

TECNOLOGÍA, IMPACTO SOCIAL Y SUSTENTABILIDAD

**SERGIO MADERO**INVESTIGADOR
DE LA ESCUELA DE
NEGOCIOS DEL TEC
DE MONTERREY

En la actualidad, los procesos para la gestión del talento siguen siendo considerados como aspectos estratégicos y diferenciadores en las organizaciones debido a la relevancia que tienen, al ser trascendentales en la carrera laboral y profesional de las personas.

En el entorno actual de cambios y desafíos que viven las empresas en los ambientes locales, regionales, nacionales y globales, la gestión del talento ha mostrado diversas tendencias que se enfocan principalmente en la evolución y la transformación de los modelos de negocios, sin embargo, en este momento me gustaría reflexionar principalmente acerca de tres pilares fundamentales que ya están incorporando muchas empresas: la tecnología, el impacto social y las estrategias verdes.

En lo que respecta a la tecnología, podemos ver el uso de las redes sociales y la inteligencia artificial en procesos de atracción y retención del talento, en temas de aprendizaje con entrenamientos en línea, y recientemente en el uso de las plataformas y herramientas de comunicación para llevar a cabo sesiones híbridas y virtuales en ambientes de trabajo de constante evolución, sin dejar a un lado las aplicaciones digitales que favorecen el bienestar de los colaboradores.

En cuanto a la perspectiva social, podemos encontrar muestras de que las empresas han estado desarrollando diversas estrategias para sumarse a la tendencia, por ejemplo, campañas de voluntariado para apoyar a la comunidad, programas orientados al cuidado de la mujer, los niños y la familia, acciones para el cuidado de la salud, programas de apoyo a la educación, el deporte y el bienestar físico, entre otros más que forman parte de la agenda empresarial desde la perspectiva de la responsabilidad social y del compromiso que se tiene con los diversos grupos de interés que interactúan con la organización.

El tercer aspecto está relacionado con la integración de las prácticas de recursos humanos con un enfoque de protección al ambiente, que es conocida como "gestión verde" de los recursos humanos, un concepto que tiene poco tiempo de utilizarse.

Actualmente hay empresas que han integrado una función que se enfoca en la generación de estrategias y acciones que favorecen el medio ambiente, coordinando programas para la incorporación de nuevas tecnologías de apoyo al cuidado medioambiental, o evaluando la implementación de propuestas de transformación digital que permitan ahorrar energía y hacer un uso eficiente de los recursos; también han diseñado esquemas de comunicación para promover la separación de residuos y campañas de reciclaje, además de mantener convocatorias abiertas para que los colaboradores presenten proyectos de alto impacto ecológico en sus lugares de trabajo.

Sabemos que este enfoque hacia las prácticas verdes en la gestión del talento apenas comienza. Esperemos sea un camino de evolución inmediata que pueda ayudar a tener un mundo más sustentable en beneficio de todas y todos, y donde lo tecno, lo social y lo verde sean un aspecto prioritario en el diseño de las nuevas organizaciones. 🌱

