

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

Optimización del proceso de talento humano en Ferkatio: estrategias para la implementación de plataformas digitales en reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal.

Corporación Universitaria Remington.

Ciencias Administrativas

Administración de Empresas

Bethsabe Dayana Guerra Cordoba & Mauricio Alejandro Torres

Jhon Jairo Cardona Cardona

Seminario de grado "desafíos y oportunidades en la era de la globalización y la transformación digital"

2024

Dedicatoria.

Este trabajo se lo dedicamos a nuestra familia, quienes fueron motivo de inspiración de superación y pujanza, a todos los profesores de la universidad Remington sede Apartadó, quienes contribuyeron a nuestro proceso académico, formativo y humano.

Agradecimientos

Agradecemos a la organización Ferkatio SAS, quienes nos permitieron tomar su empresa como un referente, demostrando que están en la capacidad de aceptar todos los retos que vienen para esta era de transformación digital.

Tabla de Contenidos

Pregunta orientadora de la búsqueda.	8
1. Importancia de tener un área de talento humano funcional en las organizaciones. 8	
1.1 La importancia del adecuado proceso para escoger hojas de vidas.	8
Metodología de búsqueda de la información	11
Sustentación teórica de la pregunta.....	12
2. Historia de la organización Ferkatio SAS.....	12
2.1. Transformación digital en las empresas en base a la ARH.....	14
2.2. Finalidad del proyecto.....	17
2.3. Retos de transformación digital en las Organizaciones	18
Conclusiones.	25
Referencias.....	26

Tabla de figuras.

1 Grafico según latam (s.f) representación de la Andi, empresas que tienen una estrategia de transformación digital	20
2 Tabla de presupuesto.....	23
3 Retos y alternativas que se pueden presenciar con la organización Ferkatio SAS.....	24

Resumen.

El trabajo sobre la transformación digital de Ferkatio se centra en mejorar el proceso de talento humano de la empresa, mediante la implementación de plataformas digitales en el reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. Se parte de una revisión histórica de la empresa, destacando su experiencia en el mercado ferretero y la necesidad de adaptarse a los cambios de la era digital. Se discute la importancia del talento humano en las organizaciones, resaltando la relevancia de contar con el personal adecuado para alcanzar los objetivos empresariales.

Este trabajo también explora el concepto de transformación digital en las empresas, señalando su importancia para mejorar la competitividad y la eficiencia operativa, donde se logran identificar los desafíos comunes en la implementación de la transformación digital, como el presupuesto y la falta de cultura digital.

La finalidad de este proyecto es reestructurar el área de gestión humana de Ferkatio mediante la creación de un banco de hojas de vida en línea y la implementación de un software de gestión del talento humano. Se espera que esta transformación permita agilizar el reclutamiento, seleccionar perfiles idóneos y mejorar la gestión del talento humano en la empresa.

Se propone una serie de estrategias para optimizar el proceso de talento humano de Ferkatio a través de la transformación digital, con el objetivo de mejorar su competitividad y eficiencia en el mercado.

Palabras clave

Talento humano, administración, innovación, transformación digital, cambios empresariales.

Pregunta orientadora de la búsqueda.

1. Importancia de tener un área de talento humano funcional en las organizaciones.

Para hablar de talento humano y su importancia en las empresas u organizaciones, es importante hacer hincapié en lo que menciona el autor Lozano (2007) “Es un término que se encuentra en el vocabulario de muchos y de pocos que saben que cuentan con talento y esto nos lleva a cuestionarnos qué talentosos somos o podemos llegar ser” (p.149). Entonces de este modo se podría decir que el talento puede ser subestimado por algunas personas, y que todos podríamos tener habilidades o potencialidades que aún no hemos explorado completamente.

En el marco empresarial u organizacional, el talento humano es parte fundamental para alcanzar los objetivos empresariales, por eso resulta relevante contar con el personal adecuado en el área que así correspondiese. Teniendo en cuenta que una de las características de empresas exitosas, se basa básicamente por la búsqueda del personal adecuado o capacitado para desarrollar cada una de las tareas necesarias, si no fuese de este modo las empresas no tendrán manera de sostenerse ante la competencia de acuerdo lo expuesto por Méndez (2015).

