

IMPLEMENTACIÓN PLATAFORMA VIRTUAL EN TALENTO HUMANO A LAS PYMES DE LA EMPRESA DIDÁCTICA AGH SAS

IMPLEMENTATION OF VIRTUAL PLATFORM IN HUMAN TALENT TO THE PYMES OF THE DIDACTIC COMPANY AGH SAS

Franklin Giovanni Arévalo Hernández¹
Réne Alexander Guerrero Vergel²

empresarial y garantizando una efectividad en el proceso de T.H.

Palabras clave: Estrategia pedagógica, herramienta, plataformas y tecnología

RESUMEN

Las plataformas y portales virtuales se han convertido en herramientas que promueven, facilitan y dinamizan los procesos comunicativos entre diferentes personas de manera sincrónica y adaptable. De lo anterior se identifica la oportunidad de utilizar la plataforma de asesorías virtuales como una herramienta que permite facilitar la formación de los aprendices del Centro de Gestión Administrativa de la Coordinación de Talento Humano, mediante el uso de la tecnología, de manera que involucre los servicios virtuales, con el fin de que los aprendices puedan simular un entorno empresarial por medio de la participación de foros y un chat interactivo, que no solamente logre abordar temas exclusivos de la tecnología, si no que se motiven a participar activamente en discusiones que se plantean en las consultas generadas por las pymes apoyadas; lo cual va generar en el aprendiz lectura, análisis y exploración en diferentes puntos de vista, con argumentos sólidos que promuevan el dialogo de saberes, el pensamiento crítico y la construcción social de conocimiento relacionado con la Gestión del Talento humano. (Santovenia, 2010) Esta estrategia se logra orientar partiendo desde el asesoramiento que brinda la empresa didáctica AGH SAS, en el fortalecimiento de su servicio y facilitando la comunicación con sus clientes y colaboradores, valiéndose de la innovación

ABSTRACT

The Virtual platforms and web portals have become tools that promote, facilitate and dynamize communication processes between different people in a synchronous and adaptable way. It follows from the above that the opportunity to use the advisory service through the virtual platform as a tool to facilitate the training of the of the Administrative Management Center apprentices in the Human Talent Coordination, by means of the technology, in a way that involves the virtual services, in order that the apprentices can simulate a business environment through the participation of forums and an interactive chat, which not only manages to deal with exclusive technology issues, but motivate them to participate actively in discussions that arise in the customer inquiry or supported SMEs; which will generate in the apprentice the developement of reading, analysis and exploration skill in different points of view, with solid arguments that promote the dialogue of knowledge, critical thinking and the social construction of knowledge related to Human Talent Management. This strategy is guided based on the advice provided by the AGH SAS Company didactical approach, in strengthening its service and facilitating communication with its customers

¹ Especialista en Administración de la información. Administrador de Empresas. frankgio@misena.edu.co

² Magister en Ingeniería de sistemas y computación. Ingeniero de sistemas con reneguerrero@misena.edu.co

and employees, using business innovation and ensuring an effectiveness in the process of Human Talent Management.

Keywords: Pedagogical strategy, tool, platforms, technology.

INTRODUCCION

El sector empresarial está conformado por grandes, medianas y pequeñas organizaciones, las cuales emplean el área de Talento Humano (TH) como parte fundamental de la misma, ya que ésta es un conjunto integrado de procedimientos, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores obteniendo; un balance entre el desarrollo profesional de los trabajadores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales (Pérez, 2016). Bryan y Rue (1983) "Define la Gestión del Talento Humano como el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización o empresa". La empresa didáctica Apoyo en Gestión Humana SAS (AGH SAS) es un espacio de formación práctica para Aprendices del Centro de Gestión Administrativa-SENA, el cual se encarga de relacionar los proyectos formativos pertenecientes a la Coordinación de Talento Humano (GTH), con un ambiente y entorno empresarial real del sector productivo al cual harán parte en su etapa práctica, además de fortalecer a las pymes del Distrito Capital con alta calidad e innovación en talento humano por medio de la aplicación de conocimientos que reciben los Aprendices SENA, en una propuesta de mejoramiento de las diferentes competencias de la formación, entregada a las pymes de Bogotá D.C; actualmente se identificó la oportunidad de mejorar éste servicio por medio de la utilización de la tecnología, elaborando una plataforma que funciona como una herramienta de innovación en la formación profesional integral desde la parte práctica en la empresa didáctica. Ya que actualmente las pymes solo son visitadas dos veces por trimestre, lo cual no es suficiente para brindar un apoyo integral.

