

TALENTO LOGÍSTICO

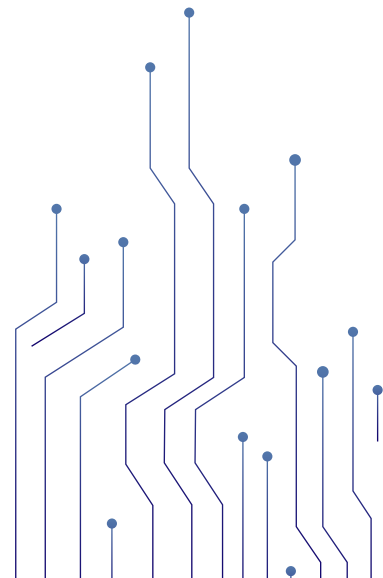
Una revolución en la era de la tecnología,
la diversidad generacional y la equidad

El sector logístico en México vive una transformación sin precedentes a medida que nuevas generaciones se integran al campo profesional, el camino hacia una mayor equidad laboral toma fuerza y la adopción de tecnologías como la inteligencia artificial (IA), robótica de almacén y analítica avanzada están redefiniendo las necesidades laborales.

El World Economic Forum preveía desde 2023 que para 2025 el **50% de los empleos logísticos en el mundo requerían habilidades digitales**, mientras que roles tradicionales se reinventarían o desaparecerían y para 2027 prevé que la **automatización** de tareas oscilará entre el **35%** para actividades relacionadas al razonamiento y la toma de decisiones y el **65%** para procesamiento de información y datos.

Frente a este escenario, la **Asociación de Operadores Logísticos de México (AOLM)** actúa como un **punto estratégico** entre las empresas socias y las futuras generaciones de profesionales. Parte de nuestra labor se centra en vincular a instituciones educativas (públicas y privadas) enfocados en carreras ad hoc como Ingeniería en Logística y Transporte, Ingeniería en Transporte y Distribución, Ingeniería Industrial y otras.

Asimismo, abrimos la posibilidad de acercar opiniones de nuestros integrantes para alinear planes de estudio con las necesidades reales del sector. Por otra parte, también contamos con convenios con diferentes planteles educativos para brindar la oportunidad a los colaboradores de las empresas socias de actualizarse o continuar sus estudios en temas relacionados al ámbito logístico.



La evolución del talento en la logística

El sector logístico está experimentando una **transformación** en sus **perfiles profesionales** a nivel internacional. En los últimos dos años, empresas socias de la AOLM han comenzado a incorporar posiciones directamente relacionadas con tecnologías emergentes como la **ciberseguridad**, la **analítica de datos**, la **automatización** y el **desarrollo digital**. Uno de nuestros miembros, por ejemplo, ha abierto al menos ocho vacantes en este campo, destacando puestos como **Gerente y Analista de Ciberseguridad**, así como **Especialistas en Desarrollo Web**.

No obstante, aunque la incorporación de estos nuevos perfiles tecnológicos representan un avance significativo, su impacto aún es limitado dentro de las estructuras organizacionales con plantillas que superan los 500 colaboradores; estas posiciones representan una mínima fracción y, en muchos casos, no tienen impacto directo en las áreas operativas como lo son los puestos de almacenaje, acomodo o apoyo logístico básico, sino que están **directamente relacionadas a mandos medios y altos**.

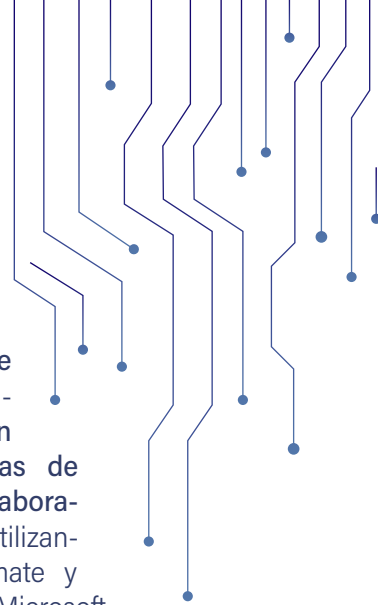
En comparación, el sector logístico en México aún enfrenta desafíos para adoptar estas innovaciones a gran escala, especialmente en roles operativos y de base. Por otra

