

FACTORES CLAVES PARA AUMENTAR EL RELEVO GENERACIONAL EN LOS CONDUCTORES DEL TRANSPORTE DE CARGA DE VEHÍCULOS DE ALTO CILINDRAJE DEL SECTOR AGRO BOGOTANO

KEY FACTORS TO INCREASE THE GENERATIONAL TURNOVER AMONG DRIVERS OF HIGH-DISPLACEMENT CARGO TRANSPORTATION VEHICLES IN THE AGRO SECTOR OF BOGOTÁ



¹Eric Daniel Moreno Muñoz, ²Jesus Abel Afanador, ³Franz Esteban Rodríguez Franky

¹Fundación Universitaria del Área Andina, ^{2,3}Fundación Universitaria Compensar

Como citar: Moreno Muñoz, E. D. ., Afanador, J.A. ., & Rodríguez Franky, F.E. (2025). Factores claves para aumentar el relevo generacional en los conductores de transporte de carga de vehículos de alto cilindraje del sector agro bogotano. *Publicaciones e Investigación*, 20(1). <https://doi.org/10.22490/25394088.10525>

Recibido 26 Septiembre 2025, Aprobado 21 Noviembre 2025

RESUMEN

El relevo generacional de conductores de carga es un reto para el transporte agroindustrial colombiano, especialmente en Bogotá, que presenta la mayor demanda de alimentos por su alta densidad poblacional, ya que según el Observatorio de Desarrollo Económico (ODEB, 2025a), ingresaron a la ciudad 2 433 912 toneladas de alimentos agropecuarios, los cuales fueron transportados por vía terrestre. Por ello, la escasez de conductores afecta la frecuencia de abastecimiento y eleva los precios de los productos. La investigación identificó factores clave para enfrentar esta problemática, siendo: dignificar el oficio, garantizar estabilidad laboral con prestaciones, fomentar la inclusión femenina, subsidiar licencias de conducción, promover el cargo entre jóvenes e impulsar la inserción laboral en las localidades de Kennedy, Bosa y Fontibón.

Palabras clave: conductores de carga; agro logística; relevo generacional.

¹ emoreno87@estudiantes.areandina.edu.co / <https://orcid.org/0009-0001-0793-4776>

² jaafanadorb@ucompensar.edu.co / <https://orcid.org/0000-0002-2122-2601>

³ ferodriguezf@ucompensar.edu.co / <https://orcid.org/0000-0002-5253-3015>

ABSTRACT

The generational change of freight drivers is a challenge for Colombian agro-industrial transport, especially in Bogotá, which has the highest demand for food due to its high population density. According to the Economic Development Observatory ODEB (2025a), 2,433,912 tons of agricultural and livestock food entered the city and were transported by land. Therefore, the shortage of drivers affects the frequency of supplies and raises product prices. The research identified key factors to address this problem, which are: dignifying the trade, guaranteeing job stability with benefits, promoting female inclusion, subsidizing driver's licenses, promoting the position among young people, and promoting job insertion in the areas of Kennedy, Bosa, and Fontibón.

Keywords: *freight carriers; agrologistics; generational shift*



1. INTRODUCCIÓN

El 78,2 % del transporte de carga en Colombia se realiza por vía terrestre, lo que representa más de 146 millones de toneladas movilizadas en 11,6 millones de viajes con 158 mil vehículos (Ministerio de Transporte de Colombia [Mintransporte], s. f.). Según el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá (ODEB, 2025a), ingresaron a la ciudad 2 433 912 toneladas de productos agropecuarios, de los cuales el 94,2 % se concentró en la Corporación de Abastos de Bogotá (Corabastos, 2024). Esta recibió 3 867 945 vehículos anuales para el abastecimiento y distribución de alimentos, cada uno operado por un conductor.

Esto resalta la figura del conductor como pieza clave en la cadena de abastecimiento agroindustrial. Gremios como Colfecar han alertado desde el 2021 sobre la escasez de personal, afirmando que “hay flotas detenidas por falta de conductores” (Mendoza, 2021, párr. 2). La consultora IDOM (2022) también destacó la falta de personal capacitado y de programas de formación adecuados.

La investigación tuvo como propósito comprender por qué los jóvenes muestran bajo interés por esta ocupación y cómo promover el relevo generacional.

Se recopilaron datos a través de entrevistas a expertos, grupos focales con gremios, instituciones educativas y conductores, además de encuestas aplicadas a jóvenes de 16 a 28 años en Bogotá. El estudio se diseñó con un 95 % de nivel de confianza y un margen de error del 5 %.

El análisis identificó factores del desinterés juvenil: falta de dignificación del oficio, condiciones laborales precarias, informalidad, bajos salarios y estereotipos de género. Luego, se segmentó el grupo etario con mayor potencial de vinculación y se propusieron factores clave para fomentar el relevo generacional, aportando al fortalecimiento del sistema logístico agroalimentario en Bogotá mediante un enfoque centrado en la juventud y la equidad laboral.

2. MARCO TEÓRICO

Competencias y habilidades

Según el *Marco Nacional de Cualificaciones en Transporte y Logística* (Ministerio de Educación Nacional de Colombia [MinEducación], s. f.), la

Clasificación Nacional de Ocupaciones (Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA] s. f.) y el *Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias* (Resolución 417 de 2018), las principales funciones del conductor de vehículos de carga pesada son:

1. Controlar el cargue, manipulación y descargue de alimentos.
2. Verificar las condiciones físicas de alimentos y embalajes.
3. Conducir y mantener en óptimo estado el vehículo.
4. Asegurar higiene y mantenimiento del vehículo.
5. Transportar alimentos según rutas y horarios establecidos.
6. Cumplir con protocolos de entrega y documentación.

En cuanto a los requerimientos laborales, el 91 % de las empresas requieren nivel bachiller o inferior; el 71 % ofrece entre 1 y 2 salarios mínimos. Un 5 % no exige experiencia, el 50 % solicita menos de 2 años, el 30 % más de 2 años y el 15 % no la especifica.

Requerimientos normativos

De acuerdo con la Resolución 1500 de 2005, se necesita licencia en las categorías B2 (manejo de camiones rígidos de uso particular), B3 (manejo de vehículos articulados particulares), C2 (manejo de camiones rígidos de servicio público) o C3 (manejo de vehículos articulados de servicio público). Para obtenerla, se debe cursar una formación en un CEA autorizado y presentar exámenes médicos (Ley 1397 de 2010). El costo total en 2025 varía entre 1 800 000 y 2 300 000 pesos.

Definición de relevo generacional

El relevo generacional implica la transmisión de conocimientos y habilidades a nuevas generaciones, quienes pueden transformar el oficio según sus valores. Smith (2018) resalta que una transición adecuada adapta la labor a los tiempos actuales mediante innovación. Ward (2016) propone comenzar el proceso desde edades tempranas con mentores.

