



INFORME DE RESULTADOS
ESTUDIO EXPLORATORIO:
INCORPORACIÓN LABORAL FEMENINA
EN ROL DE CONDUCCIÓN EN SISTEMAS
DE ELECTROMOVILIDAD EN TRES
REGIONES DE CHILE.

Unidad de Género y Reportabilidad
Coordinación de usuarios
Subsecretaría de Transportes
Noviembre, 2025

Contenido

I.	Presentación	3
II.	Introducción.....	4
III.	Antecedentes	5
1.	Antecedentes Teóricos:.....	5
a)	Segregación, Barreras y Autonomía	5
b)	Barreras Estructurales para la inserción laboral	6
c)	Factores de inserción y ventajas	6
2.	Antecedentes Normativos	7
a.	Marco Normativo Internacional	7
b.	Marco Normativo Nacional	8
IV.	Objetivos del estudio.....	9
V.	Metodología.....	9
a.	Diseño de investigación.....	9
b.	Instrumentos de recolección de datos y técnica de levantamiento de información.....	10
c.	Criterios de confidencialidad	13
d.	Universo y muestra	13
VI.	Resultados.....	14
a.	Recurrencia de dimensiones.....	14
VII.	Principales Hallazgos	15
a.	Percepción del contexto laboral	15
b.	Trayectoria laboral	18
c.	Experiencia de género en el trabajo.....	20
d.	Apoyo institucional, capacitaciones y desarrollo profesional.....	23
e.	Impacto en la calidad de vida	25
f.	Proyección personal y recomendaciones	27
VIII.	Conclusiones y recomendaciones	30

I. Presentación

La Subsecretaría de Transportes, en su compromiso con la equidad de género y el desarrollo de un transporte público más inclusivo y representativo, impulsa el presente estudio orientado a conocer y visibilizar la experiencia de las mujeres que ejercen roles de conducción en el sistema de electromovilidad en tres regiones de Chile. Este trabajo busca aportar evidencia para el fortalecimiento de acciones institucionales con perspectiva de género que promuevan la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados, como es el caso del transporte.

Esta iniciativa se enmarca en los objetivos de la actual Política de Equidad de Género en Transportes, de la Subsecretaría de Transportes, actualizada en 2023, cuyo tercer objetivo busca “fomentar condiciones de trabajo inclusivas y respetuosas de los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan en el rubro”. De igual manera, se enmarca en las acciones de la Agenda de Género 2023-2026, que entre sus líneas estratégicas se encuentra el impulso de la incorporación laboral de mujeres y diversidades a este rubro.

A través de esta investigación exploratoria, se espera contribuir al fortalecimiento de los objetivos institucionales vinculados a la equidad de género, a la autonomía económica de las mujeres, y a la mejora continua de los servicios de transporte público desde un enfoque de derechos.



II. Introducción

En el marco de la modernización del transporte público, las regiones de Antofagasta, Coquimbo y Valparaíso han experimentado importantes avances en la implementación de perímetros de exclusión y proyectos de electromovilidad. Estas políticas buscan mejorar la calidad del servicio, junto con integrar criterios de sostenibilidad y eficiencia energética en el sistema.

La electromovilidad constituye una transformación estructural del transporte público, no solo desde una perspectiva tecnológica, sino también en términos de los perfiles laborales que incorpora. Este proceso permite repensar y transformar la composición de género de la fuerza laboral del transporte, históricamente masculinizado.

En diferentes regiones de Chile, la incorporación de mujeres en el rol de conducción ha sido incipiente, pero creciente. Los primeros reportes de las empresas operadoras y de la propia Subsecretaría indican que el número de mujeres conductoras ha aumentado progresivamente, particularmente a partir de la incorporación de cuotas en los contratos de operación.

Pese a los avances, aún persisten la necesidad de ampliar los conocimientos sobre los efectos concretos que la incorporación de mujeres tiene en el funcionamiento del sistema, en la gestión de las empresas operadoras y en las propias trayectorias personales y laborales de las trabajadoras.

Conocer estas dinámicas es clave para avanzar hacia un transporte público más equitativo, eficiente y sostenible. En este sentido, el presente estudio busca generar conocimiento útil para la toma de decisiones institucionales y para el diseño de estrategias que fortalezcan la inclusión laboral femenina en los sistemas de electromovilidad.

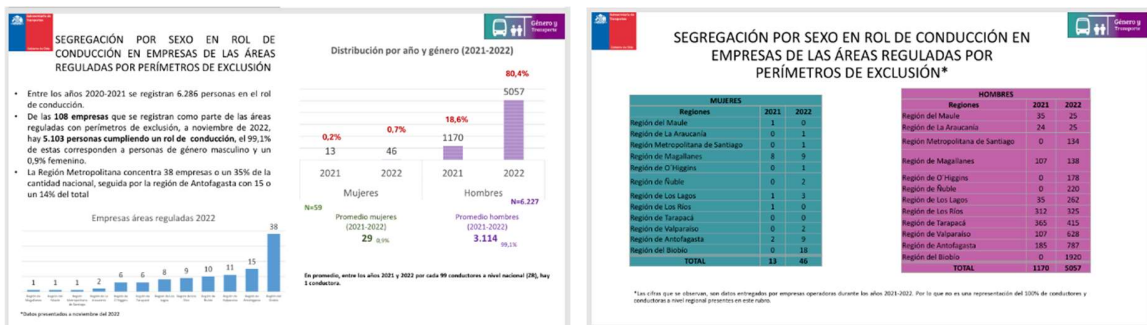


III. Antecedentes

1. Antecedentes Teóricos:

a) Segregación, Barreras y Autonomía

El análisis de la participación femenina en el transporte público comienza con el reconocimiento de la segregación ocupacional por sexo como un elemento estructural del mercado laboral. Esta división sexual del trabajo impone que más del 60% de las labores estén ocupadas mayoritariamente por hombres, dejando al sector de *Transporte y Almacenamiento* chileno como el tercer rubro más masculinizado. A modo de ejemplo, según la estadística levantada en el año 2022, por la Unidad de Género de la Subsecretaría, indicaba que el promedio de mujeres en rol de conducción entre los años 2020 y 2021 representaba solo el 0,9% (29) en las Empresas las áreas de Perímetros de Exclusión del transporte mayor.



La segregación se cimienta en el género, entendido como las construcciones sociales, normas y expectativas culturales que definen los roles de género tradicionales, limitando la diversificación de la fuerza laboral femenina. Los estereotipos de género son asociaciones preconcebidas que restringen las oportunidades, imponiendo prejuicios sobre la idoneidad de las mujeres para ciertas formas de trabajo, como la conducción.

Esta estructura de desigualdad se manifiesta en dos dimensiones principales en el mercado laboral: Por una parte, la segregación horizontal, que consiste en la subrepresentación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, como el transporte, y su concentración en rubros feminizados (como servicios o educación), que generalmente conllevan menores retribuciones económicas. De igual manera, se presentan dinámicas de segregación vertical, que se refiere a las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a posiciones de alta jerarquía dentro de cualquier sector, incluso si poseen las calificaciones, debido a los sesgos de género sobre el liderazgo y la experiencia, fenómeno que agudiza la brecha salarial en los puestos mejor remunerados.

Superar estas dinámicas es fundamental para alcanzar la autonomía económica de las mujeres, entendida como su capacidad para generar ingresos propios y controlar recursos, siendo la segregación una causa directa de las diferencias salariales entre géneros, y un obstáculo para conseguir la igualdad sustantiva entre todas las personas.

b) Barreras Estructurales para la inserción laboral

La baja representación femenina en el sector de transportes es producto de barreras complejas de naturaleza cultural, económica e institucional. La barrera estructural más significativa es la economía del cuidado y la desigual organización social del mismo.

La división sexual del trabajo asigna a las mujeres la responsabilidad desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (actividades domésticas y atención de personas dependientes), lo cual se convierte en el principal inhibidor de su participación plena en el mercado laboral de calidad. Esta carga dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente en un rubro como el transporte con horarios complejos y rígidos.

Esta centralidad del cuidado se refleja incluso en los patrones de viaje. La movilidad del cuidado visibiliza los viajes multipropósito o "encadenados" realizados principalmente por mujeres, que tradicionalmente quedan ocultos en la planificación del transporte, la cual se enfoca en viajes de origen-destino vinculados al empleo remunerado.

Otras barreras específicas que dificultan la inserción en el sector transporte incluyen la falta de acceso a capacitación profesional para obtener licencias especializadas; la insuficiencia de infraestructura básica en el lugar de trabajo, como aseos y servicios adecuados, que se vuelve un tema de dignidad, especialmente para las mujeres conductoras; y la violencia y el acoso sexual por parte de colegas y pasajeros, que disuade a las mujeres de entrar o permanecer en la profesión.

c) Factores de inserción y ventajas

A pesar de las barreras, la inserción laboral femenina en la conducción ha sido impulsada por dos factores clave: la escasez de mano de obra en el sector y el valor que las empresas han comenzado a otorgar a ciertas características asociadas a las mujeres, tales como el buen trato, la precaución en la conducción, la responsabilidad, y el bajo índice de rotación.

La incorporación a este rubro masculinizado genera un impacto positivo directo en la calidad de vida de las mujeres, fortaleciendo su autonomía económica y aumentando su autoestima y sentido de orgullo al conquistar un nicho de trabajo históricamente dominado por hombres, lo que las empodera.

Además, para contrarrestar la segregación y las barreras de acceso, desde la institucionalidad chilena han surgido diferentes programas y políticas de acción afirmativa que buscan promover la igualdad de oportunidades para grupos que son históricamente discriminados. Un ejemplo de ello en la incorporación de mujeres en transporte, es el programa Mujeres Conductoras, liderado por el Directorio de Transporte público Metropolitano. Este programa busca la articulación interinstitucional con la finalidad de otorgar becas de capacitación a mujeres, para la obtención de licencias profesionales A3, y su incorporación laboral a través de un contrato con empresas operadoras del sistema RED. Los resultados muestran que, entre los años 2014 y 2025, aumento significativamente el número de conductoras en el sistema, pasando de 264 a 2.156 (octubre 2025). Actualmente las mujeres representan un 12,13% del total de personas en rol de conducción.

