

» ENTREVISTA

Oriol Laporte, secretario de ABE-L y director general de Diagtres

“La formación superior en logística tardará tres años en ser una realidad”

Elena de Jesús *Barcelona*

■ Oriol Laporte, socio y director general de Diagtres, fue nombrado el pasado mes de mayo como secretario de la junta directiva de la Asociación para la Búsqueda de la Excelencia Logística (ABE-L). En esta entrevista, realiza un balance de estos cinco meses en la asociación y subraya la necesidad de seguir avanzando para solventar la aparente crisis de capital humano que atraviesa el sector.

¿Qué objetivos se marcó hace ahora cinco meses y cuál es el grado de cumplimiento de los mismos?

ABE-L presentó, en la última edición del SIL, un plan estratégico para los próximos años y, en este sentido, nuestra asociación tiene que ir desarrollando las diferentes líneas estratégicas marcadas. Otro de los objetivos pasa por conseguir que se generalice el uso del Sello “e” para reforzar la imagen del sector de la logística, incorporando el concepto de buenas prácticas.

Desde la asociación aspiran a lograr el título de Ingeniería Logística, de Ingeniería Técnica en Logística y una FP dual en Logística. ¿Cómo han avanzado en la consecución de estos objetivos?

La necesidad de esta formación reglada está calando, cada vez más, en la sociedad y en los ministerios. Aunque hemos avanzado menos de lo esperado, la formación dual

“La falta de consideración de la logística en las organizaciones ha generado dificultades a la hora de atraer talento”

del ministerio de Educación o la inclusión del Sello “e” entre las prioridades de Fomento nos demuestran que seguimos avanzando.

De hecho, una de las medidas adoptadas por el ministerio de Empleo este 2014 ha sido el reconocimiento de la especificidad laboral que requiere el sector logístico creando, por primera vez, un perfil sobre empleados de logística y transporte de mercancías en el Observatorio de Ocupaciones que anualmente elabora el SEPE. ¿Qué representa este paso para el sector?

Representa una luz en la oscuridad. De todas formas, y aunque agradecemos esta medida, creemos que no es suficiente. Hay que dejar de andar y empezar a correr. La sociedad necesita un reconocimiento mayor de dicha especialidad.

En este sentido, parece que continúa existiendo un claro divorcio entre las necesidades profesionales de las compañías y los estudios



universitarios. ¿Cuándo cree que la formación superior se convertirá en una realidad?

Me gustaría poder decir que pronto, pero no creo que se produzca antes de tres o cuatro años. Se necesitan profesores especializados y el ministerio tiene que invertir en ello, pero ahora no los vemos muy interesados.

Un informe publicado recientemente concluye que 60 millones de personas saldrán de la industria logística mundial en 2015, pero sólo 40 millones serán capaces de llenar este vacío. Teniendo en cuenta la elevada tasa de paro, ¿qué opinión le merece este desequilibrio entre la oferta y la demanda?

La velocidad de generar necesidades en la sociedad es mucho más alta que la capacidad para satisfacerlas. La logística es un claro ejemplo de ello, pues está empezando a cobrar importancia en las organizaciones. En este sentido, hemos dejado de ser los camioneros, con todo el respeto, y estamos comenzando a disponer de una

silla en los comités de dirección de las empresas. Este hecho nos demuestra que no ha habido una preocupación a la hora de desarrollar especialistas en este ámbito y ahora estamos llegando tarde para satisfacer las demandas de las empresas. Asimismo, esta falta de consideración de la logística en las empresas también ha generado

“La colaboración entre dirección y el departamento de RRHH es crucial para asumir los retos que el futuro depara a las firmas”

dificultades en la atracción de talento. La logística no dispone de un nivel de aceptación y de conocimiento en la sociedad. ¿A cuántos jóvenes ha ido decir de mayor quiero ser logístico? El talento se desvía a otras disciplinas.

¿Cómo considera que se podría poner punto y final a esta aparente crisis de

capital humano que atraviesa esta industria?

Se está empezando a solventar poco a poco. La incorporación del área logística en los comités de dirección y el desarrollo de grados universitarios son algunos de los primeros pasos que se están dando para que los profesionales de este sector vean el impacto de su labor en las organizaciones. Si un futuro profesional, a la hora de escoger sus estudios, puede optar a la logística, por lo pronto se preguntará en qué consiste esta profesión. Esto debería ser una espiral para que se incorpore este concepto en los distintos programas de educación, tanto de bachillerato como de grados medios y superiores.

Además de las dificultades de captar talento, el propio dinamismo del sector provoca constantes cambios en los perfiles y los puestos de trabajo. ¿Cómo puede adaptarse la formación a estas necesidades tan cambiantes? Con cursos superiores de postgrado constantemente actualizados y que

incorporen las nuevas tendencias, tanto en el ámbito del conocimiento como en el de las tecnologías necesarias para su aplicación.

En todo este escenario, ¿qué papel desempeña y en qué aspectos debería mejorar el departamento de RRHH? ¿Cree que existe un distanciamiento entre este área y la dirección logística?

Este departamento se ha dado cuenta de la importancia de la logística dentro de las organizaciones. Como afirmaba M. Porter, “en el futuro, la competencia no se dará entre empresa y empresa, sino entre cadena de suministro y cadena

“Muchas empresas no llegan a aprovechar el 100% de los fondos dotados por la Fundación Tripartita para formación”

de suministro”. Este futuro, que ya es presente en muchos sectores, ha provocado que la logística sea considerada estratégica en muchas organizaciones. Por ello, la colaboración entre dirección y RRHH es crucial a la hora de definir puestos de trabajo, carreras profesionales, cursos de formación o métodos de retribución. De esta forma, se podrán asumir los retos que el futuro depara a las empresas.

¿Continúa faltando una concienciación empresarial de la oferta formativa existente?

Más que una falta de concienciación empresarial, existe una falta de oferta formativa más amplia. Ésta es insuficiente desde el punto de vista universitario y también a nivel de organizaciones que ofrecen cursos a sus asociados.

¿Qué inversión destinan actualmente las empresas a esta materia?

Lo único que puedo decir es que muchas empresas no llegan a aprovechar el 100% de los fondos dotados por la Fundación Tripartita para formación. Esta cifra demuestra la pobre inversión que realizan.

Una vez retenido el talento, ¿cómo deberían gestionar las firmas la carrera profesional de sus empleados?

Las compañías que tienen éxito en las carreras profesionales de sus empleados son aquéllas que las integran con otros procesos de gestión de RRHH, tales como formación y evaluación del desempeño. No sólo hay que explicarle al empleado dónde puede llegar, sino que se le debe formar adecuadamente y asegurar que está preparado para asumir nuevos retos. La atracción de talento está relacionada con el proyecto profesional que se proponga al candidato, acompañado de una remuneración justa, mientras que la retención del talento estará más vinculada al día a día.

¿Contactan las compañías, tanto con ABE-L como con la consultora Diagtres, a la hora de buscar candidatos?

A nivel individual sí que lo hacen. No obstante, creo que, como asociación, no debemos desarrollar una función para la que existen ya grandes especialistas. ■