parte, se ha observado un giro en las **habilidades más valoradas** en los nuevos colaboradores. En el ámbito técnico, destacan la **capacidad de generar analítica de datos** (dashboards, sistemas de calidad), **Lean IT**, la **gestión de herramientas de Supply Chain** (WMS/TMS), **elaboración de aplicaciones** sencillas utilizando Power Apps, Power Automate y herramientas del entorno de Microsoft, **Desarrollo Web, Analítica de Datos y Ciencia de Datos**.

En paralelo, las **habilidades blandas** se han vuelto igualmente determinantes: la **comunicación clara**, la **adaptabilidad al cambio** y una **visión estratégica y financiera** son ahora fundamentales para quienes aspiran a crecer dentro del sector. Otra de nuestras asociadas consultada, cuenta con un programa de Formación de Líderes, para los mandos medios, brindándoles el desarrollo de habilidades blandas que requieren específicamente.

En cuanto a la formación del talento emergente, si bien no existen aún carreras universitarias específicamente enfocadas en IA y tecnología vinculadas a la logística, sí **se identifican profesionales con especializaciones** en áreas clave como **Ciberseguridad, Automatización y Control y Analítica de Datos**, así como **perfiles formados en sistemas computacionales** que se adaptan con rapidez a las nuevas exigencias tecnológicas del entorno logístico.

Esta evolución también ha traído consigo una transformación e incluso desaparición de ciertos roles antiguos. Actividades repetitivas como la captura de datos están siendo reemplazadas por procesos automatizados. Por ejemplo, antes los inventarios se realizaban manualmente con hojas de papel y múltiples capturistas; hoy, sistemas digitales permiten registrar la información directamente desde el piso operativo, eliminando así varias de esas posiciones.





Lo mismo ocurre con áreas como soporte técnico o centros de atención, donde los bots y herramientas inteligentes están reemplazando tareas humanas.

Frente a estos cambios, la especialización del talento y la capacitación constante son más importantes que nunca. A través de su red de vinculación con instituciones educativas, en la AOLM buscamos reforzar el papel como conector entre la industria y las nuevas generaciones de profesionales, impulsando un talento más adaptado, tecnológico y resiliente.

Cuatro generaciones en el mismo entorno

La transformación del mercado logístico no solo se refleja en los perfiles tecnológicos emergentes, sino también en la diversidad generacional que hoy caracteriza a las organizaciones. En un mismo equipo pueden convivir **Baby Boomers**, **Generación X**, **Generación Y (millennials)** y la **Generación Z (centennials)**, cada uno con distintas expectativas, estilos de trabajo y formas de relacionarse con la tecnología. Este mosaico generacional representa uno de los mayores retos y también oportunidades para el sector 3PL.

La **resiliencia y la adaptabilidad** se han convertido en habilidades clave para lograr la integración efectiva