2. Antecedentes Normativos

La acción del Estado de Chile para fomentar la inclusión laboral femenina se enmarca y se guía por compromisos internacionales y nacionales, que proporcionan el sustento ético y legal para la implementación de políticas de equidad de género en el transporte.

a. Marco Normativo Internacional

Los instrumentos internacionales establecen la obligatoriedad de los Estados para promover la igualdad de género y el desarrollo sostenible:

- CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer): La ratificación de la CEDAW actúa como un motor de avance, comprometiendo a los Estados a la transversalización del género en todas las políticas públicas, incluidas las de transporte.



- Objetivos de Desarrollo Sostenible: La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, subraya la importancia de la igualdad de género y llama a trabajar por el desarrollo, participación, acceso y derechos de todas las mujeres (ODS 5) y establece metas específicas para el sector, como proporcionar sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas, priorizando el transporte público y mejorando la seguridad vial. (ODS 11, meta 11,2). La inclusión de la temática se convierte en un mecanismo de impulso para incorporar la perspectiva de género a nivel nacional.



- Convención Belém do Pará (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer): Aunque el enfoque de género en transporte ha priorizado la perspectiva de la mujer como usuaria (abordando la violencia y el acoso en el transporte público), este marco es fundamental para impulsar acciones en contra de la violencia de género, una problemática que también afecta a las mujeres como trabajadoras del sector.



b. Marco Normativo Nacional

La respuesta institucional chilena se ha formalizado a través de instrumentos de política pública específicos:

- **Política de Equidad de Género en Transportes (MTT):** Su objetivo general es "contribuir a disminuir y eliminar brechas, barreras e inequidades existentes entre los géneros en el sistema de transporte". Entre sus cinco objetivos estratégicos se encuentra explícitamente impulsar medidas que apunten a la desmasculinización del mercado laboral del rubro de transportes.

- **Objetivos Estratégicos SUBTRANS:** La Subsecretaría de Transportes ha consolidado la Perspectiva de género y movilidades diversas como uno de sus pilares estratégicos. Este enfoque busca transformar la planificación para visibilizar y responder a la diversidad de experiencias y patrones de viaje (incluyendo la movilidad del cuidado).

- **Certificación NCh3262:** Se exige a las empresas concesionarias la certificación en la Norma NCh3262: Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Esta norma promueve la identificación y eliminación de brechas y prácticas discriminatorias. Su cumplimiento requiere hitos tempranos como la conformación del Comité de Género, la realización de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género y la implementación de un protocolo interno de acoso sexual y laboral.

- **Contratos Perímetros de Exclusión con Cuota de Mujeres Conductoras:** La Subsecretaría de Transportes ha utilizado su rol regulador para implementar acciones afirmativas vinculantes en los nuevos contratos de concesión, en los que se asigna puntaje adicional a las empresas que comprometan la incorporación laboral femenina. Para el caso de Valparaíso, esta medida se expresa en el Decreto 22/2023; en Coquimbo, en el Decreto 8/2022; y para Antofagasta, en la Resolución Exenta 45/2020.



IV. Objetivos del estudio

El objetivo general que guía este estudio consiste en:

Analizar el impacto de la incorporación laboral femenina en los sistemas de electromovilidad de tres regiones del país, en la experiencia laboral de mujeres conductoras.

Los objetivos específicos del estudio son:

- Conocer la percepción de las conductoras respecto a las condiciones laborales, cultura organizacional y conciliación.
- Reconocer barreras (segregación, discriminaciones, estereotipos) y factores facilitadores en la inserción y retención laboral femenina en el rubro de transportes.
- Caracterizar las trayectorias laborales de las conductoras y su relación con el rubro de transporte.
- Reconocer los aspectos materiales y simbólicos que afectan la calidad de vida de las conductoras (autopercepción, empoderamiento, autonomía económica).

V. Metodología

a. Diseño de investigación

El estudio presenta un diseño mixto, que contempla componentes cualitativos y cuantitativos, para indagar no sólo en las cifras de participación, sino también en las trayectorias, motivaciones, barreras y oportunidades percibidas por las mujeres que hoy se desempeñan como conductoras, así como el impacto de esta incorporación en los sistemas de transporte locales.

El enfoque cualitativo permite conocer con mayor profundidad las percepciones, experiencias y barreras enfrentadas por mujeres conductoras en el sistema de electromovilidad, desde un enfoque contextual y subjetivo. Por su parte, la dimensión cuantitativa permite caracterizar el perfil sociodemográfico de las participantes, identificar patrones generales y contrastar variables desde un enfoque estructural general.

Es exploratorio, pues aborda un fenómeno relativamente nuevo y poco estudiado en el contexto de las regiones abordadas; y descriptivo, pues busca caracterizar los perfiles, condiciones laborales y experiencias de las trabajadoras de los sistemas de electromovilidad, con foco principal en las dimensiones de autonomía económica, movilidad de cuidados y barreras de género en el espacio laboral.

Originalmente, el diseño de la investigación contemplaba una delimitación territorial a las ciudades de Coquimbo – La Serena y Valparaíso. Sin embargo, tras la presentación inicial del estudio, la empresa operadora de Antofagasta manifestó su interés voluntario en el proyecto. Con ello, el estudio quedó delimitado a estas tres ciudades, lo que permite comparar realidades locales y establecer patrones en común.

b. Instrumentos de recolección de datos y técnica de levantamiento de información

En concordancia con el diseño mixto de investigación, se desarrollaron dos instrumentos de recolección de información.

En primer lugar, un cuestionario cerrado que tiene por objetivo recopilar información de carácter sociodemográfico y la dimensión de género en el espacio laboral. En la muestra original, se contactó a 21 mujeres conductoras de las 3 regiones, de las cuales 16 aceptaron participar en este formato. Finalmente, la aplicación de este cuestionario se llevó a cabo de manera virtual, a través de la plataforma Google Forms, y estuvo disponible para ser respondido entre el 11 de julio y el 20 de agosto de 2025, periodo en el que contestaron 15 personas de las tres regiones participantes.

Las preguntas aplicadas en el cuestionario responden a variables y dimensiones construidas en concordancia con los objetivos de la investigación.

DIMENSIONES Y VARIABLES CUESTIONARIO	
Dimensión	Variables
Sociodemográfica	Edad
	Ciudad
	Nacionalidad
	Nivel educativo
	Estado Civil
	ingreso
	Número de hijos
Laboral	Cargo
	antigüedad
	tipo de contrato
	jornada laboral (horas)
	turnos
	trayectoria laboral
	Experiencia previa en el rubro
Condiciones laborales	Satisfacción general
	carga laboral
	conciliación laboral familiar
	satisfacción laboral / salarial
	motivaciones / dificultades del rol de conducción
Capacitaciones / desarrollo	proyecciones laborales
	Acceso a capacitaciones
Género	oportunidades de carrera / ascenso
	entorno laboral
	experiencias de discriminación / barreras
	apoyo institucional
	brecha salarial
labores de cuidado (hijos y personas dependientes)	

Además, se diseñaron entrevistas semiestructuradas, con la finalidad de levantar información cualitativa sobre trayectorias laborales, condiciones de trabajo, percepciones de género y barreras de acceso. Se utiliza un diseño flexible para dar espacio a categorías emergentes en su aplicación y análisis. Las entrevistas buscan abordar las diferentes dimensiones del estudio, a partir de su aplicación en diferentes actores relevantes dentro de los sistemas estudiados. Así, se aplicaron a conductoras de buses eléctricos, personal administrativo y gerencial de las empresas operadoras, y autoridades regionales, de las tres regiones mencionadas. Estas se realizaron en modalidad virtual, a través de la plataforma Google Meet, lo cual facilita la participación, reduciendo la barrera de distancia geográfica y adaptándose a los tiempos de las personas participantes. Las entrevistas se realizaron entre julio y septiembre de 2025. En ellas, participaron 10 mujeres conductoras, tres representantes de la administración de empresas operadoras de transporte público, y 4 autoridades de la Subsecretaría de Transportes, de las tres regiones participantes.

Las preguntas de entrevistas fueron construidas con base en seis dimensiones de análisis que derivan de los objetivos de la investigación

Dimensión	Objetivo	Preguntas
Percepción del contexto laboral	conocer la percepción de las conductoras respecto a las condiciones laborales, cultura organizacional y conciliación	¿Cuál es tu rol actual? ¿cómo es tu día a día?
		¿Qué aspectos valoras más de tu trabajo?
		¿Y cuáles consideras más difíciles o desafiantes?
		cuál es tu apreciación sobre:
		Clima laboral
		Relación con jefaturas y compañeros/as de trabajo
		Relación con los/as usuarios/as del sistema
		Percepción de riesgo en el ejercicio de sus labores
		Sueldo
		Condiciones de infraestructura en las que les toca trabajar (condiciones sanitarias en patios, puntos de regulación, etc.)
		Horarios de trabajo
¿Recibes apoyo de la empresa en temas de conciliación o desarrollo profesional?		
Trayectoria laboral	caracterizar las trayectorias laborales de las conductoras y su relación con el rubro de transporte	¿Cómo llegaste a trabajar en transportes? ¿qué te motivó?
		¿a qué te dedicabas antes de entrar a trabajar como conductora?
		¿cómo obtuviste tu licencia profesional?
Experiencia de género en el trabajo	reconocer barreras (segregación, discriminaciones, estereotipos) y factores facilitadores en la inserción	¿Has sentido que ser mujer ha influido en tu experiencia laboral? ¿De qué forma?
		¿Cuáles han sido las principales barreras que ha tenido para ingresar y mantenerse en este trabajo?

