



INFORMES



Observatorio de competencias digitales y ocupabilidad en el sector logístico español

Un 16% de las PYMES logísticas han sustituido personal por procesos automatizados en los últimos cinco años según un informe de IMANcorp FOUNDATION y la Universidad Autónoma de Barcelona

- Un 17,4% de empresas consultadas han reducido plantillas como efecto de la digitalización pero un 8,7% las ha aumentado a causa de esa digitalización.
- Hay una escasa penetración de las principales tecnologías de la industria 4.0 en las pymes del sector logístico español. Solo un 30% ha empleado big data en el último año, apenas un 21,5% usa servicios en la nube y el Internet of Things (IoT) solo alcanza al 26,7% de las empresas del sector.
- Un porcentaje importante además no tiene previsto implantar tecnologías propias del sector como conducción autónoma, kitting o platooning.

En los últimos 5 años, un 16% de las PYMES logísticas han sustituido personal por procesos automatizados, según un informe de [IMANcorp FOUNDATION](#) y la Universidad Autónoma de Barcelona elaborado en el marco del Observatorio de Competencias Digitales y Empleo que impulsan am-

bas entidades y para el que se ha realizado un sondeo a un centenar de empresas, y se ha consultado a una decena de expertos del sector.

Los perfiles más sustituidos, según este informe, han sido los de empleados dedicados al cobro, personal de operaciones, personal de almacén y equipo de distribución de pedidos.

Según el mismo informe, un 17,4% de las empresas ha reducido plantillas como efecto de la digitalización pero un 8,7% las ha aumentado por la misma razón.

Estos cambios en las plantillas se han producido pese a la escasa penetración de las principales tecnologías de la industria 4.0 en las pymes del sector logístico español. Solo un 30% ha empleado big data en el último año, apenas un 21,5% usa servicios en la nube y el Internet of Things (IoT) solo alcanza al 26,7% de las empresas del sector. Algunas tecnologías específicas, como el picking con voz o el blockchain tampoco están muy desarrolladas. Pese a esta situación, **la media del sector en el proceso de adquisición y uso de muchas de estas tecnologías es superior a la media de empresas españolas de otros sectores.**

INFORMES

Cambios en las competencias técnicas y demanda de puestos

En los perfiles de más baja cualificación, más allá de la reducción de los mismos por la automatización de los procesos de almacenamiento, emerge la necesidad de una mayor interacción con dispositivos digitales.

El informe apunta cómo estos perfiles tienen un bajo prestigio social, y su actualización con herramientas digitales –una mayor conectividad y uso de dispositivos digitales– puede ser un incentivo para la población joven.

En el caso de los transportistas, además del bajo prestigio social, existe la incógnita de cómo afectará la conducción autónoma. Según el informe, se da la paradoja de que hay un déficit de personal en este ámbito y a la vez una mayor conducción autónoma debería reducir la demanda.

En los puestos de gestión del transporte hay una mayor complejidad de tareas que necesita una inversión formativa fuerte, como mínimo un CFGS – aunque se está considerando desplegar una oferta específica de CFGM en el sector–, y con un dominio avanzado de uso de datos para la gestión, aunque no necesariamente "big data". Una de las competencias clave a desarrollar es la gestión documental, más compleja que hace unos años, debido al aumento de la multimodalidad y de los distintos actores en el sector.

Un 17,4% de empresas consultadas han reducido plantillas como efecto de la digitalización pero un 8,7% las ha aumentado a causa de esa digitalización.

En los perfiles de más baja cualificación, más allá de la reducción de los mismos por la automatización de los procesos de almacenamiento, emerge la necesidad de una mayor interacción con dispositivos digitales.



INFORMES



En los perfiles de más baja cualificación es donde la formación en la empresa compensa la falta de formación inicial. La formación es un instrumento clave para que la incorporación de la tecnología se asimile en los procesos" **Alba Escolà, Gerente de IMANcorp FOUNDATION**

Formación y empleo

De acuerdo con el informe elaborado por IMANcorp FOUNDATION y la Universidad Autónoma de Barcelona, **un 27,3% de empresas del sector logístico no tiene todavía ningún mecanismo de detección de las necesidades de competencias y conocimientos digitales dentro de su plantilla.** Entre quienes sí lo tienen, El Diagnóstico de Necesidades de Formación (DNF), Mapa Gap digital o la entrevista anual profesional son los más empleados.

En lo que se refiere a las actividades de formación continua realizadas por las empresas logísticas, la inmensa mayoría ha apostado por la formación relacionada con la introducción de nuevo hardware/software o maquinaria, ocupando esa formación a todo tipo de personal. En lo referente a la formación en competencias informáticas generales, **el 60% de las empresas ha apostado por ellas**, sobre todo para su personal técnico y administrativo. Las competencias informáticas específicas (hardware especializado, programación, etc.) ha sido destinada, mayoritariamente, al personal técnico. Mientras que la formación en habilidades sociales o soft skills solo han sido desarrolladas por en torno al 50% de las empresas y solo en un 40% de ellas para el personal técnico.

En lo referente a la acreditación de conocimientos digitales, el 95% de las empresas no tiene mecanismos para acreditar dichos conocimientos. Y solo un 10% ha promovido que los trabajadores utilicen algún mecanismo para el reconocimiento y acreditación de competencias digitales.

"En los perfiles de más baja cualificación es donde la formación en la empresa compensa la falta de formación inicial. La formación es un instrumento clave para que la incorporación de la tecnología se asimile en los procesos, para que los operarios tengan una dimensión correcta de cómo ejecutar las innovaciones. Solo el hecho de incorporar innovaciones no se traduce necesariamente a mejoras en la productividad o eficiencia, ya que hay

*que saber cómo trabajar con éstas nuevas tecnologías", explica **Alba Escolà, Gerente de IMANcorp FOUNDATION**, que añade: "Por ejemplo, los operarios pasan de interactuar con cajas a interactuar con sistemas y gestionar stocks, y deben estar preparados para estos cambios, aunque las competencias convencionales seguirán teniendo su espacio, por ejemplo, en el caso de avería en el sistema automatizado".*

Según indican desde IMANcorp FOUNDATION las competencias digitales pueden ser muy específicas, pero se necesita una base de competencia digital básica o transversal, como el dominio básico de ofimática, para poder ser productivos para el mercado.

Por su parte, **Doctor Rafael Merino**, responsable académico del estudio, apunta cómo **el sector de la logística está muy tensionado por la falta de personal**, que además no está en general incentivado para realizar una fuerte inversión en formación inicial, por lo que buena parte del aprendizaje de los perfiles de baja y media cualificación se realizan de forma informal.

"En el ámbito universitario hay una multitud de másteres, y algunos grados, relacionados con la logística, que cubren la formación en el nivel de **"management"**, pero con mucha dispersión y combinación con áreas como el *márketing*, o con algunas especializaciones en ámbitos muy concretos, como el *transporte marítimo*. Se constata la falta de existencia de grados universitarios en universidades públicas, lo que puede desincentivar el acceso de jóvenes a este tipo de formación", apunta el **Doctor Rafael Merino** sobre la vinculación entre universidad y empleo en este sector.