



# VIII ESTUDIO DE TENDENCIAS DE EMPLEO Y TALENTO LOGÍSTICO 2023

REALIZADO POR

Foro  LOGÍSTICA

REALIZADO CON

 GRUPO  
EULEN

# ÍNDICE

1

Introducción

2

Agradecimientos

3

Objetivos del estudio

4

Análisis del Mercado Laboral del sector de la Logística y el Transporte

- Caracterización del Empleo
- Dinámica del Empleo
- Contratación

5

Resultados de la investigación

- Metodología de la Investigación
- Caracterización de la investigación
- Resultado de la encuesta
- Resultado de la investigación cualitativa (FOCUS Group)

6

Conclusiones y sugerencias

Anexo 1

Informe de Formación Profesional en Logística y Transporte

# INTRODUCCIÓN

**Foro de Logística** con el apoyo del **Grupo EULEN** y en colaboración con empresas, instituciones y asociaciones profesionales y empresariales del sector Logístico Español, ha realizado el “VII Estudio de Tendencias de Empleo y Talento logístico” en el marco de las acciones que se vienen realizando desde el año 2016 y en el que participan numerosos profesionales de diferentes ámbitos que representan la diferentes actividades logísticas: cargadores, operadores logísticos, empresas de transporte de los diferentes modos, empresas de servicios a la logística, empresas tecnológicas, asociaciones empresariales sectoriales, representantes de la administración pública y entidades académicas que imparten formación en el ámbito de la logística y el transporte.

Con la elaboración y posterior edición anual del Estudio de tendencias de Empleo y Talento, se pretende conocer la evolución del empleo en todas las actividades logística y cuáles son las tendencias más significativas en materia de formación y de gestión de talento en las empresas en función de las tendencias y retos de la logística en cada una de sus actividades, además se

pretende reunir los conocimientos existentes en materia de gestión del talento a nivel de las diferentes actividades logísticas y generar las herramientas que permitan difundir todos los trabajos y datos que se encuentren disponibles a nivel nacional e internacional a las empresas del sector, las administraciones públicas y otras instituciones relacionadas; Universidades, empresas de trabajo temporal.

En los anteriores estudios editados, desde 2016, y en perfecta sintonía con las principales conclusiones que se extraen de las jornadas del “Foro de Talento Logístico” que se celebran anualmente, siempre se pone de manifiesto cómo la logística debido a su crecimiento permanente se enfrenta, y se enfrentará aún más en los próximos años, a una carencia de personal cualificado y a una falta de adaptación del personal a las diferentes transformaciones que las diferentes actividades que componen la logística están sometidas; transformación de la leyes de comercio internacional, transformación digital, necesidad de hacer si o si una logística más sostenible y respetuosa con el medioambiente.

# INTRODUCCIÓN

El año 2023 es el primer año que transcurre en un escenario pleno de postpandemia y por ello es importante repasar las áreas de trabajo con una mirada nueva. Este es un momento crucial para la gestión de personas. Se está volviendo a dibujar como será el día a día laboral a todos los niveles (salarios, modelos de trabajo, nuevos formatos, nuevos espacios, nuevos líderes...) y por ello, es el momento de incorporar los cambios y experiencias positivas heredadas de los años de crisis sanitaria, y quizá, también el momento de desestimar los que no han cumplido las expectativas.

Este año 2023 ha sido denominado por la Unión Europea como el “European Years of Skills”, desde Europa se proponen a los gobiernos en colaboración con los sectores empresariales que realicen actuaciones dirigidas a actualizar y a desarrollar perfiles profesionales que faciliten la transición digital y verde a la que está sujeto el sector, sin olvidar el cambio generacional que sufrirá el sector en los próximos 10 años.

En este contexto de transformación y evolución las empresas logísticas tienen que dar oportunidades de desarrollo y empleabilidad sin dejar a nadie atrás.

En el estudio 2023 se abordan de manera resumida cuales son los principales retos y oportunidades a los que el sector se enfrenta para en un contexto de cambio y de incertidumbre derivada de la coyuntura internacional. En este contexto se analizan las tendencias del empleo logístico y cuáles son las competencias y perfiles profesionales más demandados por las empresas en este año y sucesivos.

Espero que este nuevo estudio le sea de actualidad al sector y a cada lector.

**Gabino Diego Díaz**  
*Fundador y CEO de Foro de Logística*

# AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer la participación para el desarrollo de este estudio a las Asociaciones Profesionales y Empresariales, y empresas de todo el territorio nacional y de diferentes actividades logísticas:

## ENTIDADES QUE HAN COLABORADO



## EMPRESAS QUE HAN PARTICIPADO EN LOS FOCUS GROUP Y EN LAS ENTREVISTAS



También queremos agradecer a las más de 200 empresas que han respondido al cuestionario del Estudio.



# OBJETIVOS DEL ESTUDIO

## PRINCIPALES

- Proporcionar al sector Logístico Español un informe sobre la situación actual del empleo y talento logístico, así como una proyección de futuro que nos permita anticipar y responder a los retos de empleo y talento: escasez de talento, cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad (ODS), perfiles profesionales más demandados y de más difícil ocupación, digitalización, fondos europeos, entre otros muchos.
- Detectar los principales factores que están transformando el mercado laboral influyendo en la gestión del talento dentro del sector logístico.
- Establecer de manera consensuada una serie de conclusiones y recomendaciones que resuelvan los problemas existentes en materia de empleo y gestión de talento.

## ESPECÍFICOS

- Conocer las principales tendencias del sector logístico y de transporte para los próximos 3 años.
- Conocer la previsión de la evolución del empleo para el próximo ejercicio 2024 en las áreas de transporte y logística y los perfiles profesionales susceptibles de contratar a corto plazo.
- Identificar los puestos de trabajo con mayor demanda de contratación y mayor dificultad de cobertura y las principales causas que dificultan la contratación.
- Conocer el grado de preocupación y principales retos de la gestión de talento.
- Identificar los factores clave para fidelizar el talento.
- Identificar las competencias necesarias que se requieren actualmente en el profesional logístico.
- Identificar las necesidades de talento y de formación en las empresas del sector logístico español.
- Medidas que han implantado o están implantando las empresas del sector para la promoción de la igualdad e inclusión.
- Valorar la situación de la formación y profesionalización en el sector.

# ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

La EPA del tercer trimestre de 2023 confirma que el sector Logístico prosigue su evolución ascendente en términos de empleo. Superado el bache del primer trimestre, el empleo ha vuelto a recuperar la tendencia precedente y alcanza un nuevo máximo en la serie histórica, como se observa en el Gráfico 1. Desde el primer trimestre de 2021, el empleo en Logística ha aumentado en 177.600 personas y desde el mismo trimestre del 2022 ha aumentado en 94.700 personas.

El sector de la logística ha empleado, en el tercer trimestre de 2023, a 1.186.000 mil personas entre tres ramas de actividad: Transporte de

mercancías terrestre (57,1 %), marítimo (2 %), aéreo (5,3 %), Almacenamiento y actividades anexas al transporte (25,2%) y las Actividades postales y de correos (10,5%). El empleo del sector ha crecido un 8 % % respecto del tercer trimestre del año anterior.

Con estos datos podemos decir que el Transporte de mercancías y el Almacenamiento han tenido un buen comportamiento del empleo en los tres primeros trimestres del año con crecimiento en todas las actividades.

## CASI 6 DE CADA 100 TRABAJADORES PERTENECEN AL SECTOR DE LOGÍSTICA

Según los últimos datos publicados por el INE del tercer trimestre de 2023, el empleo en el sector de logística representa un 5,6 % del empleo nacional. La evolución del empleo en el sector refleja un crecimiento en líneas generales, aunque por actividades se perciben ciertas diferencias. Las actividades de Almacenamiento, que representa un 25,2 % del empleo del sector y el 1,4% a nivel nacional, son las que han registrado un mayor crecimiento del empleo con un 8,5 % respecto al mismo trimestre del año 2023, casi al mismo nivel las actividades de transporte de mercancías

(terrestre, aéreo y marítimo), cuyo peso en el empleo del sector supone un 64,2 % y en el empleo nacional un 3,6 %, ha registrado un crecimiento del empleo del 8,3 % respecto al mismo trimestre del año 2023, Le siguen las actividades postales y de correos, que tiene un menor peso tanto en el empleo del sector como en el nacional, un 10,5 % y 0,6 % respectivamente, y registra el menor crecimiento del empleo en el sector con un 2%.

## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Gráfico 1.- Evolución del empleo (ocupados) en Logística y la economía



Fuente: INE

En el cuadro 1 se recogen los principales datos de la encuesta de población activa (EPA) del segundo semestre, datos todos ellos favorables para el sector logístico Español, que ya venían anticipándose con los datos de afiliación a la seguridad social que Foro de Logística detalla en su “Barómetro de Empleo Mensual”.

Cuadro 1.- Datos de ocupación Tercer Trimestre 2023

	Total, ocupados	Variación anual	Variación trimestral
<b>Población Activa</b>	1.250.700	8,18%	1,67%
<b>Ocupados</b>	1.186.000	7,42%	3,69%
<b>Asalariados</b>	1.015.800	10,26%	3,07%
<b>Parados</b>	64.800	-24,8%	-2,6%

Fuente: INE

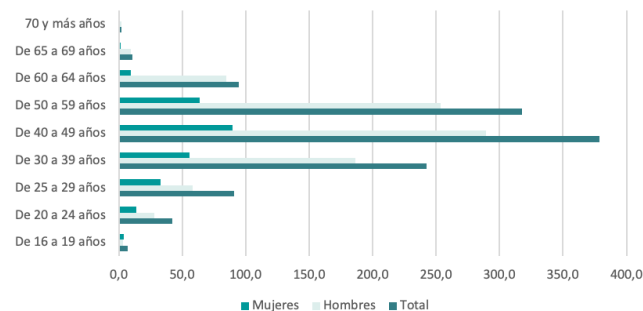


## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

### EL EMPLEO EN EL SECTOR AFRONTA UN RETO DE REEMPLAZO GENERACIONAL.

El empleo de los menores de 30 años representa en el sector sólo un 12 %, muy por debajo del 36 % de los mayores de 45 años. Además, desde el cuarto trimestre de 2020, el grupo de edad comprendido entre 45 y 54 años supera al grupo comprendido entre 35 y 44 años, lo que pone de relieve el proceso de envejecimiento del sector. El reto generacional es un hecho que el sector tiene que afrontar, pero las perspectivas de futuro no son positivas dada la pérdida de empleo entre los más jóvenes.

