



ACTIVOS
SUPLEMENTO EDITORIAL

OCTUBRE 2023

LA ERA DE LA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL
¿Qué trabajos están en riesgo de desaparecer?

RESILIENCIA EMPRESARIAL
6 herramientas para un negocio resiliente.



MEDIA

#ServicioTécnico

www.emedia.com.mx



Contenido

- 6 RESILIENCIA EMPRESARIAL**
6 tecnologías para un negocio con más fortaleza
- 8 LA REVOLUCIÓN SILENCIOSA**
Impacto de la inteligencia artificial en las empresas
- 10 LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**
¿Qué trabajos están en riesgo y cuáles permanecerán inmunes?
- 12 ¿CÓMO MANTENER A LOS COLABORADORES**
motivados y apoyados en el home office?



LA GRAN RENUNCIA

Medios y Editorial de Sonora S. A. de C. V.



Luis Felipe Romandía Cacho
Presidente del Consejo
de Administración

Luis Alejandro Bernal García
Director General y
Editor Responsable

Jesús Ballesteros Aguilar
Jefe de Fotografía
jesus.ballesteros@expreso.com.mx

Wendy Verónica Valenzuela Estrella
Gerente de Plataformas
Digitales e Innovación

Ariel Suárez Salazar
Gerente de Comercialización
ariel.suarez@expreso.com.mx

Oficinas, talleres y distribución: Blvd. Abelardo L. Rodríguez #16, esquina con Luis Encinas, Col. San Benito, C. P. 83190, Hermosillo, Sonora, México, (662) 108-3000

Clasificados: (662) 108-3000, Ext. 1043

Suscripciones: (662) 108-3000, Ext. 1034

Publicidad: (662) 108-3000, Ext. 1049

www.expreso.com.mx

Prohibida la reproducción parcial o total del contenido editorial o gráfico sin el previo consentimiento por escrito de la Dirección General. Publicación diaria. Editor responsable Luis Alejandro Bernal García. Certificado de Licitud de Título y Contenido 17292. Número de Certificado de Reserva otorgado por Indautor 04-2023-021514294000-30. Agencias informativas Reforma, El Universal, Associated Press, Agencia France Press, AMI

El desafío de ser empresario en México

Impuestos y alternativas fiscales

En los últimos años, crece la sensación de que ser empresario es tarea fácil y sinónimo de la ruta al éxito, la independencia económica y la realización personal. No son pocas las Universidades que han desarrollado una amplia variedad de licenciaturas, cuyos programas están orientados al emprendimiento empresarial; aunado a lo anterior, los tiempos obligan a evolucionar y las nuevas generaciones han asignado nuevos significados y valores a su tiempo y la manera de generar ingresos. Hoy, celosos de sus tiempos, piensan, planean y toman decisiones buscando ser sus propios jefes, desarrollando herramientas y alternativas para generar sus propios ingresos.

Lo que casi nadie aborda, es la responsabilidad que implica ser empresario en México. Reclutar, seleccionar y contratar personal; pagar nóminas, prestaciones, vacaciones, seguros, aguinaldos y utilidades que generan las empresas y lo último pero no menos importante: tributación. Sí, los ingresos obtenidos generan, (también) obligaciones fiscales.

Si todos los puntos anteriores son importantes, el pago de impuestos merece mención especial, seguro estoy que a nadie le gusta pagar tanto, pues predomina la sensación de la pobre correlación entre lo mucho que se paga y el poco impacto que genera en nuestra sociedad, ade-



más de que está documentado que los que pagamos impuestos son menos y muchos los que no lo hacen.

Afortunadamente no todo son malas noticias para las empresas, ya que existen alternativas autorizadas por el SAT, que, entre otras características, generan beneficios fiscales que permiten una baja considerable en el pago de impuestos.

Hablemos de esta alternativa; el Seguro de Vida que tiene el nombre de "Seguro de Técnicos y Dirigentes o Seguro de Persona Clave" que cuenta con las siguientes características:

•**SEGURO DE VIDA:** El contratante de la póliza es la Empresa (a quien se otorga el beneficio fiscal) y el asegurado es la persona que nos ayuda a impulsar

el negocio (persona clave). Ante el fallecimiento del asegurado la póliza indemniza a la empresa para que pueda financiar los gastos relacionados a nuevas contrataciones, pérdida de oportunidades de negocio y otorga la liquidez necesaria para garantizar la continuidad de la empresa.

•**AHORRO/INVERSIÓN:** Al vencimiento del plazo contratado del seguro, la empresa recibe el 100% de las primas pagadas más los rendimientos generados en todos los años contratados. Estos recursos pueden ayudar entre otras cosas cumplir un programa de expansión o incluso hacer frente a una crisis financiera o de salud como las que históricamente hemos vivido.

•**Beneficio Fiscal:** El importe TOTAL de la prima pagada tiene un impacto directo en el pago del ISR y de PTU, ya que año con año del plazo contratado se estaría pagando una cantidad menor en estos rubros, permitiéndole a la Empresa tener una economía fiscal y tener más recursos económicos en sus arcas.