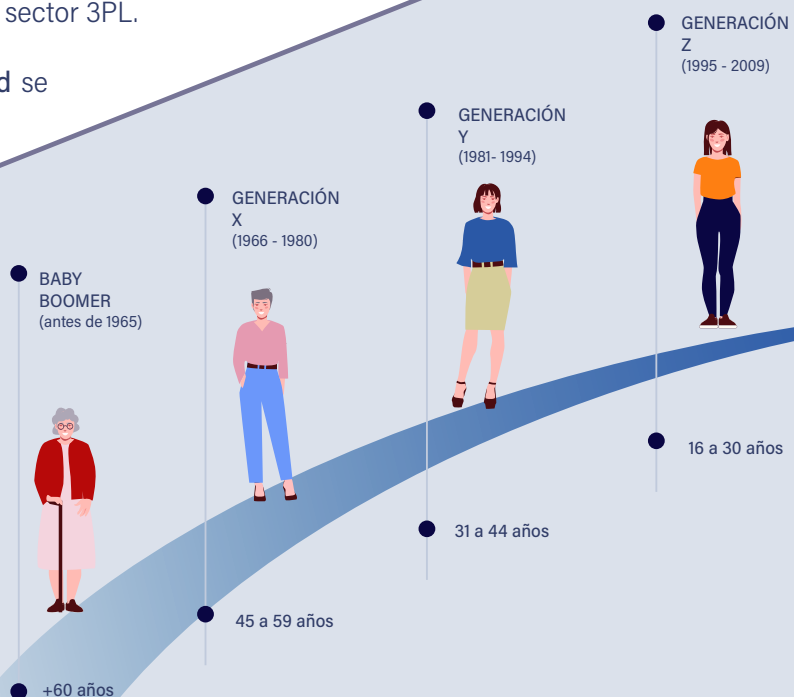
de estos perfiles. Mientras los colaboradores con mayor experiencia aportan visión estratégica, estabilidad y conocimiento técnico profundo, los más jóvenes impulsan la innovación, la digitalización y exigen mayor flexibilidad.

El entorno laboral actual, como lo señala el “Estudio de Remuneración 2024-2025” de la consultora Page Group, exige **encontrar puntos de coincidencia** en donde todas las generaciones se sientan escuchadas, valoradas y motivadas.

No obstante, aún queda camino por recorrer: una de cada tres empresas encuestadas en el estudio indica que no cuenta con estrategias específicas para gestionar esta diversidad generacional. Esto subraya la importancia de **desarrollar liderazgos que promuevan una cultura inclusiva**, con comunicación clara, planes de desarrollo profesional y mecanismos de reconocimiento que consideren las motivaciones de cada grupo de edad.

En este contexto, como asociación reconocemos la necesidad de evolucionar junto con nuestras empresas socias. Como agrupación, tenemos el potencial de fungir como una herramienta más entre el sector privado y las instituciones educativas, y a su vez

CUATRO GENERACIONES CONVIVEN EN ESPACIOS LABORALES



como nexo también entre generaciones, impulsando espacios de diálogo, colaboración y transferencia de conocimiento que preparen a la industria logística para los desafíos del futuro.

Equidad en la logística

Los avances vinculados al talento logístico van más allá de incorporación de nuevas tecnologías, habilidades e integración de diversas generaciones, a ello se suma también la creciente diversidad de género en un sector históricamente dominado por hombres.

Según el informe "Hombres y Mujeres 2024" del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), solo el **0.3% de la población femenina se desempeñaban en el sector de transporte**, en comparación con el **9.1% de los hombres**. De acuerdo con este documento hay mayor presencia de mujeres en el mercado laboral, en comparación con años anteriores, no obstante, aún no se ha logrado eliminar la segregación por género en los diferentes sectores.

Por otra parte, el informe "Women in Supply Chain" de Gartner (2023) señala que, a nivel global, **las mujeres representan aproximadamente el 41% de la fuerza laboral** en la cadena de suministro, aunque su participación en **puestos directivos se reduce al 26%**, lo que evidencia una significativa brecha en los niveles de liderazgo. En el caso particular de México, datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) revelan que **las mujeres perciben en promedio un 15% menos que los hombres**, lo que subraya la necesidad de avanzar no solo en términos de acceso a posiciones de liderazgo, sino también en la equidad salarial como componente esencial de una verdadera igualdad.