Aspiraciones laborales juveniles

Las aspiraciones laborales juveniles reflejan sus expectativas de vida, influenciadas por el género, el entorno social y el familiar (Schoon y Lyons, 2017). Los factores más relevantes de su elección son:

- Salarios competitivos, preferiblemente superiores al promedio (Pardo y Pérez, 2018).
- Entornos laborales agradables, con comunicación y respeto (Martínez *et al.*, 2020).
- Eliminación de estereotipos, especialmente de edad, género o físicos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2019).
- Inclusión de género, con programas de capacitación y mentoría femenina que impulsan la participación de mujeres en el transporte (Moirá y Banning, 2021).

Tendencias del transporte en el agro

- Logística de última milla: mejorar la distribución de alimentos perecederos con trazabilidad y aplicaciones móviles (Fernández *et al.*, 2021).
- Sostenibilidad: la logística verde reduce impacto ambiental y costos, optimiza rutas (Fu y Cao, 2022).

3. HIPÓTESIS DE TRABAJO

1. Comprender las expectativas laborales juveniles permite crear ofertas más atractivas para ocupar el cargo de conductor de carga del sector agro, lo que favorece la dignificación y la estabilidad del sector y de la profesión.
2. Los costos asociados a la obtención de licencias en alguna de las siguientes categorías B2, B3, C2 o C3 son una limitante significativa para la vinculación laboral de los jóvenes como conductores de vehículos de carga para el sector agro.
3. La falta de equidad de género en el sector de transporte de carga es una restricción que impide que las mujeres jóvenes consideren el cargo como una opción laboral.

Contexto de estudio

Según el Registro de Despachos de Carga (RNDC, 2024), el 78,2 % de la carga nacional (146 048 692 toneladas) se moviliza por carretera en 11 667 671 viajes y utiliza en promedio 158 726 vehículos, cada uno con al menos un conductor.

El costo logístico del sector agro alcanza el 22,2 %, superando el promedio nacional del 17,9 %, según la *Encuesta Logística Nacional* (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2023). Este aumento de costos, atribuido principalmente al transporte terrestre, encarece los productos agropecuarios. Mejorar la selección y formación de conductores podría reducir costos de mantenimiento, combustible y pérdidas por mala manipulación.

En Bogotá D. C., el ODEB reporta que en 2023 ingresaron 2 371 682 toneladas de alimentos por carretera, de las cuales el 82,87 % correspondió al sector agro, lo que implica una alta demanda de conductores. Esta situación es considerada crítica por gremios como Colfecar (2022), que en su informe señaló: “Hay flotas detenidas por falta de conductores”. De igual forma, la consultora IDOM (2022) advirtió sobre la escasez de capital humano y la falta de programas de formación profesional.

Corabastos, la principal central de abastos del país y la segunda más grande de Latinoamérica, concentra el 94,57 % del abastecimiento agro en Bogotá (ODEB, 2023). En su informe de gestión, Corabastos (2024) reportó el ingreso de 3 867 945 vehículos anuales para distribución de alimentos, lo que refuerza la importancia del conductor como figura crítica pero limitada para el sector. Esta investigación busca identificar las causas del bajo interés laboral en esta ocupación y proponer estrategias que impulsen el relevo generacional.

Población y muestra

En Bogotá, hay 1,74 millones de jóvenes según ODEB (2025b), definidos por la Secretaría de

Desarrollo Económico como personas entre 15 y 28 años, en concordancia con la Ley estatutaria 1622 de 2013, que los establece entre los 14 y 28 años.

Con base en este rango, se aplicaron 410 encuestas a jóvenes de 16 a 28 años residentes en Bogotá entre octubre del 2024 y mayo del 2025, con un nivel de confianza del 95 %, margen de error del 5 % y una variabilidad del 0,5. Las principales características sociodemográficas fueron:

- Género: 54,8 % hombres, 43,9 % mujeres y 1,2 % otro género.
- Edad promedio: 21,8 años.
- Formación académica: 54,6 % bachilleres, 32,4 % técnicos o tecnólogos, 11,2 % profesionales y 1,7 % con posgrado.

Instrumento

La encuesta fue desarrollada en Google Forms y contenía 49 preguntas, las cuales fueron validadas y ajustadas por un grupo focal de expertos conformado por representantes de gremios del sector de transporte de carga; funcionarios del Mintransporte, el Departamento Nacional de Planeación, la Secretaría Distrital de Movilidad, la Secretaría Distrital de Ambiente y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico; gremios del sector agro; el Clúster de Logística y Movilidad; la Alianza Logística Regional, y cuatro instituciones educativas especializadas en transporte. Posteriormente, se efectuó un análisis de integridad y consistencia mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,81, considerado satisfactorio.

Análisis de datos

Los datos recolectados se analizaron bajo un método de investigación de tipo mixto cualitativo y cuantitativo, lo que permitió efectuar una investigación explicativa para describir las condiciones y perspectivas laborales de la población juvenil en el sector de transporte de carga en Bogotá. Con base en los resultados

de la encuesta, se identificaron los factores clave para promover el relevo generacional.

El análisis multivariable que se utilizó para organizar e interpretar los resultados, permitió examinar la relación simultánea entre múltiples variables independientes y una o más variables dependientes. Posteriormente, para los análisis de correlación entre factores sociodemográficos y percepciones sobre el trabajo de conducción, se utilizaron los *software* R y Rstudio versión 4.3. 2025, con los cuales se validaron los resultados y se determinaron los comportamientos de las diferentes variables, lo que generó procesos de correlación, correspondencia y niveles de concentración.

En el análisis de datos del comportamiento y la percepción, una de las tareas fundamentales fue identificar relaciones significativas entre variables que puedan indicar patrones comunes, perfiles predominantes y criterios relevantes para la selección y permanencia en el cargo. Para ello, se utilizó el análisis de correlación de Pearson, técnica estadística que permite cuantificar la relación lineal entre dos variables cuantitativas.

Los análisis de datos evidenciaron comportamientos similares y relaciones por rangos de edad, por lo cual se agrupó la información en tres bloques de edad: 16-20 años, 21-24 años y 25-28 años.

4. RESULTADOS

Preferencias de selección laboral

En todos los rangos de edad juvenil (16-28 años), los factores más valorados en la elección laboral son el salario (4,4/5.0), la estabilidad laboral (4,2/5.0), la duración de las jornadas (4,1/5.0) y la flexibilidad horaria (4,1/5.0).

Para jóvenes de 21 a 28 años, adquieren mayor relevancia el pago de prestaciones legales, el ambiente laboral (4,2/5.0) y las posibilidades de ascenso (4,1/5.0). En cambio, entre los 16 y 20 años, destacan las funciones

del cargo (4,2/5.0), el uso de tecnología (3,9/5.0) y la cercanía del trabajo (3,9/5.0).