	laboral femenina en el rubro de transportes.	<p>Antes de entrar a trabajar en el rubro de transportes, ¿tenías algún miedo o prejuicio respecto a este mundo? (sólo si la respuesta anterior es afirmativa), ¿se transformó o eliminó una vez que entraste a trabajar en transporte?</p> <p>¿Has vivido o presenciado situaciones de discriminación o desigualdad?</p> <p>¿Cómo describirías el ambiente laboral entre colegas?</p>
Apoyo institucional, capacitaciones y desarrollo profesional	conocer la percepción acerca de los factores laborales que facilitan el desarrollo profesional en el rubro de transportes	<p>¿Has tenido capacitaciones? ¿Cómo las evalúas?</p> <p>¿Ves posibilidades de crecimiento dentro de la empresa?</p>
Impacto en la calidad de vida	reconocer los aspectos materiales y simbólicos que afectan la calidad de vida de las conductoras, desde un enfoque de autopercepción, empoderamiento y autonomía económica	<p>Económicamente, ¿sientes mayor estabilidad que antes?</p> <p>¿Cómo ha impactado tu trabajo en tus condiciones de vida, comparando tu situación anterior con la actual? (indagar en los siguientes aspectos)</p> <p>Realización e imagen personal</p> <p>Acceso a recursos materiales, autonomía económica</p> <p>Valoración familiar y social</p> <p>Compatibilidad con la vida familiar y social</p> <p>Bienestar y calidad de vida</p> <p>Otros</p>
Proyección personal y recomendaciones	conocer la percepción de las conductoras acerca de factores de permanencia y su evaluación y recomendaciones para el rubro	<p>¿cuáles son tus proyecciones en el transporte? ¿Cómo ves el futuro de las mujeres en el transporte?</p> <p>¿recomendarías este trabajo a más personas?</p> <p>¿Qué cambios o mejoras se podrían implementar para fomentar que haya más mujeres en el transporte?</p> <p>¿Hay algo más que quisieras compartir?</p>

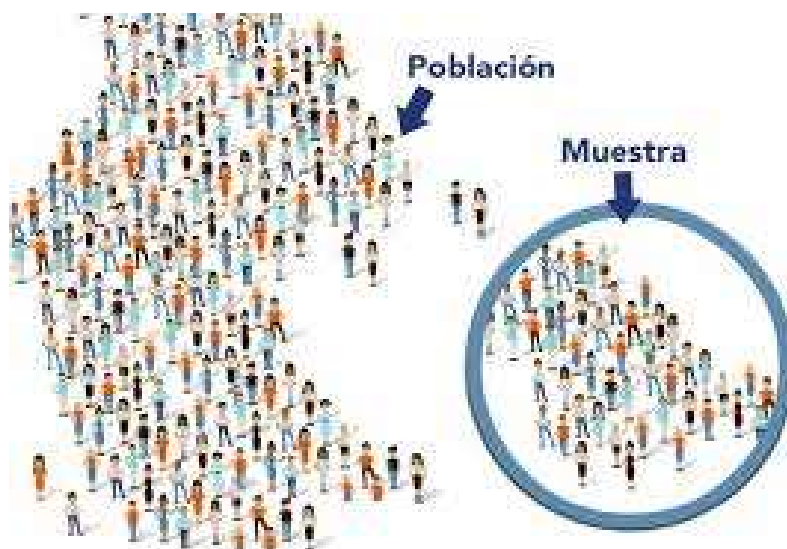
c. Criterios de confidencialidad

El estudio cuenta con criterio de confidencialidad y anonimato, por lo cual todos los nombres, datos e informaciones personales y laborales que pudieran permitir identificar a las personas participantes son omitidos. Además, se les remitió una carta de consentimiento informado en la que se informaban estas condiciones, y en el cual las personas participantes debían explicitar que aceptaban participar en alguna o en ambas modalidades (entrevista o cuestionario).

d. Universo y muestra

El universo del estudio lo componen actores relevantes de los sistemas de electromovilidad de las regiones de Antofagasta, Coquimbo y Valparaíso, con foco en las conductoras de buses, 36 mujeres (según información entregada por las empresas). La muestra está compuesta por Conductoras de buses eléctricos de las tres regiones mencionadas, además personal administrativo y gerencial de las empresas operadoras y autoridades regionales y nacionales.

Para la construcción de la muestra, se solicitó a las empresas operadoras que facilitaran las nóminas de conductoras que actualmente forman parte de su personal. Con esta condicionante, no fue posible determinar a priori la cantidad de entrevistas y cuestionarios a aplicar, puesto que la participación está mediada tanto por la información facilitada como por la voluntad de participación de las personas involucradas. De esta manera, para la dimensión cualitativa se utilizó el criterio de saturación, en que la aplicación del instrumento se ve determinada por la variación de la información recabada. Para la dimensión cuantitativa, se realiza un muestreo no probabilístico condicionado por la accesibilidad y disposición de las participantes, llegando a un 41,6%, en el contexto de participación voluntaria. Los criterios de inclusión para ambos instrumentos son: Personas mayores de edad que aceptaran voluntariamente participar en el estudio y así lo hayan expresado en el documento de consentimiento informado y que mantuvieran una vinculación laboral activa con los sistemas de electromovilidad de su región.



VI. Resultados

a. Recurrencia de dimensiones

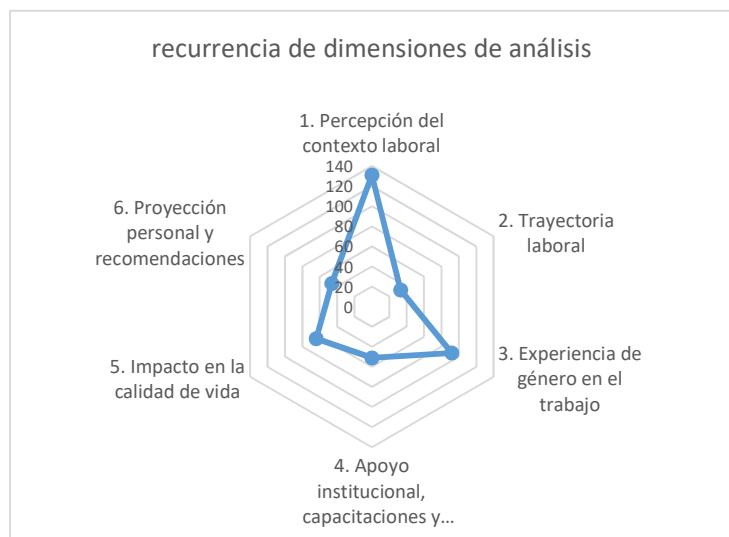
La dimensión con la mayor saturación de referencias corresponde a la Percepción del contexto laboral (131), lo cual incluye las discusiones detalladas sobre la jornada laboral, la flexibilidad, la remuneración y las condiciones de infraestructura. Esto indica una alta sensibilidad y preocupación en las conductoras respecto a la estructura operativa diaria y los factores materiales del empleo.

Dimensión	Recurrencia
1. Percepción del contexto laboral	131
2. Trayectoria laboral	33
3. Experiencia de género en el trabajo	92
4. Apoyo institucional, capacitaciones y desarrollo profesional	51
5. Impacto en la calidad de vida	64
6. Proyección personal y recomendaciones	46

La Experiencia de género en el trabajo (92) se posiciona como el segundo eje temático más referenciado, reflejando la prevalencia de discusiones sobre acoso, discriminación, y las estrategias de adaptación frente a la cultura laboral masculinizada, así como el reconocimiento del rol femenino como factor de mejora del servicio.

Las dimensiones de Impacto en la calidad de vida (64) y Apoyo institucional, capacitaciones y desarrollo profesional (51) presentan frecuencias intermedias, destacando la importancia de la estabilidad económica y la realización personal, así como la identificación de déficits y necesidades en la formación continua y las oportunidades de crecimiento.

La Trayectoria laboral (33) es la dimensión con menor frecuencia de menciones, concentrándose el discurso de las conductoras en la caracterización de los antecedentes laborales previos y la motivación inicial para el ingreso al rubro.



VII. Principales Hallazgos

A continuación, se presentan los principales hallazgos, ordenados con base en las dimensiones de análisis. En esta sección se exhiben los resultados de la aplicación de los instrumentos cualitativos y cuantitativos.

a. Percepción del contexto laboral

Objetivo: Conocer la percepción de las conductoras respecto a las condiciones laborales, cultura organizacional y conciliación.

"Lamentablemente el tema de costo, el tema de cuánto pagan es lo que hace que a la final la gente esté a lo mejor un par de meses más acá y se vayan para la minería, porque allá se paga, se paga bien. Pero si nosotros tuviéramos una buena paga, los buenos nos quedamos. (...) ¿Qué crees tú que espero más de la vida? Nada. Tener un trabajo tranquilo. Llegar a mi casa todos los días. Esto me lo da, pero no me está dando el afirme económico que necesito. Entonces muchas personas (...) salen a buscar y eso hace que tengan un doble trabajo. Pero eso hace que al otro día lleguen cansados, que estén con sueño. Entonces, ¿por qué no valorizamos lo que tenemos? Le subimos los sueldos a la gente. Y ellos pueden llegar en la tarde a estar con su hijo y están en su casa y descansar como corresponde. Y no exponerlos todos los días a que con el sobre esfuerzo que están haciendo, les pueda pasar algo." (conductoras)

"Yo no tengo nada que decir en ese aspecto. Se puede conversar con la empresa. Es decir, yo he tenido algunos días que me toca por decir el 4 de agosto, voy a estar trabajando y yo tengo hora con el doctor. Bueno, entonces ellos me dan permiso y si me tienen que descontar el día, me lo descuentan. Y si yo puedo trabajar en otro horario, lo hago. Si son accesibles." (conductoras)

"Se da la situación de que los buses hay compañeros, son los varones los menos aseados. Yo sé que todos tenemos necesidades, pero los chiquillos de repente orinan en la cabina del bus, en una botellita, a veces estando en la ruta. Entonces, ellos, quedan con el olor a pipí, el asiento, todo, y cuando una llega, se encuentra con todo eso." (conductoras)

Pero hoy día nosotros manejamos inmensos buses, la responsabilidad es mucho mayor porque estamos expuestos todo el día, cada rato y a cada minuto y segundo a que pase algo y no es valorizado de esa misma manera económicamente (conductoras)

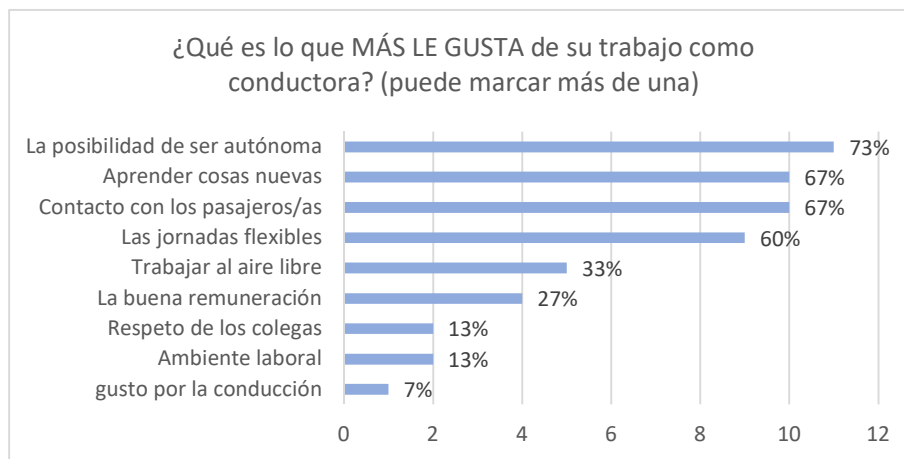
La percepción de las conductoras sobre el contexto laboral está marcada por la discrepancia entre las condiciones laborales esperadas y la realidad operativa, y se presentan apreciaciones diversas respecto a los sistemas de turnos. El régimen de jornada, frecuentemente 6x1 con turnos que inician en la madrugada o terminan tarde en horario nocturno, genera agotamiento y problemáticas en la vida personal, particularmente en los cuidados.

