



PARA ADAPTARSE A LOS DESAFÍOS DE SOSTENIBILIDAD Y TECNOLOGÍA:

La industria busca trabajadores que posean una percepción positiva del cambio

VALENTINA PIZARRO B.

El entorno logístico cambia constantemente. La irrupción de la tecnología y los procesos de automatización en la cadena de suministro trae consigo la necesidad imperante de una especialización permanente de los trabajadores, para evitar la escasez de talento y ampliar el perfil profesional al interior de los almacenes.

“En el sector logístico actual coexisten talentos diferenciados: empleados con años de experiencia y profundo conocimiento de las operaciones, y empleados más jóvenes que dominan herramientas tecnológicas modernas”, dice Miguel Valencia, director del Área Logística de Inacap. Agrega que “solo en el sector de almacenamiento se estima que existen al menos 370.000 puestos de trabajo directos, de los cuales apenas 45.000 cuentan con un título técnico o profesional. Esto revela la necesidad urgente de gestionar la fuga de talento en un mercado competitivo y en rápida transformación tecnológica”.

El perfil de los trabajadores en logística ha evolucionado para responder a las demandas de una industria digitalizada, sostenible y dinámica. Desde operadores de oficio con habilidades prácticas, hasta técnicos y profesionales con capacidades estratégicas, todos deben estar comprometidos con la mejora continua, la innovación y la resiliencia. Este enfoque multidisciplinario es esencial para impulsar el éxito de las empresas en un sector competitivo.

El estudio “Situación de las Operaciones de Almacén 2024”,

Estrategias para evitar la fuga de talento son el acceso a formación continua de los trabajadores y apelar al crecimiento profesional al interior de las compañías.



Las compañías deben comprometerse a capacitar al personal para enfrentar los retos que impone la tecnología.

48%

de las empresas logísticas presenta problemas para capacitar al personal y actualizar conocimientos.

84%

de las organizaciones no consigue retener personal por mucho tiempo.

elaborado por la empresa de tecnología para las cadenas de suministro Manhattan, señala que las compañías, al darse cuenta de los beneficios que conlleva capacitar a su personal, están implementando soluciones relacionadas un 50% con gestión de almacén, un 42% lo realizan a través de foros grupales en línea para resolver dudas y un 39% con capacitaciones paso a paso vía *e-learning*.

También, el estudio refleja que 48% de las empresas logísticas consultadas no presenta problemas para capacitar a su personal, siendo Francia e Italia los países que presentan mayores dificultades.

Además, 84% de las compañías presenta problemas en lo relacionado a retener el talento dentro de las mismas organizaciones.

Sobre el perfil actual de los trabajadores de la cadena logística, Miguel Valencia comenta que “el perfil buscado hoy abarca una amplia gama de roles, desde operadores de oficio hasta técnicos y profesionales. Cada uno de estos perfiles juega un papel clave en la transformación digital y en el dinamismo que caracteriza a la industria logística, que enfrenta desafíos cada vez mayores en términos de competitividad, sostenibilidad y tecnología”.