El desarrollo de las primeras páginas con sistema de apoyo virtual se remonta al año 2000,

diez años después del desarrollo de la www, lo que hace de esto un tema relativamente joven. Su incorporación en el sector empresarial se debe al impacto mundial que genera el internet, y fenómenos como la globalización, donde las empresas buscan generar competitividad y estar a la vanguardia en el mercado. Apoyados en la tecnología y su acelerado avance, el 96% de las organizaciones cuenta con un servicio de contacto virtual. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – ONU ECC, 2005).

Las consultorías son más antiguas, siendo desarrolladas desde la revolución industrial, Muños (2013) refiere que Frederick Taylor fue uno de sus impulsores, quien buscaba mejorar aspectos tales como la productividad, gestión de tiempos, efectividad y ahorro de costos.

S.N (2017) habla que el modelo de acompañamiento virtual es una tendencia en empresas competitivas que busca generar un impacto de satisfacción total y fidelización del cliente, pero aún no se ha establecido un sistema de servicio totalmente digital, que apoye los diferentes procedimientos, disminuya los costos de contacto y genere mayor comunicación; por esta razón la empresa didáctica AGH SAS tiene el objetivo de fortalecer las estrategias pedagógicas de educación impartidas en el centro, a través de la implementación de la plataforma virtual, la cual genera que los aprendices tengan acceso a un entorno de simulación más organizacional y una alternativa de formación académica, por medio de la interacción de los grupos pymes con las organizaciones apoyadas; mediante un chat de comunicación se retroalimentan las propuestas de mejoramiento y responden las posibles inquietudes respecto a los procedimientos de una forma rápida y efectiva; lo cual remplace el apoyo totalmente presencial, dándoles a ellos la adquisición de nuevo conocimiento en el área de la administración de personal y bases en el área de la investigación e innovación tecnológica.

FUNDAMENTO TEORICO

Esta propuesta de estrategia pedagógica se desarrolla fundamentalmente desde el enfoque de generar nuevos conocimientos a través de herramientas tecnológicas que permiten mejorar el proceso formativo de los aprendices SENA pertenecientes a la Coordinación de Talento Humano, abriendo espacios de consulta e investigación propios, además de despertar la necesidad de consultar, analizar y procesar diferente información relacionada directamente con su proyecto formativo en el Centro de gestión Administrativa (CGA). Dirección de Formación Profesional Integral - DFPI - SENA Dirección General (2014).

Garrido, (2003) concibe la comunicación desde una alternativa pedagógica diferente que logra relacionar el entorno académico con un ambiente empresarial real de ahí que esta teoría justifica plenamente la propuesta de generar a los jóvenes diferentes opciones virtuales de acercamiento a las tecnologías de la información y relacionarlas con aspectos educativos que puedan dar respuestas a sus propias interrogantes. Como antecedente en primer lugar se tiene que en marzo del 2016 fue presentado en la universidad Simón Bolívar el trabajo especial de grado "Plataforma tecnológica para la gestión del talento humano" por Erich Eduardo Ibarra Hidalgo como requisito para optar al grado de Especialista en Gerencia de las Telecomunicaciones.

La investigación es un estudio de la elaboración de una propuesta con la finalidad de optimizar el proceso de capacitación interna en la Gestión del Talento Humano mediante la aplicación de tecnologías de la información y comunicación implementadas por medio de un sistema capaz de procesar online postulaciones internas realizadas por los empleados a cargos vacantes o a cursos para la formación del personal, hacer el seguimiento de sus avances y emitir los respectivos resultados a las partes interesadas.

