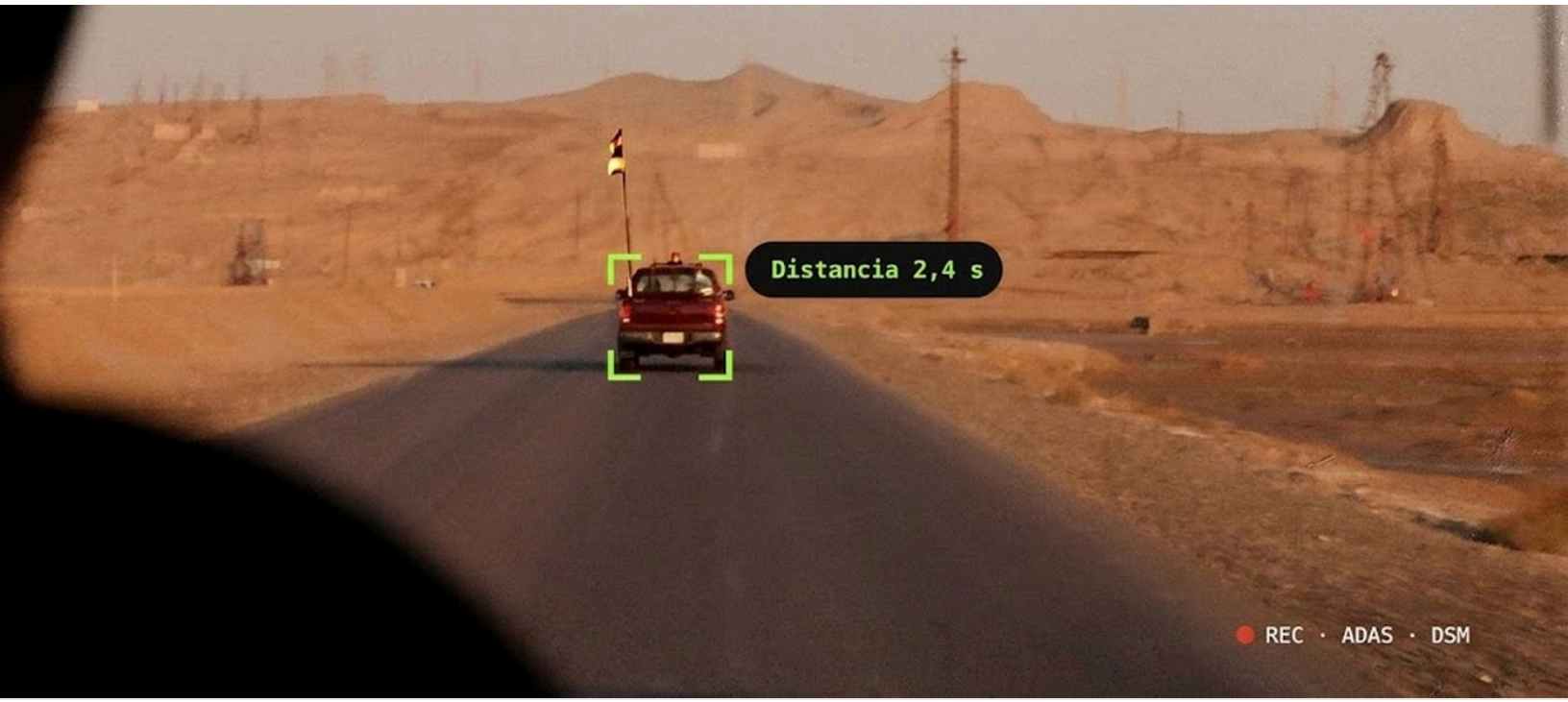
gowit

Guía práctica · Gowit Safety

El camino a la seguridad vial

Primeros pasos para una flota sin accidentes.

Gerentes de flota | HSE y prevención de riesgos | Minería, energía y transporte



¿Por dónde se empieza una cultura sin accidentes?

Por un diagnóstico corto y honesto. Antes de comprar tecnología o redactar una política nueva, conviene saber qué tiene hoy su operación, qué funciona y dónde están las brechas.

Ese diagnóstico mira cinco cosas: las metas del programa, la política y los procedimientos vigentes, las herramientas que ya usa, los resultados reales y la cultura de la organización. Con esa foto inicial puede fijar una **línea base** y medir cada avance contra ella, en lugar de discutir percepciones.

01 · Metas

¿Qué quiere lograr?

