

# Diversidad e inclusión en la logística

¿Cómo fomentar este entorno?



the  
**LOGISTICS  
WORLD**

®

**E-BOOK**

SÍGUENOS



# INTRODUCCIÓN

---

La diversidad se ha convertido en factor clave para el éxito de las empresas en un contexto global dominado por la incertidumbre, las disrupciones y la escasez de mano de obra capacitada. Si bien cada vez es más común que las mujeres ocupen puestos importantes dentro de las cadenas de suministro y la logística, todavía existen desigualdades de género y poca representación de minorías dentro de estas industrias.

En este reporte, analizamos el panorama actual de la participación de las mujeres en el sector logístico y las estrategias gerenciales que se pueden implementar para aumentar su representación.

## ¿Qué significa ser una organización diversa?

La diversidad en una organización o lugar de trabajo implica la integración de personas con diferentes características, antecedentes culturales y perspectivas. [i](#) Esto puede incluir diferencias en términos de:

- Género
- Edad
- Religión
- Habilidades y discapacidades
- Raza
- Etnia
- Orientación sexual



¿Por qué es importante la diversidad laboral? Se trata de un elemento clave para la justicia social, pero también se ha comprobado que contar con diferentes perfiles en una organización tiene importantes implicaciones para la productividad.

Por ejemplo: puede aumentar la creatividad, la innovación y la resolución de problemas, ya que las personas con diferentes perspectivas y experiencias son capaces de aportar ideas y soluciones únicas.

De acuerdo con una investigación de McKinsey & Company, las empresas con una fuerza laboral diversa tienen 35% más probabilidades de experimentar mayores rendimientos financieros que las organizaciones homogéneas, en las que todos los empleados comparten las mismas características o antecedentes. [i](#)

Un estudio del Harvard Business Review encontró que los empleadores que se benefician de una plantilla laboral diversa tienen 70% más posibilidades de captar nuevos mercados, lo que se traduce en una mayor audiencia y mejores ganancias. [i](#)

## El papel activo de la mujer en las actividades del sector logístico

De acuerdo con la encuesta Women in Supply Chain elaborada por Gartner y AWESOME, en 2022 las mujeres representaron el 39% de la fuerza laboral total de la cadena de suministro de América del Norte. Esto representa un descenso del 3%, con respecto al 41% registrado en 2021. [i](#)

Si bien la participación total de trabajadoras en las labores logísticas y de supply chain disminuyó respecto al año previo, en 2022 aumentó la representación femenina en puestos de liderazgo como:

- Gerente/supervisora de primera línea
- Gerente senior
- Directora de organización
- Puestos ejecutivos de nivel C

### • Las diferencias de salario

Diversos estudios muestran que existe una gran brecha salarial en la industria de la logística. Según una encuesta del Institute for Supply Management, los profesionales masculinos de la cadena de suministro estadounidense ganaron en promedio alrededor de \$125,300 dólares en 2021, 23% más que las mujeres en el mismo ramo. [i](#)



Pese a que el número de mexicanas en transporte y almacenamiento creció en los últimos 20 años, en 2022 la plantilla de trabajadoras fue menor que la registrada el segundo trimestre de 2018, cuando 61 mil 934 participaban en esta actividad.

## Participación de la mujer en el sector logístico de México

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México la participación de las mujeres en el sector logístico se ha incrementado en los últimos años.

En el tercer trimestre de 2022, representaron 31.9% del personal ocupado en el sector de transporte y almacenamiento nacional (158 mil 391 puestos de trabajo), lo que se traduce en cerca de 51 mil mujeres trabajando en la logística del país. [i](#)

La IRU ha destacado la importancia de atraer a más mujeres al sector del autotransporte para enfrentar el déficit global de conductores en la industria logística.

### La escasa presencia de conductoras en el autotransporte

De acuerdo con el último Informe Global de Escasez de Conductores de la Road Transport Union (IRU), la representación femenina en la industria mexicana del transporte en general es del 8%. [i](#)

Según datos de la IRU:

- Durante 2021, las mujeres representaron el 2.4% de los operadores de vehículos pesados de carga en México.
- A nivel global, menos del 3% de los operadores de camiones y tractocamiones son mujeres.

