la atención para que este proyecto se centrara en esta problemática.

Para la ejecución del proyecto se establece un objetivo general con el que se pretende conocer el porqué del incremento en la tasa de accidentalidad en la compañía y tres específicos con los cuales se realiza el aporte a la organización para implementar acciones que conlleven a la eliminación o sustitución del riesgo actual. Para conseguir estos objetivos se utilizó una encuesta aplicada al personal implicado en la accidentalidad, se revisaron los indicadores de accidentalidad, se evaluó la matriz de riesgo, se realizó socialización y capacitación a los conductores y a la persona encargada del proceso de “Recursos Humanos”, sobre el riesgo y la importancia de realizar un buen proceso de inducción, reinducción y capacitación.

Una vez socializado el trabajo realizado los conductores de la empresa quedaron mucho más receptivos por cuanto entendieron el proceso de capacitación y gestión del riesgo como una forma de autocuidado a su integridad física y psicológica y no como la obligatoriedad de presentarse a una capacitación por obligación, y lo que es más importante que no necesariamente debe haber una persona que los dirija sino que pueden realizar pequeños cambios en su día a día que no tienen ningún valor económico pero que contribuye de forma directa a su bienestar.

Las recomendaciones para la empresa y la persona encargada de este proceso se realizaron a través de un instructivo de capacitación y una socialización donde se resaltó la importancia de establecer mayor relevancia a la gestión del riesgo al área operativa a través de los procesos de capacitación para mitigar consecuencias leves, moderadas y demasiados graves que puede dejar un accidente de tránsito que la mayoría de los casos se ven involucradas muchas personas.

Introducción

El presente documento se centra en los procesos de capacitación desde el nuevo concepto de neuroeducación donde se combinan campos científicos tales como la neurociencia, la psicología y la pedagogía para investigar los procesos biológicos enfocados al aprendizaje y la forma de enseñar, lo que hace que exista un vínculo estrecho entre la ciencia y la pedagogía, por cuanto trabajan de forma interdisciplinaria aportando desde su propio que hacer.

La Neurociencia aporta desde el estudio al funcionamiento del sistema nervioso su estructura y la forma en que el cerebro impacta el comportamiento y las funciones cognitivas del ser humano, apoyándose en otras disciplinas como la matemática, la lingüística, la química, la filosofía y la medicina entre otras. Encontrando sub-ramas como la Neurociencia Afectiva la cual permite evaluar el comportamiento de neuronas en relación con las emociones, la Neurociencia del Comportamiento desde las bases biológicas, la Neurociencia Cognitiva funciones cognitivas superiores, Neurociencia Cultural que se basa en las practicas, las creencias y los valores culturales; Neurolingüística, adquisición, comprensión y enunciado del lenguaje, la Neurofisiología analiza el cerebro sus funciones y como se inter relaciona con el cuerpo; Neurociencia Social cómo los sistemas biológicos implementan los procesos y el comportamiento social mediante conceptos y datos sociales, Neurociencia de Sistemas, utiliza la información del SNC para explicar las funciones de comportamiento, todos estos campos relacionados entre si generan información contundente que permite pensar en posibilidades más acertadas para establecer nuevos modelos de capacitación. Recuperado de: <https://www.isep.es/actualidad-neurociencias/que-aporta-la-neurociencia-al-mundo-del-aprendizaje/>

Por su parte la Psicología se encarga de analizar al sujeto desde sus procesos mentales responsables de la cognición y la conducta, su contexto, su interrelación con los demás, la forma en que el individuo capta mejor el conocimiento desde el ser auditivo,

quinestésico o visual y la estimulación del cerebro a través de diferentes técnicas. Teniendo como base el saber existente de que no todas las personas aprenden de la misma forma y por ello la información que el instructor transmite puede llegar a unas personas y a otras no. Es aquí donde surge la necesidad de entender y saber transmitir la información a los diferentes grupos poblacionales. Según Montoro, Alonso, Esteban y Toledo (2000) afirman que el factor humano es definido como una de las variables más importantes dentro de la accidentalidad vial. <http://aipj.co/publicaciones/func-startdown/45/>

Una vez visualizado este panorama nos podemos centrar en el nuevo concepto de Neuroeducación para ayudar a la empresa ASOCIADOS S.A a gestionar capacitaciones más acertada, con recordación y sobre todo que el personal la aplique en su que hacer diario para romper los paradigmas y los arraigos culturales del aprendizaje vicario que posee la mayor parte de la población objeto de estudio y que transita por las vías públicas.

Pero ¿Por qué se presume que las capacitaciones realizadas a los empleados que transitan por vías públicas no generan el impacto, recordación y aplicación esperada?, y que esta situación conlleva al incremento de accidentes laborales. Al establecer contacto con los trabajadores se puede observar que la falla no está solo en los empleados sino en los modelos de capacitación que se utilizan, los cuales son muy transversales y aplicados a cualquier tipo de población sin tener en cuenta las diferencias marcadas para un proceso de aprendizaje, situación que se complica aun más si se tiene en cuenta la conceptualización de cambio cultural y arraigos preexistentes.

Es justamente aquí donde se determina la importancia que debe cobrar el concepto neuroeducación para responder preguntas tales como por qué unos aprenden más rápido que otros, teniendo como precedente de que no se trata de inteligencia sino que hay que tener claridad sobre el funcionamiento cerebral y el sistema nervioso central los cuales en cada individuo funcionan diferente y esta es la razón por la cual la forma de transmitir la información no puede ser la misma para todos, situación que ocurre con frecuencia en todo tipo de escenario donde se pretende enseñar algo nuevo.

Con este concepto se intenta ganar un espacio muy valioso para mejorar la adecuación desde las aulas de clase hasta los procesos de capacitación en las diferentes organizaciones, buscando apoyo de diferentes planteamientos como la experiencia ligada a las emociones, a través de anécdotas, actividades artísticas, descansos, juegos entre otras que contribuyen en este proceso y rompan los esquemas culturales de la educación tradicional.

