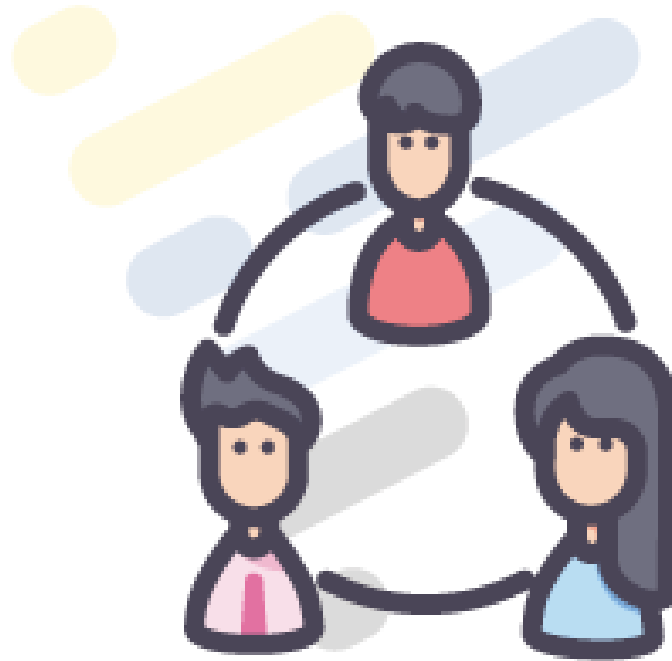


# Business Intelligence aplicado en la Gestión de Talento Humano



## Capítulo II

### Objetivo

El objetivo de este capítulo es introducir la Inteligencia de Negocios en el ámbito Empresarial para aplicar en la Gestión de Talento Humano.

### 2. ¿Cómo aplicar el BI a la Gestión de Talento Humano?

A medida que pasan el tiempo las Empresas se ven forzadas por la globalización y las exigencias del mercado. El departamento de Talento Humano tiene un papel muy importante dentro de la estructura empresarial y comercial de la empresa, ya que el capital humano es, por sí mismo, un elemento diferenciador y generador de nuevas oportunidades de negocio afectando al logro de los objetivos finales.

Las nuevas tecnologías y conceptos como el Big Data o el análisis de datos han dado paso a una gestión de Recursos Humanos mucho más completa que permite no sólo garantizar la administración del área sino gestionar el compromiso de los colaboradores y analizar su potencial y desempeño para generar planes de acción personalizados. Resulta cada vez más necesario ligar la tecnología con la gestión de personas y el rendimiento laboral. (Up SPAIN, s.f.)

Vivimos en el tiempo de los datos, números e información valiosa de todo tipo que mediante una correcta interpretación puede originar la base de una estrategia de negocio óptima y exitosa.

En el caso del área de Talento Humano, los datos manejados en el BI suelen aplicarse para tres funciones del departamento:

- La planificación y el control de Talento Humano, incluyendo sistemas de planificación de turnos de trabajo y control de tiempo y asistencia.
- La nómina, administración de personal y gestión de la compensación y beneficios.
- La Gestión del Talento en todo su ciclo, desde la selección e incorporación del talento hasta su desarrollo y la evaluación del rendimiento.

## **2.1 Aplicación de Business Intelligence a Gestión de Talento Humano.**

Ya es un auténtico hecho la aplicación de estrategias de Inteligencia de negocios en los departamentos de Talento Humano, ayudando a identificar de manera proactiva posibles fallos antes de que estos nos alcancen, y aplicar soluciones antes de que se transformen en problemas más graves.

Además de convertir en información relevante todos aquellos datos recopilados para la gestión estratégica y el apoyo de toma de decisiones de la compañía. Esto les permite presentar resultados con el nivel de detalle y precisión que la dirección general precisa.

La integración de Business Intelligence a la Talento Humano requiere, sin lugar a dudas, la implantación de aplicaciones o herramientas capaces de recoger y guardar todo tipo de información relativa al área en cuestión.

De este modo, es posible utilizar las más conocidas y clásicas técnicas del Data Warehousing que, sin ningún tipo de sospecha, han sido y son la base de las nuevas estrategias del Business Intelligence . ( Up SPAIN, s.f.).

La otra nueva alternativa es el uso de software de Inteligencia empresarial diseñados específicamente para cada área de gestión de la empresa. Con ello hablamos de software específico para recopilar, optimizar, categorizar y mostrar datos referidos a las tareas de trabajo que se efectúan dentro de un departamento de recursos humanos.

## **2.2 Ventajas del uso de Herramientas Business Intelligence en la Gestión de Talento Humano.**

Las técnicas y estrategias basadas en Business Intelligence se han convertido en un instrumento clave para analizar el verdadero valor del capital humano dentro de una empresa, ya que se muestra y vincula a las personas con el rendimiento de la compañía.