Grafico 2.- Empleo en Logística por tramos de edad y sexo



Cuadro 2.- Datos de ocupación por sexo y edad. Tercer Trimestre 2023

Fuente: INE

	Total	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	7,1	3,2	3,9
De 20 a 24 años	41,9	28,2	13,6
De 25 a 29 años	91,0	58,3	32,7
De 30 a 39 años	242,3	186,6	55,7
De 40 a 49 años	378,9	289,6	89,3
De 50 a 59 años	317,4	253,6	63,8
De 60 a 64 años	94,6	84,9	9,7
De 65 a 69 años	10,8	9,7	1,1
70 y más años	2,0	2,0	..
<b>Total</b>	<b>1.186,0</b>	<b>916,2</b>	<b>269,8</b>

Fuente: INE

## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

### LA ESCASEZ DE MUJERES EN EL SECTOR NO SUFRE UN AUMENTO SIGNIFICATIVO Y SE CONCENTRA EN EL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

El empleo de las mujeres representa en el sector sólo un 22,7%, muy por debajo del 77, 3% de los hombres. Según datos del 3 trimestre del 2023, el empleo en mujeres creció un 20,3% frente a un 6,6% en los hombres.

La actividad del transporte de mercancías es donde la presencia de mujeres es mucho más baja que en el resto de las actividades con 17,1% de mujeres, frente a las actividades de Almacenamiento con un 31,8% y las actividades postales con un 35,7%

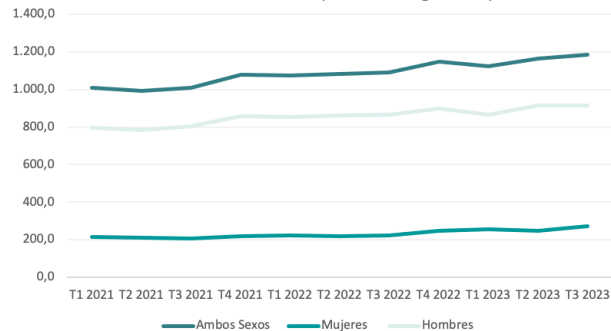
Cuadro 3.- Datos de ocupación por sexo y rama de actividad. Tercer Trimestre 2023

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto	Valor absoluto	%	Valor absoluto	%	
<b>TOTAL: Transporte y almacenamiento</b>	<b>1.186,0</b>	<b>916,2</b>	<b>77,3</b>	<b>269,8</b>	<b>22,7</b>	
Transporte Mercancías	763,1	632,6	82,9	130,7	17,1	
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	298,3	203,5	68,2	94,8	31,8	
Actividades postales y de correos	124,5	80,1	64,3	44,4	35,7	

Fuente: INE

El porcentaje de mujeres es mayor entre 30 y 50 años, siendo muy bajo, casi nulo, la presencia de la mujer en edades superiores a 60 años.

Gráfico 3.- Evolución del empleo en Logística por sexo



Fuente: INE

## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

### EL 59% DE LOS OCUPADOS DEL SECTOR NO HA COMPLETADO ESTUDIOS PROFESIONALES

Otro gran reto que tiene que abordar el sector es la formación y la profesionalización del empleo, dado que un 59% de los ocupados del sector no han completado estudios profesionales. Los esfuerzos en este sentido presentan diferencias según la rama de actividad y mientras que el sector de Almacenamiento cuenta con un 20% de titulados universitarios, en Transporte de mercancías suponen sólo un escaso 9% del empleo. En ambas ramas de actividad se mantiene una tendencia positiva en los estudios profesionales.

Gráfico 4.- Estudios profesionales



Cuadro 4.-Ocupación por comunidades autónomas. Tercer Trimestre 2023



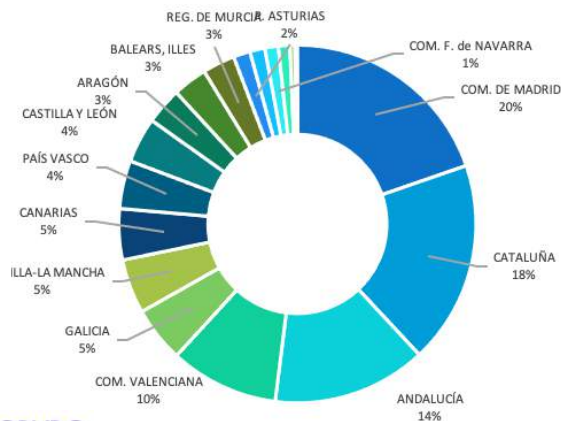
## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

### MÁS DEL 60 % DEL EMPLEO EN EL SECTOR SE CONCENTRA EN MADRID, CATALUÑA, ANDALUCÍA Y COMUNIDAD VALENCIANA

La comunidad de Madrid concentra el mayor índice ocupación con un 19,8 %, siguiéndole muy cerca Cataluña con un 18,4 % del sector. Andalucía con 14 % del empleo y la Comunidad Valenciana con un 9,9 % son las otras dos Comunidades Autónomas donde la Logística tiene un peso significativo.

Destacar el crecimiento de la ocupación en Logística en Canarias, Extremadura ,Cataluña, Madrid y Aragón en los tres últimos trimestres.

Grafico 5.- Empleo en Logística por Comunidades Autónomas. Tercer trimestre 2023



Fuente: Ministerio de inclusión seguridad social y migraciones

CCAA	OCUPADOS 2023	% Total	OCUPADOS 2022	% Variación
COM. DE MADRID	209.355	19,8%	199.002	3,7%
CATALUÑA	191.820	18,4%	184.026	4,2%
ANDALUCÍA	145.964	14,0%	142.628	2,6%
COM. VALENCIANA	103.039	9,9%	100.929	2,1%
GALICIA	52.416	5,0%	50.984	2,9%
CASTILLA-LA MANCHA	51.416	4,9%	50.454	1,9%
CANARIAS	48.349	4,6%	46.875	15,9%
PAÍS VASCO	51.658	4,4%	44.538	1,1%
CASTILLA Y LEÓN	42.858	4,1%	41.732	2,7%
ARAGÓN	34.732	3,3%	32.824	5,8%
BALEARS, ILLES	32.653	3,1%	21.696	-0,5%
REG. DE MURCIA	30.683	2,9%	30.809	-0,4%
P. ASTURIAS	15.896	1,5%	15.488	2,6%
EXTREMADURA	14.279	1,4%	13.490	5,8%
COM. F. de NAVARRA	12.688	1,2%	12.647	0,3%
CANTABRIA	10.930	1,0%	10.555	3,6%
RIOJA, LA	4.786	0,5%	4.684	0,5%
CEUTA	1.413	0,1%	1.507	-6,2%
MELILLA	772	0,1%	784	-1,5%
<b>TOTAL (*)</b>	<b>1.046.580</b>		<b>1.005.424</b>	

Fuente: Ministerio de inclusión seguridad social y migraciones

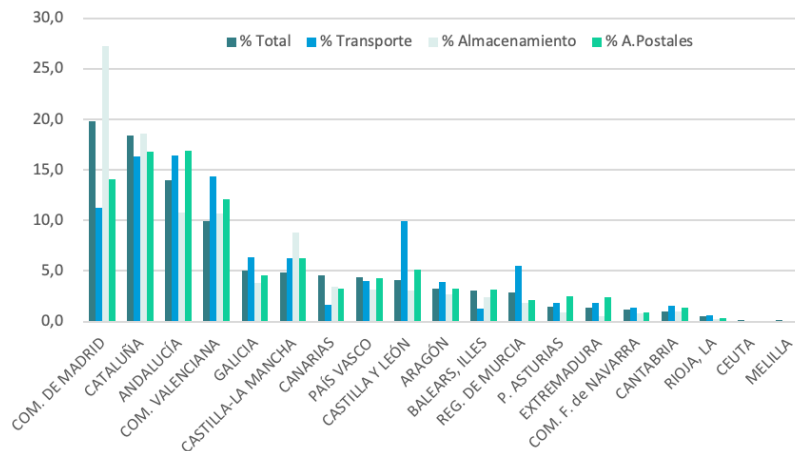
## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

Por otro lado, las regiones se encuentran muy especializadas y se observa cómo Cataluña concentra el 17% del empleo en el segmento de Transporte de mercancías destacar la ocupación en transporte en Castilla-León y en la región de Murcia.

El empleo en la rama de Almacenamiento se concentra en Madrid con un 28%, destacado Cataluña con 18,6 % del del empleo en almacenamiento y Castilla-la Mancha.

En el empleo en las actividades postales, Andalucía, con un 18%, concentra la mayor cantidad de ocupados.

Grafico 6.- Empleo por Comunidades Autónomas y actividades. Tercer Trimestre 2023



Fuente: INE

## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

### 8 DE CADA 10 ASALARIADOS EN LOGÍSTICA TIENEN UN CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO, SIENDO EL TIPO DE CONTRATO MÁS UTILIZADO EN EL SECTOR DE LA LOGÍSTICA

El 85,4% de contratos en Logística son indefinidos (711.692), y dentro de esta modalidad, los indefinidos a tiempo completo alcanzaron un 76,8%.

Por otro lado, los contratos temporales alcanzaron el 8,33 % del total, de los cuales el 5,53 % son a tiempo completo y el 2,79 % son a tiempo parcial. El aumento más significativo se produce en los contratos fijos discontinuos, representando un 6,09 %.

