**Informe ‘Distribución y Supply Chain 2023. Itinerario del talento y el empleo en España’**

**El sector Logístico crece casi un 5% en 2022,
pero el 78% de las empresas tiene problemas para incorporar el talento que necesita**

* **Las empresas de Logística y transporte demandan profesionales expertos en IT, análisis de datos y sostenibilidad y que, además, sean fiables y tengan autodisciplina, aunque un 78% tiene dificultades para encontrarlos.**
* **La formación, una cultura más inclusiva y la inmediatez en los procesos, elementos clave para combatir ese desajuste de talento en Logística y atraer talento.**
* **Aunque todavía hay una baja presencia de la mujer en el sector, su ritmo de incorporación se ha multiplicado en los últimos años, duplicando al de hombres en 2021-2022.**
* **Los *green jobs* son una tendencia al alza en el sector, con perfiles que van desde especialista de movilidad sostenible, a coordinador de residuos o director de medio ambiente.**

**Madrid, 31 de mayo de 2023.-** **Manpower** ha presentado el informe ‘***Distribución y Supply Chain 2023. Itinerario del talento y el empleo en España***’ que recoge las cifras clave del sector e identifica y analiza los principales retos y tendencias sobre el empleo. La industria de Logística y transporte creció un 4,5% en el pasado año, con un aumento del volumen de negocio en todos sus subsectores, según datos de la EPA. Un crecimiento que se ve impulsado por la evolución del sector hacia un servicio cada vez más eficaz y sostenible, gracias a su capacidad de diversificación y personalización.

En este sentido, la automatización de la cadena de suministros, la digitalización y la incorporación de la tecnología han influido de manera positiva para esta tendencia de crecimiento, que se estima que se mantenga en este 2023 y también a futuro, pues se calcula que **para 2030 el incremento de esa automatización de procesos logrará reducir casi a la mitad los costes.**

Para poder abordar este proceso de evolución, las empresas de Logística y transporte tienen una demanda creciente de profesionales con competencias que no se asociaban tradicionalmente al sector: lideran el ranking las que tienen que ver con **tecnología y análisis de datos**, seguidas de **sostenibilidad** e **ingeniería**. En cuanto a las habilidades sociales, se priorizan fiabilidad, responsabilidad y compromiso, además de autodisciplina, capacidad de adaptación y proactividad. Sin embargo, **el 78% de las empresas de Logística y transporte afirma tener dificultades para encontrar a los profesionales que busca**.

*“La competitividad a medio y largo plazo de las empresas en toda la cadena de suministro está condicionada por su capacidad de transformarse en un doble sentido: por un lado, potenciar su proceso de digitalización y adopción tecnológica y, por otro, incorporar o desarrollar al talento necesario para poder llevarlo a cabo. Apostar por la formación se traduce en una mayor capacidad de atraer al talento, la fidelización de los equipos actuales y, en este entorno de escasez de talento, en empresas más preparadas para competir”,* asegura **Antonio Holgado, director corporativo de Logística y Transporte en** **ManpowerGroup**.

**Formación, cultura inclusiva e inmediatez en procesos, elementos clave para combatir el desajuste de talento en Logística y transporte**

El desajuste de talento es uno de los principales retos a los que se enfrenta la cadena de suministro, en un contexto de gran competitividad por los perfiles de oficios, a los que se suma la falta de cultura digital y de formación y desarrollo -reskilling y upskilling- de los perfiles.

Por tanto, no es de extrañar que la estrategia de muchas corporaciones se base en la formación como una herramienta de fidelización. Según recoge el citado informe, 7 de cada 10 empresas consideran la formación en competencias digitales, transversales y en técnicas de gestión estratégicas para su competitividad futura.

Junto a la formación, y más allá de la compensación económica, este informe arroja también que las organizaciones necesitan procesos de selección y de contratación más ágiles, casi inmediatos, así como una cultura más inclusiva y diversa para lograr la atracción y retención de talento.

Sobre este último factor de diversidad, aunque todavía hay una baja presencia de perfiles femeninos con respecto a los masculinos, el **ritmo de incorporación de la mujer se ha multiplicado en los últimos años**, llegando a duplicar al de hombres entre 2021-2022.