Por su parte, el personal administrativo indica que la gestión de turnos es flexible. Los horarios se establecen rotativos (mañana/tarde), pero se prioriza la adaptación para atender necesidades de cuidado familiar, trámites o estudios, permitiendo incluso que los conductores gestionen cambios entre ellos. Se registra la asignación de turnos matutinos a personal femenino para conciliar el cuidado de familiares adultos o para facilitar la continuidad de estudios.

La flexibilidad se considera un apoyo a todo el personal, independientemente del género. De acuerdo con lo declarado por el personal administrativo, en la asignación de horarios, se busca proteger a las mujeres de turnos nocturnos en terminales con baja seguridad o iluminación.

En este sentido, **existe una flexibilización de las jornadas que es de carácter informal y que responde a la voluntad y coordinación in situ entre conductores y entre estos y jefaturas, más que a una política establecida, lo que en algunos casos ha generado conflictos entre el personal de conducción por la asignación de turnos.**

En este aspecto, se presentan apreciaciones diversas. Por una parte, se valora esta flexibilidad, siendo declarada como una de los aspectos positivos del trabajo de conducción. Sin embargo, el sistema de turnos implica un agotamiento físico y mental, y genera complicaciones en la compatibilización de tiempos de trabajo y vida personal, particularmente en cuidados y descanso.



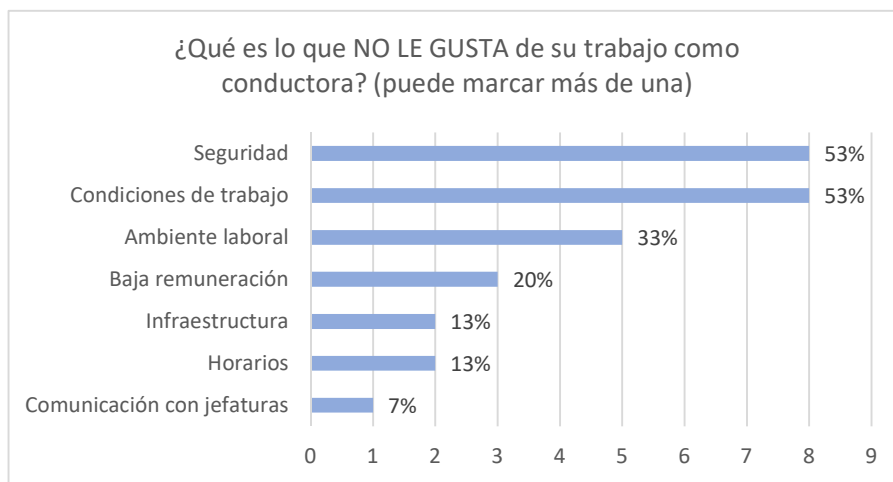
Una problemática crítica es la **remuneración**. En algunos casos, las conductoras indican que se registraron sueldos efectivos cercanos al 50% de la proyección inicial al momento de capacitarse. Esta insuficiencia salarial lleva a la realización de horas extras e incluso búsqueda de segundos trabajos, lo cual se traduce en jornadas laborales extensas. La búsqueda de estabilidad económica y sueldo fijo aparece como la principal motivación para el ingreso, contrastando con la precariedad de otros modelos (por ejemplo, el sistema de pago por boleto cortado). En este caso, cuando las conductoras comparan su ingreso actual con el ingreso que percibían antes de ingresar al rol de conducción, valoran positivamente el incremento, pero en general, **la remuneración es percibida como baja en relación con la responsabilidad de la función y a la cantidad de horas trabajadas.**

La infraestructura física presenta déficits. Aunque los terminales nuevos incluyen baños y camarines diferenciados, persisten problemas de infraestructura y aseo en algunos puntos de descanso intermedios.

La infraestructura en terminales históricamente diseñados para hombres presentaba condiciones inadecuadas, careciendo de baños, duchas o camarines diferenciados. La nueva política de licitaciones y el estándar de los nuevos servicios, asociados a la electromovilidad, han impulsado la adaptación de la infraestructura, destacando el diseño de electroterminales con baños y camarines diferenciados por género.

Desde las autoridades en transporte, este cambio se considera fundamental, ya que las malas condiciones iniciales de los terminales eran una barrera para la incorporación femenina. Sin embargo, **aunque los terminales nuevos han avanzado en esta materia, e incluyen baños y camarines diferenciados, las conductoras revelan que, en algunos casos, persisten problemas de infraestructura y aseo en algunos puntos de descanso intermedios.**

Además, se reporta que las vías no siempre son óptimas, con calles estrechas que complican la maniobra de buses grandes, lo cual es un factor de estrés para la operación.



La incorporación de buses de alto estándar incluye elementos de seguridad vial y personal. Los vehículos presentan diseños y tecnología que buscan mitigar los riesgos e inseguridad. La flexibilidad de turnos y la asignación de horarios diurnos al personal femenino son estrategias operacionales para reducir la exposición a riesgos en terminales mal iluminados o rutas peligrosas. En algunos casos, las empresas han establecido acuerdos con seguridad ciudadana y Carabineros para respuestas rápidas ante agresiones externas.

A pesar de las mejoras, **subsisten problemáticas de seguridad, destacando la agresión por parte de otros conductores y pasajeros.** Se reporta violencia verbal y acoso, incluso en forma de contacto físico no consentido, lo que genera temor a represalias entre algunas conductoras. La falta de infraestructura vial, como el estacionamiento indebido en paraderos, obstaculiza maniobras seguras y el uso de plataformas para personas con movilidad reducida. Además, se han reportado fallas en los sistemas de pánico y la carencia de protocolos internos formales o inducciones sobre convivencia y seguridad.

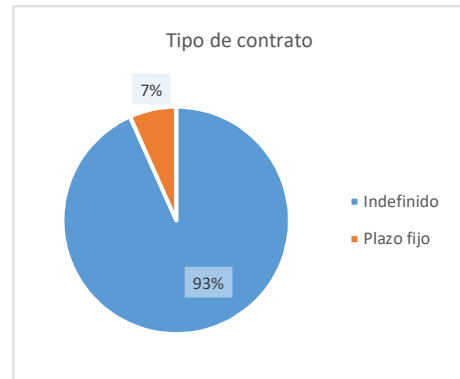
Por último, la gestión del aseo de vehículos exhibe deficiencias relacionadas con la escasez de personal dedicado, lo que incluso implica la exposición a condiciones antihigiénicas en las cabinas, incluyendo la presencia de residuos y olor a orina, práctica atribuida a colegas varones. Lo anterior conlleva a que, en algunas empresas, el personal de conducción, específicamente el personal femenino, asuma las labores de limpieza interior, dinámica que está marcada por un fuerte sesgo de género.

Aspectos destacados

Se valora positivamente la estabilidad contractual, con acceso a cotizaciones previsionales y seguridad social, en contraste con trabajos informales previos.

Algunas empresas demuestran voluntad para conceder flexibilidad en los turnos por motivos médicos o de estudio, aunque esto depende de la gestión individual de las jefaturas directas.

La eliminación del cobro en efectivo en algunos sistemas mejoró el clima y eliminó un foco de conflicto entre colegas.



Oportunidades de mejora

1. Condiciones Laborales: Modificar los regímenes de jornada hacia modelos con mayor descanso para fomentar la retención.
2. Infraestructura: Formalizar y asegurar la mantención y el aseo de los buses y espacios de descanso intermedios.
3. Remuneración: Ajustar la compensación salarial acorde a la alta responsabilidad y al mercado, previniendo la migración de personal.
4. Conciliación: establecer protocolos y mecanismos formales de permisos y ajustes de turnos en función de las necesidades del personal.

b. Trayectoria laboral

"Yo empecé primero como chofer de colectivo. Ya después me compré un taxi. Después del taxi subí a un a un minibus. Después un bus y así. Entonces son etapas que yo he ido quemando en mi vida y siempre ha sido para mejor. Entonces ellos están orgullosos de eso." (conductora)

"O sea, en cuanto a seguridad, porque yo, bueno, trabajé doce años con boleta de honorario, entonces ya tener un contrato en estos momentos indefinido, donde te paguen tus cotizaciones, donde tengas todas tus... el día de mañana tener tus derechos de vacaciones, entonces como que esa seguridad laboral, como que claro, uno nota la diferencia..." (conductora)

