

Mujeres choferes de transporte público en Lima y Callao: ¿Cómo empezaron, en qué condiciones trabajan y qué opinan de ser conductoras?



Rodrigo Zevallos

Universidad Tecnológica del Perú, Escuela de Posgrado. Lima, Perú
<https://orcid.org/0009-0004-5724-8311>

Monika Maciejewska

Universidad Autónoma de Barcelona, España
<https://orcid.org/0000-0003-4368-0803>

Recibido: 12.11.2024. Aceptado: 05.03.2025.

Resumen

El presente artículo identifica los factores que han contribuido a la escasa presencia femenina en los puestos de conducción de vehículos de transporte público de pasajeros en Lima y Callao (Perú). Para ello, se entrevistó a 17 conductoras de transporte convencional de Lima y Callao (de un total de 180 choferes mujeres habilitadas a inicios de 2023) y se encontró una población laboral femenina que, a pesar de provenir de un entorno familiar vinculado al sector, sigue superando barreras principalmente culturales. Esta población refleja actualmente las condiciones no formales del esquema *comisionista-afiliador* aún vigente en el sistema de transporte convencional estudiado, cuya flexibilidad y rentabilidad, paradójicamente, permite a algunas choferes compensar sus labores dentro y fuera de casa, promoviendo así su permanencia en el sector. La contribución de la investigación radica en mostrar la necesidad de abordar las condiciones laborales de las mujeres en el transporte público en Lima y Callao, específicamente de las conductoras como actoras imprescindibles en la cadena de valor sectorial. Estos hallazgos ofrecen insumos importantes para *policy makers* y empresarios del sector que buscan reducir la brecha de género en mercados no completamente formales y con sobrerrepresentación masculina.

PALABRAS CLAVE: TRANSPORTE PÚBLICO. CHOFERES MUJERES. GÉNERO. INSERCIÓN LABORAL FEMENINA.

Women Bus Drivers in Lima and Callao: How Did They Start, Under What Conditions Do They Work, and What Are Their Opinions About Being Drivers?

Abstract

The present article identified the factors that have contributed to the scarce presence of women in passenger transport driving positions in Lima and Callao (Peru). For this purpose, 17 female drivers from the conventional transport in Lima and Callao were interviewed (from a total of 180 licensed drivers at the beginning of 2023). The study found a female

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

workforce that, despite coming from family backgrounds linked to that sector, continues to overcome mostly cultural barriers, and which currently reflects the informal conditions of the *commission-affiliate* scheme still in force in the conventional transport system studied, whose flexibility and profitability, paradoxically, allows some drivers to compensate for their work inside and outside the home. The research's contribution lies in highlighting the need to address the working conditions of women in public transport in Lima and Callao, specifically of female drivers as an essential actor in the sector's value chain. These inputs become mandatory reading for *policy makers* and entrepreneurs in the sector seeking to reduce the gender gap in markets that are not entirely formal and with male overrepresentation.

KEYWORDS: PUBLIC TRANSPORTATION. WOMEN DRIVERS. GENDER. FEMALE LABOR INSERTION.

Mulheres motoristas de transporte público em Lima e Callao: Como começaram, em que condições trabalham e o que pensam sobre ser condutoras?

Resumo

O presente artigo identifica os fatores que contribuíram para a baixa presença feminina nos cargos de condução de veículos de transporte público de passageiros em Lima e Callao (Peru). Para tanto, foram entrevistadas 17 motoristas do transporte convencional de Lima e Callao (de um total de 180 mulheres habilitadas no início de 2023) e constatou-se uma população laboral feminina que, apesar de proveniente de um ambiente familiar vinculado ao setor, continua superando barreiras principalmente culturais. Esta população reflete atualmente as condições não formais do esquema comissionista-afiliador ainda vigente no sistema de transporte convencional estudado, cuja flexibilidade e rentabilidade, paradoxalmente, permite que algumas motoristas conciliem suas atividades dentro e fora de casa, promovendo assim sua permanência no setor. A contribuição da pesquisa reside em mostrar a necessidade de abordar as condições de trabalho das mulheres no transporte público em Lima e Callao, especificamente das motoristas como agentes imprescindíveis na cadeia de valor do setor. Esses achados oferecem insumos importantes para formuladores de políticas e empresários do setor que buscam reduzir a desigualdade de gênero em mercados não totalmente formais e com sobrerrepresentação masculina.

PALAVRAS-CHAVE: TRANSPORTE PÚBLICO. MOTORISTAS MULHERES. GÊNERO. INSERÇÃO LABORAL FEMININA.

Introducción

La promoción del empleo femenino en sectores altamente masculinizados constituye una de las apuestas públicas y privadas para avanzar hacia la equidad de género. Tradicionalmente, tanto a nivel global como regional, el sector transporte se ha caracterizado por su alta tasa de segregación ocupacional en el mercado laboral. En 2016, las mujeres latinoamericanas representaban la mitad de la fuerza laboral; no obstante, ocupaban solo el 15 % de ciertos puestos del sector transporte (Granada et al., 2016), cuyos salarios equivalían además a la tercera parte de los puestos tradicionalmente ocupados por varones (BID y Ministerio de Transporte de Colombia, 2021).

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

En algunas ciudades latinoamericanas se va reconociendo que este sector constituye una excelente oportunidad para la inserción laboral de las mujeres. En la última década, han tomado impulso iniciativas públicas en Bogotá (Colombia), Santiago (Chile) y Guadalajara (México), mediante las cuales se capacita, profesionaliza e inserta a las mujeres como operadoras de transporte público, logrando incrementar su participación desde 1 % después del año 2010 hasta 5 o 6 % antes de la pandemia (De la Torre y Delgado, 2023) en las tres ciudades mencionadas. De la misma manera, existen iniciativas privadas que complementan los avances a nivel público, como el caso de la campaña “Yo Pude” (Chile), en la que dos empresas (VOY Santiago y Fundación Emplea) capacitaron a 100 mujeres menores de 33 años como conductoras de transporte público.

En el caso de Lima y Callao (Perú), si bien en los registros de la Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao¹ (ATU, 2023) una de cada tres cobradoras² es mujer, resulta inusual ver a una chofer al frente de un vehículo de transporte público. Según datos oficiales (ATU, 2023), de los 30 648 conductores registrados formalmente en dicha jurisdicción a enero de 2023, solo el 0,6 % eran mujeres (180 personas). Este dato comprende el servicio de transporte convencional y excluye la población de choferes de los servicios concesionados (Corredores Complementarios, el Metropolitano y la Línea 1 del Metro de Lima), que en 2019 representaron el 86 % y el 14 % de los viajes de transporte público, respectivamente (ATU, 2021).

Esta realidad constituye un llamado al sector público y privado para diseñar e implementar programas de inclusión laboral femenina en el sector. Sabiendo que en Perú hace más de una década no se publican estudios que centren su atención en los operadores de transporte, esta investigación procura aportar insumos clave, como la caracterización de las trayectorias de las conductoras y los arreglos organizativos de los programas de inserción laboral identificados, para que *policy makers* diseñen y gestionen programas específicos para Lima y Callao que puedan responder a las dinámicas cotidianas, familiares y laborales de las trabajadoras del transporte público, cuyo sistema no presenta características similares a las de sus pares en la región, principalmente por el predominio de prácticas y dinámicas informales. Al mismo tiempo, en la voz de las transportistas se presentan alertas y demandas para que las autoridades competentes y las empresas de transporte garanticen una mejora en sus actuales condiciones de trabajo.

En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo principal analizar las experiencias de las mujeres conductoras en el transporte público de Lima y Callao, a partir de entrevistas aplicadas a 17 choferes mujeres, identificando los desafíos y oportunidades en su inserción y permanencia laboral. Para ello, se propone examinar: i) su proceso de acceso al empleo como conductoras de transporte público; ii) sus condiciones laborales actuales; y iii) las percepciones sobre su labor y las barreras de género que enfrentan. Al mismo tiempo, este estudio identifica fortalezas y retos de las experiencias exitosas de la región respecto a la inserción laboral femenina en el transporte público, las cuales lograron combatir prejuicios y estereotipos de género y dinamizar la economía sectorial formal, dándole un nuevo rostro femenino.

1. La ATU es la entidad del Estado peruano que administra el transporte urbano de Lima y Callao desde el 2018, año en el que se creó con la promulgación de la Ley N° 30900.