Cuadro 5.- Modalidad de contratación de asalariados.  
Tercer Trimestre 2023

	Contratos indefinidos		Fijos	Contratos temporales		Formación	Otros
Total	T. completo	T. parcial	discontinuos	T. Completo	T. parcial	aprendizaje	contratos
835.565	642.238	69.354	50.890	46.270	23.370	1.526	1.917

Fuente: Ministerio de inclusión seguridad social y migraciones



## ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

### LA DINÁMICA DEL EMPLEO DEL RÉGIMEN GENERAL ES MÁS FAVORABLE QUE LA DE LOS AUTÓNOMOS

Este indicador, medido por los afiliados a la seguridad social, en el caso de los ocupados en régimen general, alcanzó en el tercer trimestre de 2023 un total de 833.999 personas (79.8 % del total de ocupados), con un crecimiento respecto al mismo trimestre del año anterior de un 5,9 % equivalente a 46.501 ocupados más.

Por otra parte, el empleo del régimen de autónomos en Logística alcanzó en el tercer trimestre de 2023 un total de 210.763 afiliados (19,2 % del total de ocupados), lo que supuso un crecimiento del 0,9 % respecto al año anterior, equivalente 1.039 ocupados.

*Cuadro 6.- Afiliación a la Seguridad Social  
Tercer Trimestre 2023*

	3T 2023	3T 2022	Variación	3T 2023	3T 2022	Variación
Transporte terrestre y por tubería	463.950	441.708	22.242	185.181	185.875	-694
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1.065	1.021	45	447	423	24
Transporte aéreo	43.062	39.560	3.502	236	238	-2
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	241.422	229.303	12.119	8.375	8.063	312
Actividades postales y de correos	84.500	83.079	1.421	16.524	15.125	1.400
	<b>833.999</b>	<b>794.671</b>	<b>39.329</b>	<b>210.763</b>	<b>209.724</b>	<b>1.039</b>

*Fuente: Ministerio de inclusión seguridad social y migraciones*

# ***RESULTADOS***

## **VIII ESTUDIO DE TENDENCIAS DE EMPLEO Y TALENTO LOGÍSTICO 2023**

REALIZADO POR

Foro  **LOGÍSTICA**

REALIZADO CON

 **GRUPO  
EULEN**



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se ha realizado a partir de una metodología triangulada mediante la aplicación combinada de técnicas de investigación documental, cuantitativas y cualitativas para recaudar información contrastando los resultados, analizando coincidencias y diferencias, procedimiento que nos ha permitido obtener un mayor control de calidad en el proceso de investigación y garantía de validez, credibilidad y rigor en los resultados alcanzados.

### INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Se plantea con el objetivo de recabar y organizar la información documental (informes, datos estadísticos, etc.) acerca de las tendencias de evolución de las prácticas de captación y gestión del talento que si bien no aportan una visión proyectiva nos permiten conocer tendencias del sector con periodicidad anual.

### INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

La encuesta estadística a una muestra representativa de empresas asociadas del sector logístico ha permitido la clasificación y conversión a números o porcentajes de los parámetros que necesiten ser ordenados o cuantificados, así como el cálculo estadístico complejo. El diseño muestral previo, permite, con un margen de error definido, la extrapolación de los resultados al universo del estudio.

### INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Focus Group: La finalidad de esta investigación cualitativa es complementar los resultados cuantitativos (encuestas e información secundaria) con relación al análisis de los factores estructurales y coyunturales que inciden en las tendencias de contratación, atracción y gestión del talento y su perspectiva de evolución, las carencias y necesidades de las empresas. Además, se ha de poder identificar en los mismos, ideas, acciones y medios para mejorar el talento.

## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### Ámbito sectorial: cuatro vectores estructuran y caracterizan el sector

- Operadores logísticos
- Operadores portuarios
- Almacenaje y manutención
- Cargadores Industriales
- Transitarios
- Empresas de logística urbana y mensajería.
- Transporte: transporte terrestre, ferroviario, aéreo y marítimo.
- Servicios a empresas

#### Ámbito territorial: España

**Alcance temático:** el estudio abarcara los procesos clave implicados en las prácticas de talento. Se ha organizado la información en base a cinco bloques

- Boque I: Tendencias y retos en materia de empleo y previsiones de contratación para el año 2023 – 2024.
- Bloque II: Tendencias en materia de empleo y previsiones de contratación para el año 2023 – 2024.
- Bloque III: Tendencias en gestión de talento.
- Bloque IV: Perfiles profesionales más demandados y perfiles profesionales con más difícil cobertura.
- Bloque V: Tendencias y nuevas necesidades Formativas.



## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### Perfil de las empresas que han participado en la encuesta

El perfil de las empresas participantes pone de relieve la amplia diversidad y perfil muy heterogéneo del sector y las dificultades para caracterizar el sector desde el punto de vista económico, laboral y formativo.

Existe un problema de caracterización del sector a nivel económico y laboral, con actividades logísticas no recogidas en el CNAE o bien otros sectores que tienen actividad logística pero que están encuadradas en otros sectores lo que dificulta la visibilidad y cuantificación del peso y aportación global del sector.

En efecto a la hora de cuantificar el peso de la gestión de la cadena de suministro y de las actividades logísticas y de transporte, nos enfrentamos con la limitación que supone la inexistencia de una clasificación oficial que englobe a la cadena de suministro global en un solo sector; tampoco existe una actividad logística como tal, por lo que esta falta de caracterización

se traduce en la ausencia de cifras, indicadores o tipos de medida que incluyan al conjunto de las actividades objeto del presente estudio.

Por otra parte, el sector presenta una cierta dualidad: por una parte un núcleo de empresa de tamaño medio que son operadores logísticos que desarrollan buena parte de las actividades de suministro, importantes inversiones en tecnologías y que operan en mercados nacional e internacional, por otra una gran número de Pymes y micro pymes que no presenta un desarrollo maduro y organizado sino caracterizado por una gran desestructuración y formado por un número muy reducido de empresas autóctonas, a su vez de pequeña dimensión, asociadas fundamentalmente a las actividades de transporte y de almacenaje.

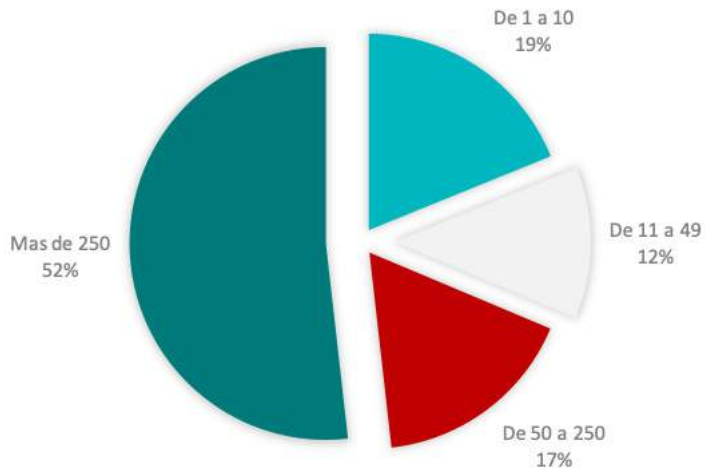
La encuesta ha sido enviada a un universo de más de 50.000 empresas, de las cuales 210 de ellas han contestado al cuestionario.

## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### Perfil de las empresas que han participado en la encuesta

De las encuestas respondidas el 52 % se corresponden con grandes empresas de más de 250 trabajadores, un 17 % de empresas entre 50 y 250 trabajadores, un 12 % de empresas entre 10 y 50 trabajadores y un 19 % de empresas entre 1 y 10 trabajadores.

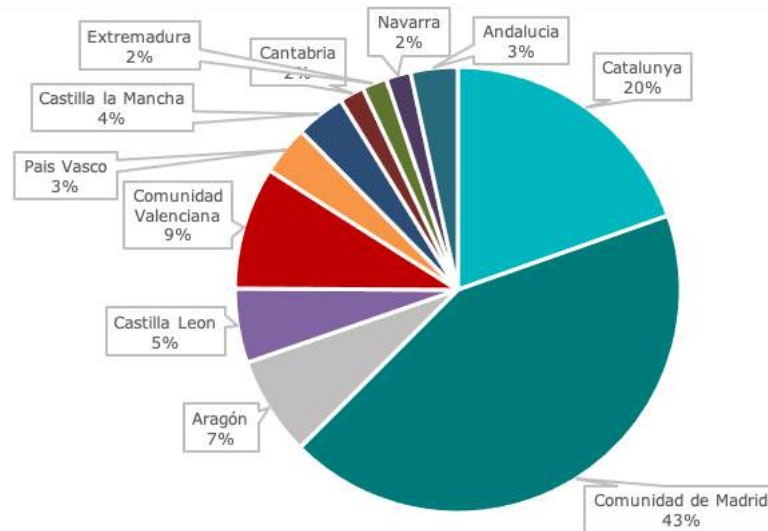


## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### Perfil de las empresas que han participado en la encuesta

De las encuestas recibidas el 42,9 % son de empresas de la Comunidad de Madrid, el 19,6 de Cataluña.

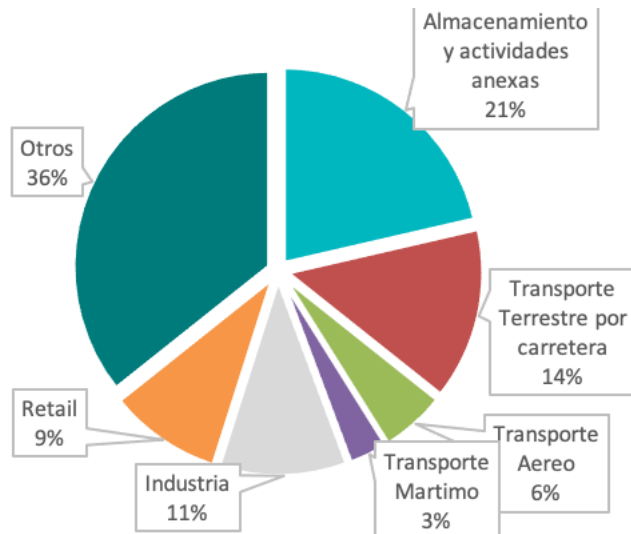


## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### Perfil de las empresas que han participado en la encuesta

De las encuestas recibidas el 21 % son de empresas de almacenamiento y actividades anexas, el 13,7 % de operadores de transporte por carretera, 11 % de Cargadores Industriales y un 9 % de empresas de Retail. En la muestra hay un 36% de empresas de diferentes actividades del ecosistema logístico.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE I : TENDENCIAS Y RETOS DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

En este bloque se analizan las principales tendencias y retos a los que la Logística se enfrenta en los próximos tres años. El análisis se realiza en base a los resultados de la encuesta realizada y los Focus Group que se han celebrado durante la investigación.