En síntesis, es indiscutible que enfrentar las obligaciones fiscales puede ser un desafío significativo, pero con destreza y con la información necesaria referente a los instrumentos adecuados, una empresa puede construir caminos hacia un futuro económico próspero, con equilibrio entre el crecimiento y la sostenibilidad financiera, que permitan que destaque y deje una huella positiva en el mundo empresarial.



Liderazgo sostenible:

¿Qué es y cómo conseguirlo?



En el entorno empresarial actual, la sostenibilidad se ha convertido en un factor clave que no sólo impulsa el éxito de las organizaciones, sino que también contribuye al bienestar del planeta.

Es por eso, que exploraremos el concepto de liderazgo sostenible, porque es esencial en la actualidad y las características que definen a los líderes sostenibles. Además, le proporcionaremos consejos sobre cómo puede convertirse en un líder sostenible y marcar la diferencia en su empresa y en el mundo.

¿Qué es el liderazgo sostenible?

El liderazgo sostenible es un concepto multifacético que abarca mucho más que simplemente aplicar prácticas amigables con el medio ambiente.

En su núcleo, implica liderar de manera consciente y estratégica, considerando cuidadosamente el impacto de las acciones y decisiones no sólo en el ámbito económico, sino también en el social y el ambiental.

En otras palabras, un líder empresarial sostenible no busca solamente el éxito a corto plazo de su organización, sino que tiene una visión a largo plazo que equilibra los intereses de todas las partes involucradas.

Desde una perspectiva económica, el liderazgo sostenible busca el equilibrio entre la rentabilidad actual y la sostenibilidad financiera a largo plazo. Esto significa que los líderes sostenibles están dispuestos a invertir en prácticas y tecnologías más sostenibles, incluso si inicialmente pueden tener un costo más alto, sabiendo que a largo plazo serán más rentables y reducirán los riesgos financieros.

En el ámbito social, un líder sostenible se preocupa por el bienestar de los empleados, las comunidades en las que opera y sus clientes. Esto implica crear lugares de trabajo seguros y saludables, promover la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como participar activamente en la responsabilidad social corporativa.

¿Por qué es importante apostar por el liderazgo sostenible?

Apostar por el liderazgo sostenible es una decisión crucial en la actualidad y por buenas razones. La importancia de adoptar esta perspectiva de liderazgo trasciende las fronteras de la empresa y tiene un impacto significativo en la sociedad en su conjunto.

Aquí están las razones fundamentales por las cuales es im-

portante apostar por el liderazgo sostenible:

- **Preservación del medio ambiente:** apostar por la sostenibilidad significa reducir la huella ecológica de la empresa, minimizando el agotamiento de recursos naturales, la contaminación y la degradación ambiental. Esto contribuye a la preservación del medio ambiente para las generaciones futuras.

- **Reputación y credibilidad:** los consumidores y clientes valoran cada vez más a las empresas que se preocupan por la sostenibilidad y están dispuestas a apoyarlas.

- **Ventaja competitiva:** la innovación sostenible puede generar nuevos productos y servicios que satisfagan las crecientes demandas del mercado por soluciones

más respetuosas con el medio ambiente y socialmente responsables.

- **Reducción de costos:** la sostenibilidad puede llevar a la reducción de costos a través de la eficiencia energética, la gestión de residuos y la optimización de recursos. A largo plazo, esto puede mejorar la rentabilidad de la empresa.

- **Atracción de talento:** las organizaciones comprometidas con la sostenibilidad a menudo atraen y retienen a empleados de alta calidad que se sienten orgullosos de formar parte de un equipo que contribuye al bienestar del planeta.

- **Cumplimiento normativo:** apostar por el liderazgo sostenible asegura que la empresa cumpla con las leyes y regulaciones



actuales y futuras.

- **Resiliencia empresarial:** tener prácticas sostenibles puede ayudar a las organizaciones a navegar mejor en momentos de incertidumbre.

- **Contribución a la sociedad:** esto puede incluir apoyar a comunidades locales, abordar problemas sociales y participar en iniciativas filantrópicas.

Características que deben prevalecer para alcanzar el liderazgo sostenible

Para alcanzar el liderazgo sostenible, es fundamental que los líderes y las organizaciones adopten y fomenten ciertas características clave. Estas no solo ayudan a dirigir una empresa hacia un futuro más sostenible, sino que también sirven como ejemplo para otros y crean una cultura organizacional que valora la responsabilidad y el impacto positivo.

- **Visión a largo plazo:** comprenden que las decisiones que toman hoy tienen un impacto en el

futuro y están dispuestos a invertir en soluciones sostenibles.

- **Empatía y conciencia social:** un líder sostenible muestra empatía hacia los demás y la comunidad en general.

- **Responsabilidad y transparencia:** esto implica asumir la responsabilidad por las acciones y decisiones de la empresa, especialmente cuando se trata de impactos negativos.

- **Adaptabilidad:** los líderes sostenibles son adaptables y están dispuestos a ajustar sus estrategias y prácticas para abordar nuevos desafíos y oportunidades.