¿Están escritas y se pueden medir?

02 · Política

¿Qué exige hoy?

¿Los conductores la conocen y la firmaron?

03 · Herramientas

¿Qué usa?

Cámaras, GPS, alcotest, capacitación.

04 · Resultados

¿Qué dicen los datos?

Incidentes, costos y tendencia.

05 · Cultura

¿Qué se tolera?

Lo que pasa cuando nadie mira.



La seguridad baja desde la gerencia y sube desde la cabina.

Un programa de conducción segura funciona cuando la gerencia lo respalda de forma visible, desde el patrocinador ejecutivo hasta el jefe de flota. Eso significa dar recursos, decir con claridad que la seguridad **no se negocia** y, sobre todo, cumplir las mismas reglas que se le piden al conductor. Un gerente que contesta el celular manejando anula cualquier charla de inducción.

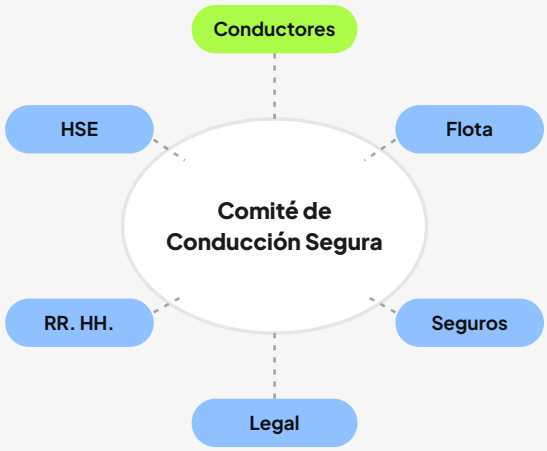
El programa también necesita aliados internos: **HSE y prevención de riesgos, flota y compras, recursos humanos, legal y cumplimiento, y seguros**. Cada área ve una parte del riesgo que las otras no ven.

Muchas empresas los reúnen en un **Comité de Conducción Segura**, donde cada área aporta su mirada y participa en el diseño y la puesta en marcha del programa.

El último aliado es el más importante: el propio conductor. Es quien mejor conoce la ruta, el turno de 12 horas, la camanchaca de madrugada y el ripio suelto. Escúchelo en reuniones periódicas, responda lo que plantea y considere nombrar un **capitán de seguridad** por faena o por turno.

El conductor que es escuchado cumple el protocolo porque lo siente propio.

Y se queda más tiempo en la empresa.





Pocas metas, bien medidas.

El punto de partida son metas concretas y medibles. De ellas salen la política, los procedimientos y las herramientas que va a implementar. Elija metas cuyos datos pueda reunir sin esfuerzo, por ejemplo **incidentes por millón de kilómetros**, **puntaje de infracciones por conductor** o **número de choques evitables**. Tres metas que todos entienden valen más que diez que nadie recuerda.

La política y los procedimientos son la base del programa.

Debe ser un documento claro y breve, alineado con las metas. Como mínimo, cubre estos puntos:

Compromiso de la gerencia
Declaración firmada que deja por escrito el compromiso con la conducción segura y la participación de los trabajadores.