1.1 La importancia del adecuado proceso para escoger hojas de vidas.

Para todas las empresas u organizaciones a nivel general, es indispensable elegir a los candidatos adecuados para ejecutar sus labores, además de contemplar otros aspectos como la parte psicológica u emocional del aspirante.

Basándonos en una idea del autor Camargo (2014) es fundamental la participación del departamento de recursos humanos, ya que la función que cumple esta área es muy importante, debido a que son los que establecen el perfil del cargo y en última instancia aprueban el candidato, empleando pruebas de habilidad, personalidad y motivación; pueden evaluar aspectos como el manejo del lenguaje, habilidad o razonamiento, que son los elementos principales que permite a esta área, tener una visión amplia de que puede esperar del candidato.

Con base a lo mencionado con anterioridad, en la organización Ferkatio SAS se evidencian algunas falencias en el área de talento humano, la principal está en el rol de la profesional de esta área, la cual está desempeñando funciones que no hacen parte directamente al cargo, y las cuales le ocupan la mayor parte del tiempo, lo que ocasiona que se debilite la esencia del cargo.

En otras empresas u organizaciones consideran que las estrategias que se pueden llevar a cabo en esta área empresarial (gestión del talento humano), en ocasiones no son tomadas con la relevancia intrínseca del proceso y sus etapas, y de este modo se llegan a considerar que su aporte al desarrollo de las organizaciones es poco. Sin embargo, hay quienes ven estas decisiones como una nueva forma y estilo de administración que ayuda incrementar la competitividad y la productividad, todo esto basado en lo que dice Meza et al .(2022) por eso vemos cómo cada vez se debilitan más los procesos concernientes al talento humano y a la organización Ferkatio, la cual no es la excepción, ya que para empezar, el proceso de selección no es realizado por esta área, y la forma de reclutar el personal (hojas de vida) se hace de manera tradicional, recibiendo todo tipo de hojas de

vida, y no cuentan con un proceso o programa que agilice y garantice un buen proceso para el reclutamiento y la selección del personal, de modo que le permita a la profesional cumplir con sus demás funciones no menos importantes, esto es: potenciar el talento humano como la mejor herramienta para la organización. En virtud de lo anterior, nos planteamos la siguiente pregunta.

¿Cómo fortalecer el área de talento humano de la organización Ferkatio para simplificar el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal mediante plataformas digitales?

Metodología de búsqueda de la información

Para este trabajo, recurrimos a una variedad de fuentes de información que reposan en las bases de datos de la bibliotecas institucional, trabajos de grado y artículos de revistas educativas.

Realizamos una exhaustiva búsqueda de información para asegurarnos de que contáramos con las fuentes más confiables y actualizadas. Este proceso nos permitió recopilar datos y conocimientos esenciales, proporcionando una base sólida y robusta para desarrollar nuestra propuesta de transformación digital en la organización Ferkatio. La meticulosa selección de nuestras referencias garantiza que nuestra propuesta esté fundamentada en información precisa y relevante, lo que incrementa la calidad y la viabilidad de nuestra iniciativa.

Sustentación teórica de la pregunta.

2. Historia de la organización Ferkatio SAS.

Organización Ferkatio SAS, es una empresa familiar dedicada a la distribución de materiales de ferretería y construcción, en el año de 1984 don Eduardo Álvarez Zapata quien residía en Dabeiba y el cual tenían un almacén llamado “El completo” vio una oportunidad de negocio que nace con la construcción de la vía al mar, la cual se basó en poder proveer el cemento que en ese momento se necesitaba para el desarrollo de las obras, así que con sus ahorros crea una primera y nueva empresa dedicada a la distribución de cemento el Cairo llamada “Distrimac”, en poco tiempo pudo atender ferreterías y otros negocios que comercializaban cemento en el occidente antioqueño.