- **Educación continua:** los líderes sostenibles buscan la educación continua y se mantienen informados sobre las últimas tendencias y mejores prácticas en sostenibilidad empresarial. Esto les permite tomar decisiones más informadas y efectivas.

- **Colaboración:** el liderazgo sostenible a menudo involucra la colaboración con otros líderes,

organizaciones y partes interesadas.

- **Compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC):** los líderes sostenibles reconocen la importancia de la RSC y la incorporan en la estrategia empresarial.

- **Innovación sostenible:** el liderazgo sostenible promueve la innovación sostenible, es decir, buscan desarrollar productos, servicios y procesos que tengan un menor impacto ambiental y social.

¿Cómo ser un líder sostenible?

Convertirse en un líder sostenible implica la adopción de una serie de prácticas y enfoques que se centran en la responsabilidad social y ambiental, por ejemplo:

Los líderes sostenibles tienen la capacidad de influir positivamente en sus organizaciones y comunidades al abrazar prácticas empresariales que consideran tanto el bienestar del planeta como el de las personas. Apostar por la sostenibilidad es apostar por un futuro mejor para todos.

Resiliencia empresarial



En la actualidad, tener un **negocio más resiliente** se ha convertido en una cualidad indispensable para sobrevivir y prosperar.

Mantener una empresa y hacer que sea más resiliente no sólo implica adaptarse a las adversidades, sino también aprovechar las tecnologías disponibles para fortalecer su posición en el mercado.

¿Qué es la resiliencia en las empresas?

En un panorama marcado por la globalización, movimientos económicos inconstantes y evoluciones en los patrones de consumo, las empresas se enfrentan a desafíos constantes y para superarlos deben adoptar diferentes actitudes basadas en sus valores, creencias y tradiciones arraigadas.

Mientras algunas optan por resistir y mantenerse aferradas a viejas prácticas, otras aprovechan las dificultades como oportunidades para innovar, aprender y desarrollar una resiliencia empresarial sólida.

En este sentido, la resiliencia en las organizaciones está intrínsecamente relacionada con la cultura organizacional.

Una organización que fomenta la autonomía, el pensamiento crítico y la agilidad de sus empleados, mientras implementa tecnologías avanzadas y estrategias emergentes, está mejor preparada para adaptarse a los cambios del mercado y superar desafíos.

¡Eso es lo que significa la resiliencia empresarial! Esta se refiere a la capacidad que tiene un negocio para

adaptarse y recuperarse ante impactos que puedan afectar su eficiencia operativa, estratégica o comercial.

Importancia de la tecnología para superar los desafíos del mercado actual

Con el cambio drástico y veloz de la dinámica empresarial debido a eventos como la pandemia de Covid-19, las empresas han tenido que replantear sus estrategias y buscar formas innovadoras de mantenerse a flote.

La adaptación a esta nueva realidad no solo exige medidas inmediatas, sino también la implementación de tecnologías que actúen como catalizadores del cambio y la resiliencia en un entorno comercial en constante evolución.

La transformación digital como respuesta

En medio de esta turbulencia, emergió la transformación digital como un faro de esperanza. A medida que la tecnología avanzaba a un ritmo frenético, incluso antes de la pandemia, su adopción se convirtió en una estrategia clave para superar los obstáculos.

6 tecnologías para un negocio más resiliente

Las tecnologías para un negocio más resiliente son aquellas herramientas digitales y estrategias tecnológicas que permiten a las empresas adaptarse y recuperarse de las dificultades de manera eficiente.

Estas tecnologías no solo fortalecen la agilidad empresarial, sino que también brindan ventajas en un mundo altamente competitivo.

¿Pero cuáles son y cómo pueden beneficiar a su negocio?

1. Automatización inteligente

La automatización inteligente es una de las tecnologías más impactantes para un negocio más resiliente.

Desde la gestión de inventario hasta la atención al cliente, la automatización inteligente libera tiempo y recursos valiosos que pueden ser redirigidos hacia tareas

estratégicas, lo que permite a los negocios agilizar procesos, reducir errores y asignar recursos de manera óptima.

2. Analítica avanzada

La analítica avanzada proporciona información valiosa que respalda la toma de decisiones informadas. Al analizar grandes conjuntos de datos, las empresas pueden identificar tendencias, patrones y oportunidades ocultas.

En este sentido, no solo permite una toma de decisiones más precisa, sino que también ayuda a predecir cambios en el mercado y adaptarse proactivamente.

3. Cloud computing

La migración a la nube es esencial para un negocio más resiliente, ya que proporciona flexibilidad y escalabilidad, lo que significa que puede ajustar sus recursos según las necesidades cambiantes.

Además, la nube facilita la colaboración remota y asegura la continuidad del negocio, incluso en circunstancias imprevistas.

4. Ciberseguridad avanzada

Sin lugar a duda, en un mundo que está cada vez más digitalizado, la ciberseguridad es fundamental.

Por esa razón, las organizaciones deben invertir en soluciones de seguridad avanzadas para proteger sus datos y operaciones.