Estas cifras indican que el autotransporte está rezagado en términos de representación femenina, en comparación con la industria del transporte en general. Algunas de las causas que explican su baja participación en este sector son:

- Falta de infraestructura segura.
- El trato que se les da a operadores y operadoras en el lugar de entrega.
- Largos periodos fuera del hogar.
- Mala imagen de la profesión.

### Mujeres en el comercio electrónico

La posibilidad de trabajar o administrar un negocio desde casa ha hecho que la industria del e-commerce sea una de las más atractivas para las trabajadoras de todo el mundo.



Según un informe de Digital Commerce 360, en 2020 las mujeres ocuparon el 40% de los puestos ejecutivos relacionados con el comercio electrónico en Estados Unidos. Sin embargo, existe una disparidad en torno a los puestos superiores, ocupados en un 87% por hombres. [i](#)

### El papel vital de la fuerza femenina en la manufactura

La participación femenina en la manufactura varía según el país y la región, pero en general, las mujeres están subrepresentadas en dicha industria en todo el mundo. De acuerdo con cifras del Foro Económico Mundial:

- La proporción de mujeres en puestos de nivel junior de este sector es del 33%.
- 24% ocupan posiciones de nivel medio.
- 15% se desarrollan en posiciones de nivel superior.
- 9% son directoras ejecutivas activas en la industria global de la manufactura. [i](#)

## ¿Por qué no hay más mujeres en la logística?

La subrepresentación femenina en el sector de la logística y el transporte no se relaciona directamente con sus cualificaciones. En muchos casos, responde a una cultura laboral que durante años decidió que las mujeres no se sienten atraídas por esta actividad.

De acuerdo con un estudio elaborado en 2019 por la Asociación Federal de Logística (BLV, por sus siglas en inglés) <sup>①</sup>, algunas razones que dificultan su participación en este sector incluyen:

- Falta de modelos a seguir: dificultad para encontrar mentores que puedan ayudarlas a desarrollarse profesionalmente, puesto que ha sido un campo tradicionalmente dominado por los hombres.
- Falta de representación: en roles de liderazgo y en posiciones de toma de decisiones, lo que puede limitar sus oportunidades de crecimiento profesional.
- Ambiente de trabajo: en algunos casos, puede ser agresivo y poco acogedor, lo que desalienta su participación.
- Falta de oportunidades de desarrollo: menos oportunidades de crecimiento profesional en comparación con los hombres.
- Estereotipos de género: a menudo se espera que tengan trabajos “tradicionalmente femeninos”, como la atención sanitaria, la educación o la administración. Esta expectativa social y corporativa puede limitar la percepción de la logística como una carrera viable.

### • Legislaciones que velan por la paridad laboral

A nivel global, distintas legislaciones exigen a las empresas con determinado número de empleados que cumplan con una cuota de género para aumentar la inclusión femenina en la fuerza laboral.

En México, la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación establece que las empresas con más de 50 empleados deben tener un programa de igualdad laboral y no discriminación que incluya acciones afirmativas para la incorporación efectiva de mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones. <sup>①</sup>

### • Más allá de las cuotas de género en el trabajo

Las cadenas de suministro del mundo se enfrentan, actualmente, a una crisis derivada de la escasez de mano de obra calificada. Entre los factores que han contribuido a esta crisis se encuentran:

- Impacto de la pandemia del Covid-19.
- Envejecimiento de la planta laboral.
- Brecha de habilidades.
- Menor atractivo del sector para jóvenes en edad laboral.

Alentar a más mujeres a ingresar a este campo de trabajo puede ayudar a abordar la escasez de profesionales y atraer nuevos talentos e ideas.

## 5 acciones con las que tu organización puede atraer talento joven y diverso

Atraer talento joven y diverso puede ser un enorme desafío para las empresas de logística y transporte; no obstante, existen algunas acciones gerenciales y estrategias que pueden ayudar a lograr esta meta.