Pensado en la forma de contribuir con la empresa, se selecciona un grupo específico de ocho trabajadores para realizar una intervención que permita corroborar la información que generan los indicadores de accidentalidad y la matriz de riesgos, sobre el incremento de accidentes laborales de tipo vial, una vez más se evidencian falencias en el proceso de capacitación al momento de ingresar a la compañía y durante su permanencia. Es así, como se decide aplicar una encuesta a la población para obtener información de primera mano, crear y sugerir un instructivo que flexibilice el modelo de capacitación actual que incluya técnicas usadas en neuroeducación, socializar la información con el líder de proceso y los colaboradores, para finalmente generar una capacitación que incluye algunos parámetros de los sugeridos donde utilizamos herramientas que permiten que el tiempo usado para ello no sea monótono y aburrido, sino que por el contrario tenga variación con la que se logre tener a los colaboradores atentos al proceso y a la información que se les está transmitiendo, dos semanas después se toman aleatoriamente algunos trabajadores, y se pregunta por información contenida en el video, lo hablado y las emociones sentidas cuando recordaron los accidentes presentados, algunos recordaban más información de lo visto, otros de lo escuchado y todos recordaban cuando compartieron los accidentes presentados. Esto permite concluir, y resaltar la importancia de conocer la forma como las personas retienen más fácil nuevos conocimientos.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

En el transcurso del año 2018, en la empresa ASOCIADOS S.A, se refleja en los indicadores de accidentalidad un incremento significativo en los accidentes laborales asociados al riesgo vial. Según *“La O.M.S. la accidentalidad vial es una de las principales epidemias de nuestra sociedad”* y en un estudio realizado con el Banco Mundial, establecen que los accidentes de tránsito se encuentran posicionados como la séptima causa de mortalidad en el planeta y la perspectiva para el año 2030 es que ascienda al tercer puesto. Esta “epidemia” es la primera causa de muerte de las personas menores de 40 años a escala mundial. Principal causa de mortalidad en el mundo, años 2004 y 2030. Fuente: Organización Mundial de la Salud (WHO), WORLD HEALTH STATISTICS REPORT. 2008. En cuanto a América Latina la tasa de mortalidad por accidente de tránsito es la más alta del mundo, por cada 100 mil habitantes mueren 26,1 con tendencia a incrementar. En cuanto a Colombia y Bogotá, los accidentes de tránsito representan la segunda causa de muertes violentas. La principal causa en el país son los homicidios (60,5%), seguida de los accidentes de tránsito (21%) con mayor proporción del género masculino. Recuperado de: <https://www.arsura.com/index.php/component/content/article?id=1474:la-accidentalidad-vial>

Grimaldi y Simonds 1996 afirman: *“Tal vez una de las razones por las cuales la seguridad personal no consigue atraer una atención continua y urgente, radica en la aplicación original de lo justo e injusto”*, el trabajador reconoce su falta de conocimiento en normas, pero considera que se le debe tener trato especial y no le deben exigir debido a su bajo nivel educativo. Aquí radica la importancia de entender que la seguridad se basa en el comportamiento y que esto se logra con una comunicación asertiva, para quitar los paradigmas de frases como *“Así lo he hecho siempre y no me ha pasado nada”*, lo que hace que el cerebro se bloquee la comunicación se rompa y logre que el trabajador interiorice

nuevos métodos y reglamentos para la ejecución de su trabajo. Por otra parte, se encuentran las distracciones en especial los estados de ánimo emocionales a los que se ven expuestos todos los días y durante todos los recorridos los conductores, lo que conlleva a que el nivel del riesgo se incremente en un porcentaje muy considerable. La situación se agrava si tenemos en cuenta que Bogotá es una de las ciudades con mayor congestión vehicular a nivel mundial ocupando el sexto lugar, debido al incremento del parque automotor en los últimos años, por lo que los conductores deben estar muy atentos ante frenadas bruscas y no guardar distancias prudentes, Tomado de: <https://www.eltiempo.com/bogota/bogota-es-la-sexta-ciudad-del-mundo-con-mas-trancones-186730>

Las consecuencias de esta grave problemática pueden ser tan trágicas como la pérdida de vidas humanas, el daño a la salud y los sobre costos operativos, de atención médica y daños a los bienes privados y públicos. Lo que significa que no solo se ve afectado el accidentado, sino que además existe una transcendencia hacia las familias de las víctimas, los empleadores y la nación en general. file:///E:/Rec_Humanos/Downloads/Dialnet-SeguridadVialUnDesafioDeSaludPublicaEnLaColombiaDe-3986814.pdf

“En 2017 fueron reportados 46.869 casos atendidos por accidentes de transporte, de los cuales 6.754, es decir el 14,41 % terminaron en muertes y 40.115 personas, es decir el 85,59 % de los casos fueron lesiones no fatales. Si bien, para el 2017 las muertes por accidentes de transporte se redujeron en 7,23% respecto al 2016, estas cifras son elevadas en comparación con los datos internacionales”. Tomado de: <https://www.radionacional.co/noticia/contacto-directo/mortalidad-accidentes-de-transito-colombia>

Según: <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/cifras-de-accidentes-de-transito-en-colombia-2017-161390>: Cada día del año 2017 han perdido la vida 18 personas en calles y carreteras colombianas, Las regiones con mayor número de casos hasta el 30 de

noviembre fueron Valle del Cauca, con 781; Bogotá, con 492 muertes; Cundinamarca, con 428; Tolima, con 229 y Huila, con 211. Del total de víctimas fatales, 1.741 fueron peatones.

Por su parte “Medicina Legal reportó que entre enero y noviembre de 2017 se vieron involucrados en accidentes fatales 276 carros particulares, 326 bicicletas, 120 camionetas, 95 buses, 43 tractocamiones y 2.880 motocicletas”.

Según la Policía de tránsito en los casos en que se refleja disminución en el número de accidentes de tránsito corresponden a las jornadas de control que implementaron donde se impusieron sanciones a los conductores por incumplimiento de las normas de tránsito establecidas. justicia@eltiempo.com

La siguiente imagen fue recuperada de: <https://ansv.gov.co/observatorio/>, la cual llamo la atención por su contenido preciso sobre la problemática abordada en lo que ha corrido del año 2018, además muestra un comparativo de géneros, actores viales y víctimas.

DE ACUERDO A DATOS PARCIALES, UN TOTAL DE 5.332 PERSONAS PERDIERON SUS VIDAS DE ENERO A OCTUBRE DE 2018



Comparado con el mismo periodo de tiempo de 2017 hay una aumento del 0.5%

2018^p

P:Cifras preliminares con fecha de corte a 31 de octubre de 2018, fecha de reporte **06/11/2018**. Para fines de comparación se utilizan los datos de 31 de octubre de 2017 con fecha de reporte noviembre 2017.



Actores vulnerables fallecidos

Ocupante de **681** vehículo



De los cuales **267** Conductores y **414** pasajeros

516 aún por determinar por INMLCF

1.240



2.564



318



2.397 víctimas fatales están entre los 19 a 39 años que representa el 45%



El **sábado 3 de febrero** fue el día con mayor número de fatalidades (**42**)



2.247 víctimas en área rural



2.973 víctimas en área urbana

112 sin información

1.2 Pregunta de investigación

¿Por qué se incrementaron los accidentes laborales de tipo vial en la empresa ASOCIADOS S.A.?

2. Objetivo general

2.1 Objetivo

Identificar las causas que provocaron el incremento de accidentes laborales de tipo vial en la empresa ASOCIADOS S.A.

2.2 Objetivos específicos

- ✓ Concienciar a conductores en la importancia del autocuidado y las políticas para transitar de forma seguras en las vías.
- ✓ Establecer una nueva metodología de capacitación más eficiente para los trabajadores con riesgo vial.
- ✓ Crear un instructivo de capacitación basado en neuroeducación para trabajadores que transportan mercancía terrestre en vía pública.

3. Justificación

Se decide trabajar sobre esta problemática por cuanto es un riesgo latente para los trabajadores de la empresa ASOCIADOS S.A. los cuales se puede mitigar o eliminar tomando acciones que requieren de muy pocos recursos, pero que evitaren situaciones graves para la compañía, los trabajadores y la ciudadanía en general, debido a la contribución en el cuidado de la salud física y psicológica, lo que repercute en un menor índice de gasto en salud, ausentismo laboral, y mayor productividad.

Con el animo de realizar un aporte a la organización desde el direccionamiento estratégico se proponen tres objetivos específicos orientados a entregar una herramienta que contribuya en la mejora de los procesos de capacitación desde la incorporación de la neuroeducación, con lo que se pretende incrementar el interés, la autodidacta y la retención del conocimiento, los cuales deben trascender hasta la vida cotidiana de sus conductores.

Para la ejecución de este proyecto fue necesario extraer desde diferentes fuentes la información por cuanto si bien es cierto la seguridad vial es un tema de auge, por la diversidad de versiones puede existir información errónea de fácil acceso; por otra parte, para el complemento del trabajo que se basa en el concepto de neuroeducación fue indispensable investigar fuentes precisas por cuanto es un concepto que a hoy está tomando mayor importancia, pero aun la información sigue siendo escasa.

Este proyecto permite que la unidad de posgrados UVD deje a la empresa objeto de estudio un plus en sus actividades ya que si bien es cierto no están obligados a cumplir con la implementación de un Plan Estratégico de Seguridad Vial, si pueden por iniciativa realizar actividades que mitiguen el riesgo para que sus directivos, trabajadores y familias estén más tranquilas de pertenecer a esta organización.

4. Marco de referencia

Desde 1991 la Constitución política de Colombia en su art. 24 establece que todo colombiano tiene derecho a circular libremente por el territorio nacional, salvo algunas reglamentaciones que pueden establecer las autoridades en pro de garantizar la seguridad vial de los habitantes, por otra parte, la ley 769 de 2002, por la cual se expidió el Código Nacional de Tránsito Terrestre, el cual tiene la seguridad de los usuarios de las vías como su primer principio rector independientemente del medio con el cual se transporte, así como en su párrafo 1 del artículo 4, estableció que el Ministerio de Transporte debía elaborar un Plan Nacional de Seguridad Vial para disminuir la accidentalidad vial en Colombia, debido a que desde ese momento ya era considerada como la segunda causa de muerte violenta en el país, para lo cual el Ministerio, mediante resolución 4101 de diciembre de 2004, adoptó el Plan Nacional de Seguridad. Tomado de: Salud Pública Vol. 27 N.º 2 mayo-agosto 2009 222. Universidad de Antioquia Vial 2004-2008 *“Hacia una Nueva Cultura de Seguridad Vial”*. Para agosto de 2007 el presidente de la República expidió el decreto 3039 para adoptar el Plan Nacional de Salud Pública 2007-2010 de obligatorio cumplimiento por la nación, entes departamentales, distritales, municipales, promotoras de salud, responsables de los regímenes especiales y de excepción más todos los prestadores de servicios de salud, estableciendo prioridades en tipos de enfermedades y lesiones evitables por lo que recobra relevancia los eventos de accidentalidad vial. Esto permite visualizar que la seguridad vial ha tomado mayor relevancia debido al incremento constante en el índice de accidentalidad y la fatalidad de sus consecuencias, por lo que en la actualidad se torna como un desafío para la salud pública en Colombia. Cabrera G, Velásquez N, Valladares M. Seguridad vial, un desafío de salud pública en la Colombia del siglo xxi. Salud Pública 2009;27(2): 218-225. Un esfuerzo en la actualidad es el establecimiento de la resolución 1565 de 2014, por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial donde toda entidad, organización o empresa del sector público o privado con más de 10 vehículos automotores o no a su servicio deben dar cumplimiento de esta.

4.1 Marco teórico

Desde las teorías de Piaget, Vigotsky, Ausubel y el Constructivismo, hubo un acercamiento a lo que hoy empieza a tomar mayor relevancia la “Neuroeducación o Neurodidáctica” como una forma más sencilla de que el cerebro adquiera y retenga nuevos conocimientos, en este proceso emergente intervienen especialidades como la neurociencia, la Psicología, y las ciencias de la educación para mejorar los métodos de enseñanza y programas de formación. Su propósito es tomar el conocimiento existente sobre el funcionamiento del cerebro para estimular el desarrollo y mejor aprendizaje. Para esto se toman hallazgos claves como la plasticidad cerebral y neurogénesis donde se contempla la flexibilidad del cerebro para la adaptación y la creación de nuevas neuronas que se conectan entre si con una estimulación adecuada. También encontramos las neuronas espejo donde a través de la observación o las emociones, acompañados de un clima de aprendizaje adecuado son clave para la neuroeducación y por los cuales se considera la adquisición de empatía y lenguaje más fácil, cabe resaltar que la genética y las experiencias juegan un papel fundamental en este proceso. Recuperado de:

<https://blog.cognifit.com/es/neuroeducacion-que-es-y-para-que-sirve/> &
<https://www.gestiopolis.com/neuroeducacion-y-neuroaprendizaje-ante-las-teorias-pedagogicas-actuales/>

Este modelo de formación permite elaborar un proceso de capacitación más asertiva para los trabajadores donde se tienen en cuenta sus funciones cerebrales, las experiencias y los contextos en los que permanecen para no entrar a chocar con ellos si no por el contrario usarlos para hacer caer en cuenta de los mitos que no son sanos o reforzar los conocimientos existentes adecuados, con lo que se puede pasar de capacitaciones tradicionales aburridas o monótonas, a una actividad que llame la atención de los colaboradores donde no solo se pretende transmitir las información emitida por el emisor, es buscar que trascienda hasta la autodidactica y que sean ellos quienes más adelante busquen por sus propios medios de información que les permita evitar riesgos en la ejecución de su trabajo.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Existen numerosas investigaciones sobre el problema objeto de estudio, pero para el desarrollo del presente proyecto se tomaron como base las siguientes referencias:

<https://www.arsura.com/index.php/component/content/article?id=1474:la-accidentalidad-vial>: La accidentalidad vial un problema mundial, investigación estadística, incremento en las cifras de accidentalidad en Colombia.

Organización Mundial de la Salud (WHO), WORLD HEALTH STATISTICS REPORT. 2008. Principal causa de mortalidad en el mundo, años 2004 y 2030.

<http://aipj.co/publicaciones/func-startdown/45/>: Caracterización de la accidentalidad en Colombia: Análisis del fenómeno desde el estudio del Factor Humano.

<https://www.eltiempo.com/bogota/bogota-es-la-sexta-ciudad-del-mundo-con-mas-trancones-186730>. Bogotá la sexta ciudad del mundo con más trancones, febrero 2018, análisis de desplazamientos en la ciudad.

file:///E:/Rec_Humanos/Downloads/Dialnet-SeguridadVialUnDesafioDeSaludPublicaEnLaColombiaDe-3986814.pdf: Seguridad vial un desafío de salud pública en Colombia siglo XXI. Recopilación de información, tendencias globales y nacionales, seguridad vial.

Salud Pública Vol. 27 N.º 2 mayo-agosto 2009. Universidad de Antioquia Vial 2004-2008. Hacia una Nueva Cultura de Seguridad Vial.

Cabrera G, Velásquez N, Valladares M. Seguridad vial, un desafío de salud pública en la Colombia del siglo xxi. Salud Pública 2009;27(2): 218-225

<https://www.mintransporte.gov.co/preguntas-frecuentes/3/seguridad-vial---seguridad/>, leyes y reglamentaciones para el tránsito vehicular

https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=518:pesv&catid=296&Itemid=830, plazo para la implementación del PESV

Grimaldi y Simonds 1996 afirman: *“Tal vez una de las razones por las cuales la seguridad personal no consigue atraer una atención continua y urgente, radica en la aplicación original de lo justo e injusto”*,

<https://www.isep.es/actualidad-neurociencias/que-aporta-la-neurociencia-al-mundo-del-aprendizaje/>: Aporte de la neurociencia al aprendizaje, método investigativo, presentar las ventajas de adquirir este tipo de conocimiento, inscripciones en programas de formación (2017)

4.3 Marco legal

Ley 769 de 2002 Código Nacional de Tránsito terrestre, normas que rigen en todo el territorio nacional y regulan tanto la circulación de peatones, ciclistas, motociclistas, conductores, pasajeros, agentes de tránsito y toda clase de vehículos por las vías, así como la actuación de las autoridades.

Resolución 4101 del 28 de diciembre de 2004, por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad Vial.

Resolución 2747 del 30 de junio de 2006, control de velocidad a través de dispositivos

Ley 1503 diciembre 2011, Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones

Resolución 1565 de 2014, establece los lineamientos y la aplicabilidad del plan estratégico de seguridad vial para empresas que ocupen más de 10 conductores para la ejecución de su qué hacer.

Decreto 1079 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte con el fin de garantizar la capacitación, el fortalecimiento y la organización interna necesaria para efectuar la vigilancia y el control debido sobre el cumplimiento de las entidades, empresas y organizaciones públicas y privadas responsables.

Decreto 1310 de 2016, modifica el decreto 1079 con relación al PESV y amplía el plazo hasta diciembre de 2016 para su presentación.

Resolución 1231 del 5 de abril de 2016, el Ministerio de Transporte adoptó el Documento Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El tipo de investigación empleada para el desarrollo de este proyecto es mixto por cuanto se cuantifican a través del número de accidentes y los indicadores de accidentalidad los sucesos ocurridos a los conductores de la empresa ASOCIADOS S.A., pero también tiene gran parte descriptiva debido a que para el planteamiento de la solución se debe tener en cuenta el tipo de población su ubicación sociodemográfica y la forma en que se llevaran a cabo los procesos de capacitación.

El alcance de este proyecto es correlacional porque se tiene en cuenta la variable de accidentalidad y la variable de los procesos de capacitación que se conectan entre sí, debido a que una puede ayudar la otra.

5.2 Población y muestra

La población objeto de estudio son siete conductores de género masculino, con edades entre los 35 y los 45 años, su situación sociodemográfica es media-baja, y su formación académica no supera el nivel bachiller clásico. Laboran en la empresa ASOCIADOS S.A. el tiempo promedio de permanencia en la compañía es de 3 años, a diario se deben desplazar por los corredores viales de Bogotá a realizar la entrega de los productos comercializados por la compañía, no tienen acompañantes por lo que deben realizar la labor de descargar por sí mismos. Las jornadas laborales son de lunes a viernes de 6:30am a 6:00pm con una hora de almuerzo, para los años anteriores al 2017 no se evidencian accidentes, pero se puede deber a que no existía seguimiento o registro de las situaciones presentadas. El dueño de la empresa es una persona adulta mayor transportador empírico que difiere de los nuevos lineamientos para temas de circulación vial. Se evidencia un escaso proceso de capacitación.

