



Logistics

2025 Europe Workforce Trends

Recomendaciones clave sobre
los retos de la fuerza laboral

INTRODUCCIÓN

Los líderes de logística no tienen el lujo de elegir entre la estabilidad de la fuerza laboral a corto plazo y la transformación de la fuerza laboral a largo plazo. Necesitan ambas.

Entonces, ¿cómo pueden cerrar la brecha de talento ahora mientras se preparan para lo que viene?

¿Dónde pueden encontrar o desarrollar las habilidades adecuadas para gestionar una complejidad creciente?

¿Y cómo pueden hacer que las carreras en logística resulten más atractivas para la próxima generación?

La fuerza laboral en logística está en un punto de inflexión. Cerrar la brecha de talento requiere replantear cómo la industria atrae, capacita y retiene a las personas que mantienen en movimiento las cadenas de suministro globales. Y el momento de actuar es ahora.

Hemos identificado cuatro cambios clave en los que los líderes de logística deben enfocarse para asegurar el talento que necesitan, tanto hoy como en el futuro.



Mientras los líderes de logística enfrentan presiones de costos, escasez de personal y expectativas crecientes de los clientes, construir una fuerza laboral resiliente y adaptable ya no es opcional.

RECOMENDACIONES

1. Repensar la planificación de la fuerza laboral: Construir equipos ágiles y resilientes

Los líderes deben ir más allá de la planificación tradicional basada en el número de empleados y adoptar una visión estratégica de la fuerza laboral. Esto implica anticipar las brechas de habilidades futuras y alinear el talento con los objetivos empresariales a largo plazo, garantizando así una resiliencia proactiva en lugar de una reacción improvisada.

Impulsar el crecimiento profesional y las oportunidades:

Con la aceleración de la automatización y la adopción de la inteligencia artificial, la demanda de habilidades digitales y experiencia práctica en logística está cambiando. Es fundamental realizar un análisis profundo para identificar qué roles serán críticos en los próximos 1, 5 y 10 años, y así asegurar una planificación proactiva en lugar de una contratación reactiva.

Aprovechar ecosistemas de talento híbridos:

Supera las estructuras laborales estáticas creando ecosistemas de talento por capas. Integra estratégicamente trabajadores permanentes, temporales y por encargo (gig) para lograr una agilidad óptima. Implementa una estrategia de fuerza laboral personalizada que equilibre el desarrollo profesional interno de los trabajadores operativos con el despliegue ágil de personal eventual, garantizando tanto la retención del conocimiento como la capacidad de respuesta ante las necesidades dinámicas del negocio.

Equilibrar agilidad con retención a largo plazo:

Una dependencia excesiva de la mano de obra temporal puede generar alta rotación y pérdida del conocimiento institucional. Por otro lado, una estructura laboral rígida puede provocar ineficiencias. La combinación adecuada garantiza tanto estabilidad como adaptabilidad.

Abordar los cambios en las políticas migratorias:

Prepárate para políticas gubernamentales cambiantes y un panorama migratorio en evolución mediante la implementación proactiva de estrategias de cumplimiento. Realiza revisiones periódicas de la documentación laboral y desarrolla procesos sólidos de permisos de trabajo para empleados actuales y potenciales. Implementa una planificación de escenarios para anticipar y mitigar el impacto de posibles cambios normativos, asegurando la continuidad operativa y el acceso al talento crítico.

2. Establecer la logística como un destino profesional atractivo y acogedor

En una industria impulsada por el talento, los líderes de logística tienen la oportunidad de transformar las percepciones y atraer a la próxima generación creando carreras dinámicas, gratificantes e inclusivas.

Planificar las necesidades futuras de la fuerza laboral:

Moldea de manera proactiva la narrativa de la logística como una industria llena de oportunidades. Muestra la evolución del sector a través de historias de innovación tecnológica y crecimiento sostenible, demostrando que una carrera en logística es una oportunidad para moldear el futuro del comercio global. Adopta un enfoque basado en datos para la adquisición de talento, utilizando "auditorías de percepción" para entender las aspiraciones de diversos segmentos. Diseña rutas profesionales personalizadas y programas de mentoría que aborden directamente estas necesidades.

Demuestra compromiso con el crecimiento profesional mediante la movilidad cross-funcional:

Para atraer y retener talento ambicioso, fomenta una cultura de movilidad interna, demostrando que la logística ofrece trayectorias profesionales diversas y gratificantes. Rompe las barreras departamentales y prepara a tu fuerza laboral para enfrentar las demandas interconectadas de almacenamiento, gestión de flotas y tecnología en la cadena de suministro. Al ofrecer oportunidades y abrazar nuevos desafíos, desarrollarás a tu equipo y retendrás a los mejores talentos.