El estudio es concebido como una investigación de campo de tipo descriptiva ya que por medio de la aplicación de un instrumento de recolección de datos pudieron detectar una

significativa actitud positiva hacia la incorporación del sistema propuesto de postulación a cargos y cursos por parte de los individuos que integran la gerencia de ingeniería de planta debido a que esto hace más ágil el proceso. La investigación presenta un marco referencial que da una introducción del talento humano y el modelo de gestión por competencias; profundiza la importancia de la selección del personal por competencias por medio de la comparación de perfiles y los requerimientos del cargo, y la relevancia de conseguir al candidato más idóneo.

Los objetivos se plantean con el fin de proponer el diseño de un sistema de selección interna por competencias empleando una plataforma tecnológica para la gerencia Ingeniería de Planta de Televen en miras a la optimización. Por otra parte, pretenden caracterizar el proceso de selección por competencias en la gestión del talento humano en la gerencia de Ingeniería de la organización. Ibarra (2016).

Este Trabajo sirvió como punto de partida en la presente investigación, ya que permitió dar guía e idea de solución a la problemática detectada, además de la creación en implementación de la estrategia pedagógica llamada plataforma virtual para asesorar en Talento Humano.

Posteriormente para el diseño y estructuración del portal se tomó en cuenta que en la actualidad no hay información alguna de empresas que brinden asesorías totalmente virtuales, o que cuenten con una plataforma que soporte los procesos que se realizan en el área de talento humano de forma digital, sin embargo, se tomó como referencia algunos portales que ofrecen servicios similares, tales como:

SGS:

Inicio como inspectora de granos en Suiza, esta empresa es líder mundial en inspección, verificación, ensayos y certificación. Referencia mundial en cuanto a calidad e integralidad, ofrecen servicios de sostenibilidad empresarial. Realizan consultorías en sectores como las finanzas, la logística, fabricación industrial y el sector público, entre otras. Reales (2015)

AON:

Proveedor mundial líder en gestión de riesgos y consultor de seguros y reaseguros, soluciones en recursos humanos y servicio de outsourcing. Su objetivo es enlazar estrategias de recursos humanos con las estrategias de las empresas, brindando asesoría para maximizar los resultados y compromiso de los colaboradores a través de desarrollo de programas de beneficios, gestión y desarrollo del talento y soluciones eficaces para su retención, garantizando continuidad de procesos y el logro de los objetivos organizacionales. AON (2018)

PWC:

Una de las más grandes compañías del mundo en asesorías de recursos humanos, con un enfoque multi-disciplinario que permite asesorar en aspectos de la gestión, creando valor para el negocio en los clientes. Profesionalmente trabajan tres disciplinas críticas: Gestión de recursos humanos, compensación y asignación internacional. Cuenta con estructura sólida en selección y desarrollo de talentos, cambio organizacional y mediciones en gestión humana, estrategias de negocios y transferencias derivadas de procesos internacionales. PCW (2016).

METODOLOGIA

Nápoles y Macías, (2013), sugieren que el método de investigación permite organizar el procedimiento lógico general por seguir en el conocimiento y llegar, a la observación, descripción y explicación de la realidad. El objeto de investigación determina el tipo de método que se ha de emplear.

El método de la investigación realizada es:

Observación: La observación considerada como una técnica científica debe servir a un objetivo formulado, es planificada de manera sistemática de manera que el observador planifique y defina lo que se quiere observar y establezca los posibles resultados. Está sujeta a ser comprobada y validada.

Método deductivo: A partir de situaciones

generales, se llegan a identificar explicaciones particulares. Se considera una cadena de análisis en orden descendente. El método deductivo sirve para descubrir consecuencias desconocidas, a partir de principios conocidos.