2. En inglés, *conductor*. En palabras de Morgan (2021), la persona que i) recauda manualmente el pago de la tarifa del boleto, ii) sube y baja del bus “captando” pasajeros, iii) se comunica permanentemente y es la interfaz entre pasajeros y conductor.

Así, el presente documento, en primer lugar, repasa la literatura académica sobre el empleo femenino en el sector transporte, especialmente sobre conductoras de transporte público, y recoge los resultados de las primeras evaluaciones de los programas de inserción laboral de choferes mujeres implementados en América Latina. En segundo lugar, en el apartado metodológico se describe el universo y la muestra de la investigación, el trabajo de campo y la metodología de análisis. Luego, se presentan, por un lado, los resultados más significativos provenientes de las entrevistas aplicadas y, por otro, algunas ideas fuerza que surgen del debate entre los resultados obtenidos y la bibliografía revisada. Finalmente, se esbozan conclusiones del estudio, que se espera puedan generar políticas públicas *ad hoc* a favor de la población laboral femenina, redundando directamente en una mejor oferta de transporte público.

Literatura

La organización de esta sección responde a una mirada integral de la inserción laboral de las mujeres en un sector masculinizado como el transporte público. En primer lugar, se abordan las características estructurales del mercado laboral en el sector transporte, con énfasis en las dinámicas de segregación ocupacional por género y las condiciones de informalidad de esta industria. Luego, se examinan las barreras y los facilitadores que influyen en la inserción laboral de las mujeres como conductoras en el transporte público. Posteriormente, se presentan los programas públicos destacables en la región que han promovido una mayor inclusión femenina en el transporte público, resaltando los beneficios resultantes de su incorporación tanto para el sector como para las propias conductoras. Finalmente, se da cuenta de las particularidades del esquema *comisionista-afiliador* y sus implicancias en el mercado laboral (informal) del transporte público en Lima y Callao.

El empleo femenino en el transporte público

Respecto a la participación de la mujer en los diversos sectores laborales, se observa una infrarrepresentación en construcción y transporte, y una sobrerrepresentación en comercio y servicios sociales, sectores de menores ingresos. En el sector transporte, la Comisión Europea señala que solo una de cada cinco personas trabajadoras es mujer (Mejía-Dorantes, 2019). Según Uteng (2021), esto estaría relacionado con altos niveles de discriminación en el acceso y en la permanencia en el sector, respaldados por leyes restrictivas en algunos países en desarrollo, llegando a identificarse 14 países en los que aún persiste un marco legal limitante para la libre agencia laboral femenina, como la posibilidad de trabajar en horario nocturno.

Asimismo, respecto a la brecha de ingresos sectorial, Bolotnyy y Emanuel (2022) encontraron en el Sistema de Transporte Masivo de Boston que las mujeres operadoras de buses y trenes ganaban menos del 90 % del sueldo de los hombres, debido a que ellos realizaban horas extra, mientras que ellas solicitaban licencias no remuneradas para trabajar en casa, ya fuera por emergencia médica o por maternidad.

Dicho escenario de precariedad laboral femenina se ha agravado con los altos índices de desempleo femenino provocados por la pandemia a nivel mundial, fenómeno que

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

Alon et al. (2021) denominaron recesión femenina (*shecession*). En el contexto latinoamericano, el empleo femenino cayó 28,5 % en Perú (Lima Metropolitana), 21 % en Chile, 11 % en México y 10 % en Colombia (BID y MTC, 2021).

Ante este panorama, la promoción de la inclusión laboral femenina ha surgido como una estrategia para mejorar las condiciones del sector y de las propias mujeres. Desde el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y otras iniciativas internacionales (*Women in Motion*, *Women in Transport*, *Transport Innovation Gender Observatory*) se han promovido y evaluado iniciativas de inclusión laboral femenina en dicho sector. En uno de los estudios, BID y MTC (2021:9) sostienen que “fomentar la igualdad salarial y la participación laboral de las mujeres en toda la cadena de valor del transporte es fundamental para que esta recuperación se haga de forma equitativa”.

Así, un punto clave a considerar al abordar el empleo femenino es la segregación laboral por género, que se manifiesta en un patrón estructural de concentración de hombres y mujeres en determinados sectores y ocupaciones dentro del mercado laboral. Dicha segregación puede ser de carácter sectorial (también conocida como horizontal) u ocupacional (también conocida como vertical).

En primer lugar, la segregación sectorial implica que “los trabajadores hombres y mujeres tienden a concentrarse hacia sectores económicos específicos que, a su vez, son diferentes” (MTPE, 2019:10). Esto constituye un obstáculo estructural, dificultando el acceso de las mujeres a oportunidades laborales en ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas o no aptas para mujeres, como el transporte público, en el que la mayoría de los puestos operativos y directivos son ocupados por varones.

En segundo lugar, la segregación ocupacional hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de mayor jerarquía dentro de determinados rubros laborales, de tal forma que hombres y mujeres se desempeñan en distintas labores sin que exista una movilidad significativa entre ellos. Este proceso resulta en la exclusión social de las mujeres, al concentrarse en posiciones de menor prestigio y con condiciones laborales más precarias (Guzmán, 2009).

Como manifiesta Correa (2022), la segregación laboral está enraizada en el patriarcado y en los estereotipos sociosexuales atribuidos a mujeres y varones. El patriarcado es un sistema de organización social que otorga privilegios a los varones en distintos ámbitos sociales, productivos, económicos y laborales, mientras que las mujeres enfrentan limitaciones para el acceso, permanencia y ascenso laboral, basadas en prejuicios que asignan roles distintos a hombres y mujeres, condicionando sus oportunidades y perpetuando desigualdades sociales.

Por tanto, si bien coexisten ambos tipos de segregación en el mundo laboral del transporte público de Lima y Callao, se podría decir que la presencia femenina como cobradoras (un tercio del universo de cobradores habilitados a inicios de 2023) sugiere que el problema más significativo reside en la segregación ocupacional, dado que el tránsito de cobradora a chofer conlleva barreras adicionales para las mujeres, debido a los prejuicios sobre sus capacidades para manejar un vehículo, especialmente de transporte público.

El proceso de inserción laboral

Sobre las barreras de ingreso

En cuanto a las barreras de ingreso para convertirse en choferes, en primer lugar figura la estructura socioeconómica del sector transporte, que ha excluido sistemática e históricamente la participación femenina en este ámbito (Romer Christensen *et al.*, 2021; Criado, 2020). Las mujeres han sido segregadas tanto en el diseño y la producción de automóviles como en el mercado laboral y la planificación de las políticas de transporte. Este escenario, que data de inicios del siglo XX, ha distanciado a las mujeres del sector transporte en todos los ámbitos, originándose en el proceso formativo-educativo y consolidándose en el laboral, lo que se refleja en barreras de reclutamiento y selección que resultan en una baja participación femenina en el sector.

Como segunda barrera de acceso, y dada la alta carga doméstica que persiste en las labores femeninas, las jornadas promedio de trabajo en la conducción de buses aún no son del todo compatibles con sus actividades de cuidado familiar (Porter *et al.*, 2023). No obstante, también se identifican algunas iniciativas empresariales que incorporan sistemas de cuidado familiar en el mismo centro de trabajo y ofrecen mayor flexibilidad en los horarios de las y los choferes, modalidades que son plenamente reconocidas por las conductoras (Montoya *et al.*, 2021).

En tercer lugar, aparece el limitado acceso a las licencias de conducir (*licensing*) requeridas para manejar vehículos de transporte masivo. Por ejemplo, Granada *et al.* (2019) identificaron en el sistema de transporte público de Santiago de Chile (Transantiago) que el principal cuello de botella para la inserción de las mujeres en el mercado laboral era el requisito de tiempo de duración de las licencias profesionales previas a la categoría A3. El caso de Santiago de Chile refleja lo que ocurre en el hemisferio sur respecto a las limitaciones de las mujeres para acceder a una licencia y al uso del automóvil en general (Uteng, 2021).