La prevención de ciberataques y la respuesta rápida ante incidentes garantizan la integridad de la empresa y construyen confianza entre los clientes.

5. Internet de las cosas (IoT)

El IoT permite a las organizaciones recopilar datos en tiempo real de dispositivos conectados, lo que brinda información valiosa sobre el rendimiento y el uso de productos.

Esto no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también permite una personalización más precisa de productos y servicios para satisfacer las demandas cambiantes del mercado.

6. Realidad aumentada (AR) y realidad virtual (VR)

La AR y VR están revolucionando la experiencia del cliente al proporcionar interacciones inmersivas y personalizadas.

Desde probar productos antes de comprarlos hasta ofrecer capacitación virtual, estas tecnologías crean conexiones más sólidas entre las empresas y sus clientes.

Prepárate para el futuro con tecnología y resiliencia empresarial

Si de algo podemos estar seguros es que la revolución tecnológica no muestra signos de desaceleración, por lo que las empresas que abrazan esta transformación están en la mejor posición para enfrentar cualquier desafío que se les presente.

Desde mejorar la comunicación interna hasta optimizar la eficiencia operativa, la tecnología se ha convertido en el catalizador de resiliencia e innovación empresarial.





LA REVOLUCIÓN SILENCIOSA

Impacto de la inteligencia artificial en las empresas

Primero que todo, es necesario entender el papel que ocupa la inteligencia artificial en las empresas y su importancia, debemos comprender en que se basa este concepto y sus bases primarias.

¿Qué es la inteligencia artificial?

La inteligencia artificial (IA) es un conjunto de tecnologías que permite el desarrollo de sistemas informáticos que cuenten con 4 capacidades “humanas” específicamente:

- **Percibir:** La IA permite que los ordenadores sean capaces de “percibir” su entorno, al poder tomar, procesar y analizar información que los rodea como: imágenes, sonidos, textos, datos,

etc. Para que esto pueda suceder, la IA suele trabajar de la mano con tecnología de Big data.

- **Comprender:** En el momento que la IA procesa todo el contenido, permite que las herramientas de análisis de datos sean capaces de “comprender” el significado de las cosas de una manera similar a como las podría entender un humano. Es decir, estableciendo patrones, fijando relaciones simbólicas, etc.

- **Actuar:** después de comprender su entorno, situación o información, la IA permite que las máquinas tengan autonomía de tomar decisiones y ejecutar acciones tanto en la realidad física como en la virtual, de manera independiente y sin necesidad de la intervención humana.

- **Aprender:** A través del aprendizaje automático, los ordenadores tienen la disposición de ir aprendiendo de forma autónoma sobre cualquier tema, desarrollando de esta manera la facultad de ser autosuficiente y auto mejora continua.

En el momento que se combinan estas 4 capacidades, la Inteligencia Artificial busca igualar en los ordenadores la inteligencia natural de los seres humanos. Debido a esto la IA en las empresas es cada vez más utilizada. De hecho, en 9 de cada 10 empresas se considera que hacer esta inversión en IA puede equivaler a una oportunidad de negocio para su empresa.

La importancia de la inteligencia artificial en las empresas

Se puede decir que la importancia de la IA en las empresas se basa mayormente en que, gracias a su implementación, se puede optimizar los procesos de negocio y de producción de manera potencial.

Parte de su importancia, consiste en el poder analizar datos en tiempo real, el desarrollo de productos a medida de cada cliente y la personalización de los mensajes comerciales dependiendo de la información que se tenga de los potenciales clientes. Estas acciones son las que están cambiando por completo la experiencia de compra de la mayoría de las audiencias en el mundo.

Por otro lado, la IA muestra su importancia a nivel interno de las empresas, ya sea en estimular la productividad de los colaboradores, disminuir los márgenes de error o mejorar la toma de decisiones, entre otras.

