



# NewsBiz

Noticias de Negocios y Empresas

Inicio Negocios Multimedia Opinión Entrevistas Motores Logística eCommerce



Inicio » Negocios » El papel de la tecnología en el futuro de la seguridad vial

## El papel de la tecnología en el futuro de la seguridad vial

El 2 noviembre 2020

NEGOCIOS



22 0

La incorporación de soluciones tecnológicas que optimicen la performance de conducción y el uso de los vehículos, mejoren la seguridad y prevengan incidentes viales, se encuentra cada vez más presente en nuestras vidas. Del mismo modo, las aplicaciones que evalúan las habilidades y responsabilidades detrás del volante se suman como una herramienta vital y por demás necesaria tanto para las organizaciones, cualquiera sea su tipo, así como para quienes estén frente al volante.

En este contexto, el concepto de Manejo Seguro crece cada vez más gracias a la utilización de dispositivos conectados (IoT), que simplifican las tareas diarias de personas y organizaciones, además de brindar datos de valor para tomar decisiones a futuro. Por otra parte, este tipo de tecnologías no solo contribuyen con los objetivos de la OMS y la ONU -de salvar vidas y disminuir lesiones graves que hoy suceden en siniestros viales como principales causas de mortalidad de las personas-, sino que también son sumamente



### ÚLTIMAS NOTICIAS

CyberMonday: boom de compras en las primeras 12 horas  
2 noviembre 2020

El papel de la tecnología en el futuro de la seguridad vial  
2 noviembre 2020

AGP firmó un acuerdo para garantizar los puestos de trabajo en el puerto  
30 octubre 2020

Podcast: entrevista con Leonardo Ferreyra, de Grupo CARGO  
29 octubre 2020

5 consejos de Waitry para impulsar las ventas en la industria gastronómica

# El papel de la tecnología en el futuro de la seguridad vial

Argentina - NewsBiz (Online) [Online]

P. -- 0 cm<sup>2</sup> 9827 cc 30.070,62 Peso Argentino Sin autor

relevantes para las organizaciones que deben enfrentar las consecuencias de los incidentes que protagonizan u ocasionan sus colaboradores.

**Pointer** impulsa, desde hace más de una década, la adopción de soluciones tecnológicas para la prevención y reducción de accidentes, a partir de la mejora en el comportamiento de manejo de las personas, generando una reducción en la emisión de gases tóxicos, y asegurándoles a sus clientes un uso más sustentable de los vehículos.

*"Gracias a la promoción de las buenas prácticas de manejo, es posible pensar a mediano plazo en una contracción significativa de los accidentes fatales y las lesiones graves. Al mismo tiempo, se puede percibir su incidencia en el ahorro de costos tanto de mantenimiento como de combustible, lo que replica directamente en el aumento de la productividad de la flota, y por ende en un incremento en la productividad de toda la operación. Es un ganar-ganar en todos los aspectos posibles para una organización", resume Martín López Ramos, gerente de Tecnología de la compañía.*

## Promover y propiciar un Manejo Seguro

Implementando soluciones para la gestión eficiente de activos de sus clientes, **Pointer** acerca al mercado un servicio pensado para que las organizaciones ahorren costos operacionales, incrementen su productividad, planifiquen tareas diarias y gestionen los comportamientos de manejo, entre otras características. El servicio puede ser utilizado desde cualquier dispositivo o mediante un smartphone (mediante apps nativas).

Dadas las características de la solución, es posible integrarla con otras plataformas, brindando información necesaria que permite a los clientes contar con datos customizados según sus necesidades específicas.

Pensada para brindar a tomadores de decisiones y a responsables de administrar activos y flotas una herramienta de gestión intuitiva que les proporciona datos relevantes sobre la productividad y comportamiento de manejo de sus recursos, la compañía desarrolló un nuevo Tablero de Control de Comportamiento de Manejo. **La herramienta ofrece información actualizada de los activos, de forma agrupada, simple y amigable, que se muestra por medio de gráficos estadísticos, generados a partir de datos obtenidos de los dispositivos GPS instalados en los recursos.**

De esta forma, las empresas cuentan con información vital para la toma de decisiones estratégicas que les permitan corregir el comportamiento de los conductores, previniendo accidentes, fatalidades e interrupciones en las operaciones. **Entre las ventajas que ofrece el nuevo tablero de control, cuya gestión optimizada promovería potenciales ahorros sustanciales, destacan:**

- Resumen general del comportamiento de manejo y conducción eficiente, de la flota.
- Rankings y puntajes:
- Información por grupos, por vehículos y por conductores.
- Detalle de eventos y maniobras por patente o alias.
- Mapa de ubicación de maniobras.