Sobre los facilitadores de ingreso

Respecto a los motivadores para el ingreso de las mujeres al sector transporte y, en particular, a la conducción, en primer lugar destaca la historia o influencia familiar. La mayoría de conductores y conductoras accede al sector transporte a través de sus familiares, quienes eran conductores de vehículos de transporte de pasajeros o de mercancías: “La mayoría de los conductores empezaron antes como cobradores y, ya con el transcurso del tiempo, ven que les gusta el trabajo, sacan su licencia y empiezan a hacer sus rutas conduciendo” (Ponce, 2021:31).

En segundo lugar, es clave la accesibilidad y la asequibilidad del entrenamiento práctico, lo cual les permite romper barreras sociales y psicológicas sobre sus competencias para manejar un automóvil, y más aún un vehículo de transporte de pasajeros. En este sentido, Granada *et al.* (2019:11) resaltan la importancia de las prácticas de las mujeres en los buses de Transantiago, ya que “muchas mujeres recuerdan el momento de subirse y conducir un bus por primera vez como un momento relevante para tomar la decisión [de querer ser choferes]”.

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

Políticas de capacitación, profesionalización e inserción
laboral femenina en América Latina

Las experiencias más emblemáticas en la región se han implementado en Santiago (Chile), Guadalajara (México) y Bogotá (Colombia). A partir de diversos estudios, se identifican las principales características de dichas iniciativas estatales.

Cuadro 1. Iniciativas de formación e inclusión laboral en transporte público en América Latina.
Fuente: BID (2021), Montoya, Montes y Bernal (2021) y De la Torre y Delgado (2023)

	Santiago	Jalisco	Bogotá
Entidad pública líder	Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones	Estado de Jalisco	Alcaldía Mayor de Bogotá
Medidas regulatorias	Eliminación del requisito de poseer licencia profesional A1 por dos años, para obtener licencia A3 desde julio de 2012.	Flexibilización de tiempo y tipo de licencia requisito para obtener la licencia C2 desde julio de 2022. Contrato con las empresas operadoras que garantiza la incorporación de mujeres a la nómina laboral desde 2021.	Recategorización de la licencia de conducir para operar vehículos pesados desde 2015.
Becas para cursos de conducción profesional	Desde 2013 hay una oferta de más de 1,000 becas al año.	Beca mensual a todas las inscritas en el programa estatal.	Becas durante los cinco meses de formación.
Formación en conducción profesional	Participación femenina de 30% por curso gratuito.	Beca, formación y certificación en colaboración con instituciones públicas de educación técnica.	Curso gratuito de profesionalización en eco-conducción de buses eléctricos.
Arreglo organizativo adicional	Desde 2017 se realiza el reconocimiento “Mujeres en Ruta”.	Pagos de licencia, credencial y trámites complementarios. Mujeres agentes viales.	Pagos de trámites administrativos para obtener la licencia. Seguimiento individual a beneficiarias.

Así, el presente estudio recoge aportes significativos de la literatura especializada a nivel mundial y de las evaluaciones realizadas a los programas latinoamericanos mencionados, los cuales dan cuenta de los potenciales beneficios de la inclusión femenina como choferes de transporte público, así como de las barreras de acceso y de los facilitadores en dicho proceso de inserción laboral.

Beneficios para los sistemas de transporte público

El primer beneficio de incorporar choferes mujeres al sector del transporte público es su enfoque en la atención al cliente, dado que su trabajo mejora la imagen y la calidad del servicio, generando una mayor satisfacción por parte de los usuarios. Como destacan los actores entrevistados por Granada et al. (2019), en comparación con los conductores, las mujeres son más comprometidas, responsables y cautas en el trabajo; además, tienen un mejor trato con los pasajeros y gestionan de manera más eficaz las situaciones conflictivas cotidianas.

Segundo, está ampliamente diagnosticado a nivel mundial que el fenómeno del acoso sexual que sufren las mujeres está fuertemente vinculado al sector de transporte público,

concretamente en los desplazamientos *first y last mile*, en las zonas de espera y dentro de los vehículos (Uteng, 2021; BID & MTC Colombia, 2021; Criado, 2020, entre otros). Por ello, otro beneficio sería la “percepción de mayor seguridad, principalmente para niñas y mujeres, cuando los autobuses de transporte público son conducidos por una mujer” (De la Torre y Delgado 2023:56).

En tercer lugar, se destaca que las mujeres choferes contribuyen a una mayor eficiencia en la operación de las empresas de transporte. Al respecto, De la Torre y Delgado (2023:55) reportan que las mujeres presentan menores índices de rotación —“cuidan mucho más su trabajo, y cuando se van, regularmente es por motivos de crecimiento laboral”— y de ausentismo laboral —“en comparación con los hombres, los lunes o días festivos, el ausentismo en mujeres conductoras es prácticamente nulo”—, indicadores que se traducen en una mayor retención de la mano de obra (choferes de bus), tradicionalmente considerada inestable.

Finalmente, se observa una menor tasa de accidentalidad femenina y accidentes de menor gravedad cuando las conductoras están involucradas (Granada *et al.*, 2019). Por otro lado, si bien no es un artículo específico sobre transporte público, es pertinente señalar que un estudio de cohorte de 13 años sobre conductores jóvenes en Australia realizado por Cullen *et al.* (2019) encontró que los hombres tenían tasas más altas de cualquier tipo de accidente que las mujeres.

Beneficios para las conductoras

Respecto a los beneficios directos para las propias conductoras, su incorporación al sector transporte contribuye inicialmente a una mejora económica, que impacta en su autonomía y en el aumento de la calidad de vida tanto de las trabajadoras como de sus familias. Así, su acceso a un empleo formal les otorga seguridad a largo plazo por la estabilidad propia de tener un contrato (Correa, 2022).

En segundo lugar, la literatura consultada (De la Torre y Delgado, 2023; BID & MTC, 2021; Montoya *et al.*, 2021) coincide en señalar el incremento de la autoestima y, por tanto, de una mejor autovaloración de las mujeres choferes. Sienten orgullo de ser conductoras pioneras en un sector tradicionalmente masculino, de ser percibidas de manera positiva por su entorno familiar y de considerarse referentes para otras mujeres que quieran ser conductoras de buses o trabajar en transporte u otro sector altamente masculinizado.

El transporte público en Lima y Callao

Después de revisar las iniciativas para promover la inclusión laboral femenina en el sector transporte a nivel regional, es importante analizar cómo se configura este mercado en el contexto de Lima y Callao. Lima Metropolitana supera los 10 millones de habitantes, y la provincia constitucional del Callao, ubicada dentro de la capital peruana, cuenta con un millón de habitantes. En esta jurisdicción compartida, que comprende la tercera parte de la población peruana, el transporte público es administrado desde diciembre de 2018 por la ATU, entidad pública creada para integrar el sistema de

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

transporte, regulando y gestionando el transporte regular (el servicio convencional³, los Corredores Complementarios, el Metropolitano y la Red Básica del Metro) y el transporte especial de pasajeros (turismo, personal, escolar y taxi).

En el reporte urbano de percepción ciudadana del año 2023, elaborado anualmente por el Observatorio *Lima Cómo Vamos* (2023) a partir de una encuesta a hogares de Lima y Callao, se aprecia —con asombro por los hallazgos de años anteriores— que la calidad del transporte público pasó de tener un 40 % de menciones negativas en 2022, siendo el segundo problema principal que afecta la calidad de vida en la ciudad, a un 25 % de menciones negativas en 2023, ubicándose en el quinto lugar. No obstante, tres de cada cinco encuestados alegan estar insatisfechos con el servicio de transporte público.

Conocer algunos hitos de la administración y organización del sistema de transporte público en la capital peruana ayuda a comprender por qué persiste la percepción negativa por parte de las y los usuarios. Bielich (2009), en su texto *La Guerra del Centavo*, resalta que, en la década de 1970, se creó la Empresa Nacional de Transporte Urbano (ENATRU), entidad con la que se nacionalizaba dicho sistema de transporte. En 1983, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Perú transfirió a la Municipalidad Metropolitana de Lima la competencia sobre el transporte urbano.

En 1991, el Estado peruano flexibilizó los requisitos de funcionamiento exigidos tanto para el establecimiento y operación de rutas como para la importación de vehículos (usados y de microtransportación), dando lugar a una liberalización del transporte público. Al respecto, Bielich (2009:29) concluye que, al legalizar la informalidad —9 de cada 10 vehículos en 1987—, “se transitó de una crisis de déficit de oferta a una crisis de sobreoferta”. No solo se distorsionó el mercado, sino que también se complejizó la gestión de las entidades públicas con sus administrados.

