



La alta demanda de tecnólogos dispara los sueldos y la rotación de estos perfiles en la logística

El análisis de datos, la ciberseguridad o el desarrollo de software, entre otros campos digitales, se han convertido en herramientas cada vez más requeridas en los distintos segmentos del sector logístico. Sin embargo, al ser esta actividad un ámbito no esencialmente digital en su origen, así como la amplia demanda de perfiles especializados a lo largo de todo el arco productivo y empresarial global, deriva en problemáticas para las empresas logísticas, que constatan dificultades para encontrar, adaptar y retener a esos perfiles. Ello, a su vez, estaría derivando en una guerra de ofertas salariales para los perfiles 'tecnólogos' en el sí de las compañías, que compiten entre ellas, pero también con sectores cuya matriz es digital. Según se lo define a esta publicación una fuente de la consultoría en nuevas tecnologías del sector logístico, «existe una fuerte rotación de personal» producto de ofertas salariales más elevadas.

«La digitalización es el futuro», comenta la directora de Talento de ADL Logística, María Luz Pomares, razón por la cual «los profesionales dedicados a la ingeniería y al desarrollo de software para dar servicio a la logística y la automatización de la cadena de suministro serán de los más remunerados en el mercado laboral». Instituciones formativas como la suya notan la creciente demanda de más perfiles de ese tipo por parte de las empresas y, aunque es difícil encontrar datos salariales específicos para dichas posiciones, dado que dentro del sector no ocupan un rango determinado, la impresión es compartida por actores consultados de asociaciones empresariales, consultoras o entidades proveedoras de talento.

También desde centros educativos que actúan como canteras de tecnólogos advierten de estas dinámicas. Desde uno de ellos, Upgrade Hub, ubicado en Madrid, se observa la tendencia: «Los alumnos tienen muchísima proyección una vez entran en el mercado laboral». De hecho, sostiene el cofundador de Upgrade Hub, Ángel Sandoval, «en un par de años, la gente que está ganando 20.000 euros pasa a estar ya en 50.000». Dentro del mundo logístico y tecnológico, existe «una lucha por estos perfiles, y la retención del talento es un elemento central». Según Ángel Sandoval, «la gente ve que a la que lleva seis meses puede dar un salto, y eso genera mucho movimiento por las ofertas salariales que no paran de subir».

Desde Foro de Logística, su presidente, Gabino Diego, recuerda que «todo el mundo está hablando de big data, blockchain o inteligencia artificial». En este contexto, «los tecnólogos se van a los sectores que les suenan mejor, o les pagan mejor, o las condiciones son mejores», lo que está generando «una guerra importante» para captarlos. En su opinión, «en el futuro va a ser más importante tener talento que capital, de ahí la lucha tan encarnizada que se está dando en el mercado por atraer a ese talento».

La tendencia creciente a la digitalización y aumento tecnológico no es una novedad. Una encuesta de IBM a 1.500 directores de cadena de suministros y

directores de operaciones del sector a nivel global -Own Your Transformation- identificaba hace unos meses que un 48% de ellos «rebalanceó la fuerza de trabajo» en los últimos años para adaptarse a un entorno tecnológico en aras de afrontar las disrupciones. Ante esta coyuntura, la dificultad a la hora de captar el flujo de trabajadores necesario para realizar ese rebalanceo también tiene sus ecos a nivel europeo.

LA ALTERNATIVA DE LOS BOOTCAMPS EDTECH

Las 'coding school' o escuelas de tecnología educativa son empresas relativamente jóvenes en España que han detectado un nicho en la escasez de profesionales tecnológicos. Upgrade Hub es una de ellas, y su cofundador, Ángel Sandoval, comenta que «sentándonos con amigos del sector TIC nos transmitían las dificultades que sufrían para encontrar talento en años donde la tasa de desempleo era brutal en España (2017 y 2018). Su escuela proporciona el modelo bootcamp, que busca formar a profesionales de manera esencialmente práctica en «periodos de 9 o 10 semanas». Según Sandoval, «el sector tecnológico y el sector logístico son ahora nuestros mayores demandantes de capital humano».

Desde la asociación empresarial Business Europe, su asesor senior en asuntos sociales, Robert Plummer, manifiesta que «las dificultades para reclutar a expertos en nuevas tecnologías ya eran significativos antes de la pandemia». Según recuerda Robert Plummer, «el 55% de las empresas experimentaron dificultades a la hora de reclutar a estos perfiles en 2019», según una encuesta de Eurostat de 2021.

UN SECTOR EN TRANSICIÓN Y TRANSFORMACIÓN

En la competencia con otros sectores, existen distintas variables que condicionan el aterrizaje de tecnólogos en las empresas logísticas. Una de ellas es el carácter de la logística como un ámbito que introduce la evolución tecnológica, pero que no ha nacido de ese entorno. «Venimos de una cierta separación de especialidades en el pasado», señala la profesora de Gestión de Talento del máster en Dirección y Gestión de Cadena de Suministro de UNO, Marina Rodríguez. Las empresas logísticas «están tomando ahora el control de su transformación digital, reforzando sus propias áreas de tecnología», pero esa

dinámica es más reciente en el tiempo. En cambio, añade Marina Rodríguez, «los sectores que son tecnológicos en su núcleo llevan una cierta ventaja a la hora de atraer esos perfiles».

Esta competencia también acarrea un elemento casi estético: «El sector sigue con deficiencias en cuanto a lo atractivo, porque tenemos poco glamour, a pesar de lo amplio y las grandes posibilidades», afirma la directora del grado en Transporte y Logística de la Universidad Camilo José Cela (UCJC), Marta Serrano. A ello, Gabino Diego (Foro de Logística) añade que «el sector es menos sexy por un problema histórico». Tradicionalmente, «la logística no se ha hecho visible hasta hace poco» y «se asocia al transporte y a los almacenes, una visión antigua y errónea, puesto que hoy día es de los sectores que más tecnología consume».

La receta, en este sentido, se desdobra en dos vías: generar una mayor visibilidad de las oportunidades para los tecnólogos en la logística, y ofrecer mejoras laborales -entre las cuales la salarial y las condiciones de empleo-. En el primer caso, según Marta Serrano (UCJC), el sector ha ganado visibilidad en los últimos años por el efecto global que tienen sus disrupciones. A raíz de ello, y de los esfuerzos de empresas y organizaciones, «se está empezando a transmitir el valor que tiene y lo interesante que puede ser como opción laboral» indica Marina Rodríguez (Máster UNO).

Y en lo que acontece a la segunda vía, una derivada es la guerra salarial, pero también existe una tendencia a promocionar mejores condiciones laborales, en la línea con otros sectores más digitalizados y con un modelo de origen anglosajón. Es lo que Marina Rodríguez denomina «salarios emocionales», una dinámica que ya se encontraría en marcha en las grandes empresas logísticas con potencial tecnológico y adquisitivo, confirma Gabino Diego (Foro de Logística), que explica «que se está invirtiendo dinero en ello». Ahora bien, según observan algunos actores del sector, puede generar una cierta distancia entre esas grandes compañías y la pequeña y mediana compañía (pyme), con menor capacidad en ese aspecto, pero también obligada a mantenerse en la estela del desarrollo

tecnológico.