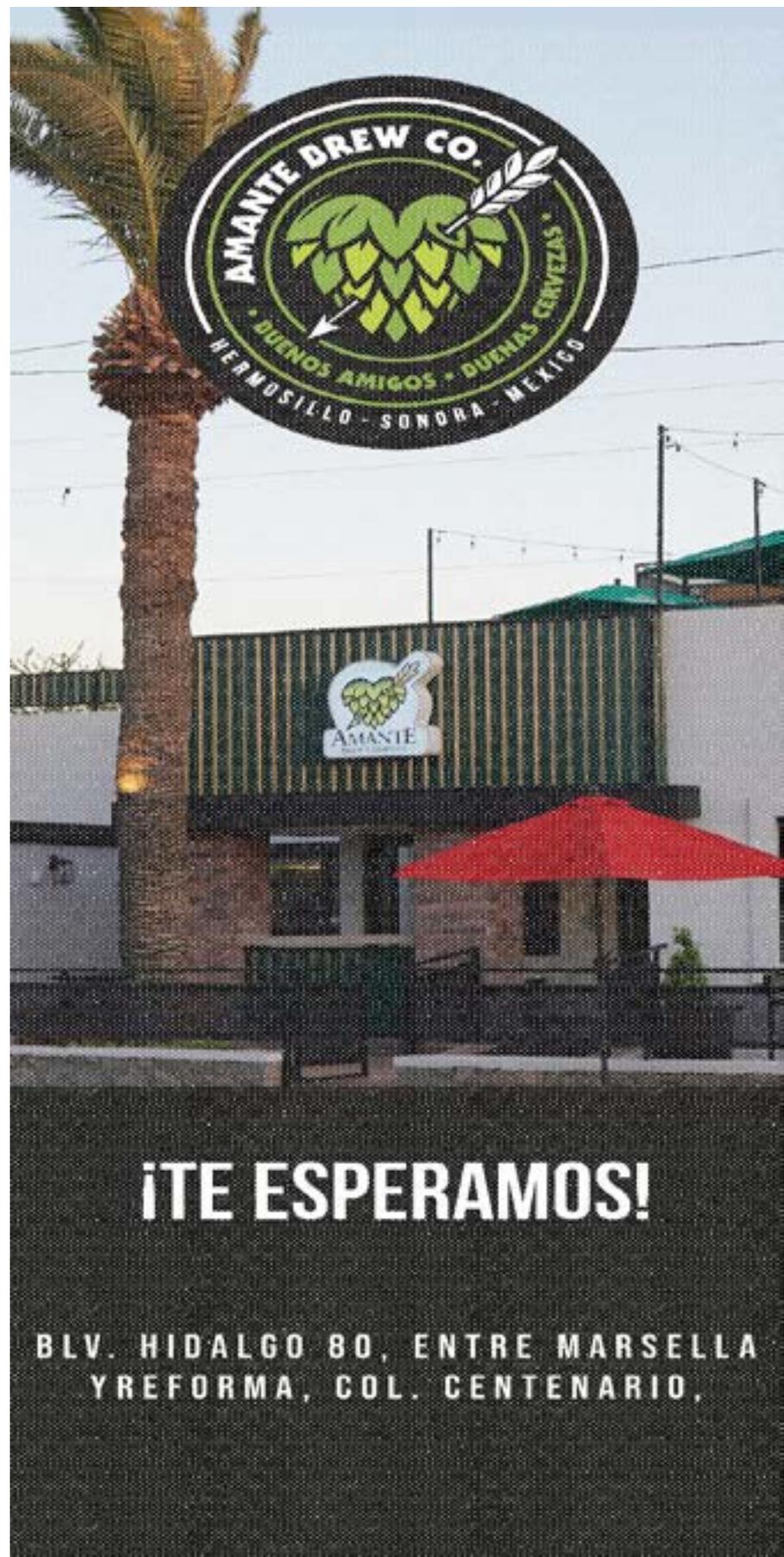
Con todos los beneficios que otorga la IA, se le podría agradecer que el 79% de los gerentes aseguran que podrían ser mucho más eficientes con su implementación (Artificial intelligence in the real world – The Economist), de la misma manera el 84% de las compañías consideran que podrían mantener o aumentar su competitividad si se implementa la IA en la empresa (Reshaping business with artificial intelligence – MITSloan y BCG).

Impacto de la inteligencia artificial en las empresas

El impacto de la Inteligencia Artificial en las empresas depende de varios factores como lo son, el sector, el tipo de solución de IA implementado, el tamaño de la empresa, su cultura organizacional, entre otros.

Por ejemplo, el impacto en cuanto a los puestos de trabajo es cierto que la IA ha ocupado una gran cantidad de puestos de trabajo, pero de igual manera se estima que para los próximos años su uso permita la creación de una gran cantidad de nuevos puestos de trabajo.

Esto debido a que las tareas que son netamente operativas serán realizadas por máquinas cada vez más a menudo, como en los sectores de automoción y montaje, servicios financieros y telecomunicaciones, siendo estos los que han visto la mayor desaparición de puestos. Pero así mismo se necesitarán más profesionales para las tareas con mayor complejidad, y de igual manera se buscará contratar más especialistas en nuevas tecnologías, por esto, así como se reducirán varios puestos de trabajo, otros irán surgiendo.



La era de la inteligencia artificial



¿Qué trabajos están en riesgo y cuáles permanecerán inmunes?

La inteligencia artificial (IA) ha revolucionado la forma en que operamos en la sociedad y en el mundo de los negocios. A medida que la IA continúa avanzando, surgen preguntas cruciales sobre cómo afectará a la fuerza laboral. Este artículo explora los trabajos que podrían estar en riesgo de ser automatizados por la IA y cuáles son inmunes a esta transformación. Los datos y las fuentes de información respaldan esta evaluación en un mundo en constante evolución.

Trabajos en Riesgo de Automatización por la IA

- **Trabajo en Línea de Montaje y Manufactura:** Los trabajos repetitivos y rutinarios en la producción y la manufactura son altamente susceptibles a la automatización. Los robots y sistemas de IA pueden ejecutar tareas de ensamblaje y control de calidad con mayor eficiencia y precisión.

Datos: Según un informe del Foro Económico Mundial, se estima que la automatización podría eliminar hasta 75 millones de empleos en el sector manufacturero para 2025.