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Las cuatro tendencias sobre las que se ha preguntado en la encuesta realizada son:

#### 1. DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y SEGURIDAD

El 23,27 % de las empresas encuestadas considera que la “Digitalización de procesos y de los sistemas documentales asociados al transporte y la logística “es la tendencia más importante, seguida de “Automatización de procesos logísticos y de transporte” con 21,86 % de las empresas.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE I : TENDENCIAS Y RETOS DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

### 2. CAMBIOS ORGANIZATIVOS

La mayoría de las empresas consideran que la “Transformación digital en sus organizaciones” y cualquier cambio que induzca a la “Reducción de costes” son los principales cambios que las empresas están realizando este año 2023 y que tienen previsto realizar en el 2024.





# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE I : TENDENCIAS Y RETOS DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

### 3. PROTAGONISMO DEL CLIENTE

Más del 50% de las empresas encuestadas consideran como prioritario la “necesidad de incrementar la resiliencia para adaptarse a los cambios con rapidez y responder con agilidad a cualquier incidencia”, además destacan una “mayor exigencia y niveles de servicio por parte del cliente” y por último la necesidad de “aumentar de la colaboración e integración de clientes y proveedores en la cadena de suministros” para mejorar la calidad de servicio.

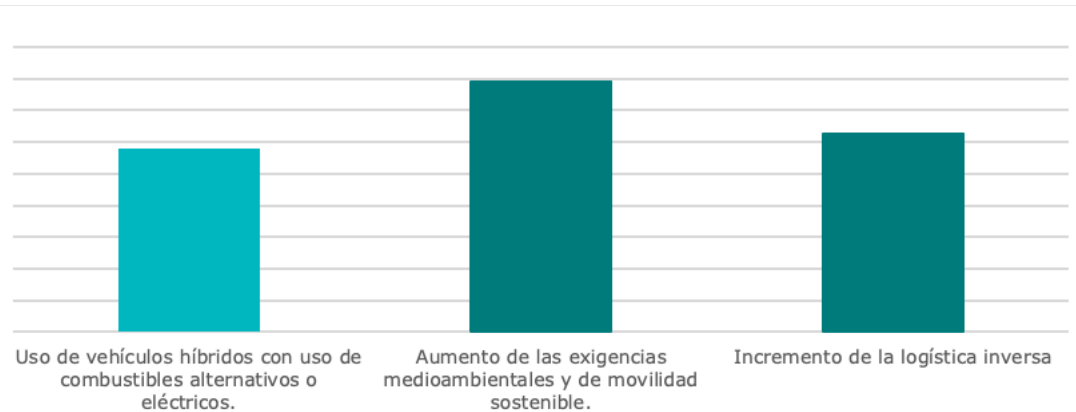


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE I : TENDENCIAS Y RETOS DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

### 4. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Dos son las tendencias y retos principales que reflejan las empresas encuestadas, el aumento de las exigencias medioambientales y de movilidad sostenible y la Logística inversa, la primera con un 48,1 % y la segunda con un 32,2 %

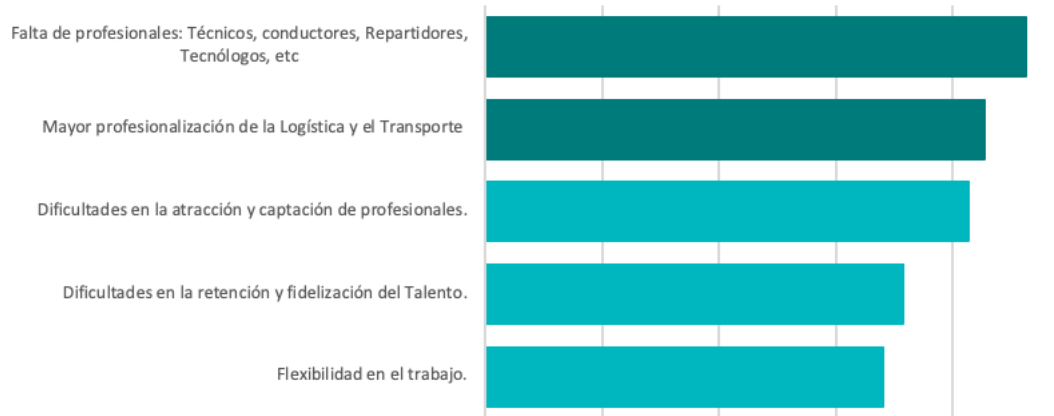


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE I : TENDENCIAS Y RETOS DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

### 5. FACTOR HUMANO

Las falta de profesionales (técnicos, perfiles tecnológicos, conductores, repartidores,..), la mayor profesionalización de la logística y las dificultades en la captación y fidelización de talento, son las principales retos a los que el sector se enfrenta en los próximos años.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE I : TENDENCIAS Y RETOS DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (FOCUS GROUP Y ENTREVISTAS)

Durante el desarrollo de Focus Group y las entrevistas, la mayoría de los participantes identifican algunas tendencias clave durante los próximos meses:

**Digitalización y automatización:** El impacto de la tecnología está provocando cambios organizativos y plantea nuevos retos para la gestión del talento. Las empresas deben estar preparadas para la digitalización e invertir en formación interna en tecnologías emergentes y procesos digitales, fomentando la innovación en su cultura organizativa

**Previsiones de crecimiento:** existe preocupación entre las empresas en lo que se refiere a crecimiento de negocio, empiezan a aparecer indicadores que anuncian una caída de actividad. No obstante, se espera un crecimiento moderado del empleo en el sector.

**Factor Humano. Escasez de talento y Rotación:** Se aprecia por parte de todos los asistentes una dificultad cada vez mayor para atraer y fidelizar talento en el sector y una tendencia hacia una mayor rotación.

Se denota una mayor escasez de talento en aquellos puestos que requieren más sacrificio a nivel personal, con la evolución de preferencias individuales y necesidad de conciliar. Se perciben cambios en la preferencia de los candidatos, teletrabajo, conciliación

**Factor Humano. Cambios en los perfiles profesionales.** Se confirma la tendencia hacia la especialización. Se confirma que las empresas necesitan perfiles profesionales especializados. El profesional que se demanda ahora es muy distinto al de hace años y el impacto de la tecnología produce cambios en los perfiles que se necesitan. Se necesitan perfiles con capacidad de adaptación y que lideren los cambios y realizar reskilling profesional de las personas con experiencia para incorporar nuevas habilidades. Perfiles digitales y con conocimientos de idiomas y negociación.

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE I : TENDENCIAS Y RETOS DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

**Necesidad de transformación:** Apostar por la innovación, cambio de mentalidad y estrategias de adaptación para hacer frente a los grandes retos en un entorno complejo. La mayoría de los participantes indican que es necesario formar a la plantilla en la necesidad de innovar y saber gestionar los cambios

**Sostenibilidad y Medio Ambiente.** Hay un aumento de las exigencias medioambientales y de movilidad sostenible y un Incremento de la logística inversa. Sen todos los casos se indica que la sostenibilidad tiene forma parte de la

estrategia de las compañías logísticas ya que es la única manera de ser competitivos, no se pueden permitir dejar de lado el tema y es una de las mayores preocupaciones.

**Protagonismo del Cliente.** Se observa una mayor exigencia y niveles de servicio por parte del cliente. Y se coincide en la necesidad de incrementar la resiliencia para adaptarse a los cambios con rapidez y responder con agilidad a cualquier incidencia.

Digitalización y Automatización	Automatización de procesos logísticos y de transporte Digitalización de procesos y de los sistemas documentales asociados al transporte y la logística
Personas	Falta de profesionales: Técnicos, conductores, Repartidores, Tecnólogos. Necesidad de mayor profesionalización de la Logística y el Transporte
Protagonismo del cliente	Mayor exigencia y niveles de servicio por parte del cliente. Necesidad de incrementar la resiliencia para adaptarse a los cambios con rapidez y responder con agilidad a cualquier incidencia.
Sostenibilidad y Medio Ambiente	Aumento de las exigencias medioambientales y de movilidad sostenible. Incremento de la logística inversa

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE II. TENDENCIAS DE EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

En este segundo bloque se analizan las tendencias relacionadas con el empleo y las previsiones de contratación.

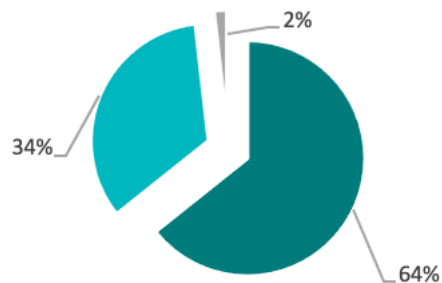
### RESULTADOS DE LA ENCUESTA

La encuesta recoge los siguientes ítems relacionados con las expectativas de generación de empleo en el sector logístico y transporte:

#### 1. ¿TIENE PREVISTO CONTRATAR PERSONAL EN LOS PRÓXIMOS 6 MESES EN SU EMPRESA?

El 64 % de las empresas encuestadas tienen previsto incorporar personal en los 6 próximos meses.

Un 34 % mantendrán el empleo y solamente el 2 % tiene previsto reducirlo.