Al analizar las preferencias por género y edad, se encontraron resultados similares entre mujeres y hombres, con ligeras variaciones:

- 16-20 años: ambos priorizan el salario (4,4/5.0). Las mujeres valoran más la flexibilidad horaria (4,2 vs. 4,0), la estabilidad laboral (4,1 vs. 4,0) y las funciones del cargo (4,1 vs. 4,0).
- 21-24 años: las mujeres otorgan mayor puntaje al salario (4,5 vs. 4,2), prestaciones legales (4,4 vs. 4,3), estabilidad (4,4 vs. 4,1), jornada laboral (4,3 vs. 4,0) y ambiente laboral (4,3 vs. 4,2). Se pone en evidencia una mayor orientación hacia la seguridad y el clima organizacional.
- 25-28 años: se mantienen prioridades similares, destacando el salario (F = 4,4 / M = 4,1), estabilidad (F = 4,4 / M = 4,2), prestaciones (F = 4,4 / M = 4,3) y ambiente laboral (F = 4,3 / M = 4,2), lo que refleja una preferencia consolidada por condiciones estables y favorables.

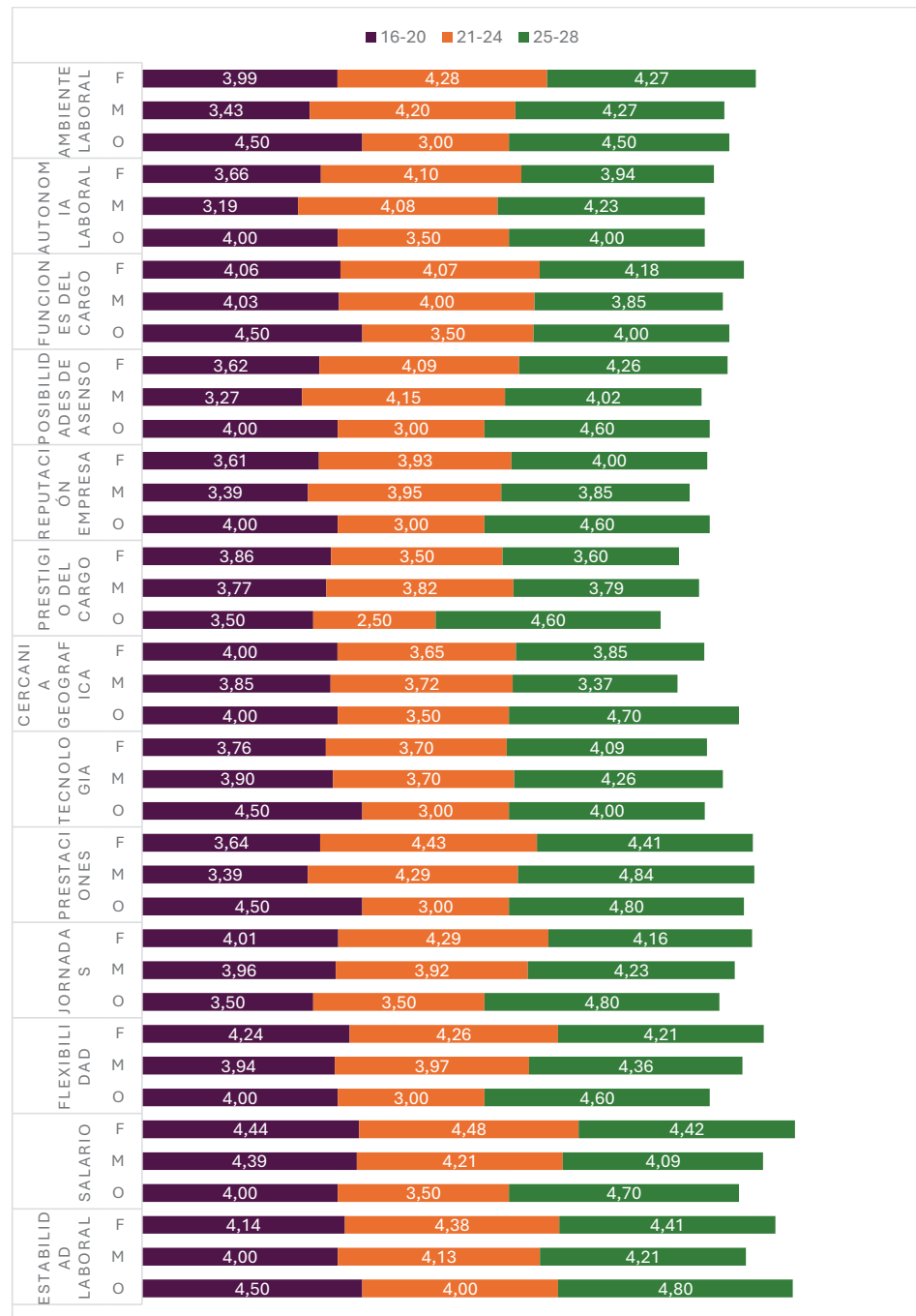
En los jóvenes de 16 a 20 años, las preferencias muestran poca correlación, indicando independencia entre variables. Sin embargo, en las mujeres existe una correlación media (0,63) entre estabilidad laboral, duración de jornadas y funciones del cargo, lo que sugiere que relacionan la estabilidad con la carga y las tareas del trabajo.

En el grupo de 21 a 24 años, se observa mayor interdependencia entre variables, sin diferencias significativas por género. Destacan las correlaciones entre posibilidad de ascenso y funciones del cargo (0,71), autonomía laboral (0,79) y ambiente laboral (0,72); así como entre el prestigio del cargo y la reputación de la empresa (0,67), las funciones (0,64) y la autonomía (0,64). También se observa correlación entre salario y estabilidad laboral (0,64), jornadas laborales (0,67) y ambiente laboral (0,64).

Para las mujeres de este mismo rango (21-24 años), se mantiene una tendencia similar a la observada en el grupo de 16-20 años, pero se suman nuevas correlaciones: el ambiente laboral se relaciona con contar con

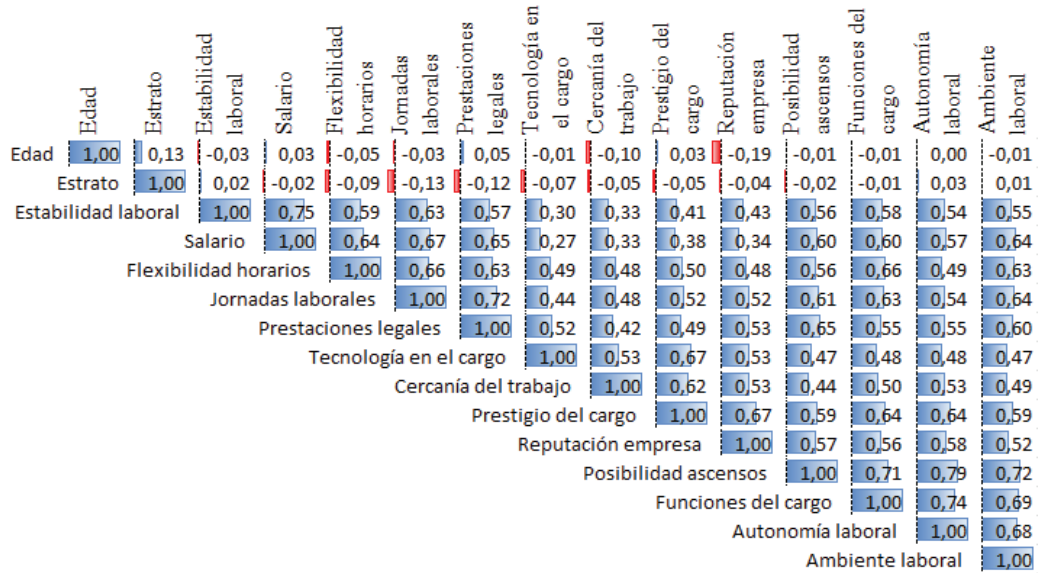
prestaciones sociales (0,72), las posibilidades de ascenso (0,71), la autonomía en el trabajo (0,70) y el tipo de funciones (0,69).

