

Tecno-Resumen

El objetivo de la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes (FMCSA, por sus siglas en inglés) es reducir el alto índice de accidentes fatales de camión en un 41 por ciento entre 1996 y 2008. Esta reducción se traduce a una tasa de 1.65 muertes causadas por accidentes de camión por cada 100 millones de millas de recorrido de camión.

Los Programas de Investigación y Tecnología de la Administración Federal de Seguridad de Autotransportes abarcan una variedad de temas y disciplinas y todos ellos están relacionados a la seguridad y prevención de accidentes del autotransporte de carga y pasajeros. La FMCSA define un "programa de investigación" como un estudio sistemático orientado a lograr un descubrimiento, conocimiento o noción de alta precisión científica que contribuya a mejorar la seguridad vial y a reducir la cantidad y gravedad de accidentes de vehículos comerciales. Similarmente, un "programa de tecnología" es definido como aquel que adopta, desarrolla y prueba y/o despliega las mejores y más innovadoras prácticas y tecnologías para los choferes y/o vehículos y que contribuirá a mejorar el nivel de seguridad y a reducir la cantidad y gravedad de accidentes de vehículos comerciales.

Actualmente, la Oficina de Investigación y Tecnología de la FMCSA está dirigiendo programas en las áreas de seguridad del desempeño de los choferes, acatamiento de las normas y seguridad de los transportistas, sistemas de seguridad y tecnología, iniciativas transversales de seguridad y seguridad en general. El estudio descrito en el presente Tecno-Resumen fue diseñado y desarrollado como parte del programa de seguridad de desempeño de los choferes de la Oficina de Investigación y Tecnología de la FMCSA. Los principales objetivos de este programa son mejorar el comportamiento en términos de seguridad de los conductores de vehículos particulares en las inmediaciones de camiones y autobuses y garantizar que los choferes de vehículos comerciales se encuentren físicamente calificados, adecuadamente capacitados y mentalmente alertas para desempeñarse de manera segura.

Departamento de Transportes
Administración Federal de Seguridad de Autotransportes
Oficina de Investigación y Tecnología

U.S. Department of Transportation
Federal Motor Carrier Safety Administration
Office of Research and Technology
400 Virginia Ave., SW Suite 600
Washington, DC 20024

ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE SEGURIDAD DE AUTOTRANSPORTES
FEDERAL MOTOR CARRIER SAFETY ADMINISTRATION

Contacto con la FMCSA: Albert Alvarez (MC-RTR), 202-385-2387

Retención de Choferes de Vehículos Comerciales y Seguridad

Antecedentes y Propósito

Se ha documentado que el sector de transporte por camión ha experimentado una falta de choferes calificados. En el pasado, esto fue atribuido al crecimiento de las operaciones comerciales del sector, a la cantidad de choferes que se retiran o dejan la profesión y a una menor cantidad de jóvenes que escogen la conducción de vehículos comerciales como carrera profesional. Sin embargo, en los últimos años, el factor que contribuye más significativamente a la falta de choferes calificados es el resultado del recambio laboral o rotación de empleos, conocido en inglés como *job-hopping*. Este fenómeno, también llamado "*churning*", se caracteriza por altos índices de rotación de empleados en este sector que en determinado momento registran hasta un 80 por ciento de la demanda de operadores comerciales experimentada por algunos transportistas.

Además de los altos costos que implican estos altos índices de rotación laboral de choferes de vehículos comerciales para las áreas de reclutamiento y capacitación que son afrontados por el sector del autotransporte comercial, el mayor impacto de este recambio laboral puede recaer en el área de la seguridad. Por lo tanto, el propósito de este estudio fue lograr una mejor comprensión de la relevancia que puede tener el vínculo existente entre los accidentes de camiones producidos en la carretera en las operaciones de larga distancia y el índice de cambio de empleo de los choferes comerciales, como así también la identificación de las mejores estrategias para optimizar la retención del personal y la seguridad.

Diseño del Estudio

Para alcanzar los objetivos trazados para este estudio se emprendieron tres actividades. La primera actividad fue planificar y elaborar un análisis de datos del sistema llamado *Motor Carrier Management Information System* (MCMIS) que sirviera para cuantificar la relación existente entre los índices de cambio de trabajo y las experiencias de accidentes de los choferes contratados que operan en comercio interestatal.