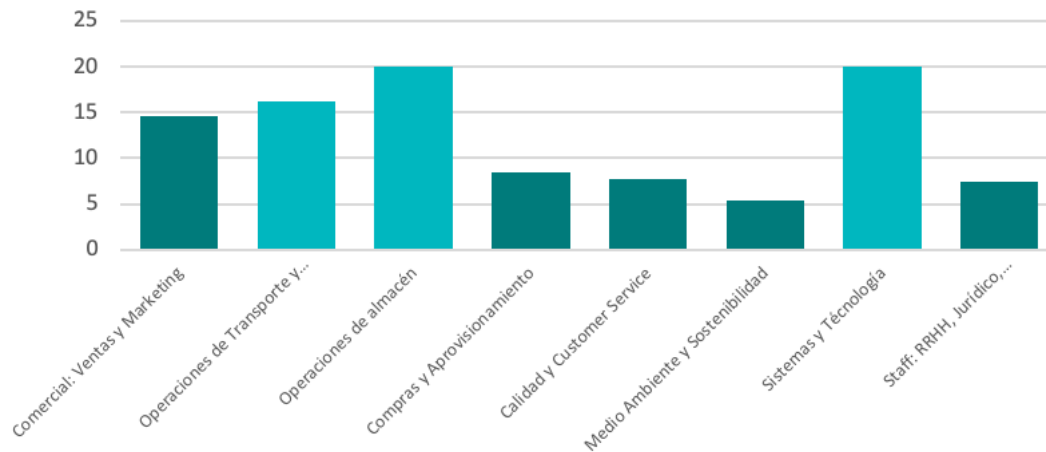
■ Si ■ No, mantenerlo ■ No, Reducirlo

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE II. TENDENCIAS DE EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

### 2. ÁREAS DE LA EMPRESA CON MAYOR EXPECTATIVA DE EMPLEO

Según la encuesta, las áreas que previsiblemente mayor crecimiento de empleo tendrá son el área de operaciones de almacén y en el área de sistemas y tecnología y en menor medida las áreas de operaciones de transporte y las áreas comerciales, ventas y marketing.

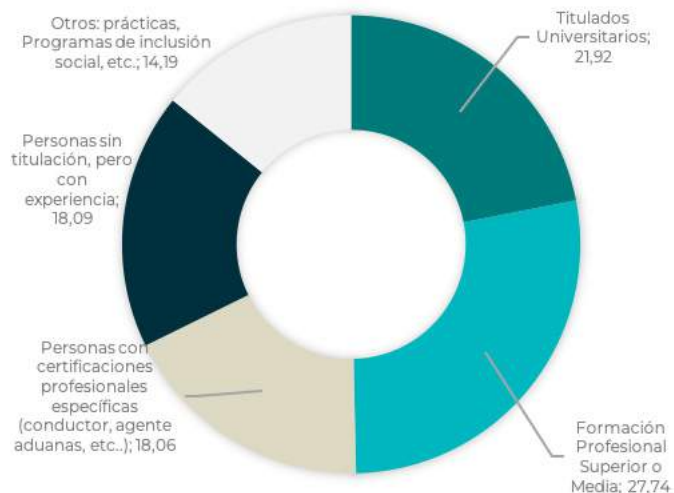


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE II. TENDENCIAS DE EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

### 3. PERFIL FORMATIVO ES EL QUE MÁS REQUERIRÁ SU EMPRESA

La encuesta vuelve a destacar los titulados en Formación Profesional son los perfiles más valorados por las empresas a la hora de seleccionar a un candidato, seguido de los titulados superiores y las personas con posesión de certificados de profesionalidad.





# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE II. TENDENCIAS DE EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

### 4. FACTORES QUE MÁS LE INFLUYEN A LA HORA DE SELECCIONAR A UN/A CANDIDATO/A

Según las empresas encuestadas, la actitud (compromiso, predisposición, trabajo en equipo) es el factor clave y más importante a la hora de seleccionar a un candidato. También tienen una relevancia elevada el hecho de que el candidato disponga de competencias digitales y competencias transversales o “soft Skills”.

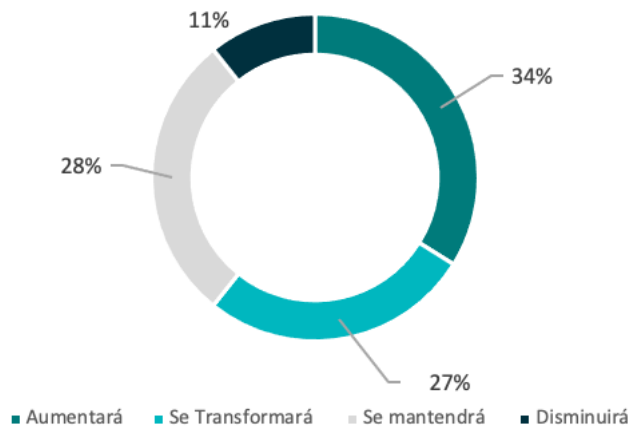


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE II. TENDENCIAS DE EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

### 5. LA INCORPORACIÓN DE SOLUCIONES TECNOLÓGICAS Y LA DIGITALIZACIÓN EN EL SECTOR, ¿CÓMO CREE QUE AFECTARÁ AL EMPLEO?

6 de cada 10 ( 61 % ) de los encuestados consideran que el empleo aumentará o se transformará con la automatización y la digitalización.  
Solamente 1 de cada 10 considera que disminuirá.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE II. TENDENCIAS DE EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (FOCUS GROUP Y ENTREVISTAS)

Durante el desarrollo de Focus Group y las entrevistas, la mayoría de los participantes identifican algunos aspectos clave en el empleo y la contratación durante los próximos meses:

- **Cambios en los perfiles profesionales de Logística:** El profesional que se demanda ahora es muy distinto al de hace años y el impacto de la tecnología produce cambios en los perfiles que se necesitan. Se necesitan perfiles con capacidad de adaptación y que lideren los cambios y realizar reskilling profesional de las personas con experiencia para incorporar nuevas habilidades. Perfiles digitales y con conocimientos de idiomas y negociación.
- **Escasez de profesionales:** Sobre todo en aquellos puestos que requieren más sacrificio a nivel personal, con la evolución de preferencias individuales y necesidad de conciliar. Se perciben cambios en la preferencia de los candidatos, teletrabajo, conciliación
- **Participación en Formación Profesional:** Los participantes en los Focus Group y en las entrevistas coinciden en la importancia de invertir en colaboraciones con escuelas de formación profesional, escuelas de negocio para poder incorporar talento desde el inicio de su formación.
- **Gestión del Cambio:** Necesidad de formar a la plantilla en la necesidad de innovar y saber gestionar los cambios.
- **Rotación y Fidelización de Talento:** Necesidad de fidelizar talento en puestos de más alta rotación y en talento femenino.

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE II. TENDENCIAS DE EMPLEO Y PREVISIONES DE CONTRATACIÓN

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (FOCUS GROUP Y ENTREVISTAS)

- Incorporación de profesionales de grado y postgrado en logística, profesionales más especializados en un escenario de escasez de talento.
- Cada vez es más importante incorporar profesionales alineados con los valores y cultura de las compañías
- Dificultad en atracción de talento joven. Dificultad para incorporar talento joven por la falta de formación específica y las incomodidades de los horarios y puestos de trabajo con mucha carga física en algunos puestos de trabajo.
- Estancamiento de la demanda de transporte: El verano suele ser un momento de estancamiento, pero este año no está remontando como otras veces
- Sector poco atractivo: Se abre poco la posibilidad de que entren profesionales de otros sectores que podrían aportar algo distinto y se hace poco esfuerzo por hacerlo atractivo a otros profesionales



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

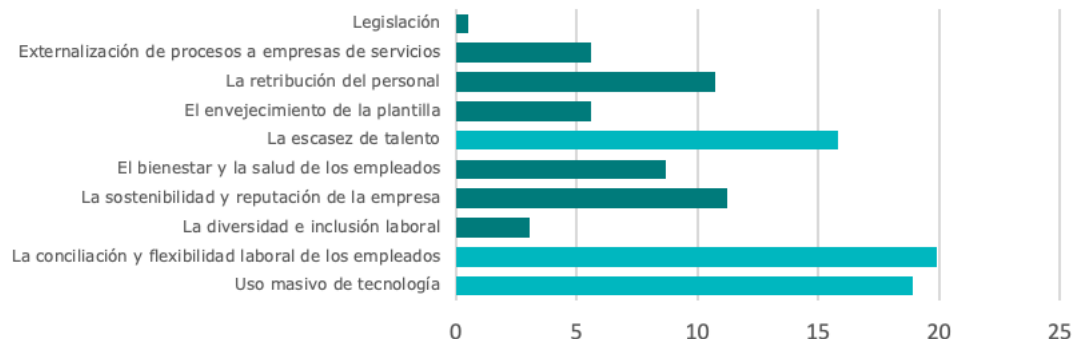
## BLOQUE III. TENDENCIAS EN LA GESTION DE TALENTO

En este bloque se analizan los retos y las principales dificultades que actualmente tienen las empresas logísticas a la hora de gestionar el talento.

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA

#### 1. PARA EL FUTURO, ¿QUÉ ASPECTOS LABORALES PIENSA QUE MÁΣ VAN A IMPACTAR EN EL SECTOR?

Más del 70 % de los encuestados considera que la conciliación, la flexibilidad laboral y el uso masivo de tecnología, junto con la escasez de talento, serán los que van a marcar el futuro de la gestión del talento.



## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### BLOQUE III. TENDENCIAS EN LA GESTION DE TALENTO

#### 2. EN LA ACTUALIDAD, ¿CUÁL ES SU GRADO DE PREOCUPACIÓN EN LOS SIGUIENTES RETOS DE LA GESTIÓN DE TALENTO?

El aspecto que sigue preocupando a las empresas logística en lo que se refiere a la “gestión del talento” son la “La dificultad en la selección y contratación y la retención y la fidelización del talento” y la “alta rotación”. 6 de cada 10 de las empresas encuestadas así lo manifiestan.



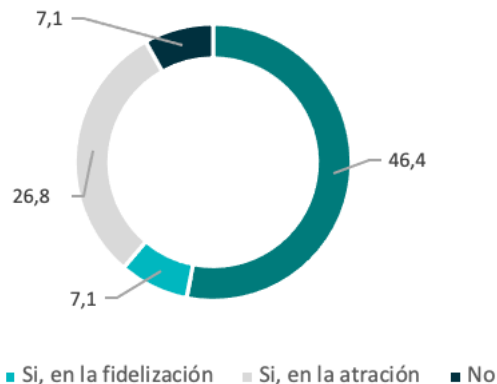
## RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### BLOQUE III. TENDENCIAS EN LA GESTION DE TALENTO

#### 3. ¿SU EMPRESA EN LA ACTUALIDAD TIENE DIFICULTADES PARA ATRAER O FIDELIZAR TALENTO?

El 93 % de los encuestados manifiesta que tiene dificultades en la atracción y/o fidelización de talento, siendo en la atracción donde está la mayor dificultad.