En 1991 abrió una sede de Distrimac en el municipio de Apartado y en 1994 uno de sus mejores clientes don Jesús Quiroz lo invita a administrar su ferretería almacén Katío en Chigorodó y a participar por partes iguales en la sociedad inversiones Katío Ltda. Desde esta nueva ubicación sigue operando “Distrimac” y en 1997 Eduardo Álvarez zapata se convierte en el único dueño de almacén Katío y la consolida como una de las mejores ferreterías de Urabá.

En 1998 abre una nueva sucursal de la ferretería en el municipio de Apartado la cual tres años después se convertiría en su sede principal, desde allí empieza a fortalecer la distribución de otras líneas ferreteras y de materiales para la construcción, en el año 2012 se unen inversiones Katío Ltda y Distrimac formando la Organización Ferkatio SAS cual marca registrada, bajo este nuevo nombre adquiere a Prefauraba SA apostándole a la producción de prefabricados en concreto. Con un amplio portafolio, un excelente equipo

de trabajo y un gran nivel de servicio, Organización Ferkatio SAS es considerada hoy en día como una empresa líder en el mercado (Organización Ferkatio sas, 2020).

Teniendo en cuenta la trayectoria de la organización Ferkatio, se evidencia gran experiencia en el mercado ferretero y liderazgo de la marca. Sin embargo, no es inherente a las necesidades del marco actual de innovación que ha traído la globalización, y en particular sobre la adecuada administración del recurso humano.

Se debe tener presente que la administración de las personas comprende un sin número de factores que la componen, tales como: el ser, el saber hacer, inteligencia, habilidades, entre otras cosas. Por eso es importante remontarse en la historia, para ello resulta significativo lo que se puede deducir del autor Chiavenato (2009) En cuanto a que se desea transmitir con la administración de recursos humanos. La ARH se refiere a las políticas y las prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas:

Integrar talentos a la organización, socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora, diseñar el trabajo, individual o en equipo, para hacerlo significativo, agradable y motivador, recompensar a los talentos, como un refuerzo positivo, por un desempeño excelente y por alcanzar los resultados, evaluar el desempeño humano y mejorarlo continuamente, comunicar y transmitir conocimiento, y proporcionar realimentación intensiva, Formar y desarrollar talentos para crear una organización de aprendizaje, ofrecer excelentes condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida dentro del mismo, Mantener excelentes relaciones con los talentos, los sindicatos y la comunidad en general, aumentar la competitividad de los talentos para incrementar el capital

humano de la organización y, en consecuencia, el capital intelectual, incentivar el desarrollo de la organización (p.14 -15)

Todo esto se traduce en crear los escenarios posibles para aumentar la eficiencia de todo lo que abarca la disponibilidad del capital humano adecuado, así como el capital intelectual, el cual como se ha mencionado corresponde a la administración adecuada de este talento humano.

2.1. Transformación digital en las empresas en base a la ARH.

Los avances tecnológicos han impactado todos los ámbitos personales y empresariales de la actualidad de este modo se resalta el rol de los RRH en la transformación digital en las empresas según la socia y directora de la empresa INCIPY¹ Mireia Ranera² dice que los directivos de Recursos Humanos (RRHH) enfrentan retos significativos que no pueden ser ignorados. Estos desafíos incluyen la necesidad de estar muy conectados con el negocio, comprenderlo en profundidad y ser sensibles a las necesidades tanto de los profesionales como de las compañías. Esta cercanía implica entender las nuevas formas de trabajar, tener una visión de futuro y aplicar creatividad para impulsar la innovación. La tecnología y los entornos digitales son grandes aliados en este proceso de cambio, donde convergen generaciones muy distintas. Por ello, el rol de RRHH es crucial, ya que son expertos en gestión del cambio, transversalidad y personas (Íncipy, 2015).

¹ INCIPY son una consultora boutique especializada en la Transformación Digital e Inteligencia Artificial de empresas para hacer crecer su negocio.