Figura 1. Expectativas laborales juveniles



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Correlación juvenil (21-24 años)

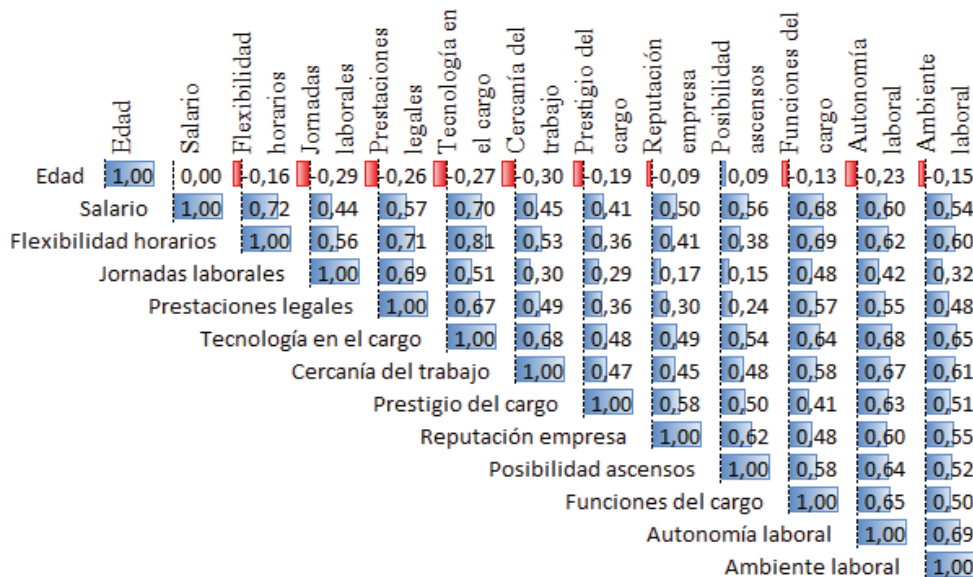


Fuente: Elaboración propia.

En el grupo juvenil de 25 a 28 años, se observa una fuerte correlación entre un mejor salario y la flexibilidad horaria (0,72), así como con la presencia de tecnología (0,70). La relación más alta es entre flexibilidad horaria y tecnología (0,81), lo que refleja afinidad con modelos de teletrabajo, trabajo asincrónico y esquemas orientados por resultados.

En el caso de las mujeres, se mantienen patrones similares, excepto en la variable ambiente laboral, que muestra correlaciones más fuertes con las funciones del cargo (0,90), la autonomía en el trabajo (0,80) y las prestaciones legales (0,74). Esto indica que las mujeres vinculan la estabilidad laboral con tareas técnicas y un buen clima organizacional.

Figura 3: Correlación juvenil (25-28 años)



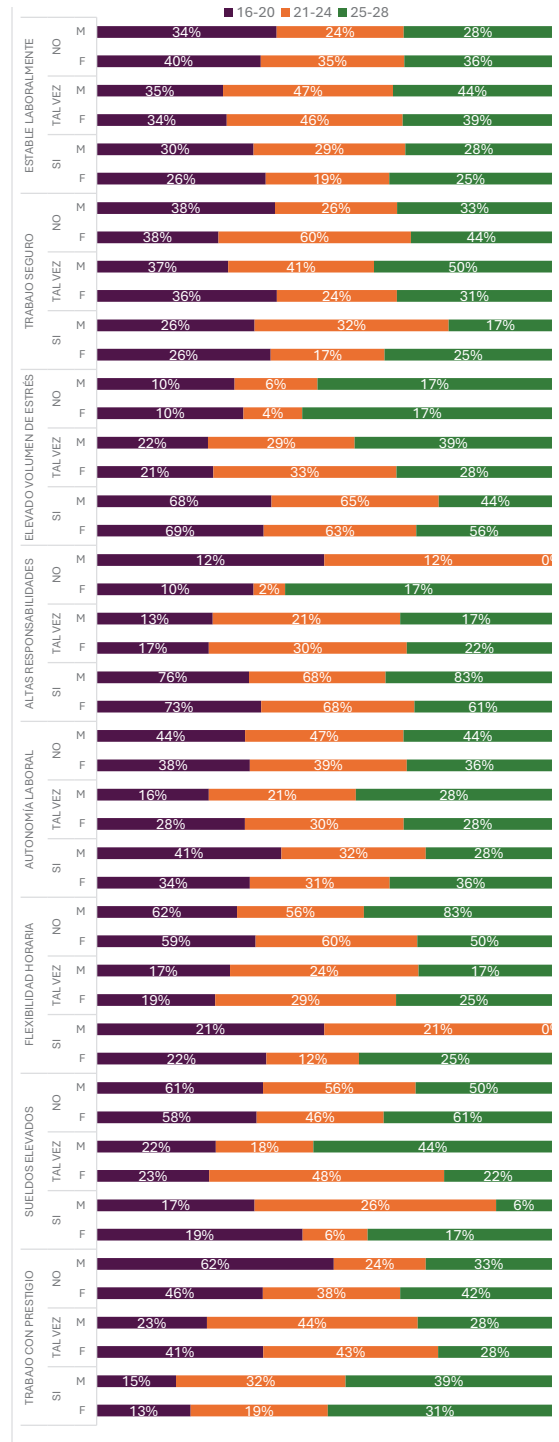
Fuente: Elaboración propia.

La percepción del cargo

En todos los rangos de edad, los jóvenes perciben el trabajo de conductor como una labor con muchas responsabilidades (70 %), alto nivel de estrés (61 %), baja flexibilidad horaria (60 %) y sueldos bajos (55 %). Solo

un 25 % lo considera un empleo estable y un 23 % lo asocia con prestigio, siendo esta última percepción aún menor entre los jóvenes de 16 a 20 años (14 %).

Figura 4. Percepción del cargo juvenil



Fuente: Elaboración propia.