A fines de la década de 1990, las municipalidades provinciales de Lima y Callao emitieron sus reglamentos de transporte urbano, que actualmente conviven con las leyes de creación de la ATU sin haber sido derogadas, por lo que siguen vigentes como dispositivos normativos que regulan el transporte público.

Finalmente, en 2018 se creó la ATU como entidad pública adscrita al Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), a fin de que absorba las competencias municipales de transporte público y organice, implemente y gestione el Sistema Integrado de Transporte de Lima y Callao (SIT).

El esquema comisionista-afiliador y la informalidad en el transporte público de Lima y Callao

Las definiciones de Calderón (2005) y Oviedo (2021) sobre la informalidad aluden a actividades económicas que no están reguladas por el Estado y que dependen principalmente de mano de obra no calificada, la cual carece de seguridad laboral, acceso a la protección social y salarios justos.

3. Comprende camionetas rurales, microbuses y buses afiliados a empresas de transporte que cuentan con autorizaciones de ruta por tiempo limitado.

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

Trasladando dicha definición al transporte público de Lima y Callao, si bien el sector está regulado, distintas normativas sectoriales no son cumplidas por las empresas formales de transporte convencional y menos aún por la flota de vehículos informales existentes, por lo que se puede considerar que en ambos casos se desarrollan prácticas informales.

Asimismo, las empresas de transporte no necesitan ser dueñas de su flota, y en la normativa tampoco es necesario que los choferes sean parte de las empresas, por lo que no guardan ningún tipo de obligación con ellos (Bielich, 2009). Así, el grueso de la masa laboral sectorial formal no tiene una relación de dependencia ni protección social por parte de las empresas de transporte.

Esto sucede, indica Bielich (2009), porque la mayoría de empresas de transporte formal con ruta autorizada asignada responde al esquema *comisionista-afiliador*, dado que no son dueñas de su flota vehicular, por lo que afilian a propietarios de vehículos externos a su empresa a través de un pago de una comisión diaria. En la práctica, las empresas de transporte formal tercerizan el servicio, y ni siquiera los propietarios de los vehículos asumen la responsabilidad solidaria que exige el Estado a las empresas.

Además, los choferes y/o cobradores son quienes finalmente alquilan al propietario su vehículo para operarlo. Así, este esquema favorece la tendencia a la informalidad dentro del sector del transporte público, la cual contempla la ausencia de horarios establecidos, la falta de protección social y de ingresos fijos (Bagolle, 2014). La remuneración de los choferes y cobradores depende directamente de su trabajo diario, es decir, de la cantidad de pasajeros transportados. Como resultado, los operadores adoptan estilos de conducción temerarios a fin de captar más usuarios en menor tiempo (Belaunde, 2015). Esto, sin duda, incrementa la accidentabilidad y repercute en una menor calidad del servicio o, en todo caso, conlleva para las y los choferes la necesidad de aumentar sus jornadas laborales para alcanzar el monto de ingresos que necesitan en el día.

Este escenario es donde se han insertado las pocas mujeres que ocupan puestos de conducción de vehículos de transporte público. Su incorporación al sector informal no es solo una cuestión electiva, sino también una consecuencia de las restricciones estructurales, relacionadas con los roles de género tradicionales, la falta de políticas laborales inclusivas y la segmentación del mercado laboral. Al respecto, Beltrán (2023) indica que la mujer sigue siendo la persona con mayor carga laboral doméstica y familiar, por lo que se ve obligada a buscar un empleo flexible fuera de casa que le permita conciliar ambos ámbitos, siendo más factible encontrarlo en el sector informal.

En ese sentido, las trabajadoras del rubro del transporte enfrentan una doble barrera. Por un lado, la segregación laboral limita su acceso y ascenso dentro del sector transporte, al ser un mercado tradicionalmente masculinizado. Por otro lado, se supeditan a las condiciones precarias del sector, sin garantías laborales y con jornadas extensas.

Metodología

El principal interés de este estudio fue conocer las trayectorias de las choferes de transporte público de Lima y Callao, específicamente sobre: i) su proceso de inserción en el

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

sector, ii) sus actuales condiciones de trabajo, y iii) las percepciones que emergen en torno a su rol como choferes en el transporte público.

Esta investigación cualitativa de carácter exploratorio buscó (re)construir narrativas personales desde la propia subjetividad de las conductoras, por lo que se diseñaron y aplicaron entrevistas semiestructuradas a 17 conductoras que trabajaban a inicios del año 2023 para alguna empresa de transporte convencional autorizada para operar en Lima y Callao. En ese sentido, el presente estudio reconoce la importancia de visibilizar las experiencias y narrativas de las conductoras, entendiendo que estas representan miradas desde dentro del sistema de movilidad y transporte público de Lima y Callao que no han sido expuestas con anterioridad.

Mientras que los estudios de evaluación referidos en el acápite anterior han aplicado métodos mixtos de recolección de información a diversos actores de la cadena de valor del sector —como las mismas conductoras, sus colegas hombres, pasajeros, propietarios de vehículos y representantes empresariales y gremiales—, la presente investigación se ha concentrado en las narrativas de las mujeres choferes y no ha contemplado la técnica de la observación para dar cuenta de las condiciones de trabajo actuales del sujeto de estudio.

Ello no desmerece el presente estudio; al contrario, el arduo trabajo operativo para encontrar una población escasa ha permitido superar barreras de información iniciales. Si bien el padrón oficial de operadores de transporte (choferes y cobradores) es un instrumento dinámico que se reconstruye periódicamente en función de los registros que realizan las empresas de transporte convencional, se requiere un mayor y mejor control de los datos existentes, priorizando campos de información relevantes para la toma de decisiones y cuya consistencia pueda ser monitoreada a fin de contar con información oficial fidedigna.

Para realizar las entrevistas en profundidad, se obtuvo el universo oficial de choferes de transporte convencional habilitados a enero de 2023 en Lima y Callao. Se limpió la base de datos y el registro final de mujeres conductoras y choferes-cobradoras era de 180 personas. De ellas, 176 eran peruanas y cuatro, extranjeras. Trabajaban en 108 empresas; es decir, la tercera parte de las empresas de transporte convencional de Lima y Callao contaba con al menos una mujer chofer. La mitad se dedicaba exclusivamente a conducir, y la otra mitad trabajaba, además, cobrando a los pasajeros.

El proceso de selección de la muestra final inició en febrero de 2023 a partir de comunicaciones aleatorias con 15 conductoras. En casi todos los casos, los datos de contacto (número telefónico y correo electrónico) estaban erróneos. Por ello, a fin de tener contacto efectivo y directo con la población objetivo, se solicitaron datos actualizados a los representantes de todos los gremios empresariales —que representan dos terceras partes de un parque automotor de aproximadamente 22,000 camionetas rurales, microbuses y buses— y a más de la cuarta parte de los representantes de las 108 empresas que habían registrado al menos una mujer chofer en su padrón de conductores.

Los criterios de selección de las entrevistadas fueron los siguientes: i) debían estar registradas en el padrón de operadores a cargo de la autoridad competente; ii) no se podía entrevistar a más de dos conductoras de la misma empresa de transporte; y

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

iii) se buscó balancear el número de entrevistas según su cargo (choferes o choferes-cobradoras⁴). Así, se contactó a 26 conductoras: cinco no aceptaron ser entrevistadas y cuatro dejaron de responder a las reprogramaciones de entrevistas. Finalmente, del 3 al 27 de marzo de 2023 se realizaron 17 entrevistas de manera virtual⁵ (ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Lista codificada de 17 entrevistadas. Fuente: Entrevistas 3 al 27 de marzo de 2023. Elaboración propia

Código*	Edad	Cargo**	¿Propietaria de vehículo?	Año ingreso a sector transporte	Año inicio como chofer transporte público
E01	47	CC	NO	1998	2000
E02	39	C	Sí	2007	2009
E03	34	CC	Sí	2007	2016
E04	38	CC	Sí	2008	2017
E05	37	CC	NO	2015	2022
E06	53	CC	NO	1997	1998
E07	52	C	Sí	2007	2022
E08	51	C	Sí	1991	2013
E09	45	CC	NO	2008	2020
E10	40	CC	Sí	2003	2008
E11	46	C	Sí	1993	1998
E12	39	CC	NO	1996	2013
E13	51	C	NO	1996	2003
E14	47	C	Sí	1996	2009
E15	31	C	NO	2017	2018
E16	42	C	NO	2006	2017
E17***	37	C	Sí	2008	2013

* Los códigos garantizan la confidencialidad de los datos de las entrevistadas.

