

Principales retos de las áreas de recursos humanos y cómo superarlos con la ayuda de tecnologías digitales

Bogotá, Colombia. Abril de 2023.- En los últimos años, son muchas las cosas que han cambiado en la forma de trabajar de las empresas y, por ende, en la gestión de los Recursos Humanos. ¿Qué es lo que ha cambiado? ¿Qué acciones y medidas han llegado para quedarse? ¿Cuáles son los principales retos? ¿Es la tecnología nuestro mejor aliado?

Technology Evaluation Centers, en colaboración con IT-Latino, realizaron un interesante webinar sobre “**¿Cómo se ha transformado la vida laboral de miles de personas a raíz de la pandemia de COVID-19?, y los retos que enfrentan las empresas para mantenerse competitivas en un entorno económico turbulento**”. En este webinar, Carla Mucharraz, Directora Regional de Talento Humano de [another](#), agencia global con la oferta de servicios más grande de América Latina, compartió su experiencia como líder del área de RRHH antes, durante y después de la pandemia.

Presencialidad, papeleo y procesos complejos

El 2020 fue un año particular en el ámbito empresarial porque la pandemia por COVID-19 impuso un punto de inflexión para muchos profesionales y departamentos de recursos humanos.

Antes, encontrar y retener talento en un mercado laboral altamente competitivo era uno de los mayores desafíos para esta área y para esa época, ya se venía hablando de una tendencia hacia el teletrabajo, “*lo que nos distinguía en another era que les permitíamos a nuestros colaboradores tomarse un día de home-office a la semana, y además, todo nuestro trabajo estaba alojado en la nube, siempre guardábamos cualquier archivo allí, por la facilidad del trabajo colaborativo*”, agrega.

Una adaptación acelerada

Al llegar la pandemia, todo el mundo afrontó una incertidumbre y miedo inexplicable por no saber qué iba a pasar, así que las empresas no sólo debían preocuparse por mantener el rendimiento y eficacia usual, sino también por el bienestar físico y mental de sus colaboradores y de sus familias.

“En another, al preguntarnos qué íbamos a hacer, decidimos reaccionar y accionar tan pronto como fue posible. Enviamos a nuestros colaboradores a sus casas y empezamos a construir una estrategia integral de bienestar que tuviera en cuenta: comunicación interna, integraciones, tecnologías, bienestar físico y mental, cultura organizacional y estabilidad del negocio y operaciones.”, comenta Mucharraz.

Además agrega que a pesar de las dificultades, al mirar en retrospectiva esta empresa de comunicaciones estaba en cierto modo “preparada” para un cambio tan abrupto como este: “*Ya contábamos con equipos portátiles, ya gestionábamos la información en la nube, por lo*

another

que al final, supimos elegir las herramientas correctas que nos iban a ayudar en este proceso de transformación". Carla, como experta en este proceso, cuenta que implementaron tácticas como hacer Town Halls en línea, crear un newsletter interno, brindar a los colaboradores un Day Off al año por salud mental, organizar integraciones en línea, capacitaciones, webinars, etc.

Nuevas dinámicas y tendencias en un mundo post-pandemia

Durante la pandemia, el teletrabajo hizo posible la continuidad de negocios y empresas en general. De acuerdo con la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) en América Latina cerca de 23 millones de personas transitaron hacia esta modalidad laboral a distancia, por lo que sin duda alguna es la principal tendencia que cualquier colaborador valora en el entorno laboral.

"Por la pandemia, notamos que un plan de bienestar que fomente el desarrollo integral de las personas es clave para cualquier empresa, teniendo en cuenta que el esquema de trabajo híbrido llegó para quedarse" comenta Mucharraz y agrega *"todos los negocios deben tener clara la importancia de la resiliencia organizacional para crear políticas adaptables a las necesidades de nuestros colaboradores"*.

Además, asegura que el uso de aplicaciones, tecnologías e inteligencia artificial serán indispensables en los próximos años para mejorar los procesos de reclutamiento, de información y comunicación para los colaboradores, por lo que como recomendación final, concluye que: *"Debemos quitarnos el miedo a usar e implementar herramientas digitales, por lo que si para nosotros es algo que se dificulta, podemos dejar esto en manos de los expertos en identificar las soluciones de software que responden mejor a las exigencias particulares de cada empresa, como [TEC](#)"*

-o0o-

Sobre another

Fundada en 2004 por Jaspar Eyears y Rodrigo Peñafiel, **another** es una agencia independiente que tiene como objetivo revolucionar la comunicación estratégica por medio de campañas poderosas y efectivas, para posicionar diversas marcas frente a sus audiencias. **another** brinda servicios integrados como relaciones públicas, comunicación digital, influencer marketing, social media, branding, content & inbound marketing, creatividad y diseño, Investigación e inteligencia de mercado y experiencias de marca. La agencia opera bajo unidades de negocio especializadas clasificadas en moda, belleza, estilo de vida, consumo masivo, tecnología, lujo, cultura, entretenimiento, salud y bienestar, turismo y corporativo. **another** forma parte de Constellation Global Network y PRORP, y ha sido reconocida con diversos premios como los SABRE Awards y los Latin American Excellence Awards. Posee oficinas en México (Casa another en Ciudad de México), Argentina (Buenos Aires), Brasil (São Paulo), Chile (Santiago), Colombia (Bogotá), Estados Unidos (FL), Panamá (Ciudad de Panamá) y Perú (Lima), con alcance en Bolivia, Canadá, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, Paraguay, Puerto Rico, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Europa.

Para más información visita [another.co](#) y síguelos en sus redes sociales: [Facebook](#), [Twitter](#), [Instagram](#) y [Linkedin](#).

Contacto con los medios (Colombia)

Angie Rangel

PR Executive

(+57) 310 775 9395

angie.rangel@another.co