El presente proyecto de investigación utiliza el método de observación que según Hernández. (2015) se emplea como herramienta principal para la definición de necesidades y oportunidades de mejora, tomando en cuenta el tipo de estudio exploratorio y descriptivo; los cuales tienen como objetivo indagar en un tema novedoso el cual permite su estudio. Es el punto de partida para estudios posteriores de mayor profundidad, que funcionan como base de investigación en fenómenos desconocidos. La implementación de plataformas virtuales en GTH es un tema totalmente innovador en el sector empresarial ya que actualmente no hay registro de organizaciones que brinden apoyo totalmente digital.

Los principios de la investigación se originaron en la necesidad de relacionar el entorno académico con un ambiente empresarial real por medio de la implementación de tecnologías de la información para relacionarlas con el proyecto de formación. Inicialmente se tomó como campo de exploración los ambientes de formación, junto con sus aprendices; los cuales permitieron establecer y definir que los medios virtuales pueden fortalecer el canal de comunicación con las pymes apoyadas.

Posterior a esto como método de investigación se empleó el enfoque cualitativo y cuantitativo, en el cual, por medio de una técnica de recolección de datos denominada encuesta, la cual toma en cuenta la comunidad educativa del SENA, CGA como población, seleccionando aleatoriamente una muestra correspondiente a los aprendices asesores de las diferentes empresas didácticas de la coordinación de talento humano (AGH, SDIP, PEVAC Y Trabajando Juntos). De cada empresa didáctica se seleccionaron 10 aprendices, para un total de 40; posterior a esto, se dispone de las pymes apoyadas por los aprendices de AGH S.A.S, para un total de 28 empresas colaboradoras a las cuales se les aplico la encuesta

Seguidamente se tabulo y grafico la

información recolectada para realizar el respectivo análisis, interpretación y conclusión de las respuestas de cada pregunta con la finalidad de evidenciar el impacto de

Las asesorías virtuales en el proceso de gestión del talento humano, definir el método de comunicación y los intereses y preferencias de contenido de la plataforma por parte de los aprendices y las pymes apoyadas. Finalmente se definieron las características de composición para diseñar y crear la plataforma de apoyo virtual.

Procesamiento de datos:

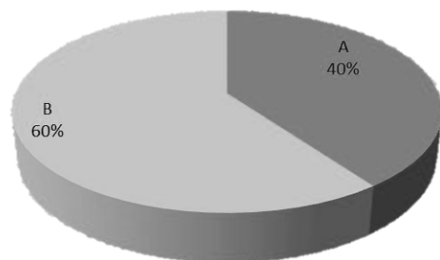
Los datos recolectados fueron dispuestos para tabulación, que se presenta a continuación:

Tabla 1. ¿Conoce usted el término de Asesoría Virtual?

A. si	16
B. no	24

Fuente . Elaboración propia (2017)

Figura 1. Conocimiento del término de asesoría virtual



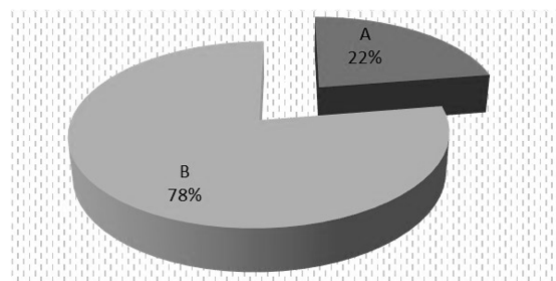
Fuente . Elaboración propia (2017)

Tabla 2. ¿Sabe cómo funcionan las Asesorías Virtuales?

A. si	9
B. no	31

Fuente . Elaboración propia (2017)

Figura 2. Conocimiento sobre funcionamiento de asesorías virtuales



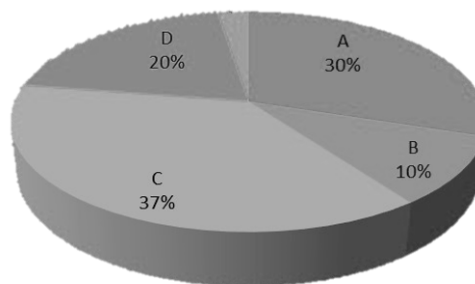
Fuente . Elaboración propia (2017)

Tabla 3. ¿Cómo le gustaría recibir una asesoría virtual.