** C = chofer / CC = chofer-cobrador.

*** Es la única entrevistada que no tiene hijos.

A partir de las entrevistas realizadas, el presente estudio esboza, sin pretensiones representativas, el perfil de la mujer conductora de transporte convencional de Lima y Callao. No todas viven cerca de los patios de estacionamiento de las empresas de transporte para las que prestan el servicio (al sur, al norte o al este de la ciudad), por lo que pueden tener desplazamientos (*first and last mile*) de alrededor de dos o tres horas, que se adicionan a su carga horaria de trabajo. Algunas alcanzaron secundaria completa y otras, carreras técnicas o universitarias. Poseen diversa y vasta experiencia previa antes de ser choferes, tanto en otros rubros del transporte, como la movilidad escolar, como en sectores socialmente feminizados, tales como ventas, confección o servicio doméstico. Algunas entrevistadas llevan poco tiempo como conductoras (desde 2020 o 2022) y otras llevan más de 20 años en este oficio.

4. Usualmente las choferes-cobradoras son también las propietarias del vehículo. Por ello, priorizando la heterogeneidad identificada, se han considerado tanto a choferes como a choferes-cobradoras.

5. El presente artículo parte del Trabajo Final de Máster de Estudios Territoriales y Planeamiento de la Universidad Autónoma de Barcelona. Por este motivo, el autor tuvo que aplicar entrevistas bajo modalidad virtual, dado que se encontraba físicamente en España y las entrevistadas, en Perú.

La guía de entrevista se dividió en tres bloques: i) inserción, ii) condiciones laborales y iii) percepciones de su trabajo. Luego de su aplicación, se desgrabaron las 17 entrevistas para ser codificadas a partir de un bloque de 20 códigos creados (12 códigos preliminares y 8 códigos durante la sistematización). Finalmente, se realizó una limpieza de citas primarias y se obtuvo la selección final de testimonios, que son parte de los resultados del presente estudio.

Queda pendiente complementar el presente estudio con otras técnicas de recolección de información, así como explorar posibles líneas de investigación, como analizar las percepciones de otros actores de la cadena de valor sobre el trabajo de las choferes de transporte público, entre otras posibilidades metodológicas.

Resultados

Inserción al transporte

Transporte público, transporte familiar

Su ingreso al sector tuvo que ver predominantemente con el respaldo y la motivación de su entorno familiar, nuclear o extendido, dedicado al transporte público u otro rubro del sector automotriz. Durante las últimas tres décadas, la propiedad de un vehículo habilitado para el transporte de pasajeros ha abierto las puertas del sector a distintos miembros familiares, ya sea como cobradores, choferes o hasta como propietarios de otro vehículo de transporte público.

Además, la mayoría, antes de ser conductoras, ha sido cobradora y ha trabajado para un chofer de su entorno familiar o amical. Sin embargo, no todas han pasado por esta etapa previamente, aunque sí la mayoría. Este salto, “de la puerta al timón”,⁶ no es exclusivo de las mujeres, ya que también ocurre con los hombres en el sector. Esta transición estuvo vinculada con la expectativa individual que tenían de escalar dentro del rubro de operadoras de transporte o, si eran propietarias de un vehículo, con la poca confianza que tenían en alquilar su auto a choferes que no eran de su entorno cercano.

Mi padre es conductor, me enseñó, poco a poco me gustó el carro, la mecánica, ser curiosa, y desde muy pequeña saqué mis documentos, mi licencia, cobraba desde pequeña. (E12)

... yo trabajaba como cobradora hace mucho tiempo, yo le rogué a mi papá que me dejara un bus [para administrarlo como propietaria]... Nunca pensé en manejar un bus, lo tuve que hacer porque el conductor no era confiable. (E03)

En ese sentido, cabe destacar que el ingreso de estas mujeres al sector del transporte público, además de estar asociado a decisiones de carácter económico, también se basó en las redes de confianza formadas en el núcleo familiar, desde donde aprendieron el uso y manejo administrativo del negocio del transporte público, configurándose como facilitadores invisibles para su posterior inserción en el sector.

6. Como refieren las mismas entrevistadas para hablar de la transición de ser cobradoras a choferes.

Licenciamiento y entrenamiento

En Perú existen dos tipos principales de licencias para vehículos motorizados de uso comercial que permiten el traslado de pasajeros: la AIIB y la AIIIA. La primera posibilita conducir microbuses (hasta 16 asientos) o minibuses (hasta 33 asientos), y la segunda, además, omnibuses (más de 33 asientos).

Obtener su licencia significó mucho más que cumplir un requisito documental: fue la (re)confirmación de entrar formalmente en un terreno masculino. Recordar esa etapa con las entrevistadas fue un ejercicio cargado de emociones, que reflejan su atrevimiento y satisfacción por trabajar en un sector masculinizado, donde sienten que se las evalúa permanentemente y de manera distinta por ser mujeres.

Agarré, practiqué el circuito, me fui a las 5 a. m., no había examen de reglas, no le avisé a nadie, llegué, me llamaron, vi un montón de hombres, me dio más motivo, no creían adentro que iba a manejar carro grande, tenía 20 años (...). Pasé el examen, sale mi nombre, me sentí elegante. (E15)

En el proceso de licenciamiento, se resalta la fase de entrenamiento como un reto importante en sus vidas, no solo por la dificultad de aprender a manejar un vehículo pesado de grandes dimensiones, sino fundamentalmente por la percepción de riesgo respecto a sus aptitudes para manejar autos, especialmente buses (por su mayor complejidad).

Aunque los procesos de licenciamiento en general y de entrenamiento práctico en particular son recordados como hitos complejos en su desarrollo laboral, no llegan a ser percibidos como barreras efectivas de ingreso a la conducción. En cambio, las conductoras que no son propietarias del vehículo que manejan (lo alquilan a otro propietario) recuerdan que el periodo posterior a la obtención de su licencia y previo a su inicio como choferes de transporte público fue una etapa difícil, llena de incertidumbres derivadas de la poca confianza depositada en ellas para hacerse cargo de una unidad de transporte de pasajeros.

Yo tenía apoyo de mis amistades, no te sueltan así no más [el vehículo], piensan que vas a chocar, que vas a malograr la caja; yo sí tuve esa facilidad, no me fue tan difícil. (E14)

Pero la [licencia] AIIB no fue suficiente, al inicio me negaban los carros. En el carro que coges vas aprendiendo; salir a la calle no era igual que en un carro más pequeño. Salir a la cancha es diferente. Ponía tercera, yo temblaba. Por mí nadie daba cinco centavos, nadie me daba su auto. (E10)

Así, se entiende que la obtención de la licencia no es solo un trámite burocrático, sino también una experiencia de validación de conocimientos y (re)valoración personal. Dado el desafío que representa para estas mujeres ingresar a un espacio masculinizado, lleno de prejuicios, la obtención de la licencia lleva consigo una carga simbólica que reivindica sus capacidades dentro del sector transporte; es decir, contribuye a su construcción de reconocimiento social.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales (y familiares) de las entrevistadas deben entenderse a partir de su participación en el esquema *comisionista-afiliador* con el que siguen trabajando las empresas de transporte convencional en Lima y Callao. Estas empresas son dueñas de una mínima parte de su flota vehicular, mientras que el grueso de los vehículos pertenece a propietarios atomizados, quienes afilian sus autos a las empresas para operar en sus rutas autorizadas a cambio de una comisión diaria en efectivo. A partir de ahí, la conductora propietaria decide cuántas vueltas da durante el día y, por ende, la cantidad de horas que conducirá. Si no son propietarias, deben cumplir con las vueltas exigidas por el propietario, ya sea una persona natural o la propia empresa, ya que del volumen de pasajeros que transporten depende cuánto dinero les queda después de entregarle al dueño el pago del alquiler diario.

Yo soy dueña, yo puedo decidir la hora, las vueltas que me puedo dar. (E07)

Así, existen propietarias que conducen su propio vehículo o conductoras que alquilan diariamente a otro propietario su carro. Algunas cobran mientras conducen y otras pueden cobrar algún día si es necesario. Por tanto, las figuras de propietarias, choferes y cobradoras implican roles, funciones e ingresos diarios distintos.