La necesidad de articular una propuesta de valor para el empleado del sector de la Logística y el transporte que sea más amplia y que vaya más allá de los aspectos económicos se traduce, en este informe, en **12 claves:**

1. Planificar la estrategia de recursos, selección y servicios de consultoría para atender y fidelizar talento.
2. Apostar por una marca empleadora sólida.
3. Desarrollar estrategias de atracción interna para cubrir necesidades de talento futuras.
4. Investigar el mercado para predecir tendencias y anticipar políticas de compensación.
5. Preidentificar talent pools -grupo de potenciales candidatos - que sirvan de fuente constante de selección.
6. Contar Reclutadores expertos en el sector con sólidas relaciones con talento especializado.
7. Definir políticas claras y herramientas para ejecutar la contratación de forma paralela al proceso de selección.
8. Implementar estrategias de marketing para atraer talento de manera más focalizada, apoyadas en herramientas tecnológicas.
9. Crear políticas de formación y desarrollo internas que mejoren las competencias de trabajadores y su desarrollo.
10. Contratar por competencias.
11. Apostar por la flexibilidad y los entornos híbridos.
12. Poner en marcha estrategias de motivación y retención para empleados.

**Green Jobs en Logística y transporte, una tendencia al alza**

Según el Observatorio de Transporte y Logística, un 27,5% de las emisiones de CO2 corresponde al transporte de mercancías, por encima de otros con gran impacto ambiental, como el industrial o energético. Sin embargo, el sector tiene el compromiso de alcanzar el objetivo europeo de Net-Zero para 2050.

En este sentido, Holgado comenta que “*los equipos de recursos humanos que aún no lo hayan hecho, deberán prepararse para dar el salto que requiere identificar, atraer y fidelizar a los nuevos perfiles y, también, para desarrollar en sus organizaciones las nuevas habilidades y competencias que van ligadas a la descarbonización y la transformación digital del sector*”.

El mencionado estudio apunta también los perfiles profesionales que se necesitan para lograr dicha transición energética en el sector:

* **Consultor de logística sostenible**: es el responsable de identificar y mejorar los procesos logísticos de forma sostenible, con un salario entre 30.000 – 70.000 euros.
* **Especialista en movilidad sostenible**: encargado del diseño, implementación y mejora de las estrategias de movilidad sostenible. (28.000 – 35.000 euros).
* **Especialista en emisiones logísticas**: se ocupa de analizar y minimizar las emisiones de los procesos logísticos para hacerlos más eficientes. (35.000 – 40.000 euros).
* **Técnico de proyectos en adecuación de envases a la economía circular**: un perfil que demanda a ingenieros de la rama Industrial, Química, de Materiales, Mecánica y Ambiental. (24.000 – 33.000 euros).
* **Coordinador de residuos**: para una buena optimización de los desechos (hasta 45.000 euros).
* **Director de medio ambiente**: planifica y supervisa la estrategia de la compañía de forma global para reducir su huella de carbono. (70.000 euros).

**Manpower** lidera el mercado de soluciones de flexibilidad para el empleo y de selección profesional. Ofrece apoyo a las estrategias de talento de sus clientes mientras que ayuda a las personas a encontrar un empleo digno y desarrolla sus habilidades para impulsar su empleabilidad. A través de su programa ‘[MyPath](https://www.manpower.es/es/candidatos/mypath)’, les ofrece la oportunidad acelerar su crecimiento profesional al prepararlas para empleos en los sectores de mayor demanda. Gracias a los datos que maneja sobre motivación, desarrollo de habilidades y rendimiento potencial, puede ofrecer programas de formación y desarrollo para impulsar las capacidades de upskilling y reskilling de todo tipo de organizaciones.

Más información en [www.manpower.es](http://www.manpower.es).

**ManpowerGroup** es la compañía líder mundial en soluciones de talento y tecnología. Ayuda a las organizaciones a adaptarse a un mercado del empleo en constante cambio, seleccionando, evaluando, desarrollando y gestionando el talento que necesitan para lograr sus objetivos de negocio. Apoyándose en las últimas herramientas tecnológicas, crea estrategias innovadoras para cientos de miles de empresas cada año, permitiéndoles contar con los profesionales cualificados que necesitan, al mismo tiempo que ofrece un empleo digno y sostenible a millones de personas. A través de sus distintas marcas (Manpower, Experis y Talent Solutions), aporta valor a candidatos y clientes en más de 75 países, como lleva haciendo durante más de 70 años. Además, sus políticas de diversidad, inclusión e igualdad y sus buenas prácticas de negocio son reconocidas por multitud de organizaciones.

Más información en [www.manpowergroup.es](http://www.manpowergroup.es).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ManpowerGroup**Dpto. ComunicaciónJuan Gómez RodríguezTel. 687 51 96 90juan.gomez@manpowergroup.es |  | **Indie (agencia de comunicación)** Isabel GataTel.: 630 701 069isabel@indiepr.es |