- **Cajeros y Empleados de Tiendas:** La adopción de quioscos de autoservicio y la compra en línea han reducido la demanda de cajeros y empleados de tiendas. La pandemia de COVID-19 aceleró aún más esta tendencia.

Datos: Según el Bureau of Labor Statistics (BLS) de EE. UU., se espera una disminución del 10% en los empleos de cajeros entre 2019 y 2029.

- **Conductores y Transportistas:** La conducción autónoma se está desarrollando rápidamente, lo que podría afectar a los trabajadores del transporte. Empresas como Tesla y Waymo

están desarrollando vehículos autónomos.

Datos: Según un informe de la consultora McKinsey, se estima que hasta el 80% de los trabajos de transporte podrían ser automatizados.

- **Tareas de Procesamiento de Datos y Documentos:** Trabajos que implican el procesamiento rutinario de datos, como entrada de datos y clasificación de documentos, son vulnerables a la automatización.

Datos: La IA puede realizar tareas de procesamiento de datos 5 veces más rápido que los seres humanos, según datos de empresas de automatización de procesos.

- **Atención al Cliente y Centros de Llamadas:** Los chatbots y asistentes virtuales están siendo cada vez más utilizados para gestionar consultas de clientes. Esto reduce la necesidad de operadores de centros de llamadas.

Datos: Un estudio de Gartner predice que para 2023, el 40% de las interacciones de atención al cliente se gestionarán a través de chatbots o asistentes virtuales.

Trabajos Inmunes a la Automatización de la IA

- **Profesiones Creativas y Artísticas:** Trabajos que requieren creatividad, originalidad y emociones humanas, como artistas, escritores, músicos y diseñadores, son menos propensos a ser automatizados. La creatividad y la expresión humana siguen siendo altamente valoradas.

Datos: Según un informe de la Asociación de Músicos de Estados Unidos, el empleo de músicos y compositores se espera que crezca en un 8% de 2019 a 2029.

•Trabajadores de la Salud: A pesar de los avances en diagnóstico médico asistido por IA, la atención médica sigue dependiendo de profesionales de la salud humanos, como médicos, enfermeros y terapeutas.

Datos: La Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. prevé un crecimiento del empleo de médicos y enfermeras del 4 al 6% de 2019 a 2029.

•Educación y Formación: La enseñanza y el entrenamiento requieren empatía, adaptabilidad y la capacidad de personalizar la educación para

las necesidades individuales de los estudiantes. A pesar de la tecnología educativa, los maestros siguen siendo esenciales.

Datos: La BLS prevé un crecimiento del empleo de maestros en un 4% de 2019 a 2029.

•Investigación y Desarrollo: La investigación científica y el desarrollo de nuevas tecnologías a menudo dependen de la creatividad humana y la resolución de problemas complejos. La IA puede ser una herramienta valiosa, pero no puede reemplazar completamente a los investigadores.

Datos: Según el informe "AI in Research" de Springer Nature, el 82% de los investigadores considera que la IA es beneficiosa para su trabajo.

•Trabajadores de Cuidado a Ancianos y Niños: La atención a personas mayores y niños requiere empatía, afecto y la capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes. Estos trabajos son difíciles de automatizar.

Datos: Se espera que la demanda de trabajadores de cuidado de ancianos crezca un 34% en Estados Unidos entre 2019 y 2029, según la BLS.

DÍAS + **MICHELIN®**

APROVECHA HASTA*

\$4,000 DE DESCUENTO

+ **25%** DE DESCUENTO

+6 MSI

GRUPO Ayala
TOMA EL CONTROL

13 AL 23 DE OCTUBRE DE 2023
Consulta Términos y Condiciones en www.michelin.com.mx

MICHELIN

www.grupoayala.com.mx Teléfono: (662) 110-2008

f i y



¿Cómo mantener a los colaboradores motivados y apoyados en el home office?

Aunque el trabajo desde casa se ha convertido en una realidad para muchas empresas y trabajadores gracias a la flexibilidad y comodidad que brinda, también puede plantear desafíos en cuanto a mantener a los colaboradores motivados y garantizar su productividad y bienestar.

En México, aproximadamente 53 % de los colaboradores tiene un trabajo remoto o híbrido, y el 45 % de los trabajadores híbridos laboran con un formato de dos días en casa y tres en la oficina.

Ante esta realidad, como líder, debe encontrar la mejor forma de apoyar a su equipo para que se sienta motivado y comprometido con la empresa.

Por ese motivo, en esta ocasión le traemos consejos y estrategias para mantener a los colaboradores motivados mientras trabajan desde casa.

1. Comunicación constante

Uno de los mayores retos al trabajar con equipos remotos es la comunicación. Dado que los colaboradores no están cara a cara todo el tiempo, siempre existe la posibilidad de que algunos mensajes se pierdan durante la comunicación.

Si su estrategia general de comunicación interna no se enfoca en garantizar la claridad, es posible que surja una brecha de comunicación regular entre los colaboradores, lo que puede reducir su compromiso.

