



La semipresencialidad subsiste en las plantillas logísticas como un nuevo modelo organizativo

El modelo de trabajo que se ha desarrollado desde el inicio de la pandemia entre las plantillas logísticas, que se han dividido entre trabajadores en modalidad de teletrabajo y operadores de almacén presenciales es un cambio organizativo que se mantendrá en el tiempo. Esta es una de las conclusiones a las que han llegado tanto los ponentes como las encuestas de la V Edición del Foro de Talento Logístico. “La modalidad de empleo híbrido ha tenido una acogida muy positiva entre los trabajadores y no habrá una vacuna que lo vaya a poder curar”, ha vaticinado el director general de la empresa de servicios logísticos In Side Logistics, Xabier Azarloza.

Al igual que en otros ámbitos de la logística, la crisis del Covid-19 ha forzado a las empresas a digitalizar sus procesos a pasos agigantados, lo que ha generado un cambio en el modelo organizativo del equipo humano. Según ha explicado la

directora de Recursos Humanos en Iberia y Marruecos de XPO Logistics, Sara Resa, ha sido necesario invertir en tecnología para realizar procesos de selección vía online y con videollamadas, además de digitalizar procesos como la firma de documentación y crear plataformas para la formación de empleados. “Hemos implantado en España nuestra solución ‘XPO University’ que aglutina cursos de formación para obtener píldoras de conocimiento sobre múltiples temáticas”. A futuro, el operador logístico pretende potenciar la oferta formativa de esta iniciativa, así como la calidad de la formación online.

Además, esta modalidad no solo ha aumentado su popularidad a nivel del empleo, sino también a nivel formativo. Según ha puesto de relieve la cofundadora de Foro de Logística y directora general en logytenant.com, Marilo Peris, durante su presentación del V Estudio de Tendencias de Empleo y Talento en 2020, “nos enfrentamos a un nuevo modelo organizativo”, donde ha destacado la implantación “definitiva de los modelos de formación con aplicación de tecnología online y semipresenciales”.

“Todas las empresas van a cambiar su gestión de los recursos humanos a raíz de la pandemia”, ha afirmado por su parte la directora Legal y de RRHH en Palibex, Ana Lobato. En el caso de esta compañía, “el esfuerzo y la unión de los trabajadores durante estos meses han hecho que se haya incluso aumentado la productividad respecto al trabajo en presencial”, ha comentado Lobato. De ahora en adelante, Palibex valorará en mayor medida aquellos perfiles que sean “más creativos, que sean capaces de solucionar desafíos, con capacidad para adaptarse de forma ágil”. A ello, Azarloza (In Side Logistics) ha añadido que “si no evolucionamos con la nueva realidad post-Covid-19, nos quedaremos aún más atrás como sector”.

Otro tipo de profesionales cada vez más demandados en los últimos años son los perfiles tecnológicos, aunque la directora de Recursos Humanos de XPO ha destacado que “ante todo, nos dedicamos a la logística y ofrecemos vacantes relacionadas con las operaciones”. Las soft skills también han aumentado su peso

en las expectativas de contratación del sector, tales como la flexibilidad, la capacidad analítica y los idiomas. En definitiva, “el cambio ya está aquí y se nos pide ser más camaleónicos”, ha resumido la directora RRHH en la cementera Cemex, Laura Vivanco.

Esta cargadora impulsó en su seno hace más de tres años un proceso de transformación digital que se ha visto propulsado durante este ejercicio. “Nos hemos visto abocados a trabajar desde casa y hemos aprendido a trabajar de forma diferente, a través de reuniones online eficaces y equipos virtuales”, ha recordado la directiva. Por ello, otras cualidades destacables para Cemex serán “la seguridad psicológica -cómo ser resiliente y adaptarse bien a los cambios-, la motivación entre los equipos de trabajo y aprender a desconectar”. En lo relativo a la última característica, Vivanco ha puntualizado que “también es importante saber desconectarse del trabajo en casa y evitar la dependencia a la conexión para no caer en la fatiga virtual”.

En cuanto a servicio, la transitaria Cacesa, perteneciente al Grupo IAG de Iberia, ha señalado que su principal reto durante la primera ola fue “responder de forma ágil y creativa”. En este sentido, la responsable de RRHH de la compañía, Leybi Concepción, ha subrayado la importancia de “tener un equipo dinámico que buscase la manera de dar respuesta a los servicios e incluso rediseñase desde cero las operativas”. Así fue como, pese al cierre de fronteras, “la creatividad nos ha ayudado a cerrar el año con una facturación que ha duplicado las ventas ecommerce”, ha lanzado la portavoz.

TENDENCIAS DE EMPLEO Y TALENTO EN 2020

Según los datos del Foro de Logística, se registra una recuperación en los datos de ocupación en la logística y el transporte. El descenso interanual del 4,5% se ha compensado de forma paulatina por el incremento de contrataciones en el último trimestre del 2,5%. Como hemos podido comprobar a lo largo de estos últimos meses, “la mayor caída de ocupación ha sido en el transporte aéreo y carretera, mientras que el ecommerce ha generado un aumento en el almacenamiento y actividades postales”, ha explicado Marilo Peris (Foro de Logística). A nivel de

paro, se ha producido un aumento interanual del 28,2% en el número de desempleados interanual en el sector, aunque en el último trimestre la cifra se ha reducido hasta el 7,3%.

En su conjunto, el sector espera de cara a los próximos seis meses una evolución del empleo en positivo, donde la mitad las empresas encuestadas han considerado que la recuperación será moderada gracias a las campañas de Black Friday y Navidad hasta llegar a niveles precovid. A nivel de su propia empresa, el 40% de las respuestas han señalado que prevén contratar a medio-largo plazo, en los próximos seis meses. Los departamentos con mayor expectativa de creación de empleo son las áreas de tecnología, seguridad, mantenimiento, movilidad o gestión de transporte, así como perfiles buscados como conductores, trabajadores de almacén o repartidores. Además, en lo relativo al teletrabajo, el 95% de las empresas lo han implantado en los últimos meses, y el 60% lo piensa mantener en sus procesos.