El género femenino presenta una percepción laboral similar a la masculina, ya que consideran el cargo como un trabajo con alta responsabilidad (67 %), estrés (62 %), baja flexibilidad horaria (56 %) y sueldos bajos (55 %). Pocas lo perciben como un empleo estable (23 %) o de alto prestigio (21 %). Las principales diferencias por edad y género son:

- Las mujeres de 16-20 años perciben menor autonomía que los hombres (17 % vs. 41 %), mientras que los hombres reportan menor percepción de prestigio (62 % vs. 46 %).
- Las mujeres de 21-24 años perciben más riesgos laborales (60 % vs. 26 %), menor estabilidad (19 % vs. 29 %), peor remuneración (6 % vs. 26 %) y menos prestigio que los hombres (38 % vs. 24 %).
- En el grupo de 25 a 28 años, los hombres perciben más responsabilidades (83 % vs. 61 %), mientras

que las mujeres reconocen algo más de flexibilidad horaria (25 % vs. 0 %). Los hombres, por su parte, ven mayor seguridad laboral (44 % vs. 33 %).

Percepción requisitos para laborar en el cargo

Las percepciones juveniles sobre los requisitos para el cargo muestran que saber conducir vehículos de carga es el principal requisito, aunque para jóvenes de 16-20 años no es restrictivo (3,8/5,0), pues consideran posible recibir capacitación en la empresa. La experiencia específica como conductor tiene una calificación baja (3,2/5,0), lo que indica que no es un filtro determinante. Otros requisitos como la manipulación de alimentos (3,6/5,0), conocimientos de mecánica (3,5/5,0) y orientación y direcciones (3,5/5,0) son valorados pero no excluyentes, pues es posible adquirirlos en el trabajo. No tener vehículo propio es el requisito menos relevante (2,7/5,0).

Tabla 1. Priorización percepción requisitos contrato

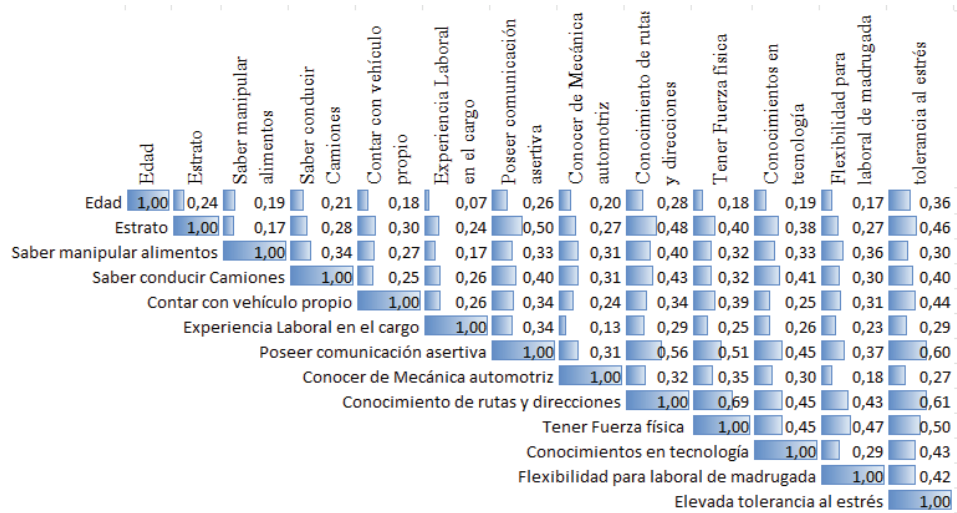
Criterios	Rango de edad		
	16-20	21-24	25-28
Saber conducir vehículos de carga	3,82	4,37	4,29
Conocer de mecánica automotriz	3,35	3,88	3,78
Saber manipular alimentos	3,32	3,91	4,04
Flexibilidad para laborar en la madrugada	3,11	3,53	3,44
Conocimiento de rutas y direcciones	3,07	4,20	4,04
Elevada tolerancia al estrés	3,06	4,11	3,73
Experiencia laboral en el cargo	3,03	3,51	3,42
Comunicación asertiva	3,01	4,03	3,78
Fuerza física	2,94	3,80	3,55
Conocimientos en tecnología	2,66	3,19	3,15
Contar con vehículo propio	2,54	3,09	2,78

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de correlación del género femenino, los requisitos prioritarios son similares, pero con puntajes más altos que en los hombres. Destacan saber conducir (4,4/5), conocimiento de rutas (3,9/5) y mecánica automotriz (3,8/5). La correlación en jóvenes de 16-20 años es baja, salvo en tolerancia al estrés asociada con el conocimiento de rutas (J: 0,61, F: 0,63) y

comunicación asertiva (J: 0,60, F: 0,69), factores que pueden mejorarse mediante aplicaciones de geoposicionamiento y habilidades sociales. Sin embargo, en mujeres la tolerancia al estrés por conducir camiones (F: 0,62 vs J: 0,40) y la exigencia física (F: 0,63 vs J: 0,40) son mayores, lo que reduce su interés laboral.

Figura 5. Correlación de la percepción juvenil (16-20 años)

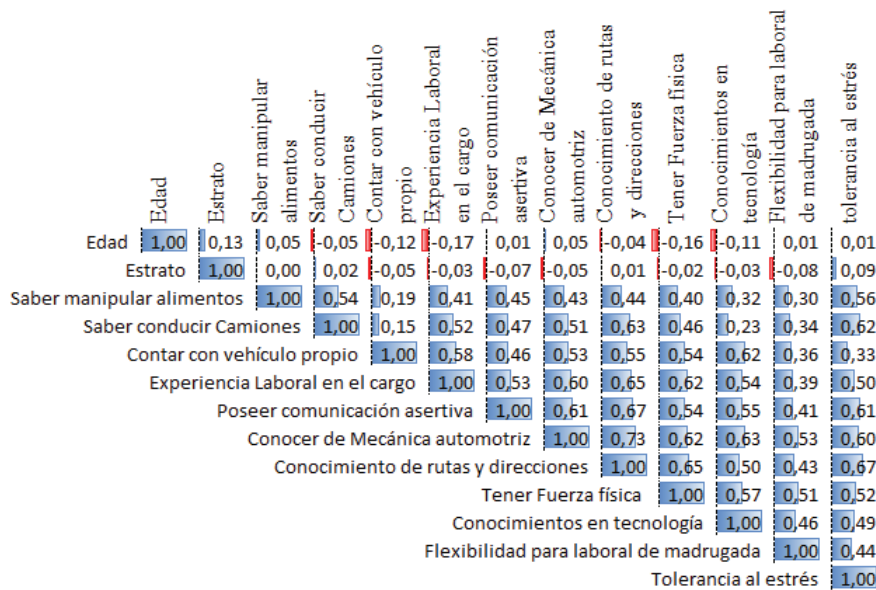


Fuente: Elaboración propia.

En el rango de 21-24 años, ambos géneros muestran un comportamiento similar. Destaca la correlación del estrés con el conocimiento de rutas (J: 0,67; F: 0,68) y la comunicación asertiva (J: 0,61; F: 0,66). Además, se añaden la habilidad para conducir (J: 0,62; F: 0,66),

el conocimiento en mecánica (J: 0,60; F: 0,66) y el requerimiento de fuerza física (J: 0,52; F: 0,57), que pueden limitar la postulación, a diferencia del grupo de 16-20 años, que no lo considera restrictivo.

