

LA DEMANDA DE PERSONAL PARA LOS SECTORES DE LOGÍSTICA Y SUPPLY CHAIN

La importancia creciente que la cadena de suministro tiene dentro de las compañías, como medio para obtener ventajas competitivas, incrementa las competencias requeridas a los profesionales del sector, quienes cada vez tienen más peso en la toma de decisiones.

Por Murilo Arruda,
Manager Michael Page Chile

Es un hecho que, en el transcurso de la última década, los ejecutivos de las empresas (en un amplio espectro de rubro y magnitud) han tenido que adquirir habilidades ajenas a su campo profesional específico. Que estos nuevos conocimientos técnicos estén hoy orientados a los campos de Supply Chain y Logística, puede explicarse sólo trayendo al centro de la escena lo esencial que se ha vuelto este know how profesional en la estrategia de innovación de una compañía sujeta a las exigencias actuales.

HACE DIEZ AÑOS LOS EJECUTIVOS INNOVADORES TUVIERON QUE ENFRENTARSE A ESTE DILEMA, ADAPTAR SUS ESTRATEGIAS DE NEGOCIO A PROFESIONALES QUE APRENDÍAN MAYORMENTE "ON THE JOB" SU TRABAJO.

En la medida en que adquiere un rol cada vez más central la cadena de abastecimiento completa, el detalle de los análisis a que se someten las operaciones de negocio es cada vez mayor (incluyendo cada paso significativa desde efectuada

la compra al proveedor). En tanto la estrategia de crecimiento corporativo pone progresivamente su foco en todas las etapas de la fabricación de los productos, entonces es predecible que los conocimientos de planeamiento de producción y demanda estén entre los más fuertemente solicitados. La consecuencia de este viraje hacia las áreas de Logística y Supply Chain es hoy evidente: una explosión en la demanda que no encuentra precedentes dentro del sector. No obstante, es notorio que la demanda no sea el único fenómeno en alza; también se encuentran en aumento los requerimientos técnico-profesionales que las compañías exigen de sus futuros equipos de trabajo. A simple

hora de evaluar postulantes. Hace diez años los ejecutivos innovadores tuvieron que enfrentarse a este dilema, adaptar sus estrategias de negocio a profesionales que aprendían mayormente "on the job" su trabajo. Hoy la formación está al nivel de títulos de grado y postgrados académicos, y de certificaciones; existe una trayectoria profesional que permite a las compañías elegir en términos del mejor candidato posible para ocupar los puestos requeridos.



Murilo Arruda
Manager Michael
Page Chile

TERCERIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Dentro del área específica de Supply Chain, estos puestos solicitados para middle y top management se abocan a los subprocesos de Comercio Exterior, Planeamiento, Abastecimiento y Compras, y Logística y Distribución. Sin embargo, resulta relevante aclarar que, si la instancia de Comercio Exterior cubre un porcentaje ínfimo en relación a las siguientes, esto se explica por la creciente inclinación a la tercerización de servicios rigurosamente

específicos dentro de las empresas. De manera que la tendencia incremental en los sectores de Logística y Supply Chain va trezándose y adaptándose a otras diversas trends, como puede ser el caso mencionado del outsourcing.

Es frecuente (sobre todo en compañías multinacionales) que las empresas posean entrenamientos referidos a las nuevas metodologías de la cadena de abastecimiento, a los programas de negociación, al modelo win-win. Al mismo tiempo que, de acuerdo a los pilares de distribución, muchos centros de capacitación se detienen en la diversificación de los canales y en la asociación con operadoras logísticas. Ciertamente, los entrenamientos son compatibles con las necesidades de las empresas, virando unas veces hacia saberes estrictamente técnicos, mientras que otras veces se abocan a prácticas más propias del área de planificación estratégica. Un ejemplo elocuente al respecto sería la comparación entre el área de Comercio

exterior, en el que la técnica y la legislación son claves a la hora de la formación de un profesional, y el campo de Planeamiento, donde resulta más relevante comprender metodologías de vanguardia para realizar savings dentro de ese proceso. Todo esto permite inferir que las empresas están hoy en condiciones de seleccionar y dotar a sus profesionales de un conocimiento especializado, que les permita tanto cubrir el análisis como optimizar cada proceso de la cadena de abastecimiento.

Los beneficios de esta optimización son, por lo menos, significativos, y abordan desde una reducción de los costos a nivel de la planificación para la producción, hasta una mejora de los canales de distribución y entregas; incluyendo una estrategia precisa para los clientes target y la sinergia de procesos a escala diversa.

LOGÍSTICA, ESCALANDO POSICIONES

Es evidente que las perspectivas para el sector son favorables, y que el alza

incremental de los campos de Supply Chain y Logística ha llegado a colocar a sus profesionales incluso dentro de las posiciones más altamente valoradas de una compañía. Actualmente, la participación del Director de Supply Chain en el board no es exclusivamente simbólica, sino que sus decisiones están tomando cada vez más peso y añadiendo valor que resulta imprescindible al negocio. Si los ejecutivos continúan incrementando su capacidad de comprensión de la cambiante legislación de Comercio Exterior (área clave para las transacciones a gran escala); si sus esfuerzos continúan focalizándose en una estrategia de negocios adaptable a las necesidades dinámicas del mercado; si, finalmente, logran ajustar su demanda de profesionales en las áreas crecientes de Logística y Cadena de abastecimiento a un perfil de especialistas fuertemente capacitado; entonces es esperable que los horizontes de negocio se amplíen para las compañías en el marco del escenario económico local. 🟢