Rentabilidad, ingresos diarios y complementariedad laboral-familiar

Un factor clave que evalúan las entrevistadas para seguir trabajando en el transporte público es su rentabilidad económica frente a otras alternativas laborales. Si bien no tienen un vínculo laboral con la empresa y, por ende, carecen de beneficios sociales, resaltan que es un trabajo atractivo porque les proporciona mayores ingresos, diarios y en efectivo.

... yo trabajaba en la farmacia atendiendo al público, ganaba 90 soles al mes, mi papá me dijo que necesitaba cobrador sábado noche y domingo, por 80 soles, y saca conclusión: en día y medio ganaba lo mismo, te dan desayuno, almuerzo, hasta me traía a mi casa. De esa manera pasó el tiempo y me fui al transporte de lleno, dejé la farmacia y la enfermería, ya no le tomé importancia, por el motivo de la economía. (E08)

Asimismo, al ser mujeres madres, la alta carga laboral asociada a la conducción de vehículos de transporte público se presenta como un obstáculo para responder simultáneamente a la desproporcionada carga doméstica y familiar que afrontan. No obstante, en el caso de las conductoras propietarias, al ser dueñas del vehículo, pueden modificar su horario de trabajo de acuerdo con sus obligaciones familiares, lo que les proporciona autonomía que en otro rubro no tendrían, aunque sacrificando mayores ingresos para la canasta familiar. En última instancia, pueden alquilar su vehículo a otros operadores.

Por su parte, las conductoras que alquilan su vehículo a un propietario deben cumplir con extenuantes jornadas de trabajo de 14 a 16 horas diarias, a fin de cubrir el pago del alquiler y obtener el ingreso previsto por su día laboral. En ambos casos, incluso recuerdan diversos episodios en los que han cuidado a sus hijos mientras conducían.

Me gusta mi trabajo, yo misma manejo mis tiempos, me doy la facilidad de venir a casa, a ver a mis niños, el más pequeño es de 9, estar aquí un rato, de repente cocino, estoy con ellos, tengo esa facilidad. (E01)

Cuando tenía mi hija pequeña, tenía que dejarla en el wawa wasi⁷, ya más grande se quedaba con mi ex suegra o con vecinas que les pagaba, o las llevaba en el carro, tienes que venir de trabajar a revisar la tarea, no es fácil... (E14)

Rutina horaria y la “primera y última milla”

Si bien las rutinas diarias de las conductoras son diversas, en cualquier caso un día de trabajo puede consumirles, literalmente, casi todo el día. La condición de propietaria también repercute en sus desplazamientos de salida y retorno a casa. Las propietarias tienen sus vehículos en su vivienda o estacionados cerca de ella, y las que no lo son pueden llegar a movilizarse a horas de la madrugada, durante más de dos horas y utilizando diversos medios de transporte. Aunque declaran estar habituadas a ese ritmo de trabajo y a los espacios y horarios asociados a su labor, explicitan que la ciudad de Lima no es un entorno seguro y que siempre deben estar alertas.

De Villa María del Triunfo a Carabayllo, me levanté a las 2 a. m. para llegar allá a las 3:30 a. m. Voy en un carro personal. Hay días que puedo salir a las 4:30 a. m., otros días a las 5 a. m.; ahí ya salgo más tarde de la casa. Piden 3 vueltas, cada vuelta dura 3 horas. A veces llego medianoche, 1 a. m. Trabajo dejando un día. Hay alumbrado, yo guardo mi auto en la cochera, lo coordino, la cochera está frente de la casa de mi mamá. (E03)

Instalaciones laborales

Sobre las condiciones de los patios o zonas de estacionamiento de las empresas de transporte (materiales, comedor, servicios higiénicos, dormitorios, lactarios, etc.), las conductoras concuerdan en que, en su mayoría, aún no son de calidad, aunque perciben que han mejorado en los últimos 10 o 20 años. No obstante, han generado cierta resistencia a dichas instalaciones por estar concebidas y diseñadas para hombres; por ello, la mayoría aún no está preparada para responder a necesidades como las de una madre lactante trabajadora.

Yo dormía en el paradero, no estaba acondicionado para mujeres, desde 2005. Yo dormía en el carro, porque en el cuarto había puros hombres; era más higiénico y seguro. No había enchape, solo tarrajado, piso pulido de cemento, no era un baño adecuado, no había taza. En 2020 hicieron habitaciones prefabricadas, habré dormido 3 o 4 oportunidades; nuevo, daba gusto, había habitaciones para mujeres y hombres. (E13)

Así, la construcción de habitaciones exclusivas para mujeres en 2020 puede interpretarse como un reconocimiento, aunque tardío, de sus necesidades personales como mujeres, contribuyendo a su sensación de confort en el trabajo. No obstante, las infraestructuras del sector siguen estando predominantemente masculinizadas.

7. El Programa Social Wawa Wasi ofrecía servicios de cuidado diurno, alimentación y estimulación temprana a niños menores de 4 años en situación de pobreza.

Percepciones sobre su trabajo

Autopercepción

Las entrevistadas indican que todas las personas están aptas para ser choferes de transporte público; sin embargo, consideran que ellas manejan de manera más prudente que los hombres, por lo que sienten que brindan un mejor servicio, caracterizado por mayor seguridad, comodidad y respeto al usuario, lo que se traduce en menor accidentalidad y mayor confianza en el sistema. Asimismo, se perciben más responsables que los conductores, de cara a la evaluación de las empresas de transporte o de los propietarios de los vehículos, quienes requieren del uso sostenido de su flota.

... cuando trabajas en el transporte público, te dan su vida, los guías, los llevas, esas personas se merecen total respeto, montarse y llegar al destino final; trato que la persona se sienta bien, que no te lleves a las carreras, que no seas un animal, que el servicio sea agradable... (E05)

Mayor responsabilidad, leales; el hombre es un poco más flojo. Juega un partidito de fútbol, toma y al día siguiente no va a trabajar. (E16)

Y, sin ánimos de idealizar un escenario donde aún persiste la violencia física y simbólica contra las mujeres, hoy las conductoras cuentan con el respaldo de parte de sus usuarios y, sobre todo, de sus familiares. Dicho respaldo impacta directamente en su autoestima personal.

Tienes el respaldo de la gente; hasta fotos se han tomado conmigo, es gratificante cuando la gente te felicita y se va tranquila... (E03)

Yo me siento feliz, me siento orgullosa, como grande así, me siento bien, la verdad. (E05)

En estos testimonios destaca el valor que tiene para las conductoras brindar un servicio de calidad a sus pasajeros. Para ellas, es una labor que requiere cuidado y respeto hacia los usuarios, aspecto que forma parte de la necesidad de diferenciarse del modelo tradicional del sector, enfocado en la rapidez y agresividad, a fin de validar su presencia en el rubro del transporte.

Percepción de su entorno

Las entrevistadas perciben que su trabajo como conductoras es mejor valorado que hace 10 o 20 años. En su día a día, interactúan con diversos actores: el personal administrativo de las empresas de transporte, sus cobradores, sus colegas conductores, otros conductores (de autos privados) y sus usuarios.

En cuanto a sus colegas choferes y a sus usuarios, aunque con menor intensidad que al inicio de su experiencia, siguen percibiendo un ambiente machista, cargado de estereotipos latentes, como el menosprecio por no ser consideradas personas educadas. Con sus colegas, el clima laboral no siempre es el mejor, ya que no se sienten aceptadas por la mayoría y suelen enfrentar comentarios de menosprecio hacia su trabajo y dudas sobre sus capacidades, lo que las lleva a evitar vincularse; con sus pasajeros, aunque perciben un mayor reconocimiento con el tiempo, siguen sintiendo falta de aprobación hacia su labor.