Figura 6. Correlación de la percepción juvenil (21-24 años)

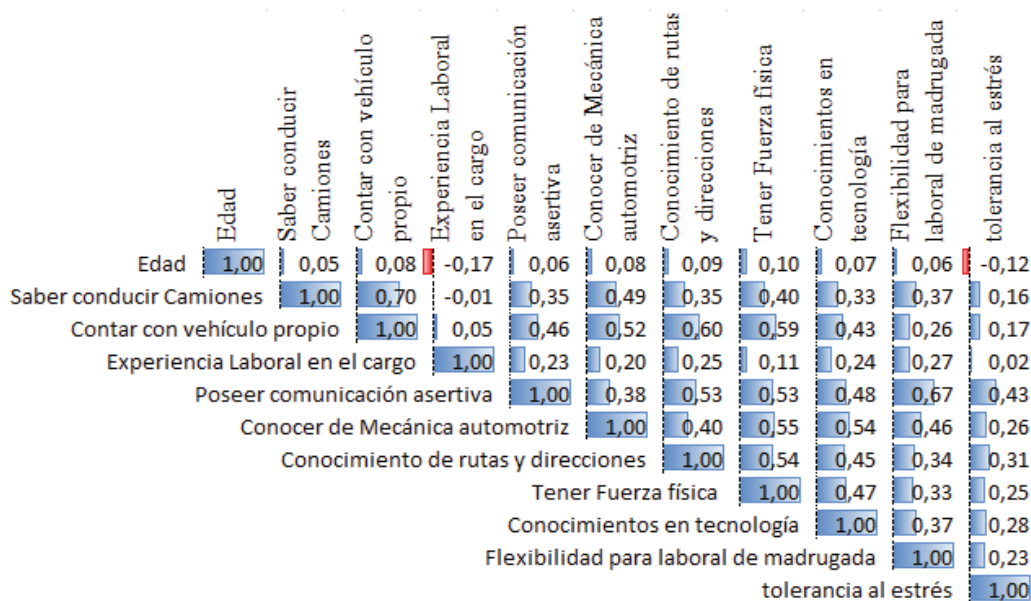


Fuente: Elaboración propia.

En el rango de 25-28 años, las correlaciones son bajas o medias. En los hombres, destaca la relación entre tener vehículo propio y saber conducir (0,70), lo que puede constituir una barrera si se interpreta como un requisito para prestar servicios externos. En mujeres,

esta correlación es baja (0,17). Además, a diferencia de rangos anteriores, el manejo del estrés presenta una correlación baja ambos géneros, sin causas predominantes claras.

Figura 7. Correlación de la percepción juvenil (25-28 años)



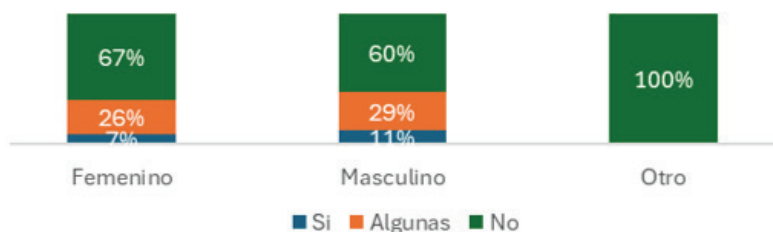
Fuente: Elaboración propia.

Conocimiento de las funciones del cargo

Los jóvenes, independientemente del género y el rango de edad, perciben el cargo como una labor con múltiples funciones y altos niveles de estrés. Sin

embargo, esta percepción responde más a un imaginario social: solo el 9 % afirma conocer completamente las funciones del oficio, el 27 % manifiesta conocer algunas y el 64 % desconoce tanto los requisitos como las funciones del cargo.

Figura 8. Conocimiento de las funciones del cargo



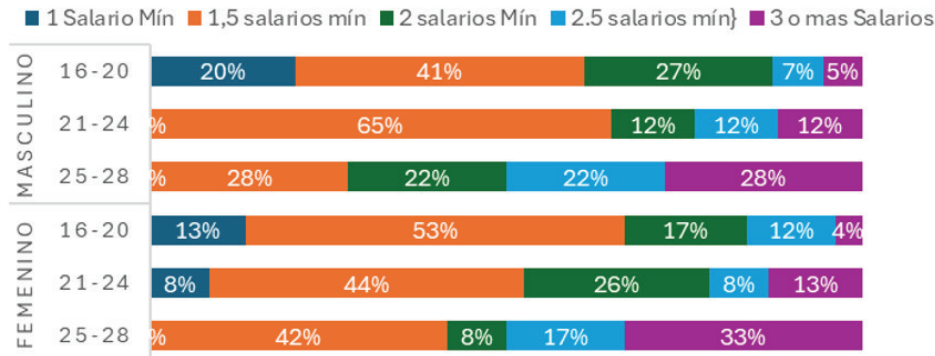
Fuente: Elaboración propia.

Aspiración económica

La aspiración salarial varía según la edad. Entre los jóvenes de 16 a 20 años, el 63 %, aceptaría salarios entre 1 y 1,5 salarios mínimos vigentes mensuales

(SMVM). En el grupo de 21 a 24 años, el 72,5 % aspira a remuneraciones entre 1,5 y 2,0 SMVM. En contraste, los jóvenes de 25 a 28 años no están dispuestos a trabajar por un salario mínimo.

Figura 9. Aspiración económica



Fuente: Elaboración propia.

Licencia de conducción

El 24,9 % de los jóvenes encuestados cuenta con licencia de conducción, predominando el género femenino (13,4 %). Las licencias más comunes son B1 (26,8 %) y A1/A2 (21,3 %), mientras que solo el 1,8 % posee licencias aptas para conducir vehículos de carga (B2, B3, C2, C3).

Más del 50 % considera que el costo para obtener la licencia constituye una barrera de ingreso; aunque esta percepción disminuye en el grupo de 25 a 28 años, probablemente debido a sus mayores expectativas salariales.

Tabla 2. Restricción por costo de la licencia de conducción

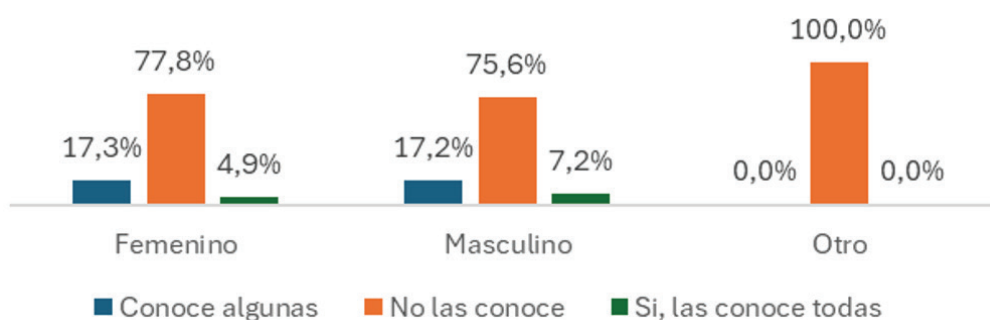
Edad	No		Sí	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
16-20	45,7 %	39,8 %	54,3 %	60,2 %
21-24	47,6 %	41,2 %	52,4 %	58,8 %
25-28	63,9 %	61,1 %	36,1 %	38,9 %

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de ello, solo el 5,9 % de los jóvenes conoce completamente los requisitos y costos para obtener una licencia de conducción de vehículos de carga; el 17,1 %, algunos, y el 77,1 % los desconoce, sin diferencias

significativas por género. Al analizar únicamente a quienes ya poseen licencia, el 23,9 % de los hombres y el 7,3 % de las mujeres afirman conocer estos requisitos.