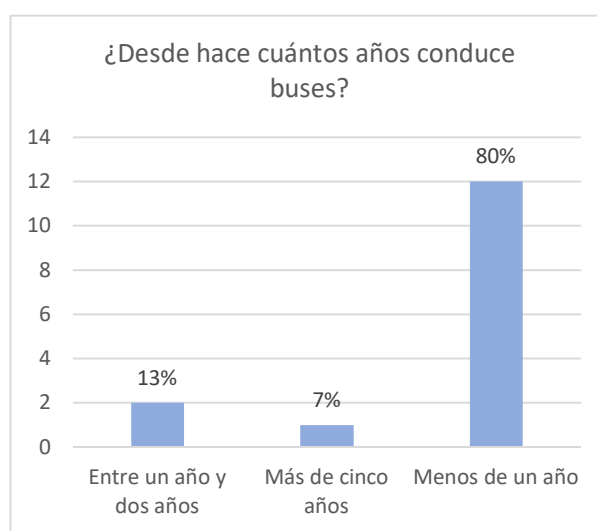
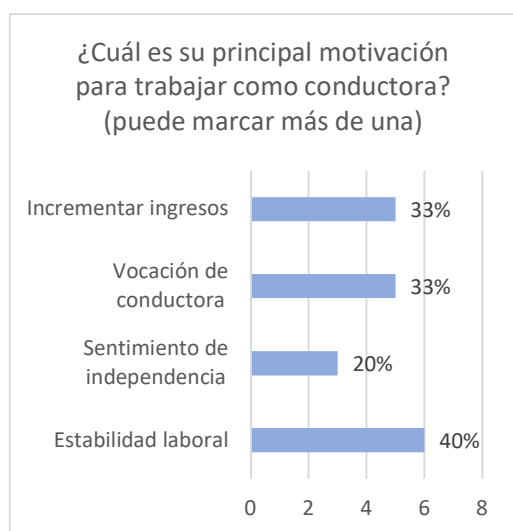
No he tenido incidentes ni cosas por el estilo, entonces yo creo que va en la precaución también. Sí le tenía mucho miedo a los virajes, yo decía "el bus tan largo, me voy a cunetear, voy a pasar a llevar un auto", pero agradecida de que no." (conductora)

Objetivo: Caracterizar las trayectorias laborales de las conductoras y su relación con el rubro de transporte

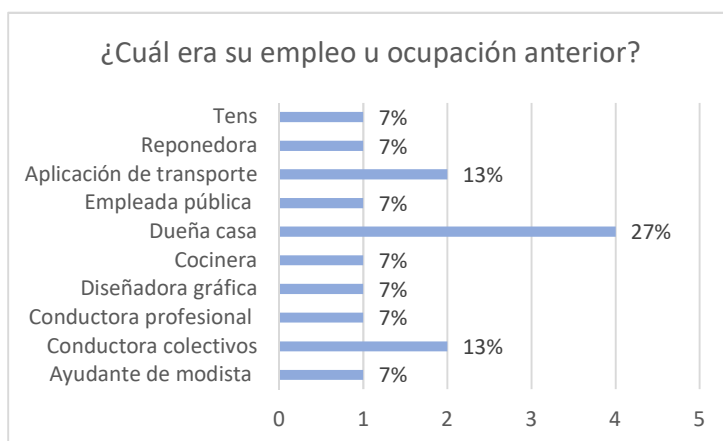
El análisis de las trayectorias laborales de las conductoras revela que, en general, existe una transición desde rubros precarizados o inestables hacia el transporte público, motivada principalmente por la búsqueda de estabilidad laboral y económica.

La incursión en el transporte mayor representa un proceso de reconversión profesional, con un **perfil de laboral previo muy diverso**, que incluye el trabajo doméstico, el comercio informal y servicios, y profesionales de la conducción en otras modalidades, tanto formales como colectivo y taxi, o informales, como es el caso de trabajadoras de aplicaciones de transporte de pasajeros y de encomiendas. Al respecto, en muchos casos las conductoras dejaron sus trabajos previos por cambios en su lugar de residencia o con cambios en la estructura familiar que le presentaron nuevas necesidades en la conciliación familiar.

La motivación fundamental es la **estabilidad laboral y un sueldo fijo**. Esta estabilidad se contrapone al modelo de trabajo por cuenta propia, donde el ingreso depende de la "suerte" y de "lucharla todo el día".



Sumado a esto, entre las conductoras está presente un componente de **gusto o vocación por la conducción**. El ingreso al rubro se correlaciona con la auto realización y la superación de desafíos profesionales. La conducción de vehículos de grandes dimensiones constituye un desafío significativo para las nuevas operadoras, cuya superación genera una alta satisfacción personal y



profesional. Este logro es fuente de orgullo, proyectándose frecuentemente al núcleo familiar. La motivación se refuerza con la percepción de un servicio de calidad a la comunidad, así como con la profesionalización en un ámbito históricamente masculinizado. Este factor impulsa la búsqueda de mayor autonomía y crecimiento laboral.

La incorporación al rubro del transporte público mayor representa una formalización económica, pero expone una **importante barrera de entrada: la ausencia de la licencia profesional A3**. La dificultad y el costo de obtener esta certificación son factores que limitan la profesionalización en este rubro. La mayoría de las mujeres que hoy forman parte del sistema, han obtenido su licencia profesional A3 en el contexto de su ingreso reciente (antigüedad de entre uno y dos años), con algunas excepciones. Por lo anterior es que cobran relevancia acciones afirmativas como los sistemas intersectoriales de becas y subsidios que fomentan, en diferentes modalidades, el acceso a cursos conducentes a la obtención de licencias de conducir profesionales.

Una **problemática estructural es la migración constante de personal de conducción, incluyendo mujeres, hacia la minería**. Este sector es significativamente más atractivo debido a las remuneraciones superiores, valoradas por permitir el descanso y la desconexión del hogar.

Aspectos destacados

La incorporación al transporte público regulado **ha proporcionado autonomía económica** y un contrato indefinido, con pago de cotizaciones y derechos a vacaciones. La posibilidad de trabajar cerca del hogar y con horarios que permiten conciliar con responsabilidades familiares (aunque con restricciones) es un factor de retención. El trabajo es percibido como un desafío personal y una fuente de orgullo.

Oportunidad de mejora

1. Programas de fomento a la certificación profesional: Incrementar los programas de becas subsidio estatal (a partir del trabajo intersectorial y de convenios con SENCE y GORE) para la obtención de la licencia Clase A3, minimizando el costo económico que impide la transición de mujeres desde empleos informales o de bajos ingresos.
2. Mecanismos de ingreso y adquisición de experiencia: Establecer programas de inserción laboral o aprendices en coordinación con las empresas operadoras para fomentar la experiencia inicial requerida. Esto mitiga el riesgo de que la falta de antigüedad se convierta en una barrera de ingreso.
3. Mecanismos de incentivo para la retención: Implementar esquemas de bonificación o incentivo salarial temporal para compensar la baja inicial en las expectativas salariales (frecuentemente menos de la mitad de lo proyectado), y equiparar la remuneración ofrecida con la del mercado de alta demanda.

c. Experiencia de género en el trabajo

"No faltan los que son medios lanzados. De hecho, la semana pasada nomás, el sábado pasado, no, el sábado antes pasado, un compañero que es viejito, ese caballero debe tener 70, por ahí, se subió, me tocó la puerta del bus en el tiempo de descanso y me abrió la puerta de la cabina, me tomó la cara e jiba de derecho como a darme un beso en la boca! Y yo alcancé a dar vuelta la cara y me dio tres besos aquí en la mejilla. Y

después me hizo un masaje en la espalda y después llegó y me tocó la pierna. Y yo quedé congelada, así como que, a mí me da rabia porque yo no pude, yo después pensaba y decía yo, ¿por qué no le pegué un combo por último? Porque fue totalmente... fue como invasivo. Yo dije, esta cuestión es acoso." (conductora)

Ahora, detalle, cuando a [...], que es la primera niña que te contaba, que era como nuestra vocera, no le renovaron el contrato, la semana posterior a eso, a mí hubo dos jefes, que me llamaron en forma independiente, así, "[...], venga, ¿cómo le fue con el pago?", "Sí, bien", qué sé yo. "Una recomendación, así, para callado, no reclamen tanto. Más calladita se ve más bonita". ¿Me entiendes? Esas fueron las frases de los dos directivos. Y fue así como, hay que aguantar nomás, porque si reclamai mucho, ligerito te sacan." (conductora)

Objetivo: Reconocer barreras (segregación, discriminaciones, estereotipos) y factores facilitadores en la inserción laboral femenina en el rubro de transportes.

El análisis de la experiencia de género en el transporte público como un rubro históricamente masculinizado, revela una dinámica compleja de hostigamiento, discriminación y la adopción de estrategias de adaptación por parte de las mujeres, junto con el reconocimiento de que la presencia femenina eleva el estándar del servicio.

La cultura laboral interna se caracteriza por la presencia esporádica de actitudes sexistas y situaciones de violencia o acoso, manifestadas por colegas varones y otros conductores en la vía pública. Las conductoras han enfrentado situaciones que van desde el acoso verbal, los gestos despectivos, hasta el contacto físico no consentido o la invasión del espacio personal.

Algunas entrevistadas declaran que conductores de líneas tradicionales han incurrido en acciones de amedrentamiento en la ruta, como golpear espejos o lanzar monedas al parabrisas.