A. Chat	12
B. Email	4
C. Video conferencia	15
D. Tutoriales	8
E. Teléfono	1

Fuente . Elaboración propia (2017)

Figura 3. Cómo le gustaría recibir una asesoría virtual.

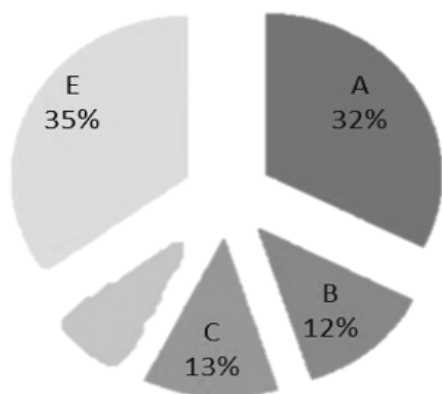


Fuente . Elaboración propia (2017)

Tabla 4. ¿En cuales temas le gustaría recibir asesorías virtuales?

Conocimiento sobre temas de gestión humana	13
Tips para mejorar el ambiente laboral	5
Formación y desarrollo profesional	5
Consejos para el aumento de participación en la organización	3
E. Manejo del publico	14

Fuente . Elaboración propia (2017)

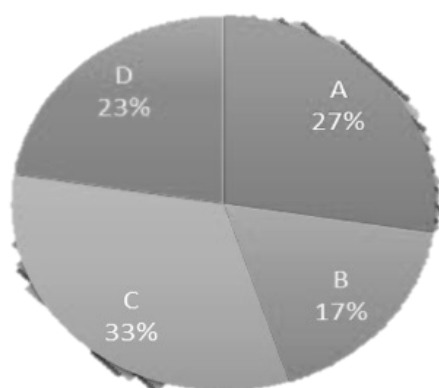
Figura 4. Temas para recibir una asesoría virtual

Fuente . Elaboración propia (2017)

Tabla 5. ¿Cuál de las siguientes oportunidades cree que puede tener al estar suscrito a una página de asesorías virtuales?

Mayor disponibilidad de tiempo	11
Incremento de la productividad	7
Formación integral en gestión del talento humano	13
Mejorar la comunicación general en la empresa	9

Fuente . Elaboración propia (2017)

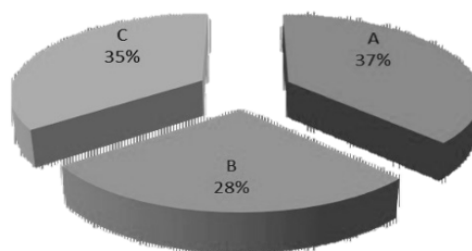
Figura 5. Oportunidades que puede tener al estar suscrito a una página de asesorías virtuales

Fuente . Elaboración propia (2017)

Tabla 6. Oportunidades que puede tener al estar suscrito a una página de asesorías virtuales

A. Mañana	15
B. Tarde	11
C. Noche	14
D. Madrugada	0

Fuente . Fuente: Elaboración propia (2017)

Figura 6. Horario para establecer conectividad con la página de asesoría virtual

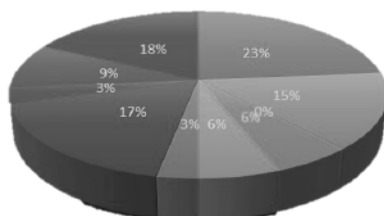
Fuente . Elaboración propia (2017)

Para el interrogante relacionado con enumerar de uno (1) a diez (10) según su interés, los siguientes procesos relacionados con gestión de talento humano, que posiblemente encontraría en una página de asesorías virtuales, se relacionan en la tabla 7.

