

## Trabajo híbrido, apps y home office: las nuevas tendencias de Recursos Humanos en 2023

- *Cerca de 23 millones de personas transitaron hacia el esquema del teletrabajo, según estimaciones de la OIT.*
- *Nuevas tecnologías, aplicaciones e inteligencia artificial serán el futuro del reclutamiento en los departamentos de Recursos Humanos, declaró Carla Mucharraz, Human Talent Director de [another](#).*

**Ciudad de México, 25 de enero de 2023.-** El campo del reclutamiento para los departamentos de recursos humanos tendrá nuevos cambios este 2023, principalmente avances en la cultura del bienestar, flexibilidad laboral, adaptabilidad a entornos cambiantes y un sistema híbrido de trabajo.

De acuerdo con la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT), la pandemia desató un cambio radical para posibilitar la continuidad de los negocios y los empleos a través del teletrabajo, también conocido como home office. Estimaciones de dicho organismo indican que en el peor momento de la crisis, en el segundo trimestre del 2020, en América Latina cerca de 23 millones de personas transitaron hacia esta modalidad laboral a distancia.

### Una adaptación acelerada

La crisis causó una aceleración del uso de nuevas tecnologías, y una renovación en el sistema de adquisición de nuevos talentos, opinó Carla Mucharraz, Human Talent Director de [another](#), la agencia global con la oferta más grande de servicios en el mercado latinoamericano.

*“La forma de atraer talento cambió radicalmente a partir de la pandemia. Todo el reclutamiento se empezó a hacer a través de videollamadas, demostrando que se puede ser eficiente trabajando de este modo. Se tuvo un mayor alcance de candidatos al reducir los trayectos para acudir a entrevista se ha logrado tener más encuentros; ha generado empatía para ambas partes, desde entender si la persona tiene privacidad en casa o no, hasta el ruido externo hace que se rompa el hielo más fácil”,* dijo Mucharraz.

### Tendencias de contratación en 2023

Según un [informe técnico de dos organizaciones de las Naciones Unidas](#), el confinamiento desató tanto beneficios como riesgos para la salud de los trabajadores. Entre los aspectos positivos se encuentra un horario flexible, la reducción del tráfico, la productividad del trabajo y la reducción de costos operativos

# another

para muchas empresas. Para Mucharraz, la cultura del bienestar llegó para quedarse, y continuará evolucionando a favor de la inclusividad.

*“Vivimos en un mercado laboral competitivo, en donde la clave del éxito para las organizaciones a partir de la pandemia, son la empatía hacia las personas y la flexibilidad, además de los retos profesionales. La gente busca estar en un lugar en donde se le tome en cuenta, se le cuide y se procure su bienestar emocional, físico e intelectual. Considero que la tendencia de contratación es y seguirá siendo abrir fronteras y ser cada vez más incluyentes, contratar gente sin importar el dónde se encuentre físicamente porque el talento no tiene distinción de ningún tipo”,* indicó.

## **Home office: ventajas y desventajas**

Tras la incorporación del *home office*, varios colaboradores han expresado que se debería quedar como un esquema obligatorio debido a que mejoró el equilibrio entre la vida laboral y personal, sin embargo, la experta asegura que un sistema híbrido tiene muchos más beneficios psicológicos, físicos y sociales para los trabajadores.

*“Para las empresas que sus actividades lo permitan, el esquema híbrido llegó para quedarse siendo la revolución en el mercado laboral. Teniendo buenos controles y procesos, se ha demostrado que la productividad incrementa. Y para la gente representa un beneficio para su vida. En mi opinión es mejor un esquema híbrido, que te permite trabajar desde casa y cuidar/atender temas personales, pero a la vez ir a la oficina ocasionalmente te permite interactuar con compañeros de trabajo, ser parte de una comunidad, comunicarse mejor o solucionar temas pendientes en persona, distraerte y salir del día a día”,* aseveró.

Agregó 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.

*“Hay una gran oferta de herramientas digitales para recabar información, medir desempeño, saber cómo se siente la gente, entre otras. Lo importante es que haya alguien detrás de todas estas herramientas analizando la información, creando y activando estrategias para mejorar”,* dijo.

-o0o-

Acerca de **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

# another

de campañas poderosas y efectivas para posicionar diversas marcas frente a sus audiencias. *another* cuenta con servicios integrados como relaciones públicas, comunicación digital, *influencer marketing*, *social media*, *branding*, *content & inbound marketing*, creativo y diseño, y experiencias de marca. La agencia opera bajo unidades de negocio especializadas clasificadas en Belleza, Consumo, Corporativo, Entretenimiento, Lujo, Tecnología, Turismo. *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 (Ciudad de México), Argentina (Buenos Aires), Brasil (San Pablo), Chile (Santiago), Colombia (Bogotá), Estados Unidos (Florida), Panamá (Ciudad de Panamá) y Perú (Lima), con alcance en Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Puerto Rico, República Dominicana, Bolivia, Canadá, Paraguay, Uruguay y Europa.

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