En resumen: **en un país en el que, según datos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, fallecen cerca de 6.000 personas al año en siniestros viales y más de 90.000 resultan heridas, las soluciones de manejo seguro tienen mucho que ofrecer, no solo por el ahorro que pueden generar para una empresa, sino también por la capacidad de evitar accidentes y salvar vidas.**

## Diversidad: no se trata del derecho a ser iguales, sino a ser diferentes

Cuando abordamos el tema de diversidad en las organizaciones, el desafío inicial es que el nivel gerencial (C-Level) lo vea y lo adopte como parte integral de la estrategia. Las empresas ya han comenzado a considerar la diversidad no solo como una oportunidad

29 octubre 2020





## El papel de la tecnología en el futuro de la seguridad vial

Argentina - NewsBiz (Online) [Online]

P. -- 0 cm<sup>2</sup> 9827 cc 30.070,62 Peso Argentino Sin autor

para mejorar el negocio, sino para hacer un mundo mejor. **El valor de la Gestión de la Diversidad implica pasar de la inclusión a la integración. Se trata de un cambio cultural que involucra determinación, gestión e indicadores claros.** "Esto supone valorar las distintas aproximaciones y perspectivas que cada persona tiene no solo respecto al trabajo que desempeña sino también por su visión del mundo y su forma de encarar los desafíos que le propone el contexto", explica **Gonzalo Rossi, CEO de Whalecom**, consultora líder en América Latina, con más de 20 años de experiencia en consultoría estratégica de recursos humanos, cambio organizacional y desarrollo de talento. "Los indicadores nos ayudarán entonces a visualizar el valor de la inclusión en términos de impacto positivo en el negocio, ya que enriquece la toma de decisiones, nutre a la empresa de flexibilidad y de soluciones más innovadoras", apunta Luis Etchenique, consultor de la compañía.

Algunos indicadores:

- Las firmas de la lista Fortune 500 con mayor representación de mujeres en sus juntas directivas tienen un 53 % más de retorno del capital y un 42 % más de ventas.
- Catalyst.org reveló que las organizaciones que tienen una alta calificación en inclusión y diversidad cuentan con un 70 % más de probabilidades de tener éxito en nuevos mercados.
- En Argentina, en tanto, según un reporte de la Consultora **Grant Thornton**, el 70% de los puestos directivos son ocupados por hombres.
- El Informe Global de la Brecha de Género 2016 del Foro Económico Mundial llegó a la conclusión de que la igualdad económica entre sexos podría tardar 170 años en producirse, tras una drástica ralentización de los avances.

Observar lo que realizan compañías exitosas puede servirnos para tomar conciencia sobre qué hacer en pos de un real progreso, una cultura inclusiva, donde la decisión estratégica más importante es garantizar que los empleados puedan ser completamente ellos mismos y sentirse seguros de expresar sus puntos de vista.

**La diversidad suma una complejidad a la que muchas organizaciones no están acostumbradas.** Seguimos viviendo el impacto de normas y regulaciones del siglo 20 en las que, en nombre de la productividad y la eficiencia, se intentó una homogeneidad que hoy obstruye el desarrollo del negocio y de la sociedad toda. En esa homogeneización quedaron fuera distintas identidades, y hoy está comprobado que la diversidad trae mucho más valor. **El desafío está en desplegar todo el valor de las singularidades que, por pertenecer a minorías excluidas o negadas, no han estado invitadas a la mesa con voz y con voto.**

### ¿Qué hace un líder de Diversidad e Inclusión (D&I)?

Incorporar líderes de Diversidad e Inclusión (D&I) ayuda a las organizaciones a establecer y alcanzar las metas de D&I a través de los recursos y la educación adecuados. Es crucial que ese líder tenga un rol *accountable* (responsable) de maximizar el impacto de las acciones de D&I, definiendo el contenido, los canales y la frecuencia de comunicación apropiados. Igualmente, debe brindar herramientas y actualizar planes para sostener la evolución cultural, involucrando a todo el mapa de stakeholders.