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

Hay relación laboral con los demás choferes solo de saludo, no tengo vínculos con ellos; se armó un grupo de WhatsApp, no me gustó, tal vez se olvidaron de que había mujeres. Ese tipo de audios o videos me parecían, en lo personal, una falta de respeto. Terminé retirándome del grupo. (E07)

... con los usuarios, muchas veces al bajar se dan cuenta: 'de razón estamos yendo bien, tenías que ser mujer', o 'por eso no va rápido'. Ese tipo de comentarios, el machismo sigue, de hombres y mujeres; hay gente que me mira y no sube al vehículo, más hombres. (E02)

Se evidencia, entonces, que persiste la desconfianza, el menosprecio y la competencia por parte de sus colegas respecto a las capacidades de las mujeres choferes, lo que puede generar vigilancia constante, la necesidad de demostrar el valor de su trabajo o incluso su aislamiento dentro del entorno laboral debido a dinámicas de exclusión. Asimismo, la discriminación se extiende a la interacción con algunos pasajeros, quienes también manifiestan prejuicios al notar su rol de choferes.

Discusión

Esta investigación concuerda, en parte, con la literatura especializada a nivel regional, respecto al diagnóstico de los beneficios de la participación de las mujeres como choferes de transporte público formal y de los retos que deben superar para insertarse y trabajar como tales. Al mismo tiempo, resalta las especificidades de ser conductora de transporte público en Lima y Callao, particularidades que no deben pasar por alto los responsables de políticas públicas y los operadores privados al momento de incorporar a mujeres en dicha labor.

Tanto la literatura revisada como el presente estudio muestran que las mujeres choferes han crecido en un entorno familiar vinculado al mundo automotriz, por lo que reconocen desde temprana edad la ausencia de mujeres en el transporte público, concebido como un sector masculino. El impulso que reciben de sus familiares para intentar ingresar al mundo de los autos colisiona con las barreras que dificultan su ingreso y permanencia en el sector, como el proceso de licenciamiento (sus requisitos y financiamiento) y las condiciones de las instalaciones de las empresas de transporte, que aún no se adecuan completamente a las necesidades femeninas. En el caso de las choferes no propietarias, destacan la dificultad que enfrentaron para acceder a un vehículo para empezar a trabajar.

En este sentido, la mayoría de las mujeres choferes entrevistadas conoce referencialmente, desde antes de su inserción laboral, las relaciones de género predominantes en este mercado masculinizado; no obstante, ya insertas, perciben directamente las prácticas excluyentes de su entorno laboral, sobre todo por parte de sus colegas varones y en las propias instalaciones de su centro de trabajo, lo que las lleva a mantener distancia y no integrarse del todo.

No obstante, a partir del acto de conducir y dirigir un vehículo de transporte público, se sienten satisfechas al recibir reconocimiento por parte de algunos pasajeros, reivindicando su trayectoria laboral y su presencia en el rubro, la cual perciben cada vez más aceptada, lo que contribuye a modificar positivamente las dinámicas violentas y

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

agresivas que comúnmente ocurren dentro y fuera del vehículo. En esta línea, en su investigación sobre cobradoras de bus en Bengaluru (India), Campbell (2021) enfatiza: La presencia de mujeres cobradoras de autobús hace más por establecer relaciones de género positivas en la ciudad contemporánea que la mayoría de los enfoques tecnológicos de arriba hacia abajo, como la instalación de cámaras de circuito cerrado de televisión o tecnologías basadas en aplicaciones (2021:266).

Respecto a la participación de conductoras en el sector, el BID y MTC (2021) señalan que promueve su autonomía y mejora su autoestima, al demostrarse capaces de ocupar espacios en un entorno masculinizado. De igual manera, en el presente estudio se recoge el orgullo y el valor que las conductoras y su entorno familiar atribuyen a desempeñar un trabajo poco tradicional. Asimismo, las choferes destacan, en comparación con sus colegas varones, su responsabilidad, estilo cauto de manejo y trato hacia el pasajero, actitudes y aptitudes que reflejan mayor eficiencia en la operación y mejor servicio al usuario.

A diferencia de los casos latinoamericanos expuestos, los beneficios laborales de las choferes en Lima y Callao se reducen al acceso a un ingreso diario rentable y a la flexibilidad horaria que, sobre todo en el caso de las choferes propietarias, quienes controlan su jornada laboral, les permite compatibilizar sus labores dentro y fuera de casa. Sin embargo, también se han mencionado experiencias de conductoras no propietarias que llevan a sus hijos con ellas durante su ruta o que no trabajan diariamente para equilibrar la carga familiar y su labor productiva, en contraposición con lo que indica la literatura respecto a la discordancia entre las jornadas de trabajo en empresas formales y la carga femenina de trabajo doméstico.

Por tanto, la *otra cara* de estos beneficios es la ausencia de un sueldo fijo, la inestabilidad laboral y la desprotección social que viven las mujeres entrevistadas, dada la inexistencia de un vínculo laboral formal o contractual con las empresas de transporte, sean propietarias o no; además de la sobrecarga laboral diaria y un entorno de trabajo de alto estrés. Esta situación laboral en Lima Metropolitana sería la causa del caos vial ocasionado por el transporte público, descrito por Bielich (2009) como *“la guerra del centavo”*, y es el mismo escenario que relata Agbiboa (2017) acerca de los trabajadores informales de transporte (ITW, por sus siglas en inglés) en Lagos (Nigeria).

En ambos casos, se encuentra que las prácticas de manejo son explicadas por los acuerdos entre choferes y propietarios, que establecen un monto de alquiler diario y llevan a los conductores a priorizar la cantidad de pasajeros sobre la calidad del servicio, dado que aquellos significan mayor o menor ingreso monetario. Por su parte, este artículo identifica que las mujeres choferes buscan alejarse de dichas prácticas de riesgo y dominio al conducir; es decir, no reproducen en el sistema unidades vehiculares sobrecargadas, conducidas a altas velocidades o de forma imprudente.

Si bien, como señala Campbell (2021), estas distinciones entre el comportamiento de conductores y conductoras de transporte público pueden deberse a normas de género establecidas, es importante rescatarlas como ventajas comparativas de un servicio brindado por mujeres, reconocidas cotidianamente por su entorno, sobre todo por sus pasajeros, con quienes, con el paso del tiempo, pueden incluso llegar a establecer relaciones de amistad.

Finalmente, cabe resaltar que, aunque resulte paradójico, en Lima y Callao predominan prácticas informales en el transporte público formal, las cuales no garantizan condiciones adecuadas para las y los trabajadores del sector. Así, lejos de los casos latinoamericanos evaluados, la inserción laboral femenina en este rubro no representa una mejora en términos de protección social y estabilidad, sino más bien una alternativa temporal dentro de un mercado precarizado, una suerte de mal menor en comparación con la situación de desempleo.

Conclusiones

Incorporar mujeres en labores de conducción no debe entenderse como una alternativa, sino como una necesidad estratégica para cerrar la brecha de género en la oferta de choferes del sector. Aún más, considerando que su presencia y participación como conductoras redundan en beneficios para la eficiencia de la operación (menor tasa de ausentismo y de rotación, estilos de manejo más prudentes y, por ende, menor desgaste de las unidades), para el servicio brindado a usuarios y usuarias (más seguro y respetuoso) y para la vida personal de las mujeres (mayor autonomía y autoestima).

Sin embargo, su presencia en el sector no depende únicamente de factores estructurales o económicos, sino también de aspectos sociales y simbólicos que influyen en su decisión y permanencia en el rubro. Como se ha evidenciado, la presencia y las trayectorias de mujeres en el sector se ven estimuladas por la validación social y el reconocimiento de sus habilidades. En este sentido, comentarios de aprobación o la propia obtención de la licencia de conducir son procesos con carga simbólica que las reivindican en un sector masculinizado.

Además, en términos prácticos, el sector del transporte público representa una oportunidad, sobre todo para las conductoras propietarias, dado que existe cierta flexibilidad horaria que les permite organizar su tiempo de trabajo tanto dentro como fuera de sus casas. No obstante, se debe dimensionar la carga horaria total que enfrentan, combinando el trabajo productivo con las tareas del hogar.

Por ello, la incorporación laboral femenina debe darse en condiciones de formalidad que les brinden a ellas y a los choferes en general mejores condiciones de trabajo y de vida, a partir de conocer experiencias regionales previas que permitan identificar medidas regulatorias y otros arreglos organizativos necesarios para que el proceso de inserción laboral sea fluido y eficaz, como la flexibilización extraordinaria de ciertos requisitos.