7 de cada 10 manifiestan que tienen problemas en la fidelización y 5 de cada 10 en la atracción

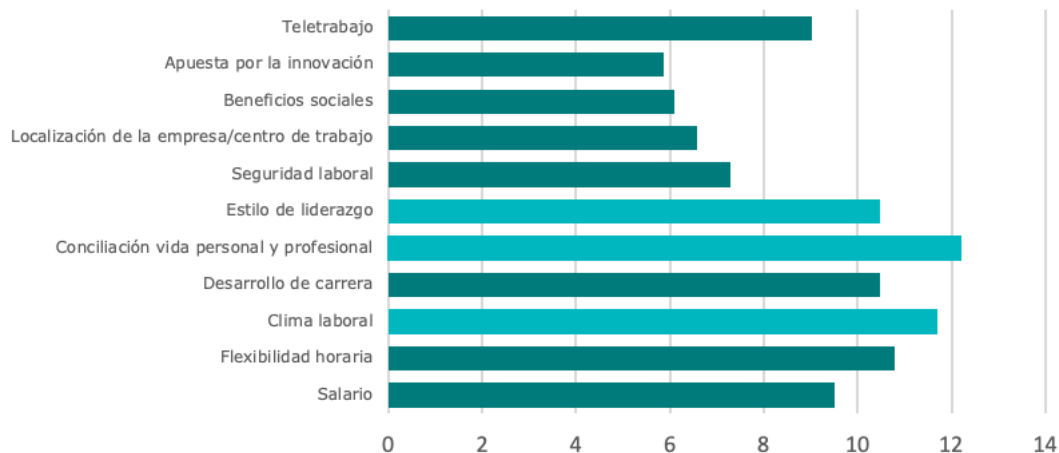


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE III. TENDENCIAS EN LA GESTION DE TALENTO

### 4. ¿QUÉ ASPECTOS CONSIDERA IMPORTANTES PARA FIDELIZAR TALENTO?

Según los datos de la encuesta los aspectos que más influyen en la fidelización del talento en la empresa son principalmente la conciliación laboral, el clima laboral y el estilo de liderazgo. Destacan también aspectos como el desarrollo de carreras profesionales, la flexibilidad horaria y el salario.





# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE III. TENDENCIAS EN LA GESTION DE TALENTO

### 5. ¿CÓMO IMPACTA LA ESCASEZ DE TALENTO EN SU EMPRESA?

Según los datos de la encuesta los aspectos donde más impacta la escasez de talento es en la “productividad”, más del 50% así lo manifiestan, seguido de la capacidad de innovación y el desarrollo de negocio.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE III. TENDENCIAS EN LA GESTIÓN DE TALENTO

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

En este bloque, tanto en entrevistas como en los Focus Group se abordaron dos temas:

#### Aspectos que se valoran a la hora de seleccionar talento

La mayoría de los participantes coinciden en que lo que más valoran es la actitud y ganas de trabajar en el proyecto.

Otros aspectos que se valoran por parte de la mayoría de los participantes son:

- Capacidad para aprender (estudiar, incorporar nuevos conocimientos en un futuro)
- Encaje entre candidatos y cultura de la empresa
- Valores de los candidatos
- Orientación a cumplimiento de compromisos
- Competencias técnicas e idiomas

#### Estrategias de Gestión de Talento

Durante las conversaciones, surgieron diferentes estrategias que se están llevando a cabo en las empresas sobre Gestión de Talento, la mayoría destinadas a fidelizar el talento interno y ofrecer a las nuevas incorporaciones un itinerario de desarrollo interesante.

Algunas empresas hablaron sobre la importancia de transformar la gestión de talento en este sector: escuchar a empleados y candidatos, poniendo a las personas en el centro y desarrollando propuestas de valor.

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

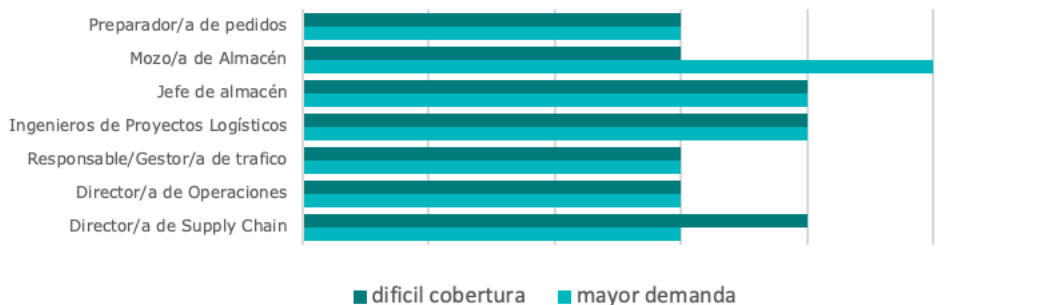
## BLOQUE IV. PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS Y PERFILES CON MÁS DIFÍCIL COBERTURA

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Con los datos más significativos de la encuesta se han analizado aquellos que se corresponden con los operadores logísticos, cargadores y operadores de transporte, del resto de actividades no se han obtenido datos suficientes.

#### 1. OPERADORES LOGÍSTICOS Y CARGADORES

En este grupo de empresas son los mozos de almacén, los jefes de almacén y los ingenieros de proyectos los perfiles más demandados, siendo los mozos de almacén los de más difícil cobertura, seguidos de los jefes de almacén y los directores de supply chain.

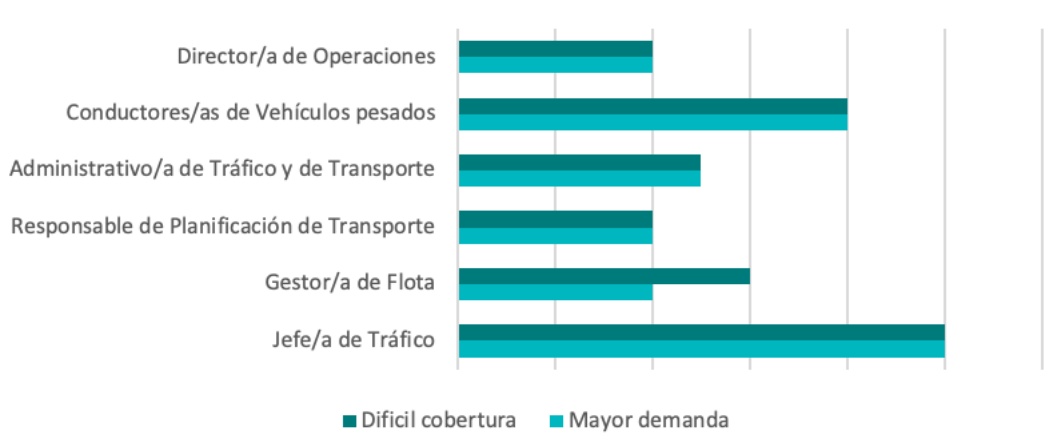


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE IV. PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS Y PERFILES CON MÁS DIFÍCIL COBERTURA

### 2. OPERADORES DE TRANSPORTE

En este grupo, como viene siendo habitual en los últimos años, los perfiles más demandados y más difícil cobertura siguen siendo los "conductores profesionales" y los jefes de tráfico, siendo también los gestores de flotas perfiles con una demanda importante, pero con una dificultad extrema en cubrir los puestos demandados.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE IV. PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS Y PERFILES CON MÁS DIFÍCIL COBERTURA

### PERFILES CON MAS DEMANDA Y MAYOR DIFICULTAD DE COBERTURA EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES

En los cuadros adjuntos destacamos por cada actividad logística los perfiles profesionales y los mas demandados y los de más difícil cobertura, tomando datos de la encuesta y de los Focus Group y de las entrevistas.

#### Operadores logísticos

Mozo/a de Almacén  
Ingenieros de Proyectos Logísticos - Project Manager

#### Transitarios y Agencias de transporte

Agente de Aduanas  
Comerciales

#### Operadores de Transporte terrestre

Jefe/a de Tráfico  
Conductores/as de Vehículos pesados

#### Operador Logístico de Ultima Milla

Responsable de trafico  
Repartidor/a

#### Operadores de Transporte y Carga Aéreo

Supervisor de operaciones  
Agente de operaciones de carga aérea

#### Cargadores

Director/a de Supply Chain  
Conductores de vehículos pesados

#### Empresas de transporte marítimo y Operadores portuarios

Operador económico autorizado  
Técnico de intermodalidad

#### Operadores Ferroviarios

Maquinistas de ferrocarril  
Expertos en maniobras ferroviarias

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE IV. PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS Y PERFILES CON MÁS DIFÍCIL COBERTURA

Con respecto a los motivos de esta dificultad se apunta por parte de los participantes en los Focus y en las entrevistas los siguientes motivos:

1. Hay más demanda que oferta en perfiles relacionados con Sistemas y Tecnología ya que todas las empresas están en plena transformación digital.

2. Sector poco atractivo, el sector logístico y de transporte tradicionalmente es poco flexible y muy exigente en cuanto a horarios y jornadas largas y con salarios poco atractivos

Se necesita también un cambio en el sector hacia nuevos modelos de negocio y una estrategia de gestión de talento con voluntad de mejorar en cuanto a flexibilidad y condiciones de trabajo. De esta forma se crearán condiciones más atractivas tanto para atraer como para fidelizar talento

Por otra parte, se necesita trabajar en la mejora de la imagen del sector ya que ahora mismo se están ofreciendo proyectos atractivos con interesantes

condiciones interesantes pero la imagen del sector perjudica la atracción de talento a estos proyectos

3. Necesidad de desarrollar una mentalidad adecuada para acometer los retos actuales en gestión de talento: Los requisitos de los candidatos actuales han cambiado con respecto a hace unos años. Ya se trate de talento junior o senior actualmente se valoran mucho unas condiciones que cuesta cambiar en las empresas del sector: la flexibilidad, posibilidades de conciliación, ventajas en la movilidad (teletrabajo donde y cuando sea posible), posibilidades de desarrollo y trabajar en un entorno donde se valore a las personas. La cultura y el liderazgo cobra mucha importancia en este contexto y algunas personas en posiciones clave necesitan cambiar.

# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE IV. PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS Y PERFILES CON MÁS DIFÍCIL COBERTURA

4. **Falta de formación adecuada.** No existen perfiles tan específicos como los que demandan las empresas ni formación adecuada para cubrir esta necesidad

5. **Falta diversidad:** En un contexto de escasez de talento y un sector con tantas dificultades llama la atención la falta de diversidad en los perfiles profesionales. Se están llevando a cabo estrategias para atraer talento joven, pero es necesario incluir el talento femenino y diverso.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE V. TENDENCIAS EN DESARROLLO DE PERSONAS Y FORMACIÓN

En este bloque se analiza las necesidades formativas expresadas por las empresas, También se hace un apartado especial sobre las modalidades de formación.

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En este bloque se realizaron las siguientes preguntas:

#### 1. ¿CUÁLES SON LAS COMPETENCIAS QUE DESEARÍA DESARROLLAR EN SUS EQUIPOS?

Según los datos de la encuesta las competencias que los encuestados desearían desarrollar en sus equipos serían, mejora continua y calidad y técnicas asociadas a la actividad e iniciativa y proactividad.



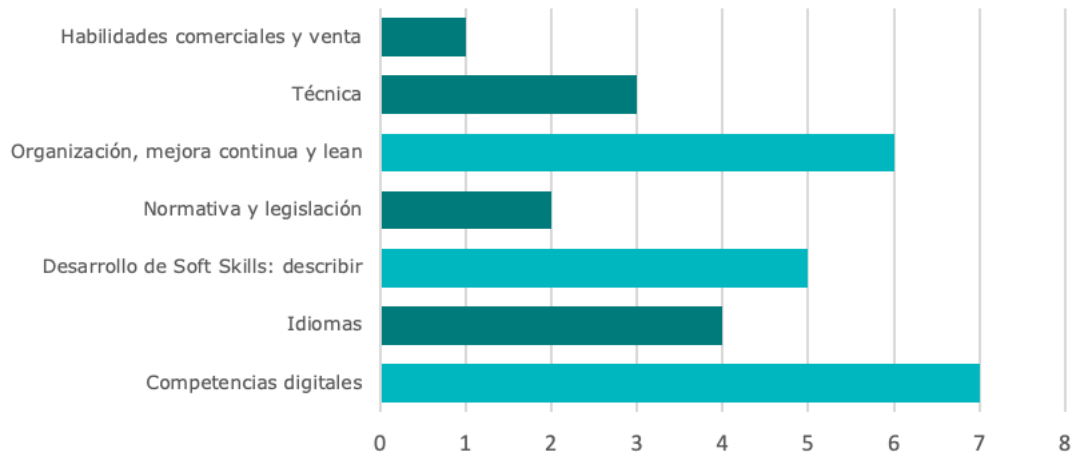


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE V. TENDENCIAS EN DESARROLLO DE PERSONAS Y FORMACIÓN

### 2. ¿CUÁLES CREE QUE SON LAS PRIORIDADES FORMATIVAS PARA EL SECTOR Y PARA SU EMPRESA?

Según los datos de la encuesta las competencias que los encuestados indican como prioridades formativas, competencias digitales como la principal prioridad formativa, junto con el desarrollo de soft Skills y mejora continua, son las tres prioridades formativas para el sector.

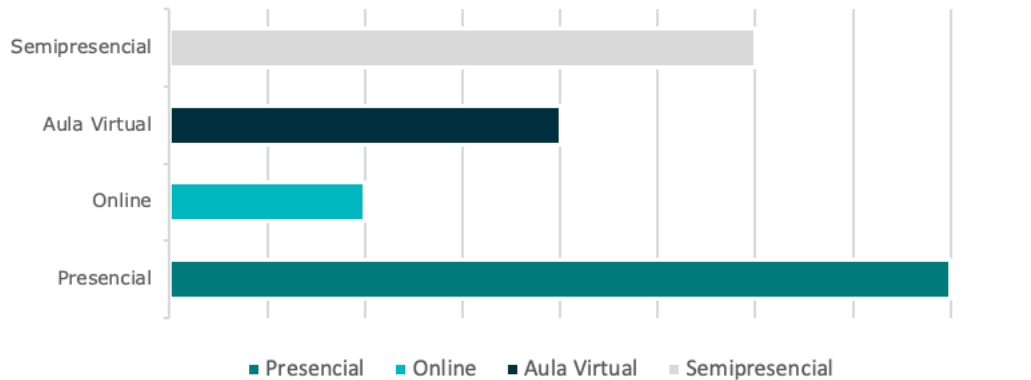


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE V. TENDENCIAS EN DESARROLLO DE PERSONAS Y FORMACIÓN

### 3. ¿QUÉ MODALIDAD DE FORMACIÓN CONSIDERA MÁS ADECUADO?

A partir de los datos de la encuesta, se observa que la mayoría de las empresas encuestadas prefieren la formación en “ Presencial” por encima de la formación en virtual, online o semipresencial. Esto supone un cambio respecto a análisis del año 2022.

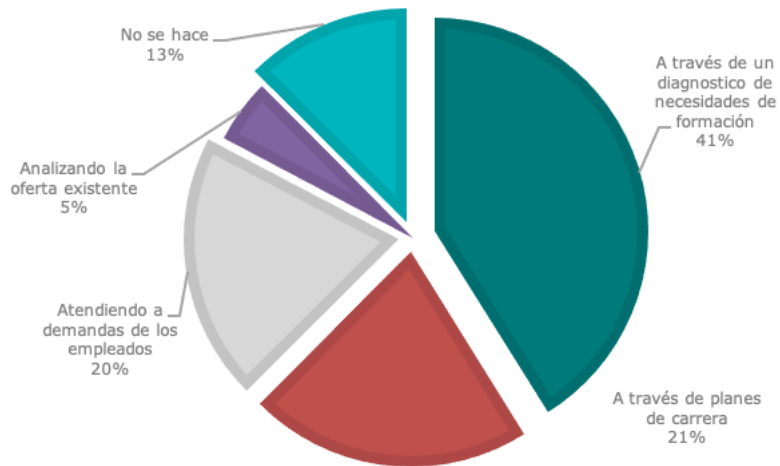


# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE V. TENDENCIAS EN DESARROLLO DE PERSONAS Y FORMACIÓN

### 4. ¿CÓMO IDENTIFICA SU EMPRESA LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE SUS EMPLEADOS?

La mayoría, un 41 %, de las empresas encuestadas realizan diagnósticos de necesidades formativas para identificar sus necesidades de formación. Solamente un 12,8 % no hace nada para identificar necesidades.



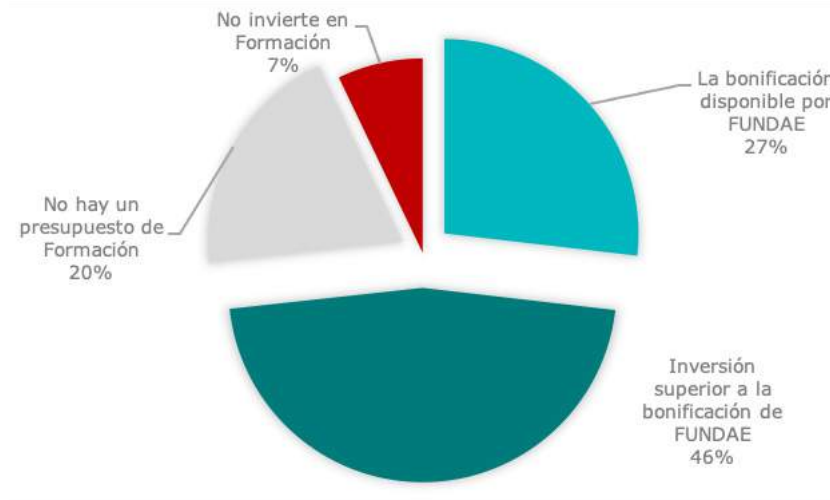
# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE V. TENDENCIAS EN DESARROLLO DE PERSONAS Y FORMACIÓN

### 5. ¿CUÁNTOS RECURSOS INVIERTE SU EMPRESA EN LA FORMACIÓN DEL PERSONAL?

Un 46 %, de las empresas encuestadas invierten en formación una cantidad superior a las bonificaciones de FUNDAE y un 27 % el importe exacto de la bonificación.

Un 7 % no invierte en formación y un 20 % no tienen presupuesto de formación.



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## BLOQUE V. TENDENCIAS EN DESARROLLO DE PERSONAS Y FORMACIÓN

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Para identificar las necesidades formativas partimos de las competencias más demandadas y las competencias que se tienen previsto desarrollar.

#### COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS

Según los participantes de los Focus Group las competencias más demandadas en la actualidad son:

**Competencias digitales:** Poseer mentalidad tecnológica y tener la capacidad para sacar partido a IA y herramientas de Big Data. Saber relacionarse con las áreas de IT

Mejora Continua y Calidad  
Conocimientos de Idiomas  
Liderazgo y habilidades personales

Conocimiento de sostenibilidad incorporando una sensibilidad para todo lo relacionado con RSC

#### COMPETENCIAS QUE TIENEN PREVISTO DESARROLLAR

- Idiomas
- Gestión de Aduanas
- Competencias digitales y específicas para IT
- Liderazgo
- Sostenibilidad
- Prevención de Riesgos Laborales: Ergonomía
- Salud física y mental
- Cambios legislativos

#### El ecosistema de formación en Logística

# **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## **VIII ESTUDIO DE TENDENCIAS DE EMPLEO Y TALENTO LOGÍSTICO 2023**

REALIZADO POR

Foro  **LOGÍSTICA**

REALIZADO CON

 **GRUPO  
EULEN**

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL. PREOCUPACIÓN E INCERTIDUMBRE

La logística y las cadenas de suministro este año 2023 vuelven a tener un año muy complejo marcado por la incertidumbre, al cambio de paradigma que provocó el efecto de la pandemia del covid 19, tenemos que sumar los efectos que la guerra en Ucrania y de la guerra en Israel y Palestina está teniendo sobre la economía mundial, con un incremento desbordado del coste de la energía y del coste de los combustibles y con una escasez significativa de algunas materias primas. Todo esto está provocando una inflación en unos niveles que hace años se veían en Europa, y lo más preocupante se está produciendo una desaceleración de economía mundial, con el riesgo de entrar en recesión en los próximos meses. Esta situación se manifiesta en una disminución de la demanda y una del consumo privado.