Las ventajas que aporta la inteligencia de negocios en esta área de trabajo son muy valiosas, entre otras, podemos enumerar las siguientes:

- Análisis del departamento de Gestión de Talento Humano. No solo ayuda a analizar el desempeño de empleados sino además es la herramienta perfecta para conocer el nivel de éxito y acierto del propio departamento de Gestión de Talento Humano con sus decisiones.
- Efectivo control demográfico. Los datos demográficos de la fuerza laboral pueden proporcionar pistas vitales sobre el futuro, particularmente, en situaciones en las que el perfil de los empleados de una empresa está envejeciendo.
- Optimización de los profesionales. El uso de análisis en todas las áreas de una empresa, facilita la identificación de aquellos que tienen los mejores resultados y rendimiento. Así se gestiona correctamente, por ejemplo, el gasto futuro en capacitación y diagnóstico de las necesidades de aprendizaje de los empleados. Además de poder recompensar a aquellos empleados que cumplan con sus tareas, motivándolos a seguir por esa trayectoria.

Profundizando aún más en todo lo que puede aportar en BI en el departamento de recursos humanos, también es digno destacar la facilidad con la que, gracias al análisis de los datos, se detectan y estudian las tendencias de las bajas por enfermedad/ausencias o el control de las compensaciones o remuneración justas basada en el trabajo y rendimiento del trabajador.

Cabe resaltar una de las preocupaciones más observadas en el uso de este tipo de herramientas Business Intelligence en los departamentos de recursos humanos: la confidencialidad de datos y el acceso a los mismos.

Los datos de los departamentos de Talento Humano son de los más clasificados en términos de confidencialidad. Por lo general, toda herramienta o software diseñado para realizar recogida y gestión de datos Talento Humano está profesionalmente implementado para permitir a los usuarios filtrar los niveles de acceso a los análisis, estudios, tendencia y los datos de empleados de la compañía.

Finalmente, no hay duda que una estrategia de Talento Humano basada en el análisis exhaustivo y detallado de su información, ayudará a facilitar la toma de la mejor decisión posible para cada caso.

La inteligencia de negocio actúa como un **factor estratégico** para una organización, generando una ventaja competitiva, que no es otra que mejorar la información privilegiada para responder a los problemas de la organización. Vamos a desarrollar con más precisión aquellas tareas de un departamento de Recursos Humanos, que son susceptibles de mejora a través de la utilización del BI. (Up SPAIN, s.f.)

## **2.3 Indicadores de Talento Humano acorde al BI.**

### **2.3.1 Control de costes**

Los datos nos ofrecen información en tiempo real sobre el estado de la empresa; esto nos permite tomar decisiones acertadas y en base a la realidad presente de la compañía en cuanto a los costes en los procesos de Talento Humano.

### **2.3.2 Rotación**

El BI nos permite conocer la estructura laboral de la plantilla y su evolución en el tiempo, esto nos ayuda a planificar y controlar el número de empleados y su rotación, así como poder realizar análisis demográficos y organizativos.

### **2.3.3 Control del absentismo**

A través del análisis de los datos podemos estudiar la evolución e impacto económico del absentismo, analizar las causas por departamentos y por personas.

### **2.3.4 Gestión del talento**

Sabemos que el éxito de la empresa depende de la adecuación de la plantilla a los objetivos del negocio; la correcta gestión del talento implica contar con los conocimientos, experiencia y coste adecuados para cada puesto de trabajo; este es, sin duda, el principal objetivo de la dirección de Talento Humano.

### **2.3.5 Productividad**

El BI también sirve para medir la productividad; sabemos que la productividad indica la unidad producida por tiempo para cada trabajador, o lo que es lo mismo, cómo contribuye cada trabajador a las ventas e ingresos en la organización.

### **2.3.6 Remuneración, compensación y beneficios**

La remuneración de los trabajadores es otra de las métricas y variables esenciales que ha de gestionar el departamento de Talento Humano. De ella, y de la política de compensación y beneficios, dependen entre otros elementos, la motivación del empleado, la relación coste-beneficio, el clima laboral y la evaluación de desempeño.

### **2.3.7 Eficiencia**

La eficiencia es la capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función y va mucho más allá de la productividad; poder medirla es esencial para una buena gestión por competencias.

Hay funciones y trabajos que se pueden desarrollar mejor en equipo, mientras que otros requieren determinado perfil profesional. La aplicación del BI en recursos humanos nos permite medir la eficiencia de los procesos y comprobar si los recursos que se están invirtiendo son los adecuados.

### **2.3.8 Selección de Personal**

Cumplimiento de los procesos de selección de personal esencial para cubrir las vacantes generadas por distintas circunstancias en la empresa y que deben ser cubