Para la definición de la responsabilidad de los colaboradores en el PESV y la evaluación de su comportamiento en relación con la seguridad vial, la organización debe:

1. Documentar en uno (1) o varios procedimientos en los que seestablezcan los requisitos de contratación en seguridad vial de los colaboradores que realizan desplazamientos laborales (pruebas teóricas y prácticas, exámenes médicos, entre otros).
2. Asignar, documentar y comunicar en debida forma las funciones y responsabilidades en materia de seguridad vial de todos colaboradores de la organización, las cuales al menos deben contener:
	1. El reporte de siniestros viales en desplazamientos laborales.
	2. La participación en capacitaciones de seguridad vial.
	3. El compromiso de los colaboradores de la organización en cumplir la legislación y los lineamientos de seguridad vial de la organización.
	4. El reporte oportuno y veraz de sus condiciones de salud.
3. Evaluar el comportamiento de los colaboradores relacionado con la seguridad vial, al menos una (1) vez al año. Dicha evaluación debe contener como mínimo:
	1. Siniestros viales en el periodo evaluado, en los que se han visto involucrados colaboradores de la organización.
	2. Infracciones de tránsito cometidas en el periodo evaluado por los colaboradores de la organización.
	3. Quejas durante el periodo evaluado relacionadas con comportamientos de los colaboradores que pongan en riesgo su seguridad vial y/o la de los demás miembros de la comunidad de la organización y/o la de otros actores viales.
	4. Capacitaciones recibidas por los colaboradores en el periodo evaluado.

Posteriormente, la organización debe documentar el procedimiento de evaluación del comportamiento de los colaboradores relacionado con la seguridad vial con el fin de identificar los colaboradores que requieren un refuerzo en los programas de formación.

1. Definir y documentar una estrategia para promover la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía por parte de todos los colaboradores de la organización, particularmente promover en sus colaboradores la generación de comportamientos interdependientes, entendidos como aquellos que permiten que los colaboradores se cuiden a sí mismos y ayuden a proteger a los demás actores viales para evitar siniestros viales (ejemplo de comportamiento interdependiente: permitir que otro actor vial realice adelantamiento seguro en tramos bidireccionales con línea punteada), también se refieren a la corresponsabilidad que tienen los colaboradores de la organización frente a la seguridad vial de la misma.

La definición de la estrategia para la formación de hábitos y comportamientos seguros puede guiarse de la Curva de Bradley (Jasiulewicz-Kaczmarek, Szwedzka, & Szczuka, 2015) usada para lograr la cultura de la seguridad vial como lo muestra la Ilustración 5. Ejemplo de la curva de la cultura de la seguridad vial., donde se busca pasar de comportamientos reactivos, a comportamientos dependientes, luego migrar a comportamientos independientes, para finalmente lograr comportamientos interdependientes, por medio de herramientas y estrategias que pueda lograr implementar la organización según sus recursos, conocimientos y objetivos en materia de seguridad vial.

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FECHA** | **VERSIÓN** | **NATURALEZA DEL CAMBIO** |
| 05/03/2025 | 1 | Creación del documento |