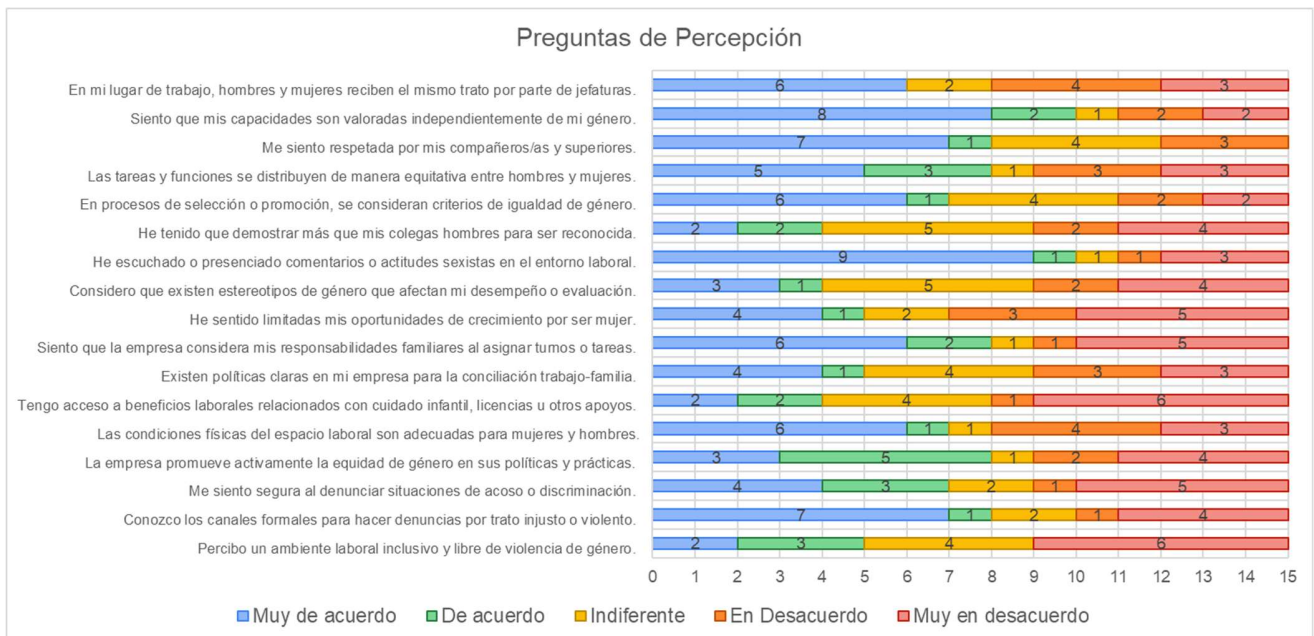
También se evidencia la presencia de **estereotipos de género asociados a la conducción**. Algunos de ellos, basados en la experiencia empírica de cambios respecto a conductores varones. La perspectiva administrativa correlaciona la incorporación femenina con una optimización en la calidad del servicio, atribuyendo a las conductoras mayor responsabilidad, preocupación por la limpieza de la unidad y una actitud más cordial hacia los usuarios. Dicho atributo se traduce en menor siniestralidad y puntualidad superior. Las conductoras confirman su percepción de operar con mayor cautela y responsabilidad. No obstante, se documenta la existencia de prejuicios externos manifestados en comentarios sexistas ("andan tirándose a la jefatura") y en agresiones verbales y físicas, basadas en el estereotipo de que las mujeres no saben conducir o no lo hacen tan bien como los hombres, y que asumen la menor capacidad de confrontación de las mujeres, esperando que la conductora "ceda" ante los varones en la ruta.

La respuesta institucional ante las denuncias de conflicto interno o exigencias de mejora es percibida como insuficiente. Algunas conductoras perciben que la respuesta de las jefaturas ante conductas inapropiadas de varones, es percibida como más informal, mientras que las mujeres enfrentan una

actitud más defensiva. En situaciones de conflicto o acoso, la intervención empresarial ha sido señalada por algunas conductoras como insuficiente o tendiente a minimizar el problema. En un caso particular, se menciona la falta de renovación de contrato a mujeres que actúan como voceras o líderes en la búsqueda de mejores condiciones laborales, lo que es percibido como un riesgo latente, lo que obliga a otras a adoptar la estrategia de "quedarse calladas" o "aguantar" para asegurar su permanencia. Esta situación es interpretada como una amenaza, ya que se percibe que el trato no es igual que el que reciben los varones. Asimismo, se identifica la carencia de inducciones o protocolos formales para abordar la inclusión de mujeres. Pese a lo anterior, algunas conductoras reconocen un trato cordial, accesible y "muy humano" por parte de ciertas jefaturas al momento de negociar necesidades personales.

En este sentido, es evidente que el **sistema presenta una cultura organizacional masculinizada** en la cual aún persisten normas sexistas, con prácticas y estructuras simbólicas patriarcales. Sin embargo, también se registran cambios al respecto, y las apreciaciones de las mujeres en torno a estas dinámicas de comportamiento son variadas. Algunas mujeres lo perciben como una situación urgente que abordar de manera institucional, mientras otras buscan estrategias de adaptación, como el "desarrollo del carácter", en relación a enfrentar directamente situaciones de violencia o menosprecio basada en el género. Otras mujeres adoptan estrategias como el "hacerse un partner" varón, para que los otros hombres del ámbito laboral no las molesten.

En general, se percibe que, desde un punto de vista cultural, persisten dinámicas sexistas y discriminatorias, pero desde un punto de vista estrictamente laboral y organizativo, las diferencias entre hombres y mujeres se perciben con menor intensidad, no llegando a ser una dinámica crítica de acuerdo a lo declarado por conductoras.



Aspectos destacados

La incorporación de mujeres ha generado un impacto positivo en la calidad del servicio, asociado a una conducción más cuidadosa, un mejor trato hacia los usuarios (tercera edad, estudiantes), y un mayor respeto por la máquina y el aseo. Esta mejora, validada por evidencia y estudios previos, es reconocida por la ciudadanía e incluso por las jefaturas.

En general, se ha notado una disminución en la hostilidad al volante por la presencia de mujeres, motivando a algunos varones a adecuarse a esos estándares de calidad de servicio.

Oportunidad de mejora

1. Educación y Protocolos: Es crucial la implementación de capacitación obligatoria en equidad de género, convivencia laboral y manejo de conflictos para el personal (incluyendo jefaturas), pues esta formación es percibida como deficiente o inexistente.
2. Mecanismos de Protección: Se requiere la formalización de protocolos contra el acoso y la violencia de género, así como la creación de comités paritarios, inexistentes en algunas empresas.
3. Estrategias de Adaptación Positiva: Fomentar el carácter y la confianza de las conductoras, y promover la comunicación y adaptación de conductores varones a la incorporación de mujeres en los servicios.

d. Apoyo institucional, capacitaciones y desarrollo profesional

"Yo creo que también a la empresa le faltó haber hecho una inducción, o haber puesto un psicólogo para poder hablar del tema de la inclusión a mujeres, porque ellos están acostumbrados a estar con hombres, entonces ellos se tratan como hombres nomás. Dar más educación, en ese caso, al ingresar nosotras las mujeres." (conductora)

"No, nada, y eso es lo que yo echo de menos... hace falta, no sé, un prevencionista, hace falta tener una charla de esparcimiento, no sé, una pausa activa, cosas así que uno pueda relacionarse con los colegas... siento que hace falta esas reuniones de compañeros de trabajo." (conductora)

"Solamente cuando yo entré a [la empresa], las primeras semanas cuando empezamos, sí, yo tuve la inducción, pero solamente de cómo utilizar la máquina, aprenderla. Solamente eso. No tuvimos capacitación de nada. Y eso debían de hacer, seguir capacitándonos, del trato a los pasajeros." (conductora)

"Falta más capacitación para los que están a cargo. Capacitación de equidad de género. Ellos también tienen que aprender cómo trabajar con las mujeres." (conductora)

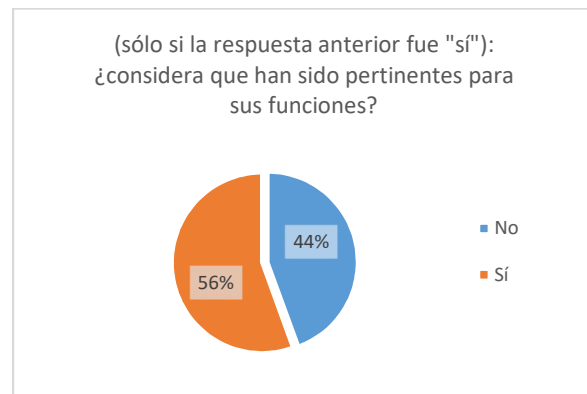
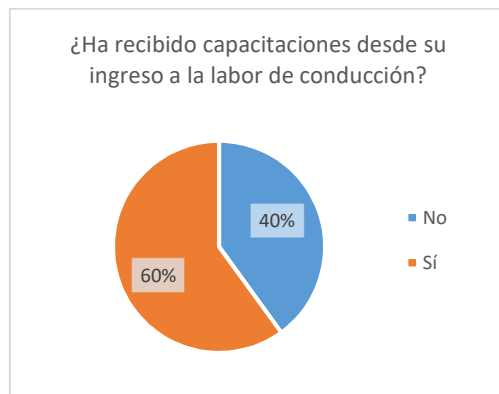
Objetivo: Conocer la percepción acerca de los factores laborales que facilitan el desarrollo profesional en el rubro de transportes

El análisis de esta dimensión evidencia que, si bien la inserción inicial ha sido facilitada por becas y programas externos, existe baja presencia en la formación continua interna y en el diseño de trayectorias de crecimiento dentro de las empresas.

La principal problemática reside en la baja presencia de capacitación recurrente y especializada por parte de las empresas operadoras que, si bien existe, esta es esporádica o como parte de los procesos de inducción, o bien sólo responde a temáticas operacionales. La capacitación existente se centra predominantemente en el uso de la máquina y en protocolos de seguridad vial o accidentes. Específicamente, se señala la escasez de inducción o cursos en equidad de género, Ley Karin, y convivencia laboral dirigidos al personal existente y a las jefaturas.

La instrucción inicial de las conductoras incluye inducciones operacionales sobre el manejo de buses eléctricos, realizadas por personal interno especializado y, en algunos casos, por técnicos de la fábrica. De acuerdo con personal administrativo de una empresa, se prefiere contratar a personal sin experiencia previa en el rubro tradicional para evitar comportamientos que no se ajusten a los nuevos estándares requeridos.

Respecto a la formación continua y la convivencia laboral, de acuerdo con lo declarado por el personal administrativo, una empresa implementó conversatorios diarios sobre respeto y relaciones laborales, mientras que otra incluyó temáticas de violencia de género y la Ley Karin en las charlas de capacitación inicial. No obstante, se reconoce que la falta de antigüedad y las remuneraciones en sectores de alta demanda, como la minería, generan migración de personal, utilizando la experiencia actual como plataforma para la inserción en empleos con mejores condiciones económicas. Una empresa destacó que da más tiempo de instrucción a las mujeres que lo requieren, evidenciando una adaptación en los procesos formativos iniciales.



