



La logística busca profesionales polivalentes para evitar parones en la supply chain

Uno de los puntos débiles de la cadena de suministro que fue severamente atacado por el coronavirus durante los primeros meses del año fue el factor humano, pues el estado de alarma y confinamiento obligaron a gran parte de los trabajadores a quedarse en casa para evitar contagios entre trabajadores. En la nueva normalidad, el contexto laboral logístico sigue marcado por el miedo a los contagios y las bajas laborales, lo que ha aumentado la necesidad de disponer de empleados polivalentes en plantilla que puedan mantener la actividad de los centros logísticos y evitar posibles paralizaciones de la cadena de suministro. En este sentido, cada vez más operadores logísticos desarrollan formaciones orientadas a facilitar el 'multitasking' o buscan trabajadores polivalentes, capaces de adaptarse a un entorno cambiante.

Así lo han asegurado operadores logísticos como DHL Supply Chain o cargadores

como Damm en un encuentro organizado por Aecoc sobre las perspectivas para la logística y el transporte del sector del gran consumo en el nuevo entorno post-Covid-19. El director de la Cadena de Suministro de Damm, Rafael Siles, ha destacado que la prioridad actual para la compañía es “rediseñar nuestra cadena logística para poder detectar y reforzar los puntos más débiles que se han revelado durante la pandemia”. Frente a ello, el grupo alimentario especializado en bebidas ha decidido desarrollar un programa que les permita tener recursos humanos mejor formados para facilitar el ‘multitask’ para suplir trabajadores en caso de futuros positivos. “Invertimos en garantizar la flexibilidad de nuestras plantas como fuente de suministro”, ha subrayado Siles.

Por su parte, la directora de Desarrollo de Negocio de DHL Supply Chain, Matilde Torquemada, ha apuntado en la misma línea al estar trabajando en modelos de previsión de demanda que puedan resolver dónde situar al capital humano. “Nuestra apuesta de futuro se basa en modelos de previsión de la demanda -cada vez más volátil- para saber qué personas y puestos necesitamos, y dónde los necesitamos”. Para ello, también están potenciando la formación para desarrollar la polivalencia de forma interna.

No obstante, el director de Adecco Logística y Transporte, Israel Escribano, ha subrayado que la polivalencia en el sector logístico “no solamente se cotiza al alza por la situación actual de pandemia, sino que es un ‘must’ solicitado en los últimos tres o cuatro años”. El experto ha explicado que “la polivalencia está ligada a la irrupción de las nuevas tecnologías y a la necesidad de nuevas competencias en los profesionales logísticos”.

Sin embargo, esta tendencia se ha visto profundizada durante los últimos meses, puesto que el contexto ha obligado a las empresas a ajustar el equipo humano para que se dedique a tareas que normalmente no son de su día a día. “El coronavirus ha acelerado ese punto de necesidad para la supervivencia de las compañías logísticas y obliga a que los trabajadores asuman tareas nuevas”, ha valorado el gerente para Andalucía en Hays, Abel Alonso. En su opinión, esto

fomenta que los empleados más ambiciosos “también tengan la oportunidad de asumir tareas diversas”. Abel Alonso ha destacado que esta dinámica “debe percibirse como una oportunidad para ambas partes, pues el crecimiento profesional también pasa por el aprendizaje constante de tareas nuevas y salir de la rutina”. Asimismo, si no se comparte el know-how de los trabajadores, no solo se pierde valor, sino que “en caso de que falte un empleado, los demás no podrán asumir su labor, puesto que no se los ha formado para ello”.

Pese a ello, no todo el mundo desea crecer constantemente a nivel profesional y también debe tenerse en cuenta que algunos trabajadores se adaptan mejor al cambio que otros. El gap entre las jóvenes generaciones y los seniors en las compañías también puede ahondarse, “es una dificultad que corre en contra de los empleados más mayores”, ha lamentado Escribano. “Hoy día, es evidente que cualquier director de recursos humanos verá las bonanzas que aporta un perfil polivalente, con una proyección internacional, que conozca otros idiomas y que además haya sido formado para utilizar cierta tecnología”, ha puntualizado el director de logística de Adecco.

Las nuevas generaciones suelen poseer una mayor destreza tecnológica, “mientras que quizá el carretillero de 55 años de toda la vida no sabe cómo manejar una tableta en su cabina y para qué la necesita”, ha añadido Israel Escribo. Por ello, el reto a futuro para las compañías es ofrecer formación para igualar las oportunidades y fomentar las rotaciones internas para que los trabajadores puedan tener una visión completa de su actividad, puedan compartir el know-how que solo se puede adquirir en base a experiencia y, a su vez, esto permita suplir en otras labores a compañeros en caso de brotes por Covid-19.