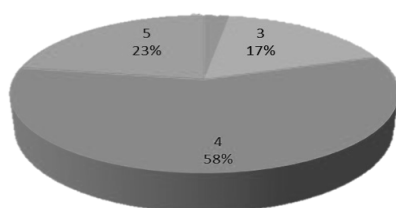
- a Estructuración de cargos y roles.
- b Preselección, selección e integración de trabajadores
- c Vincular personal
- d Nómina y estructuración de salarios
- e Salud ocupacional
- f Evaluación del desempeño y control de calidad
- g Bienestar laboral
- h Capacitar personal
- i Servicio al cliente
- j Proveer, procesar y documentar información

Tabla 7. Procesos relacionados con gestión de talento humano, que posiblemente encontraría en una página de asesorías virtuales

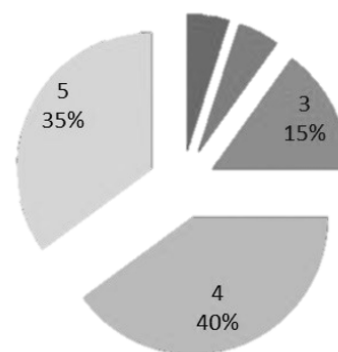
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	8	5	0	2	2	1	6	1	3	6
2	4	3	9	3	3	1	3	5	5	1
3	4	4	4	2	4	2	2	3	5	3
4	3	7	2	3	1	3	4	6	5	2
5	3	8	7	4	3	1	3	3	1	3
6	3	2	3	4	5	5	2	4	2	2
7	4	0	4	4	5	2	5	5	4	2
8	2	1	4	5	8	3	3	2	4	4
9	0	4	2	3	4	9	3	4	3	5
10	4	1	0	5	0	8	4	2	3	7
	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Fuente . Fuente: Elaboración propia (2017)**Figura 7.** Procesos relacionados con gestión de talento humano, que posiblemente encontraría en una página de asesorías virtuales**Fuente .** Elaboración propia (2017)**Tabla 8.** ¿Una página de asesorías virtuales puede mejorar los procedimientos de cualquier empresa en el área de talento humano?

1 Totalmente en desacuerdo	0
2 En desacuerdo	1
3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7
4 De acuerdo	23
5 Totalmente de acuerdo	9

Fuente . Elaboración propia (2017)**Figura 8.** ¿Una página de asesorías virtuales puede mejorar los procedimientos de cualquier empresa en el área de talento humano?**Fuente .** Elaboración propia (2017)**Tabla 9.** ¿Una página de asesorías virtuales contribuiría a cumplir con las metas y propósitos empresariales, ahorrando costos y mejorando tiempos en los procedimientos?

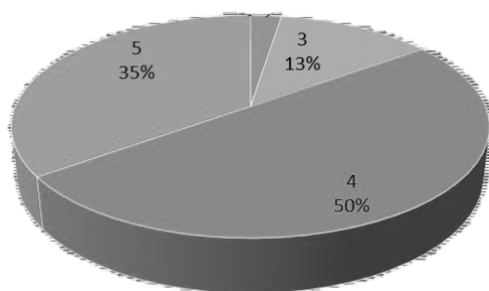
1. Totalmente en desacuerdo	2
2. En desacuerdo	2
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6
4. De acuerdo	16
5. Totalmente de acuerdo	14

Fuente . Elaboración propia (2017)**Figura 9.** ¿Una página de asesorías virtuales contribuiría a cumplir con las metas y propósitos empresariales, ahorrando costos y mejorando tiempos en los procedimientos?**Fuente .** Elaboración propia (2017)**Tabla 10.** ¿Considera que el desarrollo de la página de asesorías virtuales, desarrollado desde un proyecto de investigación, contribuye a la formación de los aprendices en el ámbito de la ciencia?

1. Totalmente en desacuerdo	0
2. En desacuerdo	1
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
4. De acuerdo	20
5. Totalmente de acuerdo	14

Fuente . Elaboración propia (2017)

Figura 10. ¿Considera que el desarrollo de la página de asesorías virtuales, desarrollado desde un proyecto de investigación, contribuye a la formación de los aprendices en el ámbito de la ciencia?