Un error que no se debe cometer es generar expectativas cuando el liderazgo de la organización no está comprometido. "En ese sentido, hay que considerar que una colección de iniciativas no garantizará el cambio cultural si las empresas no desarrollan una estrategia de liderazgo y sistemas de *accountability* para que los líderes potencien el desarrollo de todos los colaboradores", señala Rossi.

"Recordemos además que el hecho de que las propias minorías impulsen la visibilidad y tengan voz no es suficiente. Al respecto, hay que invertir en cultura y sistemas que refuercen la diversidad e inclusión a lo largo de toda la experiencia del colaborador con foco en la equidad", agrega Etchenique.



## 8 pasos para líderes de D+I

Para evitar caer en los errores señalados, el líder de D&I debe seguir los siguientes pasos:

- Definir qué dimensiones de diversidad supervisará.
- Revisar las políticas de datos.
- Seleccionar métricas para tres propósitos diferentes: de diagnóstico, de progreso y de retorno sobre la inversión (ROI).
- Establecer medidas de referencia.
- Establecer objetivos de D+I para líderes de negocios y áreas.
- Asignar responsabilidades y establecer rendición de cuentas.
- Hacer seguimiento y análisis de resultados.
- Revisar las métricas con regularidad.

## Sesgos sobre sesgos

Lo que está cambiando en el mundo de las organizaciones es que las que se perciben con más proyección hacia el futuro entienden que el retorno ya no depende solo del dinero, sino también del impacto que generan en las comunidades donde operan, en la sociedad y en el medio ambiente. Esto, ya no como una responsabilidad medio forzada, sino con objetivos concretos como inclusión de comunidades vulnerables, para así mejorar la sociedad, el mapa de clientes, la marca empleadora y el posicionamiento de la organización en el mercado, generando el denominado triple impacto (económico, social y ambiental) y mejorando así la calidad de vida en la comunidad donde actúa.



### TAMBIÉN PODRÍA GUSTARTE

Más Del Autor



**ECONOMÍA:** CyberMonday: boom de compras en las primeras 12 horas



**COMERCIO EXTERIOR:** AGP firmó un acuerdo para garantizar los puestos de trabajo en el puerto



**NEGOCIOS:** 5 consejos de Waitry para impulsar las ventas en la industria gastronómica



### DEJA UNA RESPUESTA

Su dirección de correo electrónico no será publicada.

Tu comentario

Tu nombre \*

Tu correo electrónico \*

Su página web

No soy un robot



**PUBLICAR COMENTARIO**

## ÚLTIMAS NOTICIAS

**CyberMonday: boom de compras en las primeras 12 horas**

2 noviembre 2020

**El papel de la tecnología en el futuro de la seguridad vial**

2 noviembre 2020

**AGP firmó un acuerdo para garantizar los puestos de trabajo en el puerto**

30 octubre 2020

**Podcast: entrevista con Leonardo Ferreyra, de Grupo CARGO**

29 octubre 2020

**5 consejos de Waiiry para impulsar las ventas en la industria gastronómica**

29 octubre 2020

[Inicio](#) [Negocios](#) [Multimedia](#) [Opinión](#) [Entrevistas](#)

© 2020 - NewsBiz. Todos los derechos reservados.

DISEÑO WEB + MANTENIMIENTO: **SUWEBEXPRESS**





Compartir La incorporación de soluciones tecnológicas que optimicen la performance de conducción y el uso de los vehículos, mejoren la seguridad y prevengan incidentes viales, se encuentra cada vez más presente en nuestras vidas. Del mismo modo, las aplicaciones que evalúan las habilidades y responsabilidades detrás del volante se suman como una herramienta vital y por demás necesaria tanto para las organizaciones, cualquiera sea su tipo, así como para quienes estén frente al volante. En este contexto, el concepto de Manejo Seguro crece cada vez más gracias a la utilización de dispositivos conectados (IoT), que simplifican las tareas diarias de personas y organizaciones, además de brindar datos de valor para tomar decisiones a futuro. Por otra parte, este tipo de tecnologías no solo contribuyen con los objetivos de la OMS y la ONU -de salvar vidas y disminuir lesiones graves que hoy suceden en siniestros viales como principales causas de mortalidad de las personas-, sino que también son sumamente relevantes para las organizaciones que deben enfrentar las consecuencias de los incidentes que protagonizan u ocasionan sus colaboradores.