En este sentido, aprovechar la tecnología es clave. La adopción de aplicaciones móviles de mensajería, colaboración y videollamadas como Slack, Microsoft Teams o Zoom, facilita la interacción instantánea entre los miembros del equipo.

Estas herramientas permiten compartir actualizaciones, realizar consultas rápidas y mantener conversaciones informales emulando la dinámica de una oficina convencional.

Establecer controles periódicos del uso de estas aplicaciones, así como del proceso de comunicación, mantendrá a su equipo conectado y consciente sobre lo que está sucediendo en el negocio.

2. Establezca metas claras

Definir metas claras es esencial para orientar el trabajo y mantener a los colaboradores motivados en el home office, ya que proporciona líneas de acción y un sentido de dirección y propósito.

En este caso, la adopción de herramientas de gestión de proyectos como Trello o Asana facilitan la creación de tableros visuales donde

los empleados pueden organizar tareas, asignar responsabilidades y seguir el progreso.

Incluso, puede fomentar la autogestión al permitir que cada colaborador planifique su trabajo de manera efectiva y establezca prioridades según sus propias capacidades y horarios.

3. Reconozca los logros y contribuciones de sus colaboradores

Reconocer y celebrar el arduo trabajo, los éxitos y logros de su equipo remoto les permitirá saber que el trabajo que hacen tiene un impacto y son valorados.

El reconocimiento que usted como líder puede proporcionar genera confianza, aumenta la retención de talento y la moral del equipo, así como su lealtad y productividad.

Por ello, en un entorno de trabajo remoto, el reconocimiento es particularmente útil para mantener a sus colaboradores motivados porque muestra que, aunque no estén en la oficina todos los días, el trabajo que llevan a cabo es apreciado y útil.

4. Fomente una mentalidad de crecimiento

Los colaboradores que trabajan desde casa a menudo se pueden sentir aislados y perder su inspiración.

Como líder de equipo, impulse un entorno en el que se puedan centrar en su potencial y no solo en su desempeño. De esta manera, puede animarlos a buscar oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Para ello, es esencial que establezca una cultura de aprendizaje que impulse a su equipo a aprender nuevas habilidades y poner a prueba sus límites para crecer profesionalmente.

5. Flexibilidad horaria

La flexibilidad horaria es uno de los principales atractivos que buscan los colaboradores al adoptar esta modalidad de trabajo.

Por esa razón, es clave que les permita adaptar sus horarios laborales a sus necesidades personales y familiares. Al hacerlo, reconoce que cada individuo tiene una rutina única y que es esencial para su bienestar que encuentren un equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

Por supuesto, también es importante establecer ciertos horarios de disponibilidad para garantizar la comunicación y la colaboración, pero confíe en que sus colaboradores sabrán administrar su tiempo de manera eficiente.

6. Ofrezca una retroalimentación continua

El intercambio constructivo es una herramienta poderosa para el crecimiento y el desarrollo.

El hecho de no estar físicamente en la oficina puede hacer que algunos empleados se sientan desconectados y ansiosos por recibir retroalimentación sobre su desempeño, por lo que proporcionar una retroalimentación se vuelve crucial para mantener a los colaboradores motivados.

Cambios en la fuerza laboral

La Gran Renuncia ha llevado a un aumento en la rotación de empleados, lo que implica mayores costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos talentos.

Además, la pérdida de empleados con experiencia puede resultar en una disminución temporal de la productividad hasta que los nuevos colaboradores se adapten completamente a sus roles.

• **Costos de retención y beneficios**

Para retener a los empleados en un mercado laboral altamente competitivo, las empresas están recurriendo a ofrecer beneficios adicionales, aumentos salariales y oportunidades de desarrollo.

• **Desafíos en la planificación financiera**

La incertidumbre en la retención de trabajadores puede dificultar la predicción de los costos laborales y de personal.

• **Oportunidades de ahorro y optimización**

A pesar de los desafíos, la Gran Renuncia también ofrece oportunidades para optimizar la gestión de gastos.

Su organización puede aprovechar este momento de cambio para reevaluar sus políticas y prácticas.





¿Qué es la gran renuncia?

Conocida en inglés como "The great resignation", la gran renuncia es un fenómeno laboral que ha ganado relevancia en los últimos tiempos y se refiere al aumento significativo en la cantidad de empleados que están renunciando a sus puestos de trabajo en busca de nuevas oportunidades o condiciones laborales más satisfactorias.

Las razones detrás de este fenómeno son diversas y abarcan diferentes aspectos, como veremos a continuación.

¿Qué ha provocado?

De acuerdo al estudio El gran desgaste: Renuncia en México, elaborado por OCC Mundial, DGV Group y Grupo Azimuth, una parte significativa de los empleados en México está considerando dejar sus empleos en los próximos seis meses debido a una serie de factores que van más allá de la remuneración.

Aunque algunos colaboradores expresan un nivel alto de satisfacción con su trabajo actual, sorprendentemente el 32% de ellos ha contemplado la posibilidad de renunciar.

Esta proporción se eleva considerable-

mente al 63% entre aquellos que se consideran neutrales en cuanto a su satisfacción laboral.