Luego, se realizó una amplia revisión de la bibliografía técnica relevante para actualizar las nociones de los motivos que causan el cambio de empleo de los choferes y de qué manera se puede llegar a disminuir el índice de recambio de personal a través de estrategias que no se reduzcan simplemente al aumento de la remuneración de los choferes. Por último, para garantizar que la investigación considerase los diversos puntos de vista y la mayor cantidad posible de fuentes de potenciales soluciones, se efectuó un estudio de casos junto a los principales participantes del sector del transporte comercial.

Análisis del MCMIS

Por medio del análisis comparativo de los datos del programa de Licencias para Conducir Vehículos Comerciales o CDL con la información contenida en la base de datos del MCMIS se logró cuantificar la relación existente entre el índice de cambio de empleo anual de los choferes monitoreado por un período mínimo de dos años con el nivel de accidentes. Mediante esta comparación se descubrió que un chofer de vehículo comercial con dos o más trabajos diferentes presentaba un riesgo más alto de participar de un accidente que un chofer de vehículo comercial con menos de dos trabajos diferentes o con antecedentes laborales más estables. Este mayor riesgo, primero se presenta de forma gradual, y posteriormente, se acelera a medida que aumenta el índice de cambio de empleo. Por ejemplo, para el caso de un chofer que presenta un promedio anual de tres o más empleos con diferentes transportistas durante un historial de empleo de dos o más años, se calcula que sus probabilidades de participar en un accidente superan en más de dos veces las probabilidades de los choferes con índices de cambio de empleo más bajos.

Revisión Bibliográfica

Por medio de la revisión de la bibliografía y materiales disponibles sobre este tema se identificaron seis áreas en las cuales aparecen cambios específicos posibles que sustentan la viabilidad de una mejora en la retención de los choferes y la seguridad: selección y contratación, procedimientos de capacitación, operaciones de despacho, condiciones laborales de los operadores de larga distancia, recompensas e incentivos relacionados con el nivel de seguridad y mejoramiento de las percepciones de la profesión de chofer de camión. La siguiente sección del presente resumen técnico explica los resultados encontrados en cada área.

Selección y Contratación

La enorme demanda de choferes de camión calificados ha sobrecargado la tarea de los responsables del reclutamiento de las compañías de autotransporte. Se ha reportado que esta tan alta demanda de choferes de camión ha provocado situaciones en las cuales algunos reclutadores de personal estarían dispuestos a contratar choferes no calificados si la alternativa fuera tener que dejar sus camiones inactivos en el estacionamiento. La revisión de los materiales consultados también sugiere que los choferes alcanzan un buen nivel de satisfacción y bienestar que proviene de una sensación de logro y reconocimiento, y que los factores clave que influyen sobre la cantidad de tiempo de permanencia en un empleo son la estabilidad laboral, el nivel de ingresos y beneficios, el apoyo brindado por la compañía mientras que se encuentran trabajando, el respeto genuino de los directivos de la compañía y la cantidad de tiempo que puedan pasar en sus hogares. Aunque la implementación de todos estos esfuerzos requiere de mucho tiempo y dinero, a largo plazo, ésta es una alternativa que resulta más conveniente que reclutar y recontractar choferes sucesivamente.

Procedimientos de Capacitación de Choferes

Durante muchos años, las compañías de autotransporte han ofrecido programas de capacitación. Sin embargo, a medida que las necesidades de los choferes han ido cambiando y que las organizaciones que establecen los estándares de capacitación alcanzan un mayor compromiso con el tema, esta práctica está evolucionando y se está convirtiendo en algo más difícil de cumplimentar. Los programas de capacitación más avanzados les ofrecen a los choferes la posibilidad de progresar permitiéndoles acceder a otros puestos dentro de la compañía, ya sea en cargos administrativos o de ventas. Si los choferes reciben una capacitación que les permita progresar dentro de la compañía, habrá menos probabilidades de que cambien de empleo. Aunque la conducción de vehículos continuará siendo la tarea principal de los choferes, se les pueden presentar otras opciones profesionales tales como la capacitación o investigación de accidentes.

