

transporte & logística

Esta sección es una producción de LA NACION Y EXPOTRADE | www.lanacion.com.ar/comercio-externo



Logística. El desafío de conducir el talento humano

Las nuevas generaciones y su impacto en la forma de trabajar fueron el eje del 11º Encuentro de la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos

Texto Eduardo Pérez y Alejo González Prandi | REDACCIÓN EXPOTRADE

La Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (Cedol) realizó su tradicional encuentro profesional anual, que puso su foco en la "Innovación en la gestión de los talentos en la logística". Allí se presentó un libro con el mismo título, en cuya elaboración trabajaron 16 especialistas en recursos humanos durante más de ocho meses. La actividad se realizó en el Goldcenter de la ciudad de Buenos Aires, y en la presentación el libro fue debatido por Fernando Troilo —uno de los principales influenciadores del primer ranking latinoamericano de líderes de RR.HH.— y por el especialista Miguel Ángel Di Leo. El 11º Encuentro Profesional de Cedol fue inaugurado por su presidente, Jorge López, quien destacó el trabajo en los equipos de la cámara por dar fruto a las 11 publicaciones que editó la institución. "Lo que más queda es ese conocimiento por

la tarea común en un tema, y juntos multiplicarnos en el crecimiento", dijo el directivo. Respecto del desarrollo y la generación de talentos, López recogió una reflexión que el codirector técnico de Cedol, Alejandro Leiras, plasmó en el libro: "Las personas son el activo más importante que tienen las empresas, más que un depósito, un camión y un sistema. Esto no es un problema solo para recursos humanos, sino para toda la empresa", recordó. Troilo y Di Leo hicieron un análisis de la incorporación de los millennials y nativos digitales al mercado laboral, y de las preferencias de estos jóvenes a la hora de desarrollar su carrera en las empresas. Al respecto, Troilo llamó a reflexionar sobre el tipo de liderazgo que se debería construir para el futuro en el sector y la optimización de los talentos: "El desafío es captar, identificar y beneficiar a los mejores recursos". Mencionó

Cualidades para dirigir

- 1 **Escucha**
Estar atentos a lo que los talentos proponen
- 2 **Positimismo**
Contagio activo de la estrategia de negocio
- 3 **Cercanía**
Acompañar y construir vínculos
- 4 **Actuación**
Innovar y promover la acción como agente de cambio

que los líderes deben tener cuatro cualidades básicas para convivir y dirigir a las nuevas generaciones en los ámbitos laborales: una escucha abierta y activa; contagio positivo de los propósitos en la estrategia del negocio; acompañamiento de situaciones de crisis y cambio; y construcción de vínculos cercanos. Además, es importante su actuación como agentes de cambio. Por su parte, Di Leo afirmó que los millennials "piden otro tipo de organizaciones". Para alentar los cambios necesarios, apuntó a mejorar las capacidades de los directivos que tienen personal a cargo. La estabilidad emocional, favorecer a un buen clima laboral y una labor colectiva son ítems que el sector debe enfrentar ante los desafíos de las nuevas generaciones. Di Leo hizo hincapié en que "se deben llevar a cabo tres pasos para generar lazos de confianza, compromiso y colaboración, que permitan ir hacia una cultura de trabajo en

equipo. "Tener expectativas claras de ambas partes. Es decir, tanto la empresa como el trabajador deben estar conscientes de lo que el otro espera en términos de resultados y objetivos a alcanzar", expresó. A su vez, sostuvo que es clave "plantear acuerdos retadores pero alcanzables".

Otro punto es poder presentar compromisos cumplidos entre los involucrados, ya que genera lealtades entre la empresa y los colaboradores. Sin embargo, para el especialista hacen falta líderes con estas cualidades. Por lo tanto, dijo, "existe una imposibilidad o un desconocimiento en la conducción de los millennials, que tienen otros tiempos, prioridades e intereses. Por ejemplo, cambiar de trabajo periódicamente, priorizar otros beneficios además del salario, como ambientes abiertos, agradables, con una acordada carga horaria".

Una región, mucho para crecer

Durante la primera parte del evento, el director técnico de Cedol, Carlos Musante, ofreció los resultados del 2º Benchmarking Regional de Costos Logísticos, realizado por la Asociación Latinoamericana de Logística (Alalog), de la que participaron cámaras de transporte y logística de once países del continente.

Según el trabajo, que fue presentado recientemente en México, la Argentina ocupó el segundo lugar en el ranking de los costos de la región, superada por Uruguay. En tanto, Venezuela tuvo la menor incidencia, seguida por Ecuador, y Perú fue el país que más se acercó a la mediana de los valores latinoamericanos.

El documento de Alalog destaca que "el tipo de cambio no es todo", sino que también lo es la productividad, ya que es lo que hace "ganar realmente competitividad en este mundo global". Los ítems a considerar son: la eficiencia y la eficacia de los gobiernos, además de los privados trabajando en equipo; la infraestructura y estructura logística; las comunicaciones; el estado de innovación permanente y el conocimiento aplicado; la existencia de modos de competencia y su transformación en complementarios.

También hay que tener en cuenta la eliminación de costos ocultos o generadores de improductividades; la flexibilidad en leyes laborales y la actividad sindical, profesional y empresaria; las inversiones en tecnología y la política monetaria y fiscal.

A estos factores que impactan en las operaciones que se realizan en América Latina, hay que sumar los numerosos costos con origen en las improductividades de la región que se deben comenzar a medir, y el desafío de incorporarse a las cadenas de supply chain del mundo más desarrollado o detectar los principales desvíos para integrarlos en esos sistemas. ●