En el contexto económico y político actual, la previsión del desarrollo de la situación económica es la más negativa y pesimista que se ha observado en los últimos años (incluso comparándola con el periodo de plena pandemia).

Esta coyuntura en el sector Logístico está generando un incremento de los costes logísticos y una ligera caída de la actividad, si bien sigue manteniendo un nivel de crecimiento por encima de la media de otros sectores.

En la logística, más allá de la coyuntura y de las macro-tendencias globales, aunque en estrecha relación con ellas, hay cuatro macro-tendencias destacables, según las empresas que han participado en este estudio, que van a marcar el futuro del sector logístico en los próximos años; la digitalización y la automatización, la importancia del factor humano, el protagonismo cada vez mayor del cliente, la sostenibilidad referida al medio ambiente, a lo social y a lo económico, y la anticipación y gestión de los cambios que se vayan produciendo en la cadena de suministro.

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### CRECIMIENTO MODERADO DEL EMPLEO A CORTO Y MEDIO PLAZO

Los datos tanto de la encuesta de población activa (EPA), como los datos de afiliación muestra un crecimiento interanual positivo de un 7,4 %, con datos positivos de empleo salvo en el mes de agosto de 2023, esta tendencia positiva en todos los casos se ha visto ligeramente más baja en el tercer trimestre de 2023.

Según los datos de la EPA la elevada el empleo de los menores de 30 años representa en el sector sólo un 12 %, muy por debajo del 36 % de los mayores de 45 años, esto vuelve a poner de manifiesto el envejecimiento de los efectivos del sector es elevado y requiere a medio y largo plazo un preocupante relevo generacional.

Por otro lado, la presencia de la mujer sigue siendo escasa, un 22,7 % del total de ocupados muy por debajo del 77, 3 % de los hombres, aunque aparecen datos positivos, según la EPA del 3 Trimestre del 2023, el empleo en mujeres creció un 20,3 % frente a un 6,6 % en los hombres

El 64 % de las empresas tiene previsto incorporar personal a sus empresas, frente aun 34 % que estiman mantenerlo en los próximos seis meses. Se produce un ligero descenso respecto al 2022 derivado de la disminución de las actividades, fundamentalmente en transporte carretera que se está produciendo en los últimos meses.

6 de cada 10 empresas consideran que el empleo aumentará o se transformará a largo plazo, fundamentalmente derivado del crecimiento de la actividad, del cambio generacional que tiene que producirse en el sector y por la automatización digitalización.



## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### LA ESCASEZ DE TALENTO CONTINÚA ENTRE LAS PRINCIPALES PREOCUPACIONES DEL SECTOR Y QUE ESTRATEGIAS PARA COMBATIRLO

7 de cada 10 empresas consideran que la conciliación y flexibilidad laboral, el uso masivo de la tecnología y la “escasez de talento” constituyen los principales problemas de futuro en el ámbito laboral.

El 93 % de las empresas encuestadas tienen dificultades en la atracción y la fidelización de talento. La gran mayoría de ellas se han enfrentado a dificultades para cubrir sus vacantes, especialmente en perfiles cualificados. Y actualmente necesitan bastante más tiempo para encontrar el talento, en comparación con la situación prepandemia.

5 de cada 10 de las empresas considera que la escasez de talento está afectando a la

productividad de sus empresas, además de tener impacto negativo en la innovación y capacidad de desarrollo de la empresa y en una disminución de la competitividad.

El desarrollo de estrategia de employer branding y el diseño de estrategias de atracción de talento, fundamentalmente joven y cualificado, a través de programas de fidelización y desarrollo internos, constituyen las medidas que las empresas consideran como más adecuados.

Un buen clima laboral y unas condiciones laborales más flexibles y más conciliables con la vida personal, y el estilo de liderazgo claves para fidelizar al talento joven. Las personas en el centro del negocio.

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN AUMENTO

La rotación aparece en el estudio de este año como una de las principales preocupaciones que tienen las empresas logísticas en la gestión de talento. Se estima que la rotación respecto el año anterior a aumentado casi en 40%. Esta rotación se produce fundamentalmente en los puestos de baja cualificación, como son los puestos operativos de almacén y otros puestos operativos ligados al transporte.

La búsqueda de mejoras en el salario, en la posición y el cambio de rumbo profesional son los 3 factores clave que principalmente están detrás de la rotación.

Para 5 de cada 10 empresas los actuales niveles de rotación se convierten en un cierto desafío por varias razones. En algunos casos, la pandemia ha impactado de forma negativa en el atractivo de sus sectores y en la actualidad, en un entorno postpandemia, han surgido más oportunidades laborales para los trabajadores (probablemente gracias al teletrabajo).

Un clima laboral agradable, flexibilidad en horarios y lugar de trabajo, crecimiento en carrera profesional y en salario, así como reconocimientos de los logros profesionales son las 5 palancas clave para mejorar la fidelización de los empleados. La mayoría de las empresas (78%) confía en la eficacia de las medidas realizadas para fidelizar el talento.



## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### LA FALTA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA UNO DE LOS ASPECTOS QUE MÁS DIFICULTAN LA SELECCIÓN DE UN PROFESIONAL

Hay un dato que revela la realidad del sector, el 59% de los ocupados del sector no han completado estudios profesionales.

En el otro lado, el número de egresados, tanto de la formación universitaria, como de la formación profesional no cubre la demanda de personas formadas que requieren las empresas, se estima que no cubre más del 25 % de las demandas actuales.

Las empresas indican que la falta de formación especializada constituye el aspecto que más dificulta la selección y contratación de personal, además de las condiciones laborales poco competitivas del sector logístico y de transporte respecto a otros sectores, casi el 60% así lo manifiestan.

Otro dato relevante en este sentido es que la mayoría de las empresas, más del 50% prefieren personas provenientes de la Formación Profesional y de Graduados universitarios, este dato se mantiene a lo largo de los años.

Este desajuste es derivado de que la oferta formativa en Logística y Transporte es escasa, actualmente está limitada a cuatro grados universitarios generalistas y 4 ciclos formativos que ofrecen titulaciones con salidas profesionales directas al sector del Transporte y la Logística.

Hay subsectores que desaparecen de la oferta actual especializada directa como es el caso del transporte aéreo. En este sentido sería interesante hacer una revisión de las necesidades de perfiles

profesionales asociados a la transformación del sector del Transporte y la Logística para ver si son necesarios nuevos grados universitarios y nuevos ciclos por subsectores o bien por la hibridación del sector de la logística con otras familias profesionales afines como Electricidad y electrónica, Fabricación mecánica, Seguridad y medio ambiente, etc.

Además, por parte de las empresas consideran que el diseño curricular (planes de de los ciclos de FP no responde a los retos marcados en el propio sector en términos de competencias digitales, transversales y en técnicas de gestión, así como en otras que son emergentes pero determinantes para su desarrollo como las competencias para la sostenibilidad, lingüísticas y de especialización técnica. La FP dual parece un mecanismo que mejora de manera significativa este déficit.

La nueva ley de Formación Profesional, que entra en vigor en Enero de 2024 aporta oportunidades para las empresas de desarrollar formaciones totalmente adaptadas a sus necesidades y con la vista puesta en la cualificación de los trabajadores conducente a obtener un título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad.

Respecto a la formación superior, las empresas consideran que existe una distancia muy grande entre la universidad y las empresas que impide que los jóvenes graduados estén alejados de la realidad empresarial. Opinan que se ha mejorado en este sentido, pero no es suficiente.

## SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

**1. Adaptación Digital:** Las empresas deben estar preparadas para la digitalización e invertir en formación interna en tecnologías emergentes y procesos digitales, fomentando la innovación en su cultura organizativa.

**2. Formación Especializada:** Las empresas del sector tienen que colaborar con instituciones educativas/formativas para desarrollar programas de formación especializados que satisfagan las necesidades del sector logístico. También en programas de formación a medida para acortar brechas de habilidades.

**3. Gestión del Cambio:** Para conseguir las transformaciones en las que el sector está inmerso las empresas deben de invertir en formar a las personas en la importancia de la innovación y la adaptación a los cambios. La gestión del cambio debe ser una prioridad para afrontar nuevas tendencias y tecnologías.

**4. Fidelización y Diversidad:** Puesto que la fidelización constituye uno de los principales problemas en la gestión del talento, se deben de llevar a cabo la implementación de estrategias para retener el talento, especialmente en puestos con alta rotación. Es de vital importancia para el sector fomentar la diversidad de género y la generacional.

**5. Sostenibilidad y Responsabilidad Social:** Para garantizar la transición verde las empresas deben de adaptar las operaciones para cumplir con la Agenda 2030 y las ODS. Esto incluye la reducción de emisiones, la promoción de la igualdad de género y la responsabilidad social.

**6. Comunicación y Promoción:** El sector en su conjunto debe de promover activamente la logística como un sector atractivo y ofrecer información sobre las oportunidades de empleo en el sector. Esto puede ayudar a atraer talento joven y diverso.

En resumen, la gestión del talento en el sector de transporte y logística enfrenta desafíos significativos, pero también ofrece oportunidades para adaptarse y prosperar en un entorno en constante evolución. La inversión en formación, la adaptación a la digitalización y la promoción de una cultura empresarial inclusiva, son claves para el éxito a largo plazo en este sector.



Foro  LOGÍSTICA

[WWW.FORODELOGISTICA.COM](http://WWW.FORODELOGISTICA.COM)