Figura 10. Conocimiento de requisitos para trabajar en el sector



Fuente: Elaboración propia.

Experiencia laboral como conductor

El 7,3 % de los encuestados ha trabajado como conductor, pero solo el 0,7 % cuenta con experiencia en conducción de carga. De este grupo, el 71 % son hombres, el 26 % mujeres y el 3 % se identifica con otro género. Además, el 83 % tiene nivel educativo técnico o bachiller.

Inclusión de género en el cargo

El 28 % de las mujeres y el 36,1 % de los hombres consideran el cargo como una profesión inclusiva para mujeres, lo que indica que no existe un sesgo social fuerte entre los jóvenes. Además, entre las mujeres más jóvenes, la percepción de restricción es aún menor.

Tabla 3. Inclusión del género en el cargo

Edad	Femenino		Masculino		Otro	
	No	Sí	No	Sí	No	Sí
16-20	74,3 %	25,7 %	57,8 %	42,2 %	100 %	0 %
21-24	71,4 %	28,6 %	79,4 %	20,6 %	100 %	0 %
25-28	66,7 %	33,3 %	77,8 %	22,2 %	100 %	0 %
Total	72,0 %	28,0 %	63,9 %	36,1 %	100 %	0 %

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, solo el 12,4 % de las mujeres y el 15 % de los hombres reportan conocer a una mujer conductora de vehículos de carga. Aunque no necesariamente pertenecen al sector agro, estas referentes contribuyen a reducir prejuicios de género y a fomentar la inclusión laboral femenina en el oficio.

Interés por trabajar en el cargo

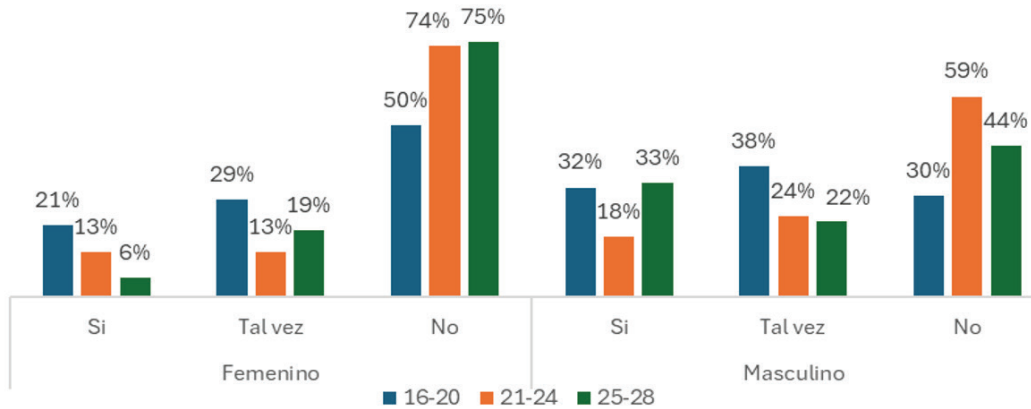
Ante la posibilidad de trabajar como conductores de carga en el sector agro, el 21 % de los jóvenes respondió afirmativamente, el 27 % indicó “tal vez” y el 52 % respondió negativamente. El grupo de 16 a 20

años muestra mayor potencial de vinculación laboral, ya que solo el 39 % descartó trabajar en el cargo.

Si bien el interés por el cargo es bajo, los hombres muestran mayor aceptación (28 %) que las mujeres (13

%). No obstante, las mujeres de 16 a 20 años presentan el mayor potencial de vinculación: el 21 % estaría dispuesta a trabajar y el 29 % lo consideraría.

Figura 11. Interés por trabajar en el cargo



Fuente: Elaboración propia.

El 21,5 % de los jóvenes interesados en desempeñarse en el cargo se concentra principalmente en seis localidades: Kennedy, Bosa, Usme, Fontibón, Ciudad Bolívar y Usme, siendo Kennedy la más favorable por su cercanía a Corabastos. En estas zonas, el 63,6 % de los jóvenes de 16 a 20 años expresa interés.

Si se incluyen quienes respondieron “tal vez”, la vinculación potencial podría alcanzar el 30.2 % del total de jóvenes entre 16 y 28 años.

En el caso de las mujeres de 16 a 20 años, el 51,4 % de las interesadas se reside en estas localidades, y un 18,2 % entre “sí” y “tal vez”, lo que evidencia un notable potencial en para su inclusión laboral.

5. DISCUSIÓN

La investigación destaca la escasez creciente de conductores de carga calificados y la ausencia de relevo

generacional como un riesgo estratégico para la continuidad y competitividad del sector agroindustrial. En consecuencia, las empresas deben adaptar sus ofertas laborales para atraer a los jóvenes, al integrar no solo mejores salarios y estabilidad, sino también un ambiente laboral positivo y oportunidades de desarrollo profesional.

Es fundamental revisar modelos de contratación, las condiciones laborales y los procesos de inducción, promoviendo la profesionalización y reconocimiento del oficio.

La falta de conductores también genera subutilización de flotas, lo que incrementa los costos fijos. Por ello, el relevo generacional es clave tanto para la empresa como para las políticas públicas. En este sentido, el Gobierno Nacional y la Alcaldía de Bogotá deben continuar ... y fortalecer programas de incentivo a la contratación juvenil, como *Empleo Incluyente*, la expansión del Multicampus Universitario de Kennedy y la oferta formativa del SENA; sin embargo, esta última

aún no incluye una formación específica para conductores de vehículos de carga pesada.

6. CONCLUSIONES

Hipótesis 1

Las principales expectativas laborales de los jóvenes entre 16 y 28 años son: salario, estabilidad, duración y flexibilidad de la jornada, funciones del cargo, prestaciones sociales, ambiente laboral y prestigio. Estas expectativas pueden cumplirse en empresas formales del sector de transporte de alimentos, que tienen alta demanda laboral, por lo que es clave diseñar ofertas que destaquen estos aspectos.

La percepción negativa del cargo (alto estrés, baja flexibilidad y bajos salarios) genera desinterés en el 52 % de los jóvenes, aspecto que se agrava por el desconocimiento de las funciones (64 %). Por ello, las campañas informativas y formativas son esenciales para atraer talento, al comunicar los beneficios y condiciones dignas del sector.

El grupo de 16 a 20 años muestra mayor interés laboral (61 % acepta o considera el cargo), por lo que se recomienda articular estrategias con educación, gremios e *influencers* para mejorar la imagen y el reconocimiento del oficio, con el fin de promover un relevo generacional temprano.

