

NO PUEDES RESOLVER LA ESCASEZ DE CONDUCTORES SOLO CONTRATANDO MÁS PERSONAL.

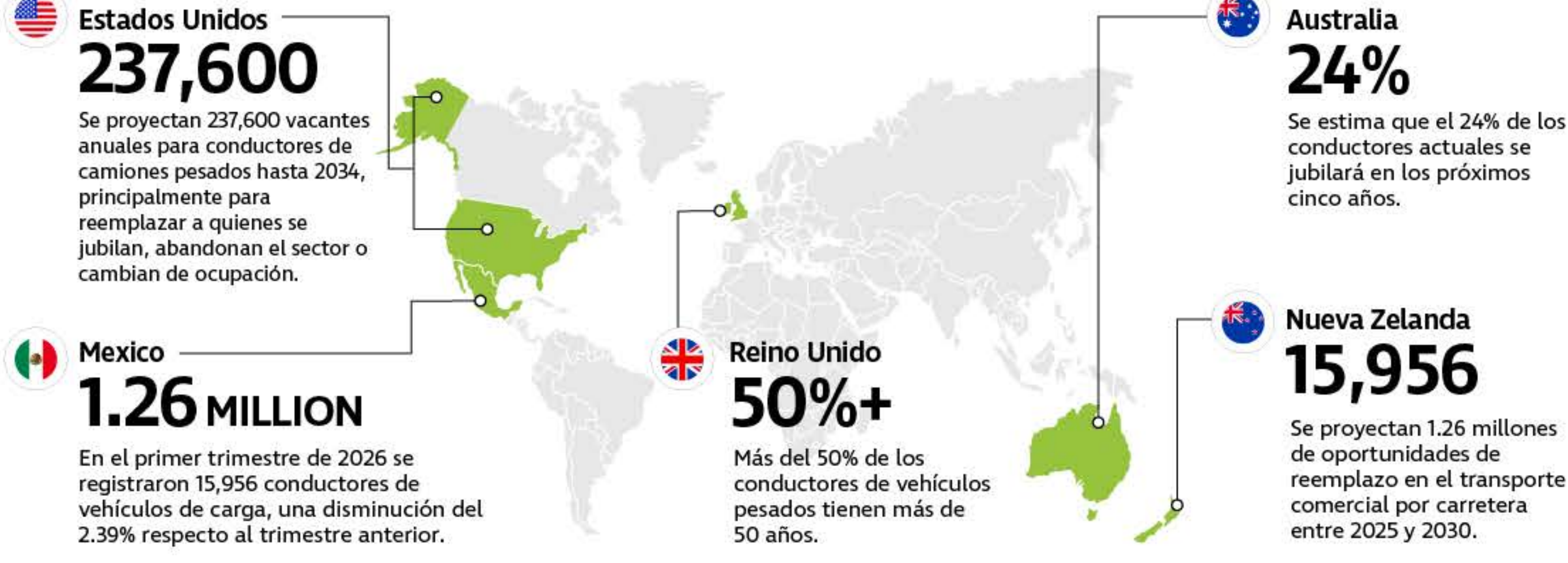
La escasez de conductores se ha convertido en un desafío estructural para la fuerza laboral.

La escasez de conductores alcanzó su nivel más alto registrado en 2025, incluso cuando la demanda de transporte de carga disminuyó.

2.9 MILLONES

DE VACANTES DE CONDUCTORES DE CAMIONES EN 18 MERCADOS A NIVEL MUNDIAL.

La fuerza laboral de conductores enfrenta desafíos en todo el mundo



LA CONTRATACIÓN ES SOLO UNA PARTE DE LA SOLUCIÓN

Será necesario contratar más conductores. Sin embargo, las flotas también deben retener a los conductores experimentados con los que ya cuentan.



NO PUEDES CONTROLAR EL TAMAÑO DE LA FUERZA LABORAL

PERO SÍ PUEDES MEJORAR LA EXPERIENCIA DE TUS CONDUCTORES.

¿Qué motivaría a los conductores a permanecer en su empresa?

Protección 30%

De los conductores afirman que permanecerían en su empresa si la tecnología de seguridad se utilizara para protegerlos y no solo para supervisarlos.