² Mireira Ranera es Fundadora y Directora de HR Digital Transformation & IA en INCIPY.

por esto se puede afirmar que la transformación digital es el referente en todas las empresas que quieren estar a la vanguardia y ser cada vez más competitivas, pues en la era de la globalización es necesario que, como administradores de empresas, se entienda la necesidad de implementar procesos innovadores aprovechando las herramientas digitales, las cuales al darle un buen uso en las organizaciones, pueden impactar de forma directa en su competitividad y transformación. En nuestro proceso de formación vemos cómo se hace necesario implementar y aprovechar las oportunidades dadas a través de diversos autores, sobre los beneficios de implementar estas tecnologías dentro de cada una de las áreas de Organización Ferkatio SAS, pero teniendo en cuenta que la implementación de estos procesos en toda la organización generan altos costos, buscamos desarrollar un cambio en un área, que de acuerdo a conocimientos previos y la contextualización preliminar que se hizo sobre la empresa, tiene algunas falencias, y que estamos seguros que desarrollando un proceso de transformación digital en estos procesos, impactará de manera significativa en las demás áreas de la empresa. Dicho lo anterior podemos indicar que, hemos decidido transformar e innovar el puesto de gestión humana al interior de la organización.

En la actualidad vemos cómo toda gira en torno a los cambios y los procesos de RRHH han evolucionado, de tal manera que han pasado del “Need to Have”³ nóminas, contratos, y seguridad social de los empleados; al “Nice to Have”⁴ Planes formativos y beneficios sociales para los empleados. (Valley 2007, como se citó en Rezende, 2022).

La revolución digital⁵ está provocando que aparezcan nuevas necesidades y que el contenido del puesto de trabajo cambie. Todo ello provoca que también aparezcan nuevos roles y diseños organizativos en las empresas. Por lo cual, es necesario apostar y promocionar a perfiles potentes y potenciales dentro de la organización o bien reclutar perfiles digitales específicos cuando no se tengan internamente. (González, s/f como se citó en Rezende, 2022).

Como es de conocimiento general las nuevas tecnologías abundan en nuestros tiempos y la innovación crece cada día más, lo que obliga a cada una de las organizaciones a cambiar para mantenerse en los mercados y ser competitivas, tal cual como dice (Petrillo, 2017 como se citó en Rezende, 2022) la tecnología puesta al servicio del área de RRHH permite entender, de forma científica, cómo impactan las acciones de RRHH en variables de negocios tales como: ventas, satisfacción del cliente,

³ "Need to have" es un término utilizado en el ámbito empresarial para referirse a aquellas cosas, características, funciones o recursos que son absolutamente esenciales o imprescindibles para el funcionamiento básico y la viabilidad de una empresa, producto o servicio

⁴ "Nice to have" es un término utilizado en el ámbito empresarial para describir aquellas cosas, características, funciones o recursos que son deseables o agradables de tener, pero que no son absolutamente esenciales para el funcionamiento básico de una empresa, producto o servicio.

⁵ La **revolución digital** es un proceso de cambio que ha experimentado nuestra sociedad y sigue experimentando cada día

rotación de empleados, margen operativo, y en la conflictividad laboral. De esta manera se genera un diferencial de valor que permite al profesional de RRHH salir de un rol reactivo, para ser una función estratégica y proactiva.

2.2.Finalidad del proyecto.

Con este proyecto de transformación digital se pretende reestructurar el área de gestión humana de Organización Ferkatio SAS, creando a través de la página web un micrositio donde se dará apertura a la recepción del banco de hojas de vida, y con este espacio se busca atraer posibles aspirantes a cada una de las vacantes, mostrando las ventajas de laborar en esta empresa, esto agilizará eficientemente la búsqueda de posibles aspirantes de acuerdo a los perfiles diseñados por la empresa, ya que con esta base de datos se clasificarán las hojas de vida de acuerdo a su currículum, como ventaja de esta transformación podemos obtener la reducción en su totalidad de papel basura, la agilidad en el reclutamiento del personal, la preparación y selección de perfiles idóneos para cada puesto, además con la implementación del software en la empresa, y la transformación en lo concerniente al proceso de reclutamiento se contará con un módulo desarrollado para esta área, lo que permitirá tener una base de datos segura de todos los empleados, información que es necesaria para que el responsable del talento humano pueda realizar todo lo referente al proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción. Adicional a esto, sabemos que esta área vela por el bienestar del trabajador y en esta plataforma se obtendrá información relevante por cada empleado y se hará seguimiento en lo que tiene que ver con su bienestar personal y laboral, esto permitirá que esta área puede impactar en temáticas más afines a su naturaleza administrativa, y apalancados de

estas herramientas tecnológicas podrá obtener diferentes datos que ayudarán al área y la gerencia en la toma de mejores decisiones.