Pointer impulsa, desde hace más de una década, la adopción de soluciones tecnológicas para la prevención y reducción de accidentes, a partir de la mejora en el comportamiento de manejo de las personas, generando una reducción en la emisión de gases tóxicos, y asegurándoles a sus clientes un uso más sustentable de los vehículos.

"Gracias a la promoción de las buenas prácticas de manejo, es posible pensar a mediano plazo en una contracción significativa de los accidentes fatales y las lesiones graves. Al mismo tiempo, se puede percibir su incidencia en el ahorro de costos tanto de mantenimiento como de combustible, lo que replica directamente en el aumento de la productividad de la flota, y por ende en un incremento en la productividad de toda la operación. Es un ganar-ganar en todos los aspectos posibles para una organización ", resume Martín López Ramos, gerente de Tecnología de la compañía.

Promover y propiciar un Manejo Seguro

Implementando soluciones para la gestión eficiente de activos de sus clientes, Pointer acerca al mercado un servicio pensado para que las organizaciones ahorren costos operacionales, incrementen su productividad, planifiquen tareas diarias y gestionen los comportamientos de manejo, entre otras características. El servicio puede ser utilizado desde cualquier dispositivo o mediante un smartphone (mediante apps nativas).

Dadas las características de la solución, es posible integrarla con otras plataformas, brindando información necesaria que permite a los clientes contar con datos customizados según sus necesidades específicas.

Pensada para brindar a tomadores de decisiones y a responsables de administrar activos y flotas una herramienta de gestión intuitiva que les proporciona datos relevantes sobre la productividad y comportamiento de manejo de sus recursos, la compañía desarrolló un nuevo Tablero de Control de Comportamiento de Manejo. La herramienta ofrece información actualizada de los activos, de forma agrupada, simple y amigable, que se muestra por medio de gráficos estadísticos, generados a partir de datos obtenidos de los dispositivos GPS instalados en los recursos.

De esta forma, las empresas cuentan con información vital para la toma de decisiones estratégicas que les permitan corregir el comportamiento de los conductores, previniendo accidentes, fatalidades e interrupciones en las operaciones. Entre las ventajas que ofrece el nuevo tablero de control, cuya gestión optimizada promovería potenciales ahorros sustanciales, destacan :

Resumen general del comportamiento de manejo y conducción eficiente, de la flota.

Rankings y puntajes.

Información por grupos, por vehículos y por conductores.

Detalle de eventos y maniobras por patente o alias.

Mapa de ubicación de maniobras.

En resumen: en un país en el que, según datos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, fallecen cerca de 6.000 personas al año en siniestros viales y más de 90.000 resultan heridas, las soluciones de manejo seguro tienen mucho que ofrecer, no solo por el ahorro que pueden generar para una empresa, sino también por la capacidad de evitar accidentes y salvar vidas.

Diversidad: no se trata del derecho a ser iguales, sino a ser diferentes

Cuando abordamos el tema de diversidad en las organizaciones, el desafío inicial es que el nivel gerencial (C-Level) lo vea y lo adopte como parte integral de la estrategia. Las empresas ya han comenzado a considerar la diversidad no solo como una oportunidad para mejorar el negocio, sino para hacer un mundo mejor. El valor de la Gestión de la Diversidad implica pasar de la inclusión a la integración. Se trata de un cambio cultural que involucra determinación, gestión e indicadores claros. "Esto supone valorar las distintas aproximaciones y perspectivas que cada persona tiene no solo respecto al trabajo que desempeña sino también por su visión del mundo y su forma de encarar los desafíos que le propone el contexto ", explica Gonzalo Rossi, CEO de Whalecom, consultora líder en América Latina, con más de 20 años de experiencia en consultoría estratégica de recursos humanos, cambio organizacional y desarrollo de talento. "Los indicadores nos ayudarán entonces a visualizar el valor de la inclusión en términos de impacto positivo en el negocio, ya que enriquece la toma de decisiones, nutre a la empresa de flexibilidad y de soluciones más innovadoras ", apunta Luis Etchenique, consultor de la compañía.