Otro hallazgo relevante es la falta de instancias formales de comunicación entre trabajadores y jefaturas para plantear inquietudes de convivencia u operacionales (por ejemplo, el mantenimiento de buses, problemas de infraestructura o conflictos internos), lo que refleja una barrera de comunicación institucional que afecta la gestión diaria.

Respecto al desarrollo profesional, las conductoras no visualizan una proyección laboral más allá del rol de conducción dentro de la empresa, lo que puede influir en la retención.

Aspectos destacados

La obtención de la licencia profesional A3/A5 ha sido facilitada por programas externos (ej. SENCE, fundaciones), siendo este apoyo crucial dado el alto costo de la licencia. La colaboración interinstitucional (SUBTRANS, SEREMIs, SENCE, GORE) es valorada como fundamental para generar estas oportunidades de formación.

En materias operacionales, las inducciones iniciales son valoradas como positivas y suficientes para los requerimientos de las labores de conducción.

Oportunidades de mejora

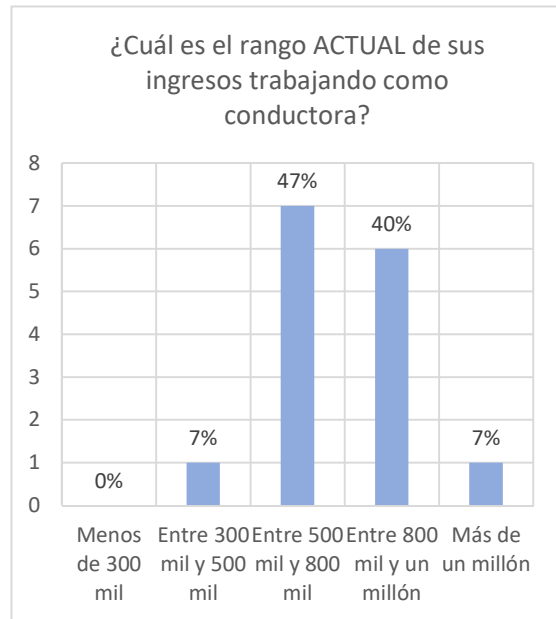
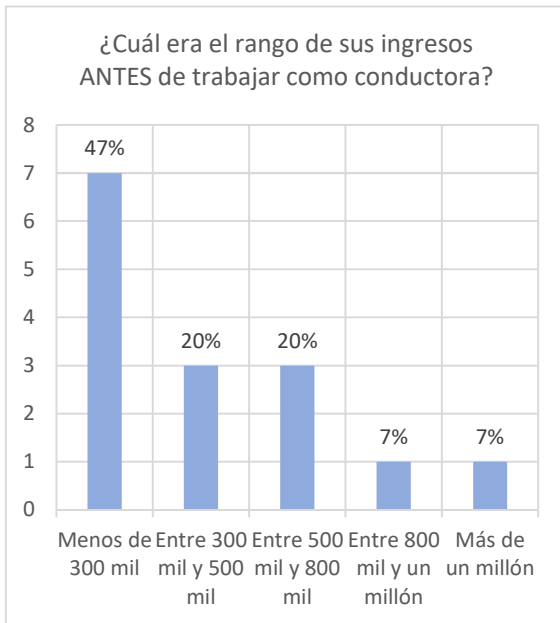
1. Formación en Género: Implementar capacitación obligatoria y continua en temas de equidad, convivencia, y protocolos de acoso (Ley Karin) para modificar la cultura organizacional.
2. Acompañamiento Estatal: Se requiere mayor financiamiento del SENCE y los Gobiernos Regionales para becas A3, y el Estado debe acompañar a las empresas en la gestión de equipos mixtos y la retención.
3. Desarrollo de Carrera: Establecer trayectorias claras que permitan a las conductoras ascender o moverse a otros roles dentro de la operación o la administración.

e. Impacto en la calidad de vida

"O sea, en cuanto a seguridad, porque yo, bueno, trabajé doce años con boleta de honorario, entonces ya tener un contrato en estos momentos indefinido, donde te paguen tus cotizaciones, donde tengas todas tus... el día de mañana tener tus derechos de vacaciones, entonces como que esa seguridad laboral, como que claro, uno nota la diferencia..." (conductora)

"Si yo fuera sola, sí podría costearme mi vida. Si yo fuera sola, sí, pero para costear para dos personas, no. Gracias a Dios [mi pareja] trabaja. Entonces, igual entre las dos tenemos. Tenemos un buen pasar económico en este momento. No nos sobra, pero tampoco nos falta." (conductora)

Objetivo: Reconocer los aspectos materiales y simbólicos que afectan la calidad de vida de las conductoras, desde un enfoque de autopercepción, empoderamiento y autonomía económica.

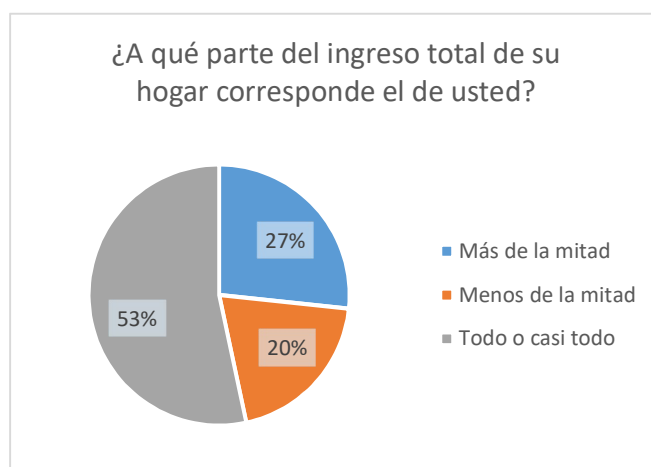


El análisis de esta dimensión permite deducir que, si bien el rol proporciona un aumento en el grado de autonomía económica y realización personal, a menudo es a costa de un deterioro en el tiempo personal, el descanso y la exposición a riesgos de salud mental.

El ingreso al rubro se traduce en un incremento en la estabilidad laboral, con acceso a contratos indefinidos, cotizaciones previsionales, seguro de cesantía y derechos a vacaciones. Este marco de seguridad contrasta con la precariedad de trabajos previos (como trabajos con boleta de honorarios o transporte por cuenta propia), proporcionando **mayor grado de autonomía económica y mayores posibilidades de sostener la economía del hogar**.

La principal problemática es el alto costo asociado a la jornada y el estrés. El trabajo en turnos con horario rígido y la falta de días libres consecutivos limitan severamente el tiempo para trámites, labores de la vida diaria, cuidados o descanso. Esto obliga a las conductoras a realizar jornadas extensas (a veces de más de doce horas al incluir un segundo empleo) para compensar la insuficiencia salarial, afectando el tiempo personal y el sueño.

El desgaste físico y mental es significativo, con la conducción bajo constante tensión nerviosa debido a la responsabilidad de llevar pasajeros y la hostilidad vial.



Por otra parte, se aprecia un alto grado de realización personal, con conductoras expresando orgullo, emoción y un sentido de empoderamiento al superar el miedo a las dimensiones del vehículo y al desempeñar un rol tradicionalmente masculino. Además, la capacidad de prestar un servicio de alta calidad, tratando bien a los usuarios, especialmente a la tercera edad y personas con movilidad reducida, es una fuente importante de satisfacción. Las conductoras sienten que marcan una diferencia positiva respecto al servicio tradicional.

Aspectos destacados

La flexibilidad ocasional ofrecida por algunas jefaturas para atender exámenes médicos o necesidades familiares es valorada.

La vocación de servicio, centrada en el aporte y buen trato a la comunidad, genera satisfacción y un sentimiento de aporte.

Aunque en general son percibidas como bajas o insuficientes, las retribuciones salariales aumentan el grado de autonomía económica de las mujeres, permitiendo sostener gran parte o la totalidad de ingresos del hogar, dependiendo de la composición de los hogares.

Oportunidades de mejora

1. Salud laboral: Implementación de contención psicológica post-incidente y pausas activas para mitigar el desgaste físico y mental.
2. Remuneración: Ajuste salarial para eliminar la necesidad de recurrir a horas extras o segundos empleos, reduciendo la carga horaria.

f. Proyección personal y recomendaciones

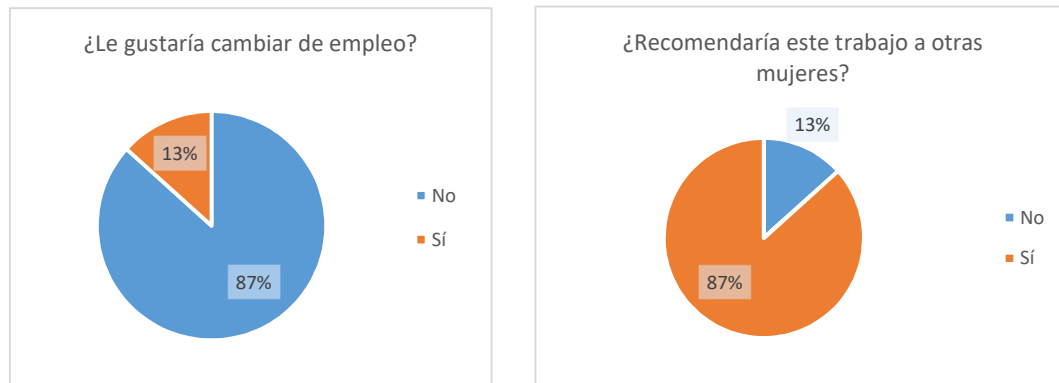
"Por lo pronto me proyecto a dos años, que es la experiencia mínima que te piden en cualquier lado. [...] Si mejoraran las condiciones económicas en esta empresa, yo me proyectaría a terminar acá hasta que me jubile." (conductor)

"¿Qué tendría que mejorar? Yo creo que el trato con los compañeros. Y el sueldo. Y el horario. Que el horario igual sea más flexible. O sea, en el caso del descanso, tener más descanso. Podría ser, por ejemplo, siete por siete." (conductor)