La transformación digital se inicia con una manera distinta de pensar que demanda un cambio importante en la cultura, la estructura y las operaciones de las organizaciones (Cuenca et al., 2020 como se citó en Maliqueo et al., 2021).

En la cuarta revolución industrial el trabajo está cambiando y este cambio está siendo mucho más profundo y de mayor alcance a lo imaginado (Schwab et al., 2016; como se citó en Maliqueo et al., 2021). En la actualidad las áreas de talento humano están tomando en cuenta los nuevos perfiles y se están identificando como barreras ya que los requisitos de la misma área deben de tener en cuenta las habilidades blandas, llevando su foco en el trabajo en conjunto, los buenos resultados, la capacidad de asimilar el cambio, y es muy importante tomar en cuenta las nuevas formas de remuneración y compensación de resultados, todo esto siendo producto de la era digital Barreto (2019)

2.3.Retos de transformación digital en las Organizaciones

Basándonos en (Smith et al., 2019 como se citó en Páez et al., 2022) el cual menciona que la transformación digital, finalmente, trae consigo también desafíos claves para los individuos que dan forma al contexto organizacional, en lo que respecta a sus dinámicas cotidianas de interacción, sus formas de comunicación y colaboración y sus maneras de aprender y relacionarse con el medio que los rodea.

De acuerdo con estos autores se puede afirmar que la transformación digital en las organizaciones cada vez es más fuerte y necesaria ya que con la constante evolución de

las tecnologías y las exigencias de los clientes, han obligado a las organizaciones a evolucionar en cada una de las áreas para garantizar su competitividad y permanencia en el mercado, es necesario cambiar la forma de vender, promocionar u ofertar los productos los clientes cada vez se vuelven más expertos en el manejo de las tecnologías y así mismo es su nivel de exigencia para realizar diferentes compras por eso las empresas han adoptado cambios de transformación digital dentro de ellas, evaluando cuál de sus áreas es más importante y cual puede generar mayor impacto a nivel global de la organización.

No obstante, y como en toda incorporación de cambios dentro de las organizaciones, encontramos posibles barreras que se convierten en un reto para el administrador a la hora de tomar la mejor decisión y que son aspectos académicos abordados en el seminario como objeto de estudio.

Según informe de la revista Latam (s.f) la Andi menciona los retos más comunes a los que nos podemos encontrar en la implementación de estas transformaciones digitales en las organizaciones son: Presupuesto, falta de cultura, desconocimiento, la falta de mentalidad, la falta de un modelo de negocio claro, la carencia de liderazgo, y la falta de capital humano.

Actualmente en organización Ferkatio contamos con un proceso de captación inducción y contratación del personal con algunas falencias y poco innovador, es por eso que queremos desarrollar este proyecto de transformación digital, de tal manera que su impacto se refleje en una mejor experiencia de compra para nuestros clientes y en la competitividad de la organización. Sabemos que en la actualidad la profesional de esta

área centra sus funciones en aspectos como nómina y pagos de seguridad, entre otras, dejando a un lado el tema de contratación y todo lo que este conlleva, con la implementación de este proyecto sugerimos la vinculación de un auxiliar administrativo que pueda desempeñar las funciones operativas.

Gráfico según latam (s.f) representación de la Andi, empresas que tienen una estrategia de transformación digital



Tomada de latam (s.f)

Este auxiliar administrativo tendrá un salario mensual consecuente con el nivel de responsabilidad en la organización, de modo que se pueda asegurar que la profesional del área del talento humano se dedique por completo a ejercer las funciones asociadas a la unidad administrativa. La implementación del proceso de digitalización y las acciones administrativas internas permitirán una mayor gestión y optimización de los recursos y procesos de la organización. La idea central es crear un sistema digital para la recepción o captación de hojas de vida (CVs) de los aspirantes por medio de la página web de la empresa, con la ayuda de nuestro diseñador se creará un enlace en la página principal (web), el cual los redirigirá a una sección de “trabaja con nosotros” y con este portal intuitivo y fácil de usar, encontrarán información sobre la empresa, y los beneficios de pertenecer a esta organización, también los diferentes perfiles que se buscan y a los cuales los aspirantes pueden evaluar de forma preliminar si se cumplen con estos requisitos antes de postularse.