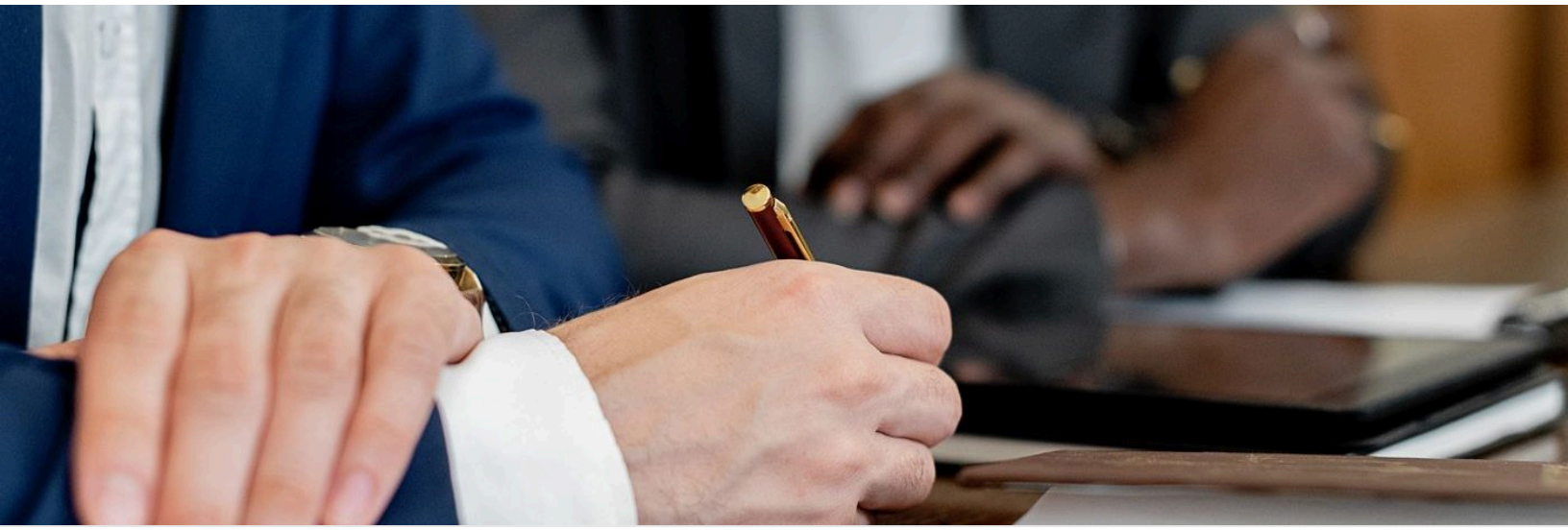
Hoja de vida del conductor
Revisión periódica del certificado de antecedentes de tránsito para detectar infracciones acumuladas o licencias vencidas.

Alcohol y drogas
Tolerancia cero, verificada con control de alcohol antes de cada turno.

Cinturón de seguridad
Obligatorio para conductor y acompañantes, siempre.

Conducción distraída
Prohibido usar el celular para llamar, escribir o leer mientras el vehículo está en movimiento.

Cumplimiento normativo
Ley de Tránsito, normas de transporte y reglamentos internos de tránsito de cada faena.



Mantención e inspección
Mantención según plan y checklist de pre-uso que el conductor completa antes de salir.

Reporte e investigación de incidentes
Todo incidente se reporta, se clasifica como evitable o no evitable y se registra su costo. Así aparecen los conductores que necesitan coaching.

Medidas disciplinarias
Sistema de puntos por infracciones e incidentes evitables, con medidas progresivas cuando se repite un patrón.

Reconocimiento
Destacar a quienes conducen bien sostiene el programa tanto como corregir a quienes no.

Capacitación y coaching
Continuos, con ejemplos reales de la propia flota y no solo una inducción al ingresar.

Carta de compromiso
Todo trabajador que conduzca para la empresa, aunque sea ocasionalmente, firma que conoce la política y la cumplirá.

La política debe dejar sin ambigüedad qué se espera del conductor y también qué responsabilidades tienen la gerencia y las jefaturas.

Una buena práctica es cuantificar el riesgo que el programa quiere medir. Si considera las infracciones un factor de riesgo, asígneles puntos. En Chile la propia **Ley de Tránsito 18.290** clasifica las infracciones por gravedad, lo que da una base objetiva para el puntaje:

GRAVEDAD (LEY 18.290)	EJEMPLO	PUNTOS
Gravísima	Conducir bajo la influencia del alcohol	10
Grave	Exceso de velocidad sobre el margen permitido	6
Menos grave	No respetar la distancia de seguimiento	3
Leve	Faltas de documentación del vehículo	1

Puntajes de ejemplo. Ajústelos a su política interna y revise la clasificación vigente de cada infracción con su área legal.

Por último, cierre el ciclo con la **carta de compromiso firmada**: con ella el conductor reconoce que conoce los requisitos y lo que se espera de su desempeño.

Lo que no se mide, se discute.

Haga un inventario de los datos que ya tiene para medir el avance en seguridad. Donde falten, defina cómo obtenerlos y quién los mantiene. El dato central es la tasa de incidentes; en LATAM lo más práctico es medirla por millón de kilómetros. Esa cifra fija la línea base, muestra la mejora y es la que permite calcular el retorno del programa.

```
IPMK = incidentes × 1.000.000 ÷ km recorridos
```

Ejemplo: 9 incidentes en 2.400.000 km dan un IPMK de **3,75**.

Junto al IPMK, conviene seguir:

SEGURIDAD

Reporte con causa raíz

Cada incidente reportado, con su análisis de si fue evitable y lo aprendido.