Fuente . Elaboración propia (2017)

RESULTADOS

Se obtiene el diseño y la construcción de una plataforma virtual de asesorías en el proceso de gestión del talento humano.

Se relaciona directamente el ambiente formativo de los aprendices en gestión del talento humano con un entorno empresarial real.

Se logra fortalecer el servicio de asesoramiento que brinda la empresa didáctica AGH SAS en el proceso de gestión del talento humano.

El desarrollo de una alternativa educativa, mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación, desde un aspecto virtual innovador.

La motivación de los grupos de AGH S.A.S. en general es óptima, esperando que quienes aún no se integran a la investigación se incentiven a participar dados los óptimos resultados.

Mediante el uso de la plataforma virtual se adquieren habilidades de búsqueda, valoración, calidad de información y búsqueda de esta.

Diseñar e implementar la plataforma complementa y facilita la Formación Profesional Integral de los Aprendices Gestores de la empresa didáctica AGH S.A.S.

Los Gerentes de las pymes se muestran comprometidos con la creación, desarrollo e implementación de las propuestas de mejoramiento de los diferentes procedimientos gracias al servicio post venta que ofrece la plataforma.

El uso de TIC dentro de la empresa didáctica impulsa el crecimiento de la organización; esto permite crear una ventaja competitiva, además de la introducción de un plus dentro del sector empresarial.

Valorar de forma reflexiva y crítica sobre el impacto de las tecnologías de la información con relación al apoyo en el procedimiento de la gestión de talento humano.

CONCLUSIONES

Las pymes a las cuales se les aplicó la prueba piloto presentaron un alto grado de expectativa y aceptación frente al proyecto de la Implementación de una plataforma virtual de asesoría en el proceso de Talento Humano.

La implantación de nuevos conocimientos y metodologías de trabajo a través de herramientas tecnológicas produce un mejor desarrollo de las funciones académicas.

La implementación de esta plataforma contribuye a la reducción de costos de comunicación, contacto y transporte en el momento de brindar el acompañamiento en el proceso de Talento Humano

La Oportunidad de mejorar el servicio por medio de plataformas virtuales y herramienta tecnológicas que permitan poner en práctica los conocimientos adquiridos en la formación académica de la misma forma que permite interactuar activamente con las pymes.

Diseñar una plataforma de asesoría virtual en gestión del talento humano es una herramienta que fortalece la formación de los Aprendices, y por lo tanto el asesoramiento y comunicación que se les brinda a las pymes del Distrito Capital.

La asesoría del talento humano a través de los medios virtuales es importante y complementaria ya que éstas producen bienes y servicios para competir en mercado, buscando la satisfacción total de los clientes.

La utilización de la tecnología y el diseño de la plataforma como estrategia pedagógica, funciona como una herramienta de innovación en la Formación Profesional Integral desde la parte práctica en la empresa didáctica.

