

There are no translations available.

Circular 2371-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre las oportunidades laborales para las mujeres “conductoras de camiones”.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez 26 de diciembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Escasez global de conductores de camiones, ¿oportunidad

Las mujeres representan apenas el 2% de la plantilla nacional de conductores de transporte de carga. Capacitación y políticas de género es lo que se necesita para aumentar su presencia en una industria que requiere más talento especializado, según Scania.

La falta de personal para manejar **vehículos de carga** es “un problema crónico y grave” en todo el mundo, según el “Informe global de escasez de conductores 2022”. En 19 países, incluido México, más de **2.6 millones de puestos**

quedaron vacantes desde 2021. La Unión Internacional de Transporte por Carretera (IRU), autora del estudio, estima que este año lo terminemos con un déficit mayor.

En México, el gobierno federal considera estratégico a dicho subsector del transporte, pero no tiene una política pública de capacitación para formar choferes de autos pesados. Y si no existe un plan en general, mucho menos para incorporar a más mujeres. Las conductoras

representan apenas el **2% de toda la plantilla nacional**, la cual asciende a más de 54,000 personas, de acuerdo con el reporte.

Los otros países incluidos en el estudio son Argentina, España, Italia, Francia, Reino Unido, Irlanda, Alemania, Polonia, Rumania, Bélgica, Países Bajos, Rusia, Uzbekistán, Ucrania, Turquía, Irán, China y Estados Unidos. Todos ellos tienen una **insuficiencia de trabajadores** y poca presencia femenina.

Con excepción de la dos últimas naciones del listado, en el resto, el personal femenino no supera el 3 por ciento. En **China**, el 5% de la fuerza laboral tras el volante es mujer; en **Estados Unidos**

, el 8 por ciento. Ahora, el reto no es sólo capacitar y contratar a más conductoras, sino cambiar una cultura laboral moldeada conforme a una inmensa mayoría masculina.

“En muchas empresas el ambiente es difícil. Y hablo de aspectos tan básicos como que no hay un **baño para mujeres**, hasta algo más elaborado como sensibilizar” a los trabajadores, dice Rodolfo Hernández Casanova, director de Soluciones Sustentables de Transporte en Scania, empresa global de venta de camiones, autobuses y servicios en más de 100 países.

Flota parada y problemas de inclusión

La escasez de este tipo de personal a nivel global “afecta el transporte de pasajeros y de mercancías”, señala el informe. Eso implica que las personas tengan complicaciones para llegar a un lugar y que la logística y las **cadenas de suministro globales** padezcan continuos retrasos.

Cuando un país no cuenta con suficiente **personal especializado para conducir** camiones grandes, “los efectos colaterales se extienden rápidamente a lo largo de las cadenas de suministro y afectan a los consumidores y las empresas”. Es por eso que es un sector estratégico.

“La [falta de operadores en México](#) puede traducirse en hasta el 30%” de lo que se necesitaría, señala Rodolfo Hernández. “Según la Cámara Nacional del Autotransporte de Carga (Canacar), eso implica que el 10% de la flota esté parada. Sin lugar a dudas, en el mercado

mexicano hay un reto de escasez de operadores calificados, pero un serio problema de inclusión” de género.

“Es un problema muy complejo y multifactorial: el perfil, la edad, es un trabajo pesado, en muchos países la seguridad es un factor y el que la gente prefiere un trabajo de oficina”, explica el ejecutivo.

Y aunque debido a que se requiere un nivel técnico se trata de **empleos bien pagados**, asegura, “hay que mejorar las condiciones laborales, porque es un empleo muy demandante, te alejas de casa, pasas tiempo lejos de la familia. Son trabajos que los jóvenes ven más retador y no quieren dedicarse a eso”.

Según el informe de IRU, “la **proporción de jóvenes** en la población de camioneros es muy baja en la mayoría de los países y regiones encuestadas (menos del 7%). Sin embargo, las cifras en México y China son alentadoras, con 19% y un 17% de jóvenes camioneros, respectivamente”.

El documento señala otro dato alentador para nuestro país. En 2021, la mayoría de las regiones encuestadas reportaron un aumento de **la escasez de conductores**; en Eurasia y Turquía la situación fue la peor, con 18% y el 15%, respectivamente. Pero México y Argentina fueron los menos afectados con un alza de 8.6 por ciento.

Programa para capacitar a mujeres conductoras

Scania tiene presencia en **Argentina** y en **México**, así que Rodolfo Hernández puede hacer un comparativo de ambos lugares. El país andino “es un mercado más maduro en temas de transporte de carga, cuenta con un instituto de transporte “y con una escuela hecha y derecha, con pistas, instructores, diferentes tipos de vehículos. Es una institución sólida con la que tenemos un convenio de colaboración, Scania gestiona el proyecto, paga las becas y el instituto se encarga de la capacitación”.

La empresa de origen sueco inició hace unos meses el primer programa de capacitación de **conductoras de camiones** en nuestro país, concretamente en Tijuana, Baja California, cuya primera generación se graduó

este mes. La primera iniciativa de este tipo la puso en marcha en Sudáfrica; la segunda, en Argentina.

Sin embargo, en México no hay algo similar a la escuela de transporte de Argentina, Las mejores **escuelas de manejo** las tiene el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (Cecati) y el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT). Pero son muy pocos los planteles que tienen un programa de manejo de vehículos pesados. “En el centro norte del país sí tienen infraestructura”, por eso eligieron Tijuana.

La capacitación es el primer paso. “Pero para ser un buen operador se requiere **horas al volante**. Las empresas solicitan operadores con experiencia y eso hace que el universo se reduzca mucho” y todavía más para las mujeres.

Entonces, lo siguiente será conectar a las **mujeres que se gradúan del programa** con empresas que requieren de personal, una vez que ellas avancen en su formación. Scania ha trabajado previamente con esas organizaciones para que tengan conocimiento y sensibilización en políticas de género.

Es cierto que muchos empleos en el sector son de viajes largos y esto aleja a muchas mujeres, pues **la población femenina** sigue encargándose de la mayor parte del trabajo de cuidados; la violencia feminicida en el país es otro factor en contra. Sin embargo, “hay muchos segmentos y actividades dentro de la conducción que tienen lógica local”, dice Rodolfo Hernández para animarlas a entrar a este sector.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”