Un programa de capacitación integral que no solamente se ocupe de los requerimientos técnicos y de la seguridad, sino que también dedique atención a temas relacionados con el estilo de vida y a los desafíos personales que enfrentan los camioneros en el ejercicio de su profesión, transmite un mensaje de interés de la compañía en sus choferes y en el éxito profesional que puedan lograr. La retribución que pueden esperar los transportistas a cambio de ofrecer este nivel de capacitación no solamente se refleja en beneficios en términos de productividad y seguridad sino que también se traduce en un mayor compromiso de los choferes hacia la compañía.

Operaciones de Despacho

Los despachantes, con frecuencia llamados jefes de flotilla, son los responsables de localizar y asignar las cargas a los choferes y facilitar la logística necesaria para coordinar las cargas desde el punto de origen hacia el destino de aquellos vehículos que están bajo su responsabilidad. Los despachantes son evaluados por su desempeño y la única manera de que cada uno de los despachantes logre alcanzar un desempeño exitoso es trabajando lo más estrechamente posible con el equipo de conductores de camión que tiene asignado.

Pero también existe un alto índice de rotación de personal entre los despachantes que frecuentemente genera una situación en la cual los despachantes no conocen personalmente a los choferes de sus flotillas. Además, las investigaciones disponibles indican que los comportamientos de los despachantes ejercen una influencia clave sobre el nivel de bienestar laboral de los choferes y sobre las probabilidades de que estos permanezcan trabajando para un transportista en particular.

En un estudio realizado recientemente se intentó identificar las variables asociadas con aquellos despachantes que sufren un menor índice de recambio de personal. Se utilizaron entrevistas de egreso para identificar las actitudes, comportamientos y datos demográficos personales y características laborales de los despachantes. Los resultados del estudio sugieren que el grado de reacción, vale decir, el nivel de las acciones tomadas por un despachante para hacer un seguimiento y resolver los asuntos relacionados a los choferes, es un factor importante para reducir el recambio de choferes.

Se debe alentar a los transportistas a reevaluar la cantidad de choferes que pueden estar bajo la responsabilidad de un despachante de manera efectiva. Por último, la capacitación de los despachantes debería incorporar temas concernientes a las relaciones humanas para que estos puedan comprender de mejor manera las preocupaciones de los camioneros, como también sus demandas laborales.

Condiciones Laborales de los Operadores de Larga Distancia

La tarea del conductor de camión, especialmente la de los choferes de larga distancia, impone un estilo de vida difícil a los trabajadores. Esta tarea exige el cumplimiento de horarios prolongados e irregulares, condiciones de vida de pobre calidad en la carretera y largos períodos de tiempo lejos del hogar. A menudo, estas condiciones están exacerbadas por cierto maltrato que reciben de parte de los consignadores y consignatarios de la carga transportada y hasta del personal de la propia compañía.

Existe una evidencia contundente que demuestra que existe un vínculo entre las presiones económicas y de horario ejercidas sobre los choferes y los accidentes y las infracciones de las regulaciones aplicables a las horas-de-servicio. Los análisis realizados sobre el impacto de las condiciones laborales sobre la seguridad han revelado que los camioneros que conducen sobrepasando las regulaciones que rigen las horas-de-servicio, los choferes jóvenes y los choferes interestatales presentan mayores probabilidades de tener un mayor riesgo relativo de participar de accidentes.

Una necesidad que debe ser tratada urgentemente por el sector del autotransporte es ocuparse de resolver las malas condiciones laborales que contribuyen al cambio de empleo de los choferes y a los problemas de seguridad. En cierto grado, las cabinas de descanso más amplias y confortables que poseen los nuevos modelos de camión pueden colaborar a resolver este problema, como así también puede ser de ayuda contar con mayor cantidad y mejores áreas de descanso con más capacidad para estacionar los camiones de manera segura. Asimismo, se puede reducir módicamente el tiempo de permanencia en el tránsito a través de algunas medidas convenientes tomadas por la compañía, como por ejemplo entregar pases electrónicos de peaje a sus choferes. Por último, un componente esencial para reducir la exposición de los camioneros de larga distancia a aquellas condiciones de trabajo que imponen los riesgos más graves para la salud y la seguridad es la implementación de un monitoreo más efectivo y un acatamiento más estricto del cumplimiento de las regulaciones aplicables a las horas-de-servicio por parte del transportista.

Recompensas e Incentivos Relacionados con la Seguridad

La investigación realizada sobre este tema indica que el compromiso demostrado por la gerencia de la compañía con la seguridad se traslada a los choferes. Las compañías encuestadas dijeron que desde el inicio de sus programas de incentivos de seguridad, la incidencia de las reclamaciones de seguro, indemnizaciones laborales y accidentes se redujo en un 65 por ciento.

