**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](https://www.facebook.com/lalamovemexico).