Sin embargo, algunas empresas afiliadas a la AOLM están marcando una diferencia significativa. Una de ellas reportó que cuenta con más mujeres que laboran en su organización, repre-

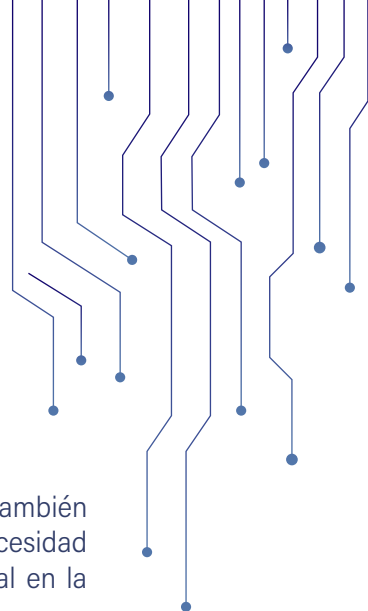
sentando el 51% de su plantilla, mientras que en cargos de liderazgo y directivos aumentó en un 10%. Otra de nuestras asociadas nos indicó un incremento del 39% en la participación femenina en su plantilla entre 2024 y 2025. Este progreso no solo refleja un **compromiso con la equidad**, sino también una respuesta estratégica a la necesidad de diversificar la población laboral en la industria.

A pesar de estos avances, persisten desafíos importantes como la brecha salarial, la falta de oportunidades de desarrollo y los estereotipos de género continúan limitando el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Para enfrentar estos retos, es fundamental que las empresas implementen políticas de inclusión efectivas y sostenidas, promuevan procesos de selección sin sesgos y desarrollen programas de liderazgo femenino, así como una cultura organizacional que valore la diversidad como una ventaja competitiva y no solo como una obligación ética.

Vinculación educativa: sembrando el futuro del talento

La evolución del talento logístico no puede entenderse sin una **conexión sólida entre el sector productivo y el ámbito académico**. Ante la necesidad de nuevos perfiles profesionales, habilidades tecnológicas y mayor diversidad, la vinculación educativa se convierte en una herramienta estratégica para preparar a las futuras generaciones de especialistas en logística.

En la AOLM sabemos la importancia de esta sinergia. Por ello, parte de nuestras actividades se centran en ser un enlace directo entre el aula y el entorno empresarial, además de dar prioridad a acercar a nuestras empresas afiliadas a las y los estudiantes desde etapas tempranas de su formación. Creamos alianzas con diversas instituciones educativas de todo el país y difundimos entre



Algunas de las visitas que AOLM hace a instituciones educativas



AOLM - UBAM 2024



AOLM - UNAM 2024



AOLM - TESCO 2023



AOLM - UMB 2023

nuestros miembros programas de prácticas profesionales y servicio social además de currícula que las mismas escuelas nos comparten, abriendo la oportunidad a los estudiantes de que sus perfiles sean tomados en cuenta.

Asimismo, contamos con convenios de colaboración para educación continua con universidades y centros de prestigio nacional. Gracias a estos acuerdos, los colaboradores de nuestras empresas asociadas pueden acceder a programas de capacitación, diplomados, certificaciones y esquemas flexibles para continuar sus estudios, actualizando sus conocimientos y fortaleciendo su perfil profesional.

El compromiso de la asociación con el sector educativo es fuerte y por ello la AOLM acompañada de sus empresas integrantes acuden directamente a las instituciones para compartir su experiencia, brindar charlas especializadas y resolver dudas de los estudiantes interesados en el ámbito logístico. Estas actividades enriquecen la formación profesional de las nuevas generaciones y generan vínculos más humanos y cercanos entre la industria y la academia.

Como asociación, siempre estamos abiertos a nuevas colaboraciones que permitan fortalecer estos lazos, promover el desarrollo del talento y posicionar al sector logístico como un campo profesional de alto impacto, innovación y crecimiento.

La transformación del mercado laboral logístico en México ya está en marcha. La incorporación de perfiles tecnológicos, el impulso hacia una mayor equidad de género, la convivencia generacional en el entorno laboral y la conexión con las instituciones educativas son señales claras de un sector que evoluciona para enfrentar los desafíos del futuro.

Si bien aún existen brechas por cerrar, la resiliencia y el compromiso con la formación continua son pilares sobre los que se construirá una nueva generación de profesionales logísticos. Desde la AOLM, continuaremos actuando como un punto de encuentro y proyección para nuestros socios y el talento que dará forma a la logística del mañana.