Para el proceso de contratación seguimos haciendo uso de la digitalización para automatizar el proceso de desde la oferta de trabajo hasta la firma del contrato, esto a través de la implementación de firmas electrónicas, para que los nuevos empleados puedan firmar contratos u otros documentos, teniendo en cuenta que esto cumpla con todas las normativas legales de firma electrónica. Adicional y como ya lo hemos dicho se pretende integrar esta plataforma digital con nuestro software para automatizar la transferencia de información de los nuevos empleados y así poder hacer seguimiento a cada contratación para evaluar el proceso, con la utilización de estos datos la profesional

del área fácilmente identificará áreas de mejora y optimizará continuamente el proceso de contratación.

Siguiendo con los pasos correctos en un proceso de reclutamiento lo cual nos lleva a evaluar la inducción, de este modo, sugerimos que se debe alinear esta plataforma con el nuevo software de la empresa (odoo) con el fin de aprovechar todas las herramientas y funcionalidades de este software, de manera que se pueda implementar un ATS ⁶ya que este, permite almacenar, filtrar y gestionar las CVs recibidas. Esta herramienta funciona a través de algoritmos y por medio de palabras claves para la identificación de perfiles y la base de datos de los aspirantes de manera rápida, práctica, ahorro de tiempo.

Con todo esto definido y evaluado pasamos al proceso de inducción donde a través de la misma plataforma los nuevos integrantes de la organización contarán con presentaciones, videos tutoriales, manuales, y no menos importante, información institucional, como la historia, misión, visión, valores corporativos, políticas, procedimientos y cultura organizacional de la compañía. Para asegurar el éxito de este proceso se debe realizar la inducción por etapas o módulos, con el fin de que a cada terminación del módulo se pueda evaluar a través de la misma plataforma para garantizar la comprensión de toda la información por parte de los nuevos empleados, cada uno de estos procesos deberán estar orientados y controlados por la persona encargada de gestión

⁶ es un software que permite a los reclutadores y empleadores realizar un seguimiento de los candidatos durante todo el proceso de selección y contratación.

humana, adicional a esta inducción virtual se hará, una presencial por parte del líder o jefe inmediato del área, donde desempeñará sus funciones, quien después del proceso de inducción deberá evaluar el conocimiento adquirido por el empleado.

Creemos que con este aporte y el respaldo de la empresa en esta idea se mejoren muchos aspectos en función del bienestar de los empleados, lo que se traduce a tener un empleado contento será un trabajador mucho más productivo y a su vez como se conoce en los tipos de cliente será un buen cliente “apóstol” ya que solo tendrá opiniones positivas para dar referente a su lugar de trabajo.

Sabemos que quizás la implementación de momento genere altos costos para la empresa, pero si se analizan los beneficios que se pueden obtener a largo plazo, veríamos esta cifra como una muy buena inversión. A continuación, se expresan los valores o costos que se tienen en cuenta para la implementación de este proyecto.

2Tabla de presupuesto

Creación nueva puesto _____	\$2.000.000 Mes
Diseño en página web _____	\$500.000 Anual
Software Odoo _____	\$2.5000.000 Mes
Pruebas Psicotécnicas _____	75000 persona
Capacitaciones _____	8.000.000

Nota: Elaboración propia

Sin embargo, cuando se plantea una propuesta de esta magnitud, pueden existir dos panoramas, uno es donde se pueden visualizar los retos y por otro lado las posibles alternativas. Como se representa a continuación

3 Retos y alternativas que se pueden presenciar con la organización Ferkatio SAS.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Retos vs Alternativas