5.3 Instrumentos

Para la ejecución de este proyecto se toma como base, los indicadores de accidentalidad y la matriz de riesgo elaborados por la ARL colmena y una encuesta creada con ayuda del tutor asignado.

La matriz de riesgo es un archivo en Excel magnética que realizo la ARL para validar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores dependiendo el cargo que desempeñan en la organización, esta herramienta cuenta con 14 categorías para tener en cuenta las cuales a su vez presentan subdivisiones de valoración para asignar un puntaje que determina si el nivel del riesgo es aceptable, aceptable con controles o definitivamente no aceptable.

Los indicadores son archivos magnéticos con formulación en Excel que permiten medir la accidentalidad, índice de frecuencia, severidad, lesiones incapacitantes de los accidentes de trabajo lo que los convierte en una herramienta fundamental para que la empresa obtenga la información necesaria e implemente acciones para eliminarlos, controlarlos o cambiarlos por unos menos dañinos.

Adicional se elaboró una encuesta en físico que consta de 10 ítem con revisión del tutor asignado, para convalidar los resultados arrojados por la investigación de los accidentes presentados, la cual se explicó y aplicó a los siete trabajadores de la empresa con el objetivo de confirmar las causas de los accidentes presentados o para evidenciar otras que pueden estar presentes pero que no sean tenido en cuenta.

5.4 Procedimientos.

Para lograr acceder a la información de la compañía y a los trabajadores primero se estableció comunicación con el dueño de la empresa, quien es una apersona mayor y escéptico a firmar documentos, por lo que su respuesta fue “hago lo que valla hacer, pero antes de cualquier cosa yo reviso”.

El primer proceso llevado a cabo fue la revisión de las instalaciones, el número de personas expuestas al riesgo y la revisión de los documentos existente. Entre ellos llamo la atención la matriz de riesgos realizada en diciembre de 2017 en la cual se evidencia fácilmente que el riesgo de mayor relevancia son los asociados a seguridad vial, y que a la fecha no existía ninguna acción de intervención, de aquí se toma la decisión de realizar la investigación enfocada a este riesgo en particular.

Posteriormente se revisan los indicadores de accidentalidad donde no es sorpresa encontrar que en lo que ha corrido del año 2018 se incrementaron en un 95% y todos asociados a riesgo vial; es decir, se presentaron en el tránsito de vías públicas.

Por último, para evidenciar las posibles causas de los accidentes se aplica una encuesta a los trabajadores implicados y a los que no también para contrarrestar los resultados de esta y la de la información antes obtenida de los demás documentos. La encuesta fue anónima por lo que no hay necesidad de obtener autorización de los colaboradores que intervinieron en el proceso.

Por ultimo se realizo un proceso de capacitación a los empleados del área Operativa que incluía parámetros de los sugeridos a la empresa, como aporte y agradecimiento a la compañía por la disponibilidad para la realización de todo el proceso.

5.5 Análisis de información.

Una vez recolectada la información se procede a realizar el análisis estructural para determinar cómo se relacionan los datos entre sí a través de fórmulas en Excel y elaboración de gráficos para determinarlos en porcentajes lo que hace que sea mucho más fácil la lectura y la organización de los datos.

5.6 Consideraciones éticas

El proyecto se desarrollo dentro de un marco ético y socialmente responsable, por cuanto no se registra información sensible de los trabajadores, las actividades realizadas fueron con aprobación tanto del empleador como de los empleados y lo que se planteo fue con animo de contribuir información ante una problemática de la compañía que se refleja en los colaboradores y a su vez trasciende a sus familias y la sociedad en general.

6. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto*
		Desde	Hasta	
1	Recolectar información	01/09	01/09	Documentos base
2	Intervención en la población	16/10	30/10	Elaboración y aplicación de encuesta
3	Análisis de información	01/10	15/10	Definir los lineamientos del proyecto
4	Socialización con la empresa	19/10	19/10	Aprobación de la empresa para la realización del estudio
5	Documentar el proceso	01/09/	01/11	Documento general del proyecto
6	Elaboración de instructivo	02/11	25/11	Documento Interno
7	Capacitación a los trabajadores	13/11	13/11	Planilla de asistencia

7. Presupuesto

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en Pesos	Especie	
1. Personal	30.000	20.000	30.000	30.000
2. Equipos	0	0	0	0
3. Software	0	0	0	0
4. Materiales e insumos	50.000	50.000	50.000	50.000
5. Viajes nacionales	0	0	0	0
6. Viajes internacionales*	0	0	0	0
7. Salidas de campo	0	0	0	0
8. Servicios técnicos	20.000	20.000	20.000	20.000
9. Capacitación	150.000	100.000	150.000	150.000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	0	0	0	0
11. Producción intelectual: Corrección de estilo, pares evaluadores, traducción, diseño y diagramación, ISBN, impresión u otro formato	10.000	10.000	10.000	10.000
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	15.000	10.000	15.000	15.000
13. Propiedad intelectual y patentes	0	0	0	0
14. Otros	0	0	0	0

8. Resultados y discusión

Como primer objetivo propuesto se consideró la concienciación a conductores sobre la importancia del autocuidado y las políticas para transitar de forma seguras en las vías, por cuanto si bien es cierto los accidentes viales están a la orden del día también es importante reactivar las normas y las acciones que como personas debemos conocer, entender e integrar en el quehacer diario porque es muy común caer en la rutina, el exceso de confianza por estar tanto tiempo realizando lo “mismo”.

Como segundo proceso de ejecución se planteó el establecimiento de una nueva metodología de capacitación más eficiente para los trabajadores con riesgo vial, teniendo en cuenta el tipo de población objeto de investigación, la forma en que mejor retienen y aplican nuevos conocimientos, exaltando que la mayor parte de la población es empírica en su labor con arraigos culturales muy fuertes poco fáciles de modificar.