"Yo sé que, si yo tiro papeles por otro lado, puedo irme. Yo sé que me van a llamar de otro lado por el trayecto que tengo. Pero no lo he hecho porque realmente esto a mí, en cierta forma, me acomoda. Estoy cerca de la casa. Los horarios no son malos. Entonces, por ahora, en este momento, por eso decía que decidí quedarme callada. En este momento esto me acomoda. No así las lucas. Porque sé que puedo generar y trabajar en un lugar donde a lo mejor voy a trabajar menos, con menos estrés. A lo mejor voy a ganar más, pero no voy a estar cerca de la casa. Y a mí, en este momento, lo que a mí... no quiero transar el estar en mi casa con mi hija, por ejemplo" (conductor)

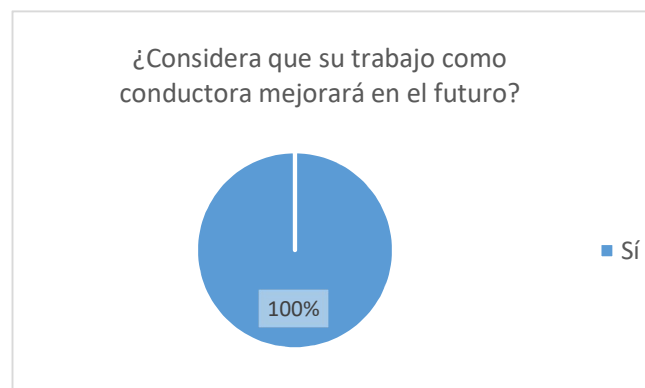
Objetivo: Conocer la percepción de las conductoras acerca de factores de permanencia y su evaluación y recomendaciones para el rubro.

En relación con las proyecciones laborales de las conductoras, se aprecia una tensión entre la estabilidad laboral alcanzada y la búsqueda de mejores condiciones económicas y de descanso, lo que, en ocasiones, puede impulsar la migración a sectores mejor remunerados.



La permanencia en el sector está condicionada por la estabilidad laboral que ofrece el contrato indefinido y la cercanía al domicilio, factores que permiten una mayor conciliación familiar en contraste con empleos previos. Sin embargo, la proyección personal de algunas conductoras es limitada temporalmente (por ejemplo, a dos años), con el objetivo de acumular experiencia necesaria para transitar hacia la minería u otros rubros de transporte de personal, donde las condiciones salariales son significativamente más altas. La insuficiencia salarial en el transporte público es la principal problemática que motiva esta migración.

Pese a lo anterior, en general las conductoras activas exhiben una alta disposición a recomendar el trabajo a otras mujeres, basándose en la autonomía económica, la estabilidad, la satisfacción personal y la posibilidad de desarrollo profesional.



Además, pese a que aspectos como el salario o la cultura organizacional deberían cambiar en un futuro, la mayoría de las conductoras son optimistas respecto a la proyección que estas hacen del rubro.

Aspectos destacados

La satisfacción personal derivada del desafío superado de conducir un vehículo grande y la contribución social al proporcionar un servicio de alta calidad a la comunidad (ej. trato a adultos mayores y discapacitados) son elementos clave que fomentan el orgullo y la permanencia, a pesar de las dificultades.

Existe optimismo respecto a las mejoras de las condiciones laborales del rubro, lo que facilita la oportunidad de diálogo entre estamentos y, en caso de abordarse, puede fomentar la retención de las personas trabajadoras.

Oportunidades de mejora

1. Cultura organizacional: Abordar y cambiar el trato por parte de colegas y jefaturas, que puede manifestarse como hostigamiento o malos tratos.
2. Liderazgo femenino: Integrar mujeres en los cargos directivos para generar una política de apoyo y entendimiento a las necesidades de las conductoras.



VIII. Conclusiones y recomendaciones

a. Conclusiones

El análisis de la experiencia de la incorporación de mujeres en el sector de transporte público en regiones revela una dinámica compleja donde la presencia femenina enfrenta barreras significativas, pero también genera claros beneficios en la calidad del servicio.

La cultura laboral interna mantiene un carácter masculinizado, expresado en actitudes sexistas y situaciones de violencia o acoso, manifestadas por colegas varones y otros conductores en la vía pública. Se evidencia la presencia de estereotipos y prejuicios de género asociados a la conducción. Esto lleva a conductoras a adoptar diferentes estrategias de adaptación, pero también ha implicado la deserción en casos particulares.

La gestión de jornadas y turnos presenta percepciones diversas, pues a pesar del agotamiento que puede significar, se valora la flexibilidad que mantienen los operadores en la asignación de turnos, especialmente vinculados a la necesidad de las mujeres. Lo anterior, a pesar de que esta flexibilidad se da de manera informal y responde a la coordinación día a día.

La principal problemática levantada por las conductoras tiene que ver con la situación salarial. Aunque en la mayoría de los casos los salarios representan una mejora respecto a trabajos anteriores, esta se percibe como insuficiente en relación con la carga y responsabilidad de la labor de conducción. Esta problemática se correlaciona con la migración del personal de conducción hacia otras áreas del transporte mejor remuneradas.

Por otra parte, aunque presenta importantes avances, la infraestructura de terminales aún presenta insuficiencias para la recepción de mujeres. De igual manera ocurre con la gestión del aseo de buses y terminales.

La seguridad aparece como una problemática relevante, particularmente en lo relacionado con la conducción y las interacciones con pasajeros y otros conductores en la ruta. Las medidas de seguridad implementadas son percibidas como un avance, pero insuficientes para las necesidades del personal de conducción en general.

Las mujeres entrevistadas provienen de trayectorias laborales diversas, con un alto componente de trabajo doméstico y trabajos de conducción en áreas distintas del transporte público mayor.

La principal motivación de las mujeres para su ingreso a este rubro es la estabilidad laboral y salarial. Este aspecto es sin duda uno de los aspectos más positivos en la percepción de las conductoras, puesto que ha permitido aumentar el grado de autonomía económica con respecto a su situación laboral anterior. Además, existe un componente identitario y emocional fuerte, en relación con el orgullo y valoración personal y familiar respecto al servicio que se brinda a la comunidad.

Una de las principales barreras de ingreso tiene que ver con el costo económico y de tiempo que implica la obtención de licencias de conducir profesionales, por lo que se corrobora la importancia de los procesos de becas, subsidios y acompañamiento durante este proceso.

Pese a que persisten problemáticas de base ligadas a la masculinización del rubro, existe un aumento en la incorporación de personal de conducción femenina en los sistemas de electromovilidad regionales, gracias al incentivo declarado en las bases de licitación, que sin duda representa un avance hacia la equidad en transportes, con empresas que buscan ser un aporte en este aspecto. En concreto, la implementación de cuotas ha fortalecido el ingreso de mujeres, particularmente para Antofagasta y Valparaíso, en el año 2022 registraban 9 mujeres y hoy registran 16 sólo en el sistema de electromovilidad, sumado las 20 mujeres en la región de Coquimbo.

Asimismo, se relaciona los beneficios que apuntan a la calidad del servicio y su impacto en la ciudadanía, desde la institucionalidad y las empresas operadoras, se atribuye a las conductoras mayor responsabilidad, preocupación por la limpieza de la unidad y una actitud más cordial hacia las personas usuarias. Esto se traduce en menor siniestralidad y puntualidad superior. Las conductoras confirman su percepción de operar con mayor cautela y responsabilidad.

b. Recomendaciones

Desde un punto de vista laboral, con base en lo planteado en este estudio, una mejora evidente tiene que ver con la formalización de mecanismos de conciliación laboral, y el incremento paulatino de las condiciones salariales del personal de conducción. Aumentar los salarios y modificar los regímenes de jornada hacia modelos con mayor descanso puede ser un factor relevante para fomentar la retención. De igual manera ocurre con la formalización y aseguramiento de la mantención y el aseo de los buses y espacios de descanso intermedios.

Además, se propone avanzar hacia el establecimiento de esquemas de bonificación o incentivo salarial temporal para compensar la baja inicial en las expectativas salariales y equiparar la remuneración ofrecida con la del mercado de alta demanda.

También en relación con las dinámicas laborales, se propone la implementación de mecanismos y protocolos contención psicológica post-incidente y pausas activas para mitigar el desgaste físico y mental. La conformación de comités paritarios y la inclusión de más mujeres en cargos directivos y administrativos puede ser una forma de fomentar la comunicación de necesidades en materia de género.

Por otra parte, resulta relevante para el mejoramiento de la cultura organizacional y el avance hacia la desmasculinización del rubro, que existan instancias proyectadas y establecidas de formación y sensibilización en materias de género y buen trato. Es crucial la implementación de capacitación obligatoria en equidad de género, convivencia laboral y manejo de conflictos para el personal, incluyendo a las jefaturas. Esto incluye la implementación de capacitaciones continuas en temas de equidad, convivencia, y protocolos de acción frente acoso, con especial énfasis en la prevención, lo cual va en línea con la legislación vigente en esta materia.

Desde un punto de vista institucional, resulta relevante el incremento de los programas de becas subsidio estatal (a partir del trabajo intersectorial y de convenios con SENCE y GORE) para la obtención de la licencia Clase A3, minimizando el costo económico que impide la transición de mujeres desde empleos informales o de bajos ingresos. Además, existe la oportunidad de trabajo coordinado entre institucionalidad en transporte y empresas operadoras, para el establecimiento de programas de inserción laboral o aprendices en coordinación con las empresas operadoras para

fomentar la experiencia inicial requerida, para esto, es relevante el acompañamiento de parte del Estado a las empresas en la gestión de equipos mixtos y la retención.

El análisis concluye que la inclusión de mujeres conductoras es tanto un aporte a la construcción de la equidad laboral, como un factor determinante en la optimización de la calidad del servicio, el cual se traduce directamente en menor siniestralidad. Sin duda, esta incorporación permite evidenciar la organización de un rubro que busca desmasculinizarse, pero que enfrenta desafíos importantes que deben ser abordados de manera coordinada entre los diferentes actores que componen los sistemas de movilidad. Los beneficios de este proceso, que sigue tomando fuerza en las diferentes regiones del país son evidentes, pero aún queda mucho por avanzar en la incorporación de mujeres a este sector, y con ello, construir un sistema de transportes más equitativo, inclusivo y democrático.