La Asociación para el Desarrollo de la Capacitación Profesional de Transporte y Logística (AFT) recomienda implementar cinco acciones clave para aumentar el atractivo de las empresas y atraer mano de obra joven y diversa. [i](#)

### • 1. Mejorar las condiciones de trabajo

Las organizaciones deben asegurar que las posiciones operativas puedan ser ocupadas por mujeres. Limitar las labores arduas en ciertas áreas al integrar robots colaborativos o equipar a los empleados con exoesqueletos para ayudarlos en tareas extenuantes puede mejorar las condiciones de trabajo en áreas particularmente difíciles.



### • 2. Repensar el reclutamiento

Los empleadores deben desactivar los estereotipos que rodean los puestos de logística.

Se tiene que evitar cualquier discriminación durante la fase de reclutamiento, con acciones como:

- Implementar una política de igualdad profesional con promociones de puestos y paridad salarial.
- Redactar las ofertas de trabajo con neutralidad de género.
- Mejor entrenamiento para equipos de recursos humanos.
- Capacitación interna para promover el acceso de mujeres y minorías a ciertas profesiones técnicas.



La automatización de estaciones de trabajo con vehículos guiados automatizados (AVG) o cobots no sólo mejora la producción, sino que reduce las dificultades físicas y psicológicas asociadas a tareas arduas o extenuantes.

- **3. Generar condiciones de equilibrio entre la vida profesional y personal**

Las compañías deben asegurarse de que el trabajo no interfiera con la vida privada de sus integrantes. Por ejemplo, jornadas cambiantes o largas y repetidos viajes fuera de casa a menudo son considerados una barrera para el empleo de trabajadoras.



Para garantizar un equilibrio entre la vida privada y laboral de su plantilla, las empresas pueden:

- Implementar sistemas automatizados para el trabajo nocturno.
- Consultar a los trabajadores y trabajadoras sobre su situación, necesidades y limitaciones.
- Proponer ajustes de horario, particularmente para quienes tienen un hijo bajo su cuidado.

- **4. Promover la capacitación y el desarrollo de habilidades**

Especialmente ante un contexto dominado por la escasez de mano de obra capacitada, los gerentes de la cadena de suministro deben repensar su política de capacitación y desarrollo profesional. Para lograrlo, se recomienda:

- Asegurarse de que el número de cursos de capacitación tomados por ambos géneros sea equivalente, particularmente en materia de sistemas automatizados.
- Ofrecer capacitación específica para mujeres, por ejemplo, en áreas operativas.
- Impulsar una cultura de igualdad profesional interna mediante gerentes de capacitación y equipos enfocados al desarrollo de habilidades.

- **5. Asegurar la promoción interna**

Lograr que ambos géneros tengan las mismas oportunidades para acceder a nuevos y mejores puestos de trabajo es esencial para garantizar la igualdad profesional de su plantilla. Para lograr este objetivo, se recomienda:

- Realizar una auditoría sobre las prácticas de promoción (distribución del número de promociones por género, cantidad de aumentos otorgados, etc.).
- Alentar a las mujeres a solicitar puestos de mayor responsabilidad.
- Definir objetivos para aumentar la representación femenina en posiciones de trabajo dominadas por hombres.

# CONCLUSIONES

---

En la actualidad, cada vez más mujeres desempeñan un papel fundamental dentro de la cadena de suministro y la logística. Pese a estos avances, todavía existen desigualdades de género y poca representación de minorías dentro de la industria.

Ante un escenario complejo en el que las cadenas de suministro globales se enfrentan a condiciones cambiantes y demandantes, la diversidad se ha convertido en un importante activo de negocios.

Es por esto que las empresas del sector deben seguir trabajando para fomentar la inclusión y la mejora de oportunidades dentro de sus puestos de trabajo. La diversidad laboral también puede ayudar a las organizaciones a cumplir con las expectativas de una sociedad que ha transformado por completo su forma de entender el trabajo y su relación con las empresas y empleadores.

# ESTOS E-BOOKS PODRÍAN INTERESARTE



Te inspiramos para transformar al mundo logístico, vinculándote con información, capacitación y networking del más alto nivel. Nuestras plataformas son:

**TLW | ONLINE:** medio digital especializado en logística y de supply chain.

**TLW | SUMMIT & EXPO:** exposición de logística, cadena de suministro y carga de México y Centroamérica, con formato presencial.

**TLW | PLAY:** todos los contenidos multimedia y el podcast.

**¡Conéctate e inspírate!**