Como último objetivo se propuso la creación de un instructivo de capacitación basado en neuroeducación para trabajadores que transportan mercancía terrestre en vía pública, donde se reúnen y se da estructura al entregable para que sea más fácil su integración en los procesos establecidos por la compañía. Otro factor que no se puede desconocer es que la persona líder del proceso aún no ha desarrollado todas las competencias para realizar capacitaciones diferentes a las que se ejecutan en la actualidad, de ahí la importancia de hacerla parte de este proceso y despejar dudas durante la realización. Según información socializada en <https://www.gestiopolis.com/neuroeducacion-y-neuroaprendizaje-ante-las-teorias-pedagogicas-actuales/>. Los procesos de aprendizaje enfocados en neuroeducación generan mayor impacto y recordación porque se explican teniendo en cuenta como funciona y como aprende el cerebro.

9. Conclusiones

Para desarrollar el primer objetivo se hizo una charla con los trabajadores donde se debía exaltar la relevancia que tienen los procesos de capacitación y la adquisición de nuevos conocimientos para la ejecución de sus labores, durante la reunión se evidencio que los trabajadores son escépticos a las capacitaciones porque sienten que no les generan valor y que asisten solo por obligación. Con este panorama cambio todo el escenario preparado y se procedió a realizar una tertulia donde todos interactúan, intercambiaban experiencia y compartían un break. Así se logro llamar la atención para en un segundo encuentro realizar una capacitación que incluía conversación, video y audio.

Con base en la información descrita en el párrafo anterior se establece una metodología diferente de capacitación, donde se pretende romper con los esquemas de las capacitaciones tradicionales y se traslada al día a día de los trabajadores, utilizando herramientas como videos, talleres, tertulias, para evitar que vuelvan a caer en desanimado y por el contrario generen interés por la autodidacta.

En aras de formalizar el avance obtenido se realizo un instructivo donde se especifica el paso a paso que se debe seguir cuando deseen realizar los procesos de capacitación, por cuanto se pudo evidenciar que este nuevo modelo es de su agrado.

10. Recomendaciones

Para la ejecución y continuidad del proyecto presentado una oportunidad de mejora son las competencias de la persona encargada de liderar el proceso en cuanto a conocimiento de normas, modelos de capacitación y comunicación asertiva para lograr obtener los recursos económicos, de tiempo e infraestructura que se requieren para implementar las acciones de mejora sugeridas.

Por otra parte es importante que la empresa tenga en cuenta la implementación de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro lo cual le permite conocer el estado de salud del trabajador para tomar las medidas preventivas a las que allá lugar; además es fundamental establecer planes de capacitación para manejo y manipulación de cargas por cuanto los conductores son quienes deben cargar y descargar los vehículos, También se realizó la sugerencia de demarcar los corredores internos del área de almacenamiento donde transita un montacarga para evitar posibles accidentes, en lo cual la empresa fue muy receptiva y logramos sacar adelante el proyecto en dos meses. Por último, la compañía cuenta con el kit antiderrame para los vehículos porque ante una revisión por parte de la policía se los exigen y los pueden multar, más no por la importancia que estos tienen ante una emergencia a nivel ambiental, de comunidad y en general de todas sus parte interesadas, aquí existe otra oportunidad de sensibilizar y exaltar la importancia de estos elementos, así como la conveniencia de realizar la revisión para entrega de elementos de protección personal individual para el personal de lo cual no existe mayor información.

11. Referencias bibliográficas

Cabrera G, Velásquez N, Valladares M. Seguridad vial, un desafío de salud pública en la Colombia del siglo xxi. Salud Pública 2009;27(2): 218-225

[file:///E:/Rec_Humanos/Downloads/Resoluci%C3%B3n%200001565_2014%20\(3\).pdf](file:///E:/Rec_Humanos/Downloads/Resoluci%C3%B3n%200001565_2014%20(3).pdf)

file:///E:/Rec_Humanos/Downloads/Dialnet-SeguridadVialUnDesafioDeSaludPublicaEnLaColombiaDe-3986814.pdf

Grimaldi y Simonds 1996

<https://www.eltiempo.com/vida/educacion/neuroeducacion-seis-claves-para-entender-en-que-consiste-45680>

<http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/237364>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3986814>

<https://www.gestiopolis.com/neuroeducacion-y-neuroaprendizaje-ante-las-teorias-pedagogicas-actuales/>

<http://aipj.co/publicaciones/func-startdown/45/>

https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=518:pesv&catid=296&Itemid=830

<https://blog.cognifit.com/es/neuroeducacion-que-es-y-para-que-sirve/>

<https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=1474:la-accidentalidad-vial>

<https://www.eltiempo.com/bogota/bogota-es-la-sexta-ciudad-del-mundo-con-mas-trancones-186730>

<https://blog.cognifit.com/es/neuroeducacion-que-es-y-para-que-sirve/>

<https://www.gestiopolis.com/neuroeducacion-y-neuroaprendizaje-ante-las-teorias-pedagogicas-actuales/>

<https://www.radionacional.co/noticia/contacto-directo/mortalidad-accidentes-de-transito-colombia>

“La O.M.S. la accidentalidad vial es una de las principales epidemias de nuestra sociedad”

Principal causa de mortalidad en el mundo, años 2004 y 2030. Fuente: Organización Mundial de la Salud (WHO), WORLD HEALTH STATISTICS REPORT. 2008

Salud Pública Vol. 27 N.º 2 mayo-agosto 2009 222. Universidad de Antioquia Vial 2004-2008 “Hacia una Nueva Cultura de Seguridad Vial”.