<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">  <p>ALTOS COSTOS DE IMPLEMENTACION</p> </div> <p>Los costos de transformación digital pueden llegar a ser bastante elevados a pesar de las ventajas tecnológicas existentes</p> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>RESISTENCIA AL CAMBIO</p> </div> <p>un proceso de transformación digital significa un cambio profundo en los procesos lo que impacta directamente a sus colaboradores sintiendose afectados por la transformación</p> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>DESINTERES DE LA ALTA DIRECCION</p> </div> <p>sin el interés y apoyo de la alta dirección, la transformación digital puede carecer de impulso.</p> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>FALTA DE VISION ESTRATEGICA</p> </div> <p>No tener una visión clara de los objetivos y beneficios de la transformación digital pueden dificultar su implementación.</p>	<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">  <p>EVALUACION COSTO-BENEFICIO</p> </div> <p>Realizar un analisis a fondo del valor de la inversion con respecto a los beneficios obtenidos para asegurar que la inversion en tecnologia traera un retorno positivo de la inversion.</p> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>COMUNICACION CLARA Y EFECTIVA</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación: Proveer formación adecuada y continua a los empleados para motivarlos a sentirse seguros en el uso de las tecnologías. • Participación activa: Involucrar a todos los miembros de la organización en el proceso del cambio, para que se sienta mas la transformación <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>COMPROMISO</p> </div> <p>Hacer evaluación y compromiso con la alta dirección para garantizar la participación en cada uno de estos cambios logrando comprometer la organización desde el inicio hasta el fin</p> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>DEFINIR MEJOR RUTA DE IMPLEMENTACION</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una estrategia clara y detallada que incluya metas a corto, mediano, y largo plazo. • Asegurar que las metas estén alineadas con los objetivos generales de la empresa.
--	---

ORGANIZACION FERKATIO SAS

Nota: Elaboracion propia.

Conclusiones.

La transformación digital en el área de talento humano es esencial para mejorar la competitividad y eficiencia de las empresas en el mercado actual. Ferkatio, a pesar de su experiencia en el mercado ferretero, necesita adaptarse a los cambios tecnológicos y las demandas del entorno digital para mantener su posición competitiva.

La implementación de plataformas digitales en el reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal puede optimizar los procesos y mejorar la gestión del talento humano en la empresa. Sin embargo, la transformación digital enfrenta desafíos como la ejecución presupuestal del proyecto y la falta de cultura digital en la organización, que deben abordarse para garantizar el éxito de la iniciativa.

La reestructuración del área de gestión humana de Ferkatio a través de la transformación digital puede proporcionar una ventaja competitiva al agilizar los procesos, mejorar la selección de personal y promover un entorno laboral más eficiente y productivo.

Referencias.

- Barreto, J. A., Alemán, H. G., & García, R. V. (2019). Desafíos y Transformaciones en las Organizaciones y la Gestión Humana en el marco de la Revolución 4.0. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 12(36), 22-32. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890442>.
- Camargo, V. M. (2014). La importancia del proceso de selección de personal y vinculación en empresas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/12447>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Íncipy. (2015). Íncipy. Recuperado de <https://www.fundacionseres.org/SiteAssets/Lists/EventosSeres/EditForm/rrhh-transformacion-digital.pdf>.
- Latam, T. (s. f.). Una Mirada a la transformación digital en Colombia. Recuperado de <https://latam.tivit.com/blog/transformacion-digital-en-colombia>
- Lozano Correa, L. J. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (60), 147–164. Recuperado de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n60.2007.409>.
- Méndez Pedraza, J. A. (2015). La importancia del talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14145>

Meza, J., Intriago, F., Escobar, J. & Cantos, V. (2022). Impacto de la era digital en la práctica de la gestión humana. *Visión Empresarial* (12), 88-102. Recuperado de <https://doi.org/10.32645/13906852.1180>

Organización Ferkatio sus. (2020). Nuestra historia. Ferretería Urabá. Recuperado de <https://www.ferreteriauraba.com.co/historia>.

Rezende, A. R. (2022). *La transformación digital; el rol impulsor en el desarrollo del talento humano. Factor clave para el crecimiento y competitividad de las Pymes de la industria del juguete de CABA* (Doctoral dissertation).