Reconocimiento 37%

De los conductores consideran que recibir mayor reconocimiento por sus buenas prácticas de conducción es un factor importante para permanecer en su empresa.

Apoyo 33%

De los conductores consideran que una gestión justa y comprensiva es uno de los principales motivos para permanecer en su flota.

01 - Implementación

GENERA CONFIANZA ANTES DE LA PRIMERA SESIÓN DE CAPACITACIÓN.

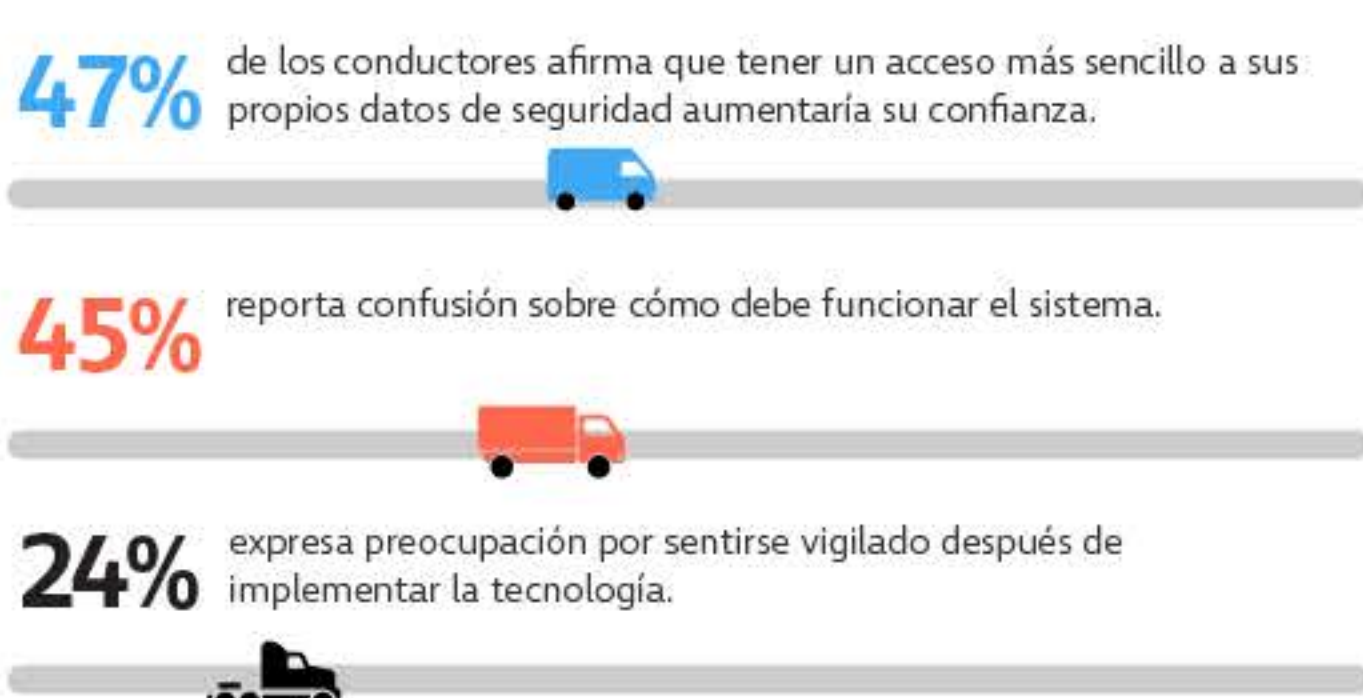


1 de cada 5 conductores experimentó la implementación de tecnología con poca o ninguna comunicación por parte de la gerencia.

Conclusión: Prepara a los conductores explicándoles cómo funciona la tecnología, por qué se está implementando y de qué manera los beneficiará.

02 - Transparencia

TRANSFORMA LA SUPERVISIÓN EN TRANSPARENCIA.