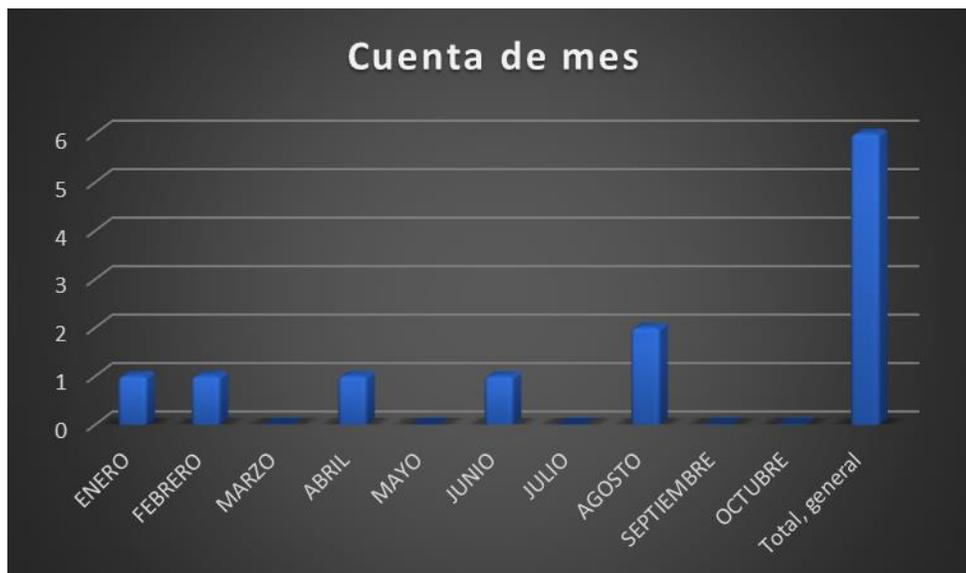
ANEXOS

Descripción de indicadores

ACCIDENTALIDAD 2018 COMPAÑÍA DE LUBRICANTES S.A

AÑO	2018
Etiquetas de fila	Cuenta de mes
ENERO	1
FEBRERO	1
MARZO	0
ABRIL	1
MAYO	0
JUNIO	1
JULIO	0
AGOSTO	2
SEPTIEMBRE	0
OCTUBRE	0
Total, general	6

NÚMERO DE ACCIDENTES POR MES EN EL AÑO 2018



DÍA DE LA SEMANA EN QUE SE ACCIDENTAN LAS PERSONAS.

DÍAS	Cuenta de día
LUNES	1
MARTES	4
MIERCOLES	1
JUEVES	0
VIERNES	0
SABADO	0
Total, general	6



HORA EN QUE MÁS SUCEDEN LOS ACCIDENTES.

Etiquetas de fila	Cuenta de Hora
8:26 am.	1
2:25 p.m.	1
2:30 p.m.	1
2:40 p.m.	2
4:50 pm.	1
Total, general	6



DESCRIPCIÓN DE GRAFICAS

De la gráfica uno podemos evidenciar que el mes con mayor número de accidentes fue agosto, al revisar con la compañía ese mes se manifestó a los clientes alza de precios para el mes siguiente, con lo que podemos concluir que se incrementó el trabajo y por ende las jornadas laborales fueron más agotadoras y de mayor productividad; es decir, por el afán de cumplir con las metas las condiciones de seguridad seguramente se vieron afectadas.

Para los días accidentados, llama la atención el martes por cuanto son reiterativo los accidentes, situación que nos invita a evaluar qué factores se presentan ese día que pueden estar propiciando mayor desconcentración por parte de los trabajadores o que situaciones propias del trabajo tenemos presentes para proponer planes de acción que conlleven la mitigación del riesgo.

Las horas en que ocurren los accidentes la tipificación se establece en las tardes, lo que se podría pensar que después del almuerzo las personas están más soñolientas y menos alerta o que el cansancio del día ya está acumulado y si no realizan pausas en su jornada que los active, incrementan más la posibilidad de accidentarse.

PARTE DEL CUERPO COMPROMETIDA O AFECTADA DURANTE EL ACCIDENTE.

Las partes del cuerpo con mayor índice de afectación son las extremidades inferiores, se podría inferir que es porque se encuentran mayormente expuestas al contacto con las partes de los vehículos.

CUANTOS ACCIDENTES GENERARON INCAPACIDAD

Según las estadísticas cinco de los seis accidentes generaron incapacidad, perdiendo así 4.896 horas hombre de labores, y comprometiendo la integridad física de uno de los trabajadores quien fue mayor mente afectado, por lo que la ARL le genero tres meses de incapacidad por herida abierta en un miembro inferior.

TOTAL, DE DÍAS PERDIDOS POR INCAPACIDAD AÑO 2018.

La totalidad de días perdidos fueron 102, situación que impacta de forma negativa la productividad de la compañía, las estadísticas de accidentalidad, pero en especial la integridad de los trabajadores y sus familias.

REVISIÓN TENDENCIAS ACCIDENTALIDAD AÑO 2018

SITUACIÓN	# de CONDUCTOR
DISTRACCIÓN	2
FRENAR BRUSCAMENTE	1
NO GUARDAR DISTANCIA SEGURA DE SEGUIMIENTO	1
PONER EN MARCHA UN VEHÍCULO SIN PRECAUCIONES	1
ECCESO DE CONFIANZA	1
Total, general	6



TIPOS DE ACCIDENTES: Caídas, choque con heridos externos y heridas abiertas.

ACTOR VIAL LESIONADO: Conductor propio, vehículo de servicio público con pasajeros a bordo.

CAUSAS CONDUCTOR PROPIO: Exceso de confianza por el tiempo de realizar la tarea.

OTRO CONDUCTOR: Frenar bruscamente, no guardar distancia segura, distracción.

Encuesta aplicada

ENCUESTA FACTORES DE RIESGOS SEGURIDAD VIAL

FECHA _____ AREA _____ CARGO _____

A continuación encontrará diez preguntas que nos ayudaran a detectar oportunidades para implementar acciones de mejora en el proceso de capacitación y sensibilización de los conductores. Asigne el puntaje que considere se adecua a cada una de ellas, en una escala de 1 a 5, donde: (1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre).