Emplear la plataforma virtual genera que los aprendices tengan acceso a un entorno de simulación más organizacional y una alternativa de formación académica, por medio de la interacción de los grupos pymes con las organizaciones; lo cual incrementa el acompañamiento brindado y la calidad del servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AON (2018). Acerca de AON. Recuperado de: <http://www.aon.com/colombia/about-aon/about-aon.jsp>
- Banco de la República (2013). "Tecnología E Innovación: Impacto En La Competitividad" (junio,2013) recuperado de: <http://www.banrepcultural.org/node/69886>
- Becerra, F. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: el clúster de prendas de vestir en caldascolombia1, ReseachGate. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/227386124>.
- Cáceres, P. (2011). Organizaciones en el proceso de innovación tecnológica. Tecnologías y Talento Humano. Recuperado de: <http://rrhhtalentohumano.blogspot.com.co/>
- Carrasco, J. y Albertos, J. (2006). Redes institucionales y servicios de Castellón. Scripta Nova, 10 (213). recuperado de [http:// www.ub.edu/geocrit/sn/sn-213](http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-213).
- Chiavenato, I. Recursos (2004) Recursos Humanos: O Capital, Humano das Organizações.
- evaluandosoftware.com. (12 abril, 2016). "La tecnología produce innovaciones en la gestión de recursos humanos" recuperado de <http://www.evaluandosoftware.com/la-tecnologia-produce-innovaciones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Garrido, (2003) Formación basada en las Tecnologías de la Información y Comunicación: Análisis didáctico del proceso de enseñanza-aprendizaje. (TESIS DE GRADO) Univeristat Rovira I Virgili. Tarragona. Recuperado de: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8909/Etesis_1.pdf?sequence=
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (1999). Gestión de recursos humanos. Madrid: PrenticeHall.
- Gubman, E. (2000). El talento como solución: cómo alinear estrategias y personas para obtener resultados extraordinarios, Bogotá.
- Hernández, (2011). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. Reporte de lectura. Recuperado de <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestigacionb7/capitulo-5-sampieri>
- Hidalgo, E. (2006) Plataforma tecnológica para la gestión del talento humano. Tesis de Grado. Universidad Simón Bolívar. Caracas: recuperado de: <http://159.90.80.55/tesis/000134454.pdf>
- Lamita, E. (2012). 'Cloud Computing': qué es, para qué sirve y cuáles son sus aplicaciones. El economista.es. Recuperado de: <http://www.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/4087167/07/12/Cloud-Computing-que-es-para-que-sirve-y-cuales-son-sus-aplicaciones-.html>
- Mendoza, k. (2013). Autores que hablan sobre el concepto de gestión del talento humano. es.slideshare.net. Recuperado de: [https://](https://es.slideshare.net)

es.slideshare.net/kmendozacarrillo/
autores-que-hablan-sobre-el-concepto-
de-gestion-del-talento-humano

Murillo, V. (2009). Conocimiento e innovación en los procesos de transformación organizacional: el caso de las organizaciones bancarias en Colombia, Estudios Gerenciales, vol. 25. Recuperado de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/313

Nápoles González, Julio O. y Macías Reyes, Rafaela: "La lógica del proceso de investigación científica" en Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo, marzo 2013, Recuperado de : <http://atlante.eumed.net/logica-proceso-investigacion-cientifica/>

PCW (2016) Acerca de nosotros. Recuperado de: <https://www.pwc.com/co/es/acerca-de-nosotros.html>

Pérez, O. (2016) Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. Recuperado de: <http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>

Reales (2015) INTERVENTORIA DE LOS ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS EN GASODUCTO GAS CARIBE INTERCONEXION CESAR- MAGDALENA. Tesis de grado . UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER. Ocaña . Recuperado de: <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/564/1/26935.pdf>

S. N. (2017) La tecnología del Recurso Humano" H.P. recuperado de: <http://www.evaluandosoftware.com/latecnologia-produce-innovaciones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>.

Santoveña, Sonia María (2011). «Procesos de comunicación a través de entornos virtuales y su incidencia en la formación permanente en red» [artículo en línea]. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). Vol. 8, n.º 1, págs. 93-110. UOC. Recuperado de: <http://rusc.uoc.edu/ojs/>

<index.php/rusc/article/view/v8n1-santoveña/v8nsantoveña>>ISSN1698580X

Segrelles Serrano, José Antonio. (2011). ¿cómo se hace y estructura un artículo de investigación publicable? Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/26557/1/Estructura_Articulo.pdf

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2014) DOCUMENTO MAESTRO Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información. Recuperado de: https://senaintro.blackboard.com/bbcswebdav/institution/registro_calificado/Documento_Maestro_ADSI_VF5_SACES.pdf

Stark, K. (2016). La tecnología produce innovaciones en la gestión de recursos humanos, Evaluando recuperado de Software.com , Recuperado de: <http://www.evaluandosoftware.com/la-tecnologia-produce-innovaciones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>