Los datos del estudio destacan diez factores clave que influyen en la decisión de dejar una empresa:

- Falta de valores: la falta de alineación entre los valores personales y los de la empresa puede generar descontento y llevar a los empleados a considerar la renuncia.

- Mal ambiente laboral: un entorno laboral negativo puede afectar la moral de los colaboradores y hacer que busquen alternativas.

- Falta de reconocimiento: la falta de reconocimiento y aprecio por el trabajo realizado puede minar la motivación y el compromiso.

- Monotonía en las actividades: la repetitividad y falta de desafíos en las tareas pueden generar aburrimiento y desgaste.

- Actividades ajenas al puesto: realizar tareas que no están alineadas con el rol original puede generar frustración y desmotivación.

- Pocas oportunidades de crecimiento: la falta de perspectivas de desarrollo profesional puede llevar a buscar nuevas oportunidades.

- **Problemas de salud mental:** es posible que un ambiente laboral que afecta la salud mental sea un factor determinante en la decisión de renunciar.

- **Mal liderazgo:** un liderazgo deficiente puede generar desconfianza y afectar la relación entre empleados y superiores.

- **Falta de innovación en el negocio:** la falta de innovación puede hacer que los empleados sientan que la empresa no avanza ni se adapta al cambio.

- **Exceso de trabajo:** un exceso de carga laboral puede generar estrés y agotamiento, impulsando a buscar alternativas menos demandantes.

¿Cómo frenar la Gran Renuncia?

El enfoque para frenar la Gran Renuncia se centra en tres pilares esenciales: buenas condiciones laborales, formación y desarrollo. Además de la creación de un entorno motivante y emocionalmente conectado, claro.

Buenas condiciones laborales

- **Salario:** asegúrese de que el salario sea competitivo en el mercado para mantener a los empleados satisfechos y motivados.

- **Flexibilidad:** proporcione opciones de horarios flexibles y políticas de teletrabajo que puedan marcar la diferencia

en la retención del talento, al tiempo en que facilita que los empleados encuentren un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Formación y desarrollo

Invertir en la formación de los empleados no sólo aumenta su motivación y sentido de pertenencia, sino que también impulsa la productividad y reduce la sensación de estancamiento.

En este sentido, intente ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para demostrar que se preocupa por el crecimiento a largo plazo de su equipo.

Motivación y vínculo emocional

- **Liderazgo:** los líderes deben guiar al equipo hacia metas y prioridades claras, al tiempo que fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo

- **Objetivos y dirección:** debe comunicar de manera efectiva la visión de su empresa y cómo cada empleado contribuye a ese objetivo general.

- **Cultura emocional:** desarrolle una cultura emocionalmente conectada en la que los empleados se sientan parte de una comunidad y compartan valores comunes.

¿Cómo la Gran Renuncia impacta en la gestión de gastos?

A medida que los empleados buscan condiciones laborales más satisfactorias y un equilibrio entre trabajo y vida personal, las organizaciones se enfrentan a desafíos y oportunidades en la gestión de sus recursos financieros.

Veamos cómo este fenómeno influye en la gestión de gastos y cómo su empresa puede adaptarse para optimizar sus finanzas corporativas:

Cambios en la fuerza laboral

La Gran Renuncia ha llevado a un aumento en la rotación de empleados, lo que implica mayores costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos talentos.

Además, la pérdida de empleados con experiencia puede resultar en una disminución temporal de la productividad hasta que los nuevos colaboradores se adapten completamente a sus roles.

Costos de retención y beneficios

Para retener a los empleados en un mercado laboral altamente competitivo, las empresas están recurriendo a ofrecer beneficios adicionales, aumentos salariales

y oportunidades de desarrollo.

Estos esfuerzos por mantener a los colaboradores satisfechos y comprometidos pueden tener un impacto en los costos operativos.

Desafíos en la planificación financiera

La incertidumbre en la retención de trabajadores puede dificultar la predicción de los costos laborales y de personal.

Por lo que, al tener que adaptarse a la posibilidad de una fuerza laboral en constante cambio, es posible que su empresa tenga que ajustar sus presupuestos y mejorar su agilidad en la gestión de gastos.

Oportunidades de ahorro y optimización

A pesar de los desafíos, la Gran Renuncia también ofrece oportunidades para optimizar la gestión de gastos.

Su organización puede aprovechar este momento de cambio para reevaluar sus políticas y prácticas, identificando áreas en las que pueden reducir costos innecesarios.

Además, la inversión en tecnología y herramientas de gestión puede ayudar a automatizar procesos, mejorar la eficiencia y reducir el desperdicio.

CARRERA TUFESA

10K & 3K

\$265,000 PESOS EN PREMIOS 12 CATEGORÍAS

DOMINGO 05 / NOV / 2023 06:30 A.M. CD. OBREGÓN, SONORA

REGISTRO WWW.TRIZON.MX

18 e MEDIA

#SomosTodos



eXPRESO
#SomosTodos



eventos
eXPRESO
#SomosTodos



eXPRESO
24/7

www.emedia.com.mx