En cuanto al caso de estudio, su proceso de inserción laboral y sus condiciones de trabajo se explican de acuerdo con su posición en el esquema *comisionista-afiliador* del sistema de transporte convencional en Lima y Callao. En este contexto, las trabajadoras del sector enfrentan una doble exclusión: por un lado, la segregación laboral de género que limita su acceso y ascenso dentro del mercado laboral del transporte público; por otro, la derivada de las condiciones de informalidad del sector, que no brinda garantías laborales ni seguridad social.

Asimismo, su condición de propietarias (o no) condiciona de manera significativa las posibilidades y barreras que encuentran en su quehacer como choferes: facilidad para

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

practicar como parte de los requisitos para obtener su licencia de conducir, tiempo de demora para conseguir un auto para trabajar en una ruta autorizada, desplazamientos *first and last mile*, margen de decisión respecto a sus horarios de trabajo y consecuente posibilidad de compatibilizar sus labores dentro y fuera de casa, así como la previsión de sus ingresos diarios, entre otros temas clave.

Lo expuesto debe ser tomado en cuenta al diseñar programas de inserción laboral que impacten de forma positiva en el sistema de transporte público y en la vida misma de las conductoras. Este trabajo requiere, de manera imprescindible, de una relación intergubernamental e intersectorial (empleo, educación y salud) y de alianzas con el sector privado para avanzar conjuntamente hacia el objetivo de incrementar el número de mujeres en el sector del transporte público.

Referencias

- » Agbiboa, D. (2017). 'No Condition IS Permanent': Informal Transport Workers and Labour Precarity in Africa's Largest City. *International Journal of Urban and Regional Research*, 936-957.
- » Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2021). From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. *36th NBER Macro Annual*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- » Autoridad de transporte Urbano para Lima y Callao. (2021). *Indicadores - ATU, reporte de viajes diarios de Lima y Callao al año 2019*. <https://www.gob.pe/institucion/atu/informes-publicaciones/2014458-indicadores-atu-reporte-de-viajes-diarios-de-lima-y-callao-al-ano-2019>
- » Autoridad de Transporte Urbano para Lima y Callao. (2023). *Base de datos de Operadores de Transporte Convencional de Lima y Callao, enero 2023*.
- » Bagolle, A. (2014, 16 de abril). *En el infierno del transporte público*. Factor Trabajo. División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/en-el-infierno-del-transporte-publico/>
- » Banco Interamericano de Desarrollo y Ministerio de Transporte de Colombia. (2021). *ABC: Género y Transporte*. Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo.
- » Belaunde, S. (2015). *La guerra del centavo I: la reforma de Villarán y sus claves*. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/lima/guerra-centavo-i-reforma-villaran-claves-357344-noticia/>
- » Bielich Salazar, C. (2009). *La guerra del centavo. Una mirada actual al transporte público en Lima Metropolitana*. Lima: CIES.
- » Bolotnyy, V., & Emanuel, N. (2022, Abril). Why Do Women Earn Less than Men? Evidence from Bus and Train Operators. *Journal of Labor Economics*, 283-323.
- » Calderón Cockburn, J. (2005). *La ciudad ilegal. Lima en el siglo XX*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- » Campbell, M. (2021). Smart as agency and human interaction: exploring the work of women bus conductors in Bengaluru, India. In T. Priya Uteng, H. Romer Christensen, & L. Levin, *Gendering Smart Mobilities* (pp. 251-269). Nueva York: Routledge.
- » Comunicaciones CIUP. (2023, 2 de marzo). *¿Cómo evolucionó la brecha económica de género después de la pandemia?* Centro de investigación de la Universidad del Pacífico. <https://ciup.up.edu.pe/analisis/como-evoluciono-la-brecha-economica-de-genero-despues-de-la-pandemia/>
- » Correa Morales, N. (2022). *Experiencia laboral de choferes mujeres en el transporte público metropolitano de Santiago, Chile: El caso de transantiago*. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/195913>
- » Criado, C. (2020). *La mujer invisible*. Barcelona: Seix Barral.
- » Cullen, P., Moller, H., Woodward, M., Senserrick, T., Boufous, S., Rogers, K., Brown, J., Ivers, R. (2021). Are there sex differences in crash and crash-related injury between men and women? A 13-year cohort study of young drivers in Australia. *SSM - Population Health*, 1-9.

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

- » De la Torre Ríos, G., & Delgado Miranda, J. (2023). *Inclusión Laboral Femenina en el Transporte Público. Estudio de caso del Programa Mujeres Conductoras*. GIZ: Transformative Urban Mobility Initiative.
- » Granada, I., Navas, C., Ramos, C., Glen, C., Reyes, F., Ayala, V., Weinstein, M., Bersezio, M., Quiroz, S., Rubio, D. (2019). *Inclusión Laboral Femenina en Labores de Conducción del Sistema de Transporte Público de Santiago*. Santiago: Banco Interamericano de Desarrollo y Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones Gobierno de Chile.
- » Granada, I., Urban, A.-M., Monje, A., Ortiz, P., Pérez, D., Montes, L., & Caldo, A. (2016). *El porqué de la relación entre género y transporte*. BID.
- » Guzmán, F. (2009). Segregación ocupacional por género. *DemoS*, (015). <https://doi.org/10.22201/%6786>
- » Lima Cómo Vamos. (2023). *Lima y Callao según sus habitantes. Reporte urbano de percepción ciudadana - Edición 13*. <https://www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2024/01/EncuestaLCV2023.pdf>
- » Mejía-Dorantes, L. (2019). Discussing measures to reduce the gender gap in transport companies: A qualitative approach. *Research in Transportation Business & Management*.
- » Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). La segregación laboral por género en el sector privado formal en Perú. *Boletín de Economía Laboral*, (46). Dirección General de Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/998052/Segregaci%C3%B3n_laboral_por_g%C3%A9nero_en_el_sector_privado_formal_en_Per%C3%BA.pdf
- » Montoya, V., Montes, L., & Bernal, V. (2021). *Decálogo para Planes de Movilidad Urbana Sostenible Sensibles al Género*. BID.
- » Oviedo, D. (2021). Making the links between accessibility, social and spatial inequality, and social exclusion: A framework for cities in Latin America. In R. Pereira, & G. Boisjoly, *Advances in Transport Policy and Planning. Social Issues in Transport Planning* (pp. 135-171). Londres: Elsevier.
- » Ponce, C. (2021). *Monografía sobre la organización socio-espacial, la provisión de transporte y las condiciones de movilidad en la zona "Pachacútec" (Lima)*. (Informe del programa Modural ANR-19-CE22-0016, 62 págs.). Projet ANR Modural. <https://hal.science/hal-03981634>
- » Porter, G., Murphy, E., Adamu, F., Bitrus P., Han, S., Dungey, C., Maskiti, B., De Lannoy, A., Clark, S., O'Connor, E., Ambrosini, S. (2023). The lived experiences of women workers in Africa's transport sector: Reflections from Abuja, Cape Town and Tunis. *Journal of Transport Geography*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2023.103695>
- » Priya Uteng, T. (2021). Gender gaps in urban mobility and transport planning. In R. H. Pereira, & G. Boisjoly, *Advances in Transport Policy and Planning. Social Issues in Transport Planning* (Vol. 8, pp. 33-69). Londres: Elsevier.
- » Romer Christensen, H., Priya Uteng, T., & Levin, L. (2021). Gendering smart mobilities: an introduction. In H. Romer Christensen, T. Priya Uteng, & L. Levin, *Gender Smart Mobilities* (pp. 3-7). Nueva York: Routledge.

Mujeres choferes de transporte público en Lima...
RODRIGO ZEVALLOSA Y MONIKA MACIEJEWSKA

Rodrigo Zevallos / rzevallos@socma.pe

Máster en Estudios Territoriales y Planeamiento por la Universidad Autónoma de Barcelona (2023). Es director ejecutivo de SOCMA Social Management, empresa especializada en gestión social urbana; docente en la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Tecnológica del Perú; e investigador en temas urbanos, principalmente transporte, movilidad y vivienda.

Monika Maciejewska / Monika.Maciejewska@uab.cat

Doctora en Geografía por la Universidad Autónoma de Barcelona (2020). Es investigadora posdoctoral en el Departamento de Geografía de la UAB. Su trabajo analiza la interrelación entre género y movilidad cotidiana, así como la implementación, aceptación y oposición a las políticas de transporte y transformación urbana, y su impacto en distintos grupos sociales.