Geográficamente, el 81 % de jóvenes interesados se ubica en Kennedy, Bosa, Usme, Fontibón y Ciudad Bolívar, siendo Kennedy estratégica por albergar Corabastos, la central de productos más grande de Colombia. Por lo tanto, las campañas y convocatorias deben dirigirse prioritariamente a estas localidades.

Hipótesis 2

Solo el 1.8 % de los jóvenes posee las licencias necesarias (B2, B3, C2 o C3) para conducir vehículos de carga en el sector agro, lo que representa una barrera

para su vinculación laboral. El costo de obtener estas licencias, entre 1 y 2 salarios mínimos, se percibe como un obstáculo por más del 50 % de jóvenes, tanto mujeres como hombres, especialmente porque la mayoría de las ofertas salariales están en ese mismo rango, lo que dificulta la relación costo-beneficio.

Las aspiraciones salariales se ajustan mejor a los jóvenes de 16-20 años (86 % aceptaría) y 21-25 años (73 %), por lo que se recomienda implementar subsidios o alianzas público-privadas para facilitar la obtención de licencias y mejorar la incorporación de jóvenes al sector. Para mayores de 25 años, con expectativas salariales más altas y demandas de autonomía y flexibilidad, resulta más difícil atraerlos al cargo, sobre todo si cuentan con educación superior.

Hipótesis 3

Aunque el oficio de conductor de carga ha sido tradicionalmente masculino, el estudio muestra una actitud más abierta entre las mujeres jóvenes, especialmente entre 16-20 años. Sin embargo, ellas perciben mayores exigencias en cuanto a habilidades como conducir camiones, mecánica, rutas y fuerza física, asumiéndolas como requisitos excluyentes en lugar de capacidades entrenables.

Solo un 12.4 % de mujeres conoce a otra conductora, lo que limita la identificación con el oficio. Por ello, visibilizar referentes femeninos, crear redes de mentoría y establecer programas de formación específicos podría aumentar el interés y la postulación femenina. Las campañas que promuevan equidad, capacitación accesible y condiciones laborales justas, y que desmitifiquen estereotipos sobre fuerza o resistencia, son clave para la inclusión. Fomentar la equidad de género no solo aumentaría la participación femenina, sino que también contribuiría a diversificar y fortalecer el sector agroindustrial.

REFERENCIAS

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019, 30 de diciembre). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* [Informe]. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44443-la-autonomia-mujeres-esenarios-economicos-cambiantes>
- Corporación de Abastos de Bogotá [Corabastos]. (2024). *Informe de gestión 2023*. <https://corabastos.com.co/inicio/wp-content/uploads/2024/03/INFORME-GESTION-2023.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación [DNP]. (2023). *Encuesta Nacional Logística*. https://onl.dnp.gov.co/Documentos%20compartidos/DNP_INFORME_V5DIGITAL.pdf
- Fernández, M., López, J., y Ramírez, C. (2021). Digital transformation in supply chain management: A systematic review. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 36(12), 89-99.
- Fu, J., y Cao, Q. (2022). Green logistics practices and carbon reduction in the agricultural supply chain. *Journal of Cleaner Production*, 359, 132049. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132049>
- García, M. (2021). Choque generacional y resistencia al cambio en la industria de transporte. *Revista de Sociología del Trabajo*, 14(2), 35-48.
- IDOM. (2022). Caracterización de la capacidad y oferta de la flota vehicular para servicios especializados en logística en el país (p. 48).
- Jones, P., y Brown, S. (2020). Generational conflicts in workforce transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 5(2), 60-75.
- Ley 1397 de 2010 (14 de julio), por medio de la cual se modifica la Ley 769 de 2002. Diario Oficial 47.770. https://web.mintransporte.gov.co/jspui/bitstream/001/4120/1/Ley_1397_2010.pdf
- Ley estatutaria 1622 de 2013. (29 de abril), por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48.776. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52971>
- Martínez, J., Rodríguez, A., y Sánchez, L. (2020). Ambiente de trabajo y su impacto en la satisfacción laboral juvenil. *Revista Psicología de Trabajo*, 45-58.
- Mendoza, P. (2021, 30 de noviembre). “Necesitamos conductores para el relevo generacional”: Colfecar. El Espectador. <https://www.elespectador.com/economia/necesitamos-conductores-para-el-relevo-generacional-colfecar/>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia [Mineducación] (s. f.). *Marco Nacional de Cualificaciones en Transporte y Logística*. https://www.colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/2021-08/cartilla-sector-logistica.pdf
- Ministerio de Transporte de Colombia [Mintransporte]. (2024). *Transporte en cifras* [Aplicativo de datos]. <https://mintransporte.shinyapps.io/transporteencifrasapp/>
- Ministerio de Transporte de Colombia [Mintransporte]. (s. f.). *Comparativo anual RNDC - modo terrestre* [Base de datos]. <https://plc.mintransporte.gov.co/Estad%C3%ADsticas/Carga-Modo-Terrestre/Comparativo-anual-RNDC>
- Moira, R., y Banning, E. (2021). Women in freight: A global perspective on gender diversity and inclusion. *Transportation Quarterly*, 75(3), 210-229.
- Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá (ODEB). (2025a). *Informe de abastecimiento No. 131* [Hoja de datos de Excel]. https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2025/04/informe_abast_no131_.xlsx
- Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá (ODEB). (2025b). *Panorama laboral 2024: población joven* [Informe PDF]. https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2025/02/ne_poblacion_joven_panoramalaborl-2024.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Aging and work: Managing an aging workforce*. International Labour Office.
- Pardo, C., y Pérez, R. (2018). El empleo juvenil en Colombia: Retos y oportunidades. *Revista de Economía y Logística*, 25(1), 58-75.
- Resolución 1500 de 2005 (27 de junio), por la cual se reglamentan las categorías de la Licencia de Conducción, de conformidad con el artículo 20 de la Ley 769 de 2002. Diario Oficial 45.953. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=16916>
- Resolución 417 de 2018 (7 de noviembre), continuación de la Resolución por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. https://www.minagricultura.gov.co/Documents/Manual_de_Funciones_y_Competencias_Resoluci%C3%B3n_000417_del_07_de_Noviembre_de_2018.pdf
- Schoon, I., y Lyons-Amos, M. (2017). A socio-ecological model of agency: The role of structure and agency in shaping education and employment transitions in England. *Longitudinal and Life Course Studies*, 8(1), 35-56. <https://doi.org/10.14301/lcls.v8i1.404>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (s. f.). *Clasificación Nacional de Ocupaciones* [Base de datos]. <https://observatorio.sena.edu.co/Clasificacion/CnoDetalleFunciones?tags=8471>
- Smith, J. (2018). Innovation and adaptability: The role of younger generations in business. *Journal of Business Research*, 72, 45-56.
- Ward, J. (2016). *Keeping the family business healthy: How to plan for continuing growth, profitability, and family leadership*. Harvard Business.