Las características de los programas de seguridad de los transportistas varían ampliamente y pueden incluir incentivos de tipo monetario (Ej., certificados de ahorro), bonificaciones, regalos, descuentos ofrecidos en las paradas de camiones y programas de reconocimiento (Ej., escudos, prendedores, placas, etc.). En el Cuadro 1 se lista una serie de elementos que, de acuerdo a la investigación realizada, es necesario incluir para que los programas de incentivos para los choferes resulten efectivos.

Cuadro 1: Elementos Necesarios para los Programas de Incentivos Efectivos para Conductores de Camión	
<ul style="list-style-type: none"> • Vigor gerencial • Recompensa sobre resultados • Recompensas atractivas • Otorgamiento progresivo de créditos por desempeño seguro • Reglas simples • Equidad y posibilidad de realización perceptible • Corto período de incubación 	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulación de la influencia positiva entre colegas tendiente a promover conductas seguras • Involucrar a la familia de los choferes • Participación de los empleados en el diseño del programa • Prevención de accidentes sub-reportados • Otorgar recompensas a múltiples niveles de la organización • Complementar las recompensas con capacitación sobre seguridad • Maximización de los ahorros netos versus maximización de costo-beneficio

Muchos de los programas de incentivos relacionados con la seguridad incluyen la entrega de una muestra material de reconocimiento cuando el chofer cumple con un determinado hito de millas conducidas sin ningún accidente. Las bonificaciones otorgadas por un desempeño que demuestre un apego a la seguridad son también muy populares. Algunos transportistas tienen implementado un sistema de puntos por medio del cual se pueden obtener bonos, que a su vez se transfieren en bonificaciones monetarias que se incluyen en el cheque de pago. Otros transportistas recompensan a los choferes que no registran ningún accidente en un año completo entregándoles un certificado de ahorro. Se puede prever que los programas de incentivo que ofrecen un aumento progresivo de las bonificaciones de seguridad por períodos más extensos de operaciones sin accidentes podrían ser una razón material para que los choferes permanezcan empleados en la misma compañía en lugar de cambiar a otro empleo donde deberían recomenzar a acumular créditos de seguridad.

Mejoramiento de las Percepciones de la Profesión

Existen pruebas que indican que actualmente el público percibe el oficio de chofer de camión de manera ambivalente. En una encuesta realizada recientemente, el 80 por ciento del público tenía una visión general positiva de los choferes de camión de gran porte. Al mismo tiempo, el 64 por ciento del público expresó que tiene la sensación de que frecuentemente los conductores de camión exceden el límite de velocidad. Adicionalmente, una mayoría de los encuestados cree que una cantidad considerable de choferes están comprometidos en el uso de drogas, consumo de alcohol y conductas violentas e imprudentes, y que los choferes de camión están más preocupados por cumplir con los plazos programados que por la seguridad. Sin embargo, el público

también manifestó que cree que los choferes de camión son altamente independientes; ésta es una característica apreciada y respetada en nuestra sociedad y puede ser capitalizada por el sector del autotransporte para mejorar las percepciones del público y para reclutar y retener a los choferes.

La mejora del nivel de percepción de la profesión de conductor de camión no solamente depende del público, sino también de las actitudes de los choferes. Se ha reportado que se puede esperar una buena actitud de los choferes respecto de su empleador limitando el recambio de personal (Ej., retención de los despachantes eficientes), procurando prácticas más consideradas para los choferes que reduzcan sus exigencias de carga y descarga, contando con personal administrativo que se ocupe de los reclamos de los choferes, desarrollando incentivos no-remunerativos y ofreciendo programas de capacitación y orientación enfocados en "30 días por vez" para cada chofer nuevo contratado.

Contactos Complementarios

Una perspectiva adicional y esencial de la relación existente entre el bienestar del chofer, la retención del chofer y la seguridad de la flotilla y del chofer proviene de los participantes clave del sector de transporte por camión. Con este propósito, la Fundación *American Trucking Associations* (ATA) emprendió una serie de estudios de casos para recolectar datos brindados por grupos conformados por partes interesadas y para desarrollar análisis y recomendaciones basados en la mejor información actualmente disponible.