Algunos indicadores:

Las firmas de la lista Fortune 500 con mayor representación de mujeres en sus juntas directivas tienen un 53 % más de retorno del capital y un 42 % más de ventas.

Catalyst.org reveló que las organizaciones que tienen una alta calificación en inclusión y diversidad cuentan con un 70 % más de probabilidades de tener éxito en nuevos mercados.

En Argentina, en tanto, según un reporte de la Consultora Grant Thornton, el 70% de los puestos directivos son ocupados por hombres.

El Informe Global de la Brecha de Género 2016 del Foro Económico Mundial llegó a la conclusión de que la igualdad económica entre sexos podría tardar 170 años en producirse, tras una drástica ralentización de los avances.

Observar lo que realizan compañías exitosas puede servirnos para tomar conciencia sobre qué hacer en pos de un real progreso, una cultura inclusiva, donde la decisión estratégica más importante es garantizar que los empleados puedan ser completamente ellos mismos y sentirse seguros de expresar sus puntos de vista.

La diversidad suma una complejidad a la que muchas organizaciones no están acostumbradas.

Seguimos viviendo el impacto de normas y regulaciones del siglo 20 en las que, en nombre de la productividad y la eficiencia, se intentó una homogeneidad que hoy obstruye el desarrollo del negocio y de la sociedad toda. En esa homogeneización quedaron fuera distintas identidades, y hoy está comprobado que la diversidad trae mucho más valor. El desafío está en desplegar todo el valor de las singularidades que, por pertenecer a minorías excluidas o negadas, no han estado invitadas a la mesa con voz y con voto.

¿Qué hace un líder de Diversidad e Inclusión (D&I)?

Incorporar líderes de Diversidad e Inclusión (D&I) ayuda a las organizaciones a establecer y alcanzar las metas de D&I a través de los

recursos y la educación adecuados. Es crucial que ese líder tenga un rol accountable (responsable) de maximizar el impacto de las acciones de D&I, definiendo el contenido, los canales y la frecuencia de comunicación apropiados. Igualmente, debe brindar herramientas y actualizar planes para sostener la evolución cultural, involucrando a todo el mapa de stakeholders.

Un error que no se debe cometer es generar expectativas cuando el liderazgo de la organización no está comprometido. " En ese sentido, hay que considerar que una colección de iniciativas no garantizará el cambio cultural si las empresas no desarrollan una estrategia de liderazgo y sistemas de accountability para que los líderes potencien el desarrollo de todos los colaboradores ", señala Rossi.

"Recordemos además que el hecho de que las propias minorías impulsen la visibilidad y tengan voz no es suficiente. Al respecto, hay que invertir en cultura y sistemas que refuercen la diversidad e inclusión a lo largo de toda la experiencia del colaborador con foco en la equidad ", agrega Etchenique.

8 pasos para líderes de D+I

Para evitar caer en los errores señalados, el líder de D&I debe seguir los siguientes pasos:

Definir qué dimensiones de diversidad supervisará.

Revisar las políticas de datos.

Seleccionar métricas para tres propósitos diferentes: de diagnóstico, de progreso y de retorno sobre la inversión (ROI).

Establecer medidas de referencia.

Establecer objetivos de D+I para líderes de negocios y áreas.

Asignar responsabilidades y establecer rendición de cuentas.

Hacer seguimiento y análisis de resultados.

Revisar las métricas con regularidad.

Sesgos sobre sesgos

Lo que está cambiando en el mundo de las organizaciones es que las que se perciben con más proyección hacia el futuro entienden que el retorno ya no depende solo del dinero, sino también del impacto que generan en las comunidades donde operan, en la sociedad y en el medio ambiente. Esto, ya no como una responsabilidad medio forzada, sino con objetivos concretos como inclusión de comunidades vulnerables, para así mejorar la sociedad, el mapa de clientes, la marca empleadora y el posicionamiento de la organización en el mercado, generando el denominado triple impacto (económico, social y ambiental) y mejorando así la calidad de vida en la comunidad donde actúa.