1.- Genero	2.- Grado Académico	3.-Edad	4.- Antigüedad en la Empresa	Tipo contrato
Masculino <input type="checkbox"/>	Bachiller <input type="checkbox"/>	25 a 30 años <input type="checkbox"/>	Menos de 1 año <input type="checkbox"/>	Directo <input type="checkbox"/>
	Técnico <input type="checkbox"/>	30 a 40 años <input type="checkbox"/>	1 a 5 años <input type="checkbox"/>	
Femenino <input type="checkbox"/>	Tecnólogo <input type="checkbox"/>	40 o más <input type="checkbox"/>	5 o más <input type="checkbox"/>	Temporal <input type="checkbox"/>

Aspectos a evaluar		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Conque frecuencia se distrae al conducir?	<input type="checkbox"/>				
2	Las distracciones se presentan por la vista?	<input type="checkbox"/>				
3	Las distracciones se presentan por lo auditivo?	<input type="checkbox"/>				
4	Conque frecuencia se ve obligado a frenar bruscamente?	<input type="checkbox"/>				
5	El frenar bruscamente puede ocasionar accidentes?	<input type="checkbox"/>				
6	En sus recorridos, debe permanecer con distancias muy mínimas con otros actores de la vía?	<input type="checkbox"/>				
7	Antes de iniciar su recorrido realiza inspecciones rutinarias a su vehículo?	<input type="checkbox"/>				
8	Es frecuente encontrar fallas en su vehículo?	<input type="checkbox"/>				
9	Los años de experiencia permite que se sienta confiado en la realización de su labor?	<input type="checkbox"/>				
10	El realizar durante mucho tiempo la labor es posible que se torne rutinaria y requiera menor concentración?	<input type="checkbox"/>				

AGRADECEMOS SU TIEMPO Y DISPOSICIÓN



Fotos del proceso de capacitación



Instructivo de capacitación

 	INSTRUCTIVO DE CAPACITACIÓN PARA ACTORES VIALES	DOCUMENTO INTERNO Página 1 de 3
<p>1. OBJETO</p> <p>Determinar los lineamientos y estrategias para la identificación y desarrollo de las competencias del personal que hace uso de vías públicas, para reducir los índices de accidentalidad.</p> <p>2. ALCANCE</p> <p>Comprende desde el proceso de inducción y reinducción hasta la actualización de conceptos en normas vigentes.</p> <p>3. CONSIDERACIONES GENERALES</p> <p>Los procesos de capacitación deben romper los esquemas tradicionales del salón cerrado, proyectar, una persona facilitando información y exponiendo su punto de vista. Ahora se requiere mucho más que eso, es lograr captar la atención del trabajador para que la nueva información adquirida tome importancia y la implementen en la ejecución de su labor.</p>		
<p>1. INDUCCION</p> <p>El líder de Gestión Humana en el ingreso de personal debe realizar una entrevista semiestructurada que le permita evidenciar la forma en que el nuevo integrante recibe y retiene mejor la información; es decir, si debe ser una capacitación visual, auditiva o kinestésica (sentir), así puede definir el proceso que debe seguir.</p> <p>2. REINDUCCIÓN</p> <p>El líder de proceso de identificar cuál es la necesidad de la reinducción, para que los temas tratados no se vuelvan repetitivos y pierdan validez para los trabajadores en la aplicación de sus actividades diarias.</p> <p>3. ACTUALIZACIÓN</p> <p>Aquí se deben tratar las nuevas normas de tránsito, las leyes reglamentarias y temas de interés para los asistentes.</p> <p>4. IDENTIFICACIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</p> <p>Hoy día dentro de las organizaciones es muy común encontrar indicadores de accidentalidad, evaluaciones de desempeño y matriz de riesgos, de aquí se puede extraer información que genera alerta sobre el tipo de capacitación que deben recibir los trabajadores. Dado este panorama es pertinente revisar de forma periódica estos insumos y con base en ellos establecer los temas de capacitación.</p> <p>5. DINAMICA DE CAPACITACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar plan de capacitación anual flexible que permita cambios a medida que la situación lo amerite. 		

 	INSTRUCTIVO DE CAPACITACIÓN PARA ACTORES VIALES	DOCUMENTO INTERNO Página 2 de 3				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Destinar un robo económico que permite ejecutar las capacitaciones extra que se requieren ✓ Fomentar el interés de los trabajadores ✓ Implementar metodologías propuestas en la neuroeducación, sencillas y acordes al tipo de personal a capacitar así: <ul style="list-style-type: none"> a) Para las personas que son más receptivas mediante la información <u>visual</u> son pertinentes las capacitaciones que incluyan imágenes, videos didácticos, resaltadores, juego de colores en los textos, infografías, mapas conceptuales, líneas de tiempo, sopas de letra, crucigramas, llévalos a que deban tomar apuntes en una agenda no tables, no celulares. Todas estas estrategias ya están creadas no es algo difícil de aplicar, lo único que se debe tener claro es al tipo de personas a quien va dirigida. b) <u>Memoria auditiva</u>: Aquí la metodología tradicional es aplicable por cuanto la persona prefiere recibir la información de forma oral, sin embargo, se pueden aplicar juegos como "escuchar con distracciones" para posteriormente preguntar datos exactos como cuantas veces se pronuncia una misma palabra, "ejercicios de discriminación" donde debe el participante contar lo que entendió, también se puede asociar los temas a algunos sonidos que sean fáciles de recordar o los debates participativos. Estas actividades permiten mantener al personal atento a la capacitación. c) <u>Para quienes son quinestésicos</u>: es decir, que procesan la información asociándola a sensaciones y emociones por eso aquí es importante implementar actividades como juego de roles, experimentos en campo, manualidades, representaciones teatrales, danzas, construcción de maquetas, dibujo, imitaciones entre otras con las que logran que el participante se sienta parte del proceso, que se integre e incluso que por iniciativa propia quiera indagar sobre el tema abordado en el proceso de capacitación. <p>La evidencia de cualquier proceso debe quedar registrada en físico, magnético, filmaciones, fotos o cualquier elemento que sirva como apoyo para otros procesos y que incentive al personal a asistir a las capacitaciones programadas por voluntad propia, por el deseo de continuar y no porque la empresa lo establezca como una obligación.</p>						
<p>1. HISTORIAL DE CAMBIOS</p>						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Fecha de Actualización</th> <th style="width: 50%;">Motivo del Cambio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Noviembre de 2018</td> <td>Emisión del documento Versión 1</td> </tr> </tbody> </table>			Fecha de Actualización	Motivo del Cambio	Noviembre de 2018	Emisión del documento Versión 1
Fecha de Actualización	Motivo del Cambio					
Noviembre de 2018	Emisión del documento Versión 1					

Matriz de riesgo

Se envía como adjunto en archivo Excel

Registro fotográfico de la demarcación de la zona de almacenamiento.