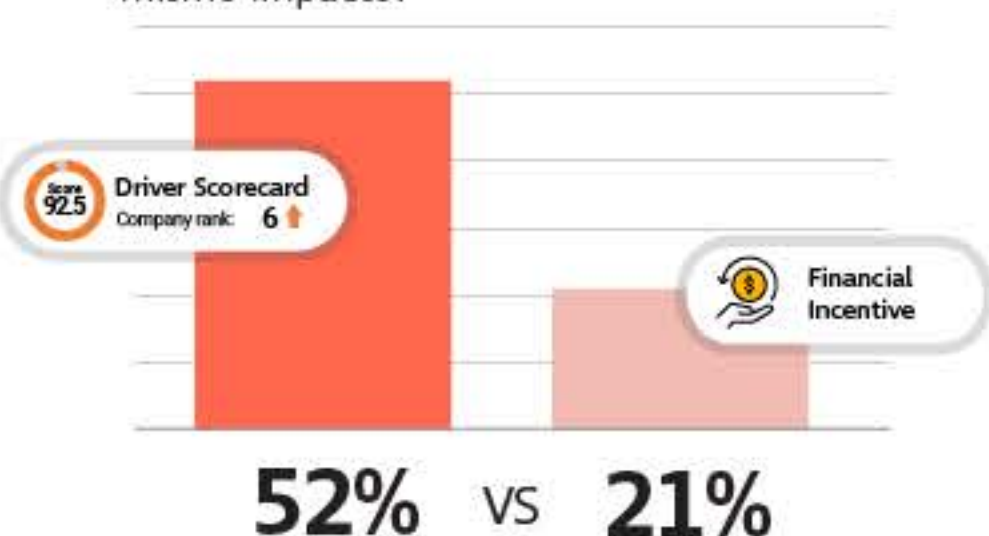


Conclusión: Establecer reglas claras sobre el uso de los datos y ofrecer mayor visibilidad puede transformar la supervisión en una herramienta de protección.

03 - Capacitación

HAZ QUE LA CAPACITACIÓN SEA ALGO QUE LOS CONDUCTORES VALOREN.

El 52% de los conductores afirma que los análisis detallados de su desempeño y las mejoras visibles en sus evaluaciones tienen un mayor impacto en su forma de conducir. En comparación, solo el 21% considera que los incentivos económicos tienen ese mismo impacto.



REDEFINE EL ENFOQUE:

- DISCIPLINA → DESARROLLO**
La capacitación debe mejorar el desempeño, no castigar.
- MONITOREO → APOYO**
Los sistemas de seguridad deben proteger, no solo observar.
- SUPOSICIÓN → EVIDENCIA**
La retroalimentación debe basarse en datos y video, no en suposiciones.

04 - Apoyo en tiempo real

APOYA ANTES DE QUE AUMENTE EL RIESGO



19% Los conductores tienen un 19% menos de probabilidad de experimentar este tipo de incidentes cuando reciben retroalimentación en tiempo real.

Conclusión: La retroalimentación oportuna ayuda a los conductores a corregir comportamientos de riesgo antes de que provoquen incidentes graves..

05 - Evidencia

EL VIDEO AYUDA A PROMOVER LA JUSTICIA

60% de los conductores afirma recibir retroalimentación justa y consistente cuando se utilizan videos y datos durante la capacitación, en comparación con el 46% cuando no se utilizan videos.



40% Los conductores tienen un 40% más de probabilidad de considerar que la capacitación es muy efectiva cuando incluye video y datos.

Conclusión: Objective evidence can strengthen ambiguity and remove perceptions of fairness.

Cinco pilares para mejorar la experiencia del conductor

Cinco pilares fundamentales pueden mejorar la aceptación de la tecnología de seguridad y la motivación de los conductores.



LA RETENCIÓN COMIENZA CON LA EXPERIENCIA QUE PUEDES CONTROLAR.

La escasez mundial de conductores no es un problema que una sola flota pueda resolver. Sin embargo, las empresas sí pueden influir en cómo sus conductores experimentan la tecnología de seguridad, cómo reciben capacitación, cuánto confían en los datos utilizados y si perciben que la retroalimentación está diseñada para ayudarlos a mejorar.

CONFIANZA DEL CONDUCTOR
CONDUCCIÓN MÁS SEGURA
MAYOR RETENCIÓN