Desarrollo profesional impulsado por IA:

Utiliza análisis de fuerza laboral con inteligencia artificial para ofrecer rutas de aprendizaje personalizadas e identificar habilidades emergentes. Ofrece iniciativas de capacitación y actualización que muestren cómo la IA y la experiencia humana trabajan en conjunto, creando oportunidades para la innovación y el avance profesional.

3. Aprovechar grupos de talento no explotados

En una era de reducción de la mano de obra disponible, los líderes de logística deben adoptar un enfoque proactivo e inclusivo para la adquisición de empleados, involucrando activamente a trabajadores subrepresentados y explorando nuevas fuentes de talento.

Involucrar a trabajadores nacidos en el extranjero:

Los patrones migratorios están cambiando, y las empresas de logística que integren activamente a trabajadores internacionales obtendrán una ventaja. Brindar apoyo lingüístico, reconocimiento de certificaciones e incorporación cultural puede mejorar la retención.

Reimaginar los roles para una fuerza laboral envejecida:

Los baby boomers se están jubilando, pero muchos están abiertos a una jubilación gradual o a roles de medio tiempo. Ofrecer horarios flexibles y programas de mentoría mantiene a los trabajadores experimentados comprometidos.

Atraer a más mujeres:

Desafía la imagen tradicional de la logística mostrando la diversidad de trayectorias profesionales disponibles para las mujeres y la visibilidad de líderes femeninas en todos los niveles. Enfatiza la naturaleza evolutiva de los roles de primera línea y operativos, destacando cómo los avances tecnológicos mejoran la accesibilidad. Demuestra tu compromiso con la creación de entornos inclusivos en almacenes y transporte, con transparencia salarial y arreglos laborales flexibles y compatibles con la familia.

Consultar expertos externos en fuerza laboral:

Asociarse con especialistas en políticas migratorias, análisis del mercado laboral y planificación de la fuerza laboral puede proporcionar información crítica para la captación y retención de talento en un entorno cambiante.

4. Construir modelos de fuerza laboral que equilibren el rendimiento actual con la preparación para el futuro

Los líderes de logística no pueden permitirse elegir entre gestionar el negocio hoy y prepararse para el mañana. Necesitan equipos que puedan hacer ambas cosas: mantener las operaciones fluidas mientras allanan el camino para la innovación.

Diseñar equipos preparados para la transformación:

A medida que la adopción de la automatización y la inteligencia artificial se acelera, construye equipos capaces de conectar sistemas heredados con tecnologías emergentes. Enfócate en la capacitación y actualización de los empleados existentes mientras reclutas agentes de cambio y profesionales de logística con fluidez tecnológica. Forma equipos transversales de "transición" que puedan gestionar los cambios tecnológicos sin interrumpir las operaciones principales.

Incorpora la flexibilidad laboral en los planes de transformación:

La combinación de trabajadores permanentes, temporales y por encargo debe evolucionar en línea con los objetivos de transformación del negocio, asegurando la continuidad mientras se adapta a nuevos modelos. Desarrolla modelos de fuerza laboral dinámicos que evolucionen junto con los objetivos empresariales. Implementa marcos ágiles de despliegue de talento que ajusten la combinación de modelos laborales para garantizar tanto la continuidad como la capacidad de respuesta durante los períodos de cambio

Potenciar la experiencia operativa:

La automatización mejora, pero no reemplaza la necesidad de trabajadores capacitados con conocimiento operativo. Crea canales directos para que los trabajadores de primera línea puedan dar retroalimentación sobre la implementación de la automatización. Utiliza su experiencia práctica para perfeccionar la tecnología y asegurar que se alinee con las necesidades operativas. Las empresas que integren esta experiencia en su transformación digital reducirán errores, mejorarán la eficiencia y evitarán brechas de talento durante cambios críticos.

Detrás de cada entrega, de cada envío, hay personas. Ellas son el motor de esta industria.

Pero el motor está fallando. La demografía está cambiando. Las habilidades se van por la puerta junto con los baby boomers que se jubilan. La tecnología avanza rápidamente. La escasez de talento es real. La industria se encuentra en una encrucijada: evolucionar en la forma en que atrae, capacita y retiene talento, o arriesgarse a llegar a un punto de quiebre.

El éxito pertenecerá a los líderes que tomen decisiones firmes: hacer que las carreras en logística sean atractivas con salarios competitivos y verdaderas oportunidades de crecimiento, diversificar las fuentes de talento para incorporar nuevas perspectivas e invertir tanto en personas como en tecnología—porque la automatización funciona mejor cuando potencia a los trabajadores, no cuando los reemplaza.

Esto no se trata solo de eficiencia; se trata de resiliencia. Las empresas que logren equilibrar la tecnología con una fuerza laboral preparada para el futuro serán las que se mantendrán en pie cuando llegue la próxima disrupción.

Global Sales Director

Johnny Heligr

johnny.heligr@gigroupholding.com

connect.gigroupholding.com/logistics-workforce-solutions