



El salario emocional no sólo es para empleados corporativos ¿Por qué los *drivers* de última milla también lo deben obtener?

Por Albert Go.
Regional Manager Lalamove Latam

Ciudad de México, a 25 de enero de 2022.- Hablemos de los nuevos modelos que se establecieron durante la pandemia. Las **tecnologías digitales** transformaron, de manera radical, a muchos sectores de la **economía**, llegando incluso a remover los fundamentos de las economías tradicionales.

Cuando nos encerramos en nuestras casas, explotaron los **servicios a distancia**, siendo la **logística de última milla** una de las más beneficiadas, tan sólo basta con mirar la situación de una de las plataformas líderes de transporte por *app* en el mundo, que informó que, si bien tuvo grandes pérdidas netas para el año 2020, su rama de entrega de alimentos aumentó sus ingresos en 224% durante el cuarto trimestre del 2021.

Todo este crecimiento va muy de la mano con los retos que plantea. El **aumento de competitividad en las aplicaciones** y, en el caso de la última milla, el **crecimiento en la flota de conductores repartidores**, plantea desafíos importantes no sólo para hacer crecer el negocio, sino también para **mejorar las condiciones laborales** de los socios repartidores.

Es en este último punto en el que quiero profundizar, ya que, en meses recientes, la conversación respecto a la situación en el trabajo de los conductores ha tenido ciertos matices que han hecho que las empresas comuniquemos cada vez más las acciones que **cotidianamente gestionamos con nuestros socios conductores** para mejorar y robustecer sus esquemas de beneficios.

Más allá de una compensación salarial -esencial en cualquier trabajo-, hoy, el concepto de **salario emocional** está siendo cada vez más importante, ya que se refiere a un conjunto de elementos (monetarios y no monetarios) que una empresa ofrece a sus trabajadores, y la gama se extiende desde un ingreso justo y competitivo hasta una serie de **beneficios** superiores a las prestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo. Las que han florecido a raíz de la pandemia son las de tener un **mejor ambiente laboral** (a distancia o híbrido), procesos de **bienestar integral** (salud mental, *mindfulness*, programas de nutrición, etcétera), **liderazgos positivos**, por mencionar algunos. Este grupo de beneficios provoca la sensación de bienestar y de **fidelidad** en un grupo de colaboradores, logrando un mayor **enfoque hacia resultados**.

Pero, ¿cómo se puede implementar este salario emocional en una empresa de tecnología a través de una *app*? Simple. Atendiendo a necesidades puntuales. El primer reto para beneficiar a un *driver* como empresa de logística es la seguridad, tanto de la persona como del vehículo que conduce.

Frente a esto, las alianzas estratégicas entre empresas son fundamentales. Por ejemplo, en Lalamove hemos establecido lazos con empresas como Supra, que dan **descuentos en servicios, reparaciones y accesorios para repartidores en motocicleta**, que es el vehículo



más solicitado para recibir entregas a domicilio, pensando en negocios como alimentos y bebidas.

Obviamente, salvaguardar la integridad de los conductores tiene que ser algo que -sí o sí- se debe hacer, puesto que en la Ciudad de México, aproximadamente 20% de mujeres y 10% de los hombres que se dedican a repartir a domicilio a través de aplicaciones declararon que en algún momento vivieron incidentes de acoso sexual, mientras que más del 40% de los repartidores han sufrido un accidente y cerca de 23% han sido víctimas de un robo, esto de acuerdo con un estudio de la CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo realizada en 2021.

En respuesta a los desafíos antes mencionados, tenemos que asegurar a nuestros conductores. Esto no sólo dará una mayor tranquilidad al conductor, sino que dará mayor seriedad a la empresa y a la industria completa, estableciéndola como una **opción sustentable para una generación extra de ingresos**.

Hay otras vertientes por la cual podemos seguir beneficiando a los *drivers* de última milla, entre las que puedo mencionar y resaltar son las siguientes:

- Facilitar el acceso a créditos y seguros.
- Acompañamiento en los procesos fiscales con el SAT.
- Renta de vehículos con descuento especial para socios de la plataforma.
- Incentivos con desafíos internos para conductores a cambio de recompensas monetarias o en especie.
- Capacitaciones continuas y canales de comunicación abiertos.
- Facilitación de equipo (mochilas, chalecos, etcétera) para una óptima realización del trabajo y una mejor calificación dentro de la app.

Es imprescindible y muy inteligente saber aprovechar el gran crecimiento por el que está pasando la industria de la última milla, y la mejor manera es tener y retener al mejor talento a disposición. La oferta de salarios competitivos siempre ayuda, pero hoy no es suficiente. Los desafíos de incentivar a nuestra flota de conductores son cada vez mayores, pero así también están las alternativas para superarlos.

oOo

SOBRE LALAMOVE

Desde 2013, Lalamove ha incursionado en la industria de la logística para encontrar las soluciones más innovadoras que resuelvan las necesidades de entrega en todo el mundo. Millones de conductores y clientes usan nuestra tecnología todos los días para conectarse entre sí y mover las cosas que importan. Actualmente, Lalamove conecta a más de 7 millones de clientes con un grupo de más de 700,000 de conductores de camionetas, camiones, SUVs y



motocicletas para brindar un servicio de entregas 24/7 OnDemand. La misión de Lalamove de hacer que las entregas locales sean más rápidas y sencillas se logra con innovaciones como la conexión instantánea de pedidos, el seguimiento de vehículos por GPS en tiempo real, servicios 24/7 y un sistema de calificación de conductores. Lalamove opera hoy en más de 20 mercados alrededor de Asia, Estados Unidos y Latinoamérica. Entró al mercado mexicano en febrero de 2020.

Más información en: <https://www.lalamove.com/mexico> y en Facebook.