SEGURIDAD

Costo de siniestros

Total y promedio por siniestro, incluidos deducibles y días de vehículo detenido.

SEGURIDAD

Choques evitables

Cuántos, en qué rutas y en qué turnos.

PERSONAS

Infracciones registradas

Según la hoja de vida de cada conductor.

PERSONAS

Conductores capacitados

Y cuántos recibieron coaching después de un evento.

PERSONAS

Rotación de conductores

Un programa que cuida al conductor suele retenerlo.

OPERACIÓN

Combustible

Un consumo alto suele delatar exceso de velocidad, aceleraciones bruscas o ralentí.

OPERACIÓN

Mantención

Una conducción más suave se nota con el tiempo en frenos, neumáticos y suspensión.

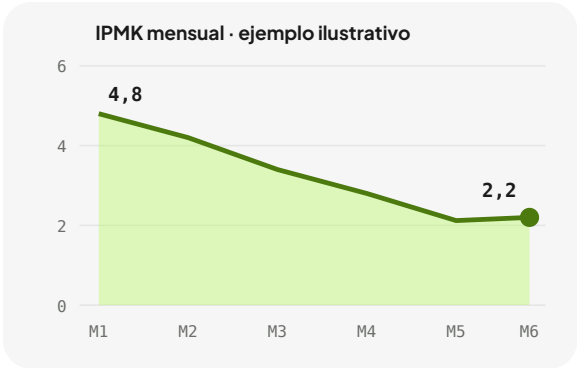
OPERACIÓN

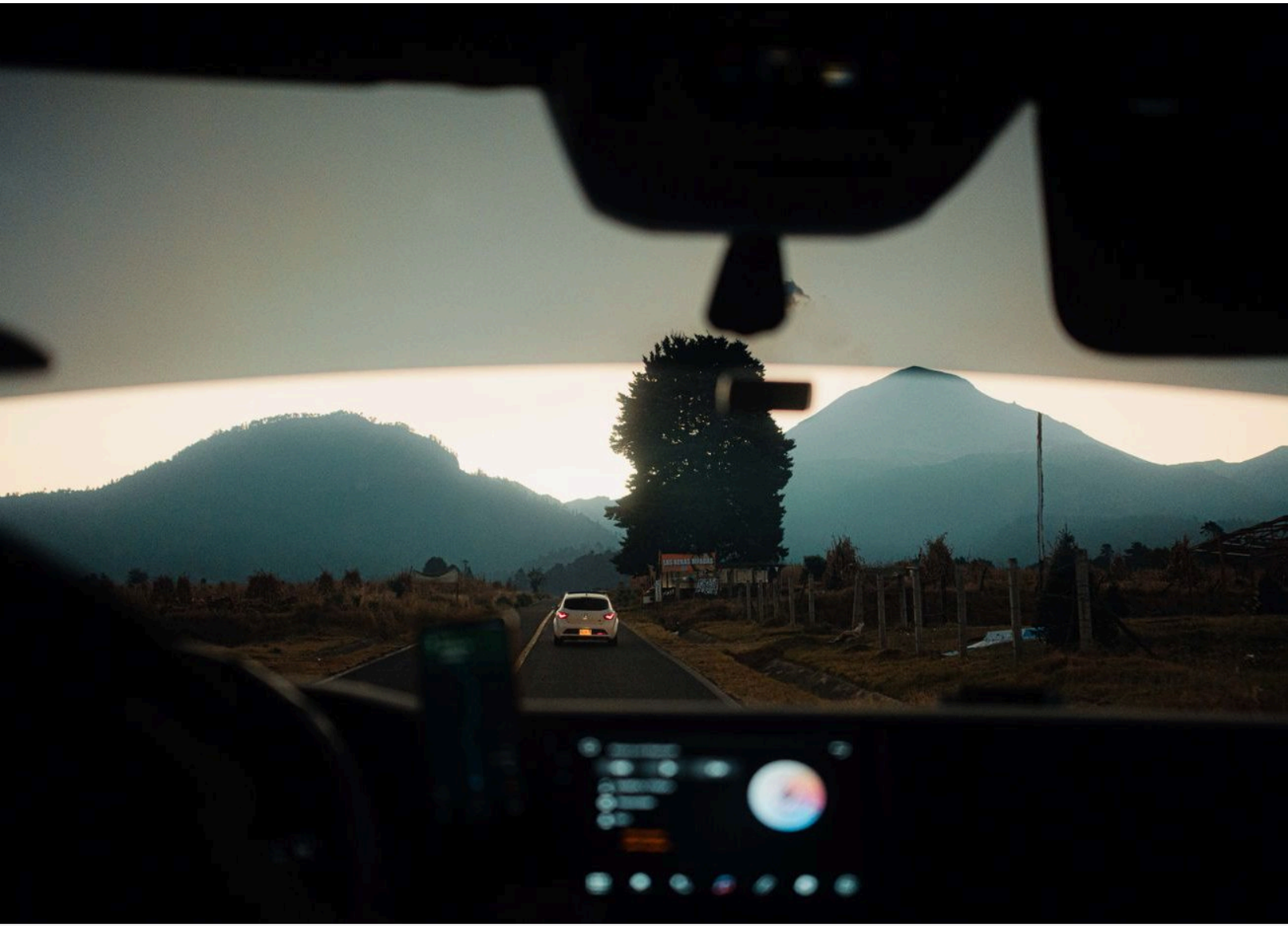
Disponibilidad

Días de vehículo fuera de servicio por incidentes.

Hay indicadores que solo se obtienen con tecnología a bordo: **frenadas y aceleraciones bruscas, curvas tomadas fuerte, exceso de velocidad, distracción y fatiga**. Con video y contexto, además, se sabe por qué ocurrió cada evento y cuánto lo causó el conductor.

Con esa lectura, el coaching deja de ser genérico y se enfoca en cada conductor. En Gowit lo hacemos todos los días con flotas de minería, energía y transporte.





Empiece donde está su flota hoy.

Con las metas definidas, la política al día y los datos fluyendo, es momento de sumar procesos y herramientas. Lo más simple para partir es revisar la hoja de vida de los conductores, para que nadie maneje con infracciones acumuladas o con la licencia vencida, e instalar el control de alcohol antes de cada turno.

Gowit acompaña el programa desde cualquier punto de partida, sobre las cámaras que su flota ya tiene o con equipos nuevos.

Nivel 1

Esencial

Ver lo que pasa en el camino y en la cabina.

- ADAS y monitoreo del conductor (DSM) con alerta en cabina
- Video de eventos en la plataforma
- Control de alcohol pre-turno
- Reportes por vehículo y conductor

Nivel 2

Avanzado

Entender por qué ocurrió cada evento.

Todo lo Esencial, más:

- Índice de riesgo Gowit en cada evento
- Contexto del evento: clima, superficie y estado del conductor
- Puntaje por conductor
- Coaching con el video del propio conductor

Nivel 3

Gowit Safety

Gestionar el riesgo de toda la operación.

Todo lo Avanzado, más:

- Matriz de riesgo configurada por industria y faena
- Protocolos de fatiga para turnos largos
- Indicadores clave de riesgo (KRI) y predicción
- Gobierno del video con rostros difuminados
- Funciona sin señal y sincroniza al volver la cobertura



Que todos sepan por qué. Y que lleguen a casa.

La comunicación sostiene todo lo anterior. Parta explicando por qué la empresa implementa el programa y deje clara la meta común: **que cada conductor vuelva a su casa al final del turno**.

Comunique la política con claridad, para que todos sepan qué se espera de ellos y qué pasa si no se cumple. Comparta buenas prácticas de forma periódica y vuelva una y otra vez sobre los riesgos que más pesan, como la velocidad, la distracción y la fatiga.

Celebre lo que sale bien. A medida que el programa madura, sume competencias entre equipos e involucre también a quienes no conducen, porque la meta de volver a casa es de todos.

Hoy es fácil que toda la organización conozca las metas de seguridad. Hacerlo es lo que construye la cultura.

Conductor del mes

Reconocimiento con nombre y apellido, basado en su puntaje y no en percepciones.

Ceremonia anual

Premiación por faena o por turno, con la gerencia presente.

Competencias amistosas

Entre equipos, turnos o sucursales, con metas compartidas.



gowit

Empiece con un diagnóstico de su flota.

Revisamos con su equipo dónde está hoy su programa de seguridad y qué paso conviene dar primero. Funciona con el hardware que ya tiene.

Paso 1

Diagnóstico

Metas, política, herramientas, resultados y cultura.

Paso 2

Línea base

IPMK, costos y eventos de su operación actual.

Paso 3

Plan por nivel

Esencial, Avanzado o Gowit Safety, según su punto de partida.

Agendar diagnóstico →

Web **gowit.us** Correo **equipo@gowit.us**