Los cuatro grupos de participantes comprometidos en este sector son choferes de camión, directivos de empresas de autotransporte, compañías de seguro de vehículos comerciales y asociaciones y grupos comerciales y profesionales.

Perspectiva del Chofer de Camión

Se ha podido detectar que existen varios factores interrelacionados que pueden determinar el nivel de bienestar y satisfacción de un chofer con su trabajo, entre los cuales se incluyen los planes de beneficios y compensaciones financieros directos, las actitudes gerenciales hacia las prácticas comerciales, las relaciones y actitudes de los empleados, la seguridad, los programas de apoyo y capacitación, el mantenimiento de vehículos y los programas de seguridad.

Cuando se les pidió a los choferes que identificaran los puntos sobresalientes de las "buenas" compañías de camiones, estos demostraron un nivel sorprendentemente alto de unanimidad en sus respuestas. Específicamente, cuando se les preguntó a los choferes cuáles eran los factores que hacen que una compañía de camiones sea "segura" mencionaron los siguientes puntos:

- La calidad y cantidad de programas de seguridad y capacitación.
- El nivel de respeto y acatamiento de las regulaciones y normas que rigen las operaciones de los vehículos comerciales.

- El mantenimiento de instalaciones limpias y un equipamiento en buenas condiciones de funcionamiento.
- El reconocimiento de los choferes que poseen buenas actitudes de seguridad y buenos registros de conducción.

Perspectiva de los Directivos de Empresas de Autotransporte

El papel que desempeñan los directivos de las empresas de autotransporte, tanto para la retención de choferes como para la seguridad en general, puede ser descrito como una función de facilitación. Aunque en definitiva la seguridad en las carreteras proviene de las situaciones y acciones que se producen en la circulación, las compañías de camiones pueden desempeñar un rol esencial al suministrarles a los choferes las herramientas físicas y psicológicas necesarias para lidiar con las numerosas situaciones de seguridad que surgen mientras que están al volante.

Al personal directivo de las compañías de autotransporte (ejecutivos, jefes y directores de seguridad) se le efectuó una serie de preguntas sobre la retención y seguridad de los choferes, incluyendo preguntas sobre los procesos utilizados para calcular los índices de seguridad y rotación de personal, y respecto del diseño y efecto de los programas de seguridad tanto informales como formales. Para presentar una perspectiva de los directivos sobre el papel que desempeña la compañía de autotransporte en promover la retención y seguridad de los choferes, se resumieron las respuestas recibidas estableciéndose las siguientes amplias categorías de respuestas:

- Programas preventivos enfocados en la capacitación y educación en materia de seguridad cuyo objetivo sea ofrecer medidas preventivas. En la mayoría de los casos, estos programas están diseñados para grupos y también comprenden capacitación correctiva para los choferes involucrados en accidentes. Los programas de mantenimiento de vehículos también pueden ser clasificados bajo esta categoría ya que frecuentemente son percibidos por los choferes como programas de seguridad y bienestar laboral.
- Programas basados en los resultados que son habitualmente descritos como programas de incentivo y/o recompensa de tipo precautorio. Hay una evidencia anecdótica que indica que estos programas son más organizados y sofisticados cuanto más grande es la compañía que los ofrece. Los programas formales de este tipo incluyen cenas de reconocimiento por desempeño seguro y clubes exclusivos de "millón de millas". Los programas más informales incluyen reuniones de choferes en las que se reseñan los nuevos datos de la compañía en materia de seguridad o en las cuales se reconocen los esfuerzos de un chofer.
- Programas de apoyo personal en los cuales las compañías de camiones reconocen que el bienestar de los empleados está estrechamente vinculado a las iniciativas que consideran al chofer como en su calidad de individuo. Algunos ejemplos son los programas de tipo comunitario destinados a los choferes realizados por las compañías de camiones con el propósito de reunir a los camioneros con instructores, gerentes, mediadores gubernamentales y hasta con asesores psicológicos. El objetivo de estos programas es ofrecer apoyo y respuesta inmediata a los asuntos y preocupaciones de los choferes.

Perspectiva de las Compañías de Seguro del Autotransporte

El vertiginoso aumento de la responsabilidad financiera relacionada a los accidentes de vehículos comerciales ha impulsado el aumento de las primas de seguro de los transportistas, independientemente de la calificación de sus registros de seguridad. Como tal, casi todas las compañías que aseguran a las empresas de transporte adoptan un rol activo para apoyar los programas de seguridad destinados al sector de transporte por camión.

Se les solicitó a los contactos de las compañías de seguro que hicieran su aporte en esta discusión sobre la retención de choferes y la función que este tema desempeña en materia de seguridad. Las respuestas obtenidas revelaron un énfasis compartido en los siguientes puntos clave:

- La evaluación realizada durante el proceso de selección de empleados y las tareas de auditoría interna de seguridad se deben basar en todos los accidentes y no solamente en los incidentes que puedan reportarse al DOT.
- Cuanto mayor sea la estabilidad financiera de las compañías de camiones, mayor será el nivel de seguridad.

Además, hubo un fuerte acuerdo, aunque no unánime, sobre los siguientes puntos:

- La seguridad es un concepto que fluye hacia abajo: Las compañías de seguro creen que el criterio primordial y supremo de una compañía de camiones que opera de manera segura es un fuerte compromiso con la seguridad a nivel de la dirección de la empresa. Este alto nivel de atención sobre la seguridad debería dar como resultado la creación de un programa de seguridad que posea funciones de reporte directo con un directivo de alto nivel de la empresa, como por ejemplo el presidente o vicepresidente. Además, los programas de seguridad exitosos se extienden más allá de la “capacitación” abarcando también la educación, la cual que a su vez sirve para el progreso de los choferes permitiéndoles sobrepasar los conocimientos básicos y proporcionándoles las herramientas intelectuales necesarias para reaccionar ante los eventos inesperados e incontrolables. Por último, los programas de seguridad se deberían enfocar en los individuos, para que de esta manera se pueda garantizar que tanto la capacitación como el reconocimiento del desempeño seguro “no se pierdan en la multitud”.
- Factores de seguridad de los choferes: Este sector cree que se pueden formar y generar choferes que se desempeñen de manera segura por medio de la implementación de un programa de seguridad que comience con la contratación y evaluación de los solicitantes de empleo que es una etapa para la cual se deben desarrollar y cumplimentar estándares más altos. Una vez que se ha contratado a los choferes, estos debe ser considerados como el activo más valioso de la compañía, y las compañías deben estar motivadas financieramente para retener a sus choferes. Las compañías de seguro opinan que la edad por sí sola no es un buen indicador para medir la seguridad. De hecho, las aseguradoras creen que los datos sobre accidentes refutan los presuntos efectos de este punto sobre el nivel de seguridad que sean atribuibles solamente a la edad y a la experiencia. En cambio,

se deben considerar variables adicionales que incluyan la familiaridad con las rutas de circulación, mantenimiento de los vehículos, nivel y tipo de capacitación o educación en materia de seguridad y años de manejo sin registrar accidentes.

- **Rol del gobierno:** Las compañías de seguro opinan que la seguridad de los choferes es un tema de bien público y de responsabilidad pública y que los programas del gobierno deben enfocarse con mayor atención en la capacitación, educación y ejecución en materia de seguridad y menos en la tarea de ejecución y control de acatamiento de las reglamentaciones. Los aseguradores argumentan que este enfoque daría como resultado un mejor nivel de capacitación de seguridad para todos los choferes de vehículos comerciales independientemente de la consideración de su lugar de empleo o antigüedad en el puesto. También podría ocuparse de la capacitación de seguridad de aquellos choferes con altos índices de rotación laboral. Por último, respecto de la función del gobierno en este tema, las compañías de seguro creen que el mejor método para corregir los registros de seguridad deficientes de los transportistas a través de la intervención de los Departamentos de Transporte, tanto a nivel estatal como federal, es por medio de la asistencia en el desarrollo de programas de capacitación y seguridad.

Perspectiva de la Asociación de Transportistas / Choferes

La Fundación ATA complementó los contactos realizados con representantes del sector del autotransporte identificados anteriormente con el aporte brindado por la *National Association of Small Trucking Companies* (NASTC), una organización que representa los intereses de pequeñas empresas de autotransporte (Vg., aquellas que operan menos de 100 vehículos).

Los miembros de la NASTC creen firmemente que las compañías de camiones más pequeñas ofrecen beneficios adicionales a los choferes que alientan la retención de sus empleados y que da como resultado un mayor nivel de seguridad de sus operaciones aún cuando el nivel de remuneración real sea en cierta manera inferior a lo que los choferes podrían ganar en una empresa más grande. De acuerdo a la NASTC, hay una cantidad de razones que explican por qué las pequeñas empresas tienen un índice más bajo de rotación laboral de los choferes en relación con las compañías más grandes entre las que se incluyen las siguientes:

- Los choferes tienen una relación personal más estrecha con los propietarios, jefes y despachantes de la compañía.
- Los choferes valoran el sentido de propiedad o su "influencia" en las decisiones de la compañía y sienten que sus opiniones son consideradas en las decisiones operacionales, como por ejemplo despachos, compras de equipamiento y decisiones comerciales generales.
- Por las características de las terminales, clientes y trayectos de las pequeñas empresas de autotransporte, éstas pueden ofrecer muchas millas de recorrido a sus choferes pero también permiten que puedan volver a sus hogares durante los fines de semana.
- Las empresas más pequeñas demuestran su reconocimiento a los choferes a través de recompensas de manejo seguro. Los banquetes y los eventos en los que se entregan

reconocimientos y recompensas incluyen también a las familias de los choferes, y los incentivos más comunes son las recompensas entregadas en efectivo o en mercaderías y las bonificaciones vinculadas al desempeño seguro que frecuentemente se entregan sobre la base del rendimiento del equipo de conductores, lo que a su vez crea una red de apoyo más importante entre los choferes.

Conclusiones

De los resultados obtenidos en esta investigación se puede concluir en que existe una relación significativa entre el índice de cambio de empleo y la participación en accidentes. Existen pruebas que demuestran que aquellos choferes cuyos antecedentes laborales (verificados) indican que en promedio han tenido más de dos empleos en diferentes compañías por año durante un período de dos o más años, ameritan ser sometidos a una evaluación especial durante el proceso de contratación para determinar si existen circunstancias atenuantes que ubicaron al individuo en una categoría de mayor riesgo.

Otra conclusión que puede extraerse de este estudio es que la adopción de fases adicionales de análisis basadas en la presente metodología, brinda la posibilidad de producir beneficios aún más importantes por medio de la identificación de factores específicos que pueden explicar la amplia relación estadística existente entre el índice de cambio de empleo y la seguridad. Resulta lógico afirmar que existen ciertos tipos de cambio de empleo para determinadas categorías de variables de choferes y vehículos más útiles que otros para predecir mejor las probabilidades de la participación en accidentes.

Debido a la mayor cantidad de información específica sobre los factores de riesgo que podría ser proporcionada, se podría pronosticar que la orientación más provechosa para este sector en las áreas de selección, contratación y capacitación sea el resultado de análisis continuados. Estos análisis deberían incluir pero no necesariamente limitarse a una secuencia temporal de eventos críticos, tipo de carga y tipo de vehículo y/o clasificación de peso bruto del vehículo.

Referencias

Staplin, L., Gish, K., Decina, L. y Brewster, R., *Commercial Motor Vehicle Driver Retention and Safety*. FMCSA, FMCSA-RT-03-004, Washington, DC, Marzo 2003.

Investigadores

Este estudio fue realizado por TransAnalytics, LLC,
1722 Sumneytown Pike, Box 328, Kulpsville,
PA 19443 y The ATA Foundation, Inc., 1280
W. Peachtree St., NW, Suite 300, Atlanta, GA 30309.
N° de Contrato DTMC75-01-P-00027.

Disponibilidad

El informe final del estudio FMCSA-RT- 03-004 está disponible en el National Technical Information Service.

Palabras clave

*analysis, commercial motor vehicle, crash risk,
driver, hiring, MCMIS, retention,
safety, selection, truck, training, turnover.*

Aviso

Este resumen técnico se distribuye bajo el patrocinio del Departamento de Transportes con el interés de promover un intercambio de información. El Tecno-Resumen ofrece una sinopsis de la publicación final del estudio. El Tecno-Resumen no establece políticas ni regulaciones ni tampoco implica que el USDOT endose las recomendaciones ni las conclusiones del mismo. El Gobierno de los Estados Unidos de América no asume ninguna responsabilidad por su contenido ni por su utilización.

Sitio Web

Se puede acceder a todos los Resúmenes de Tecnología de Análisis de la FMCSA en Internet: www.fmcsa.dot.gov.

Redactor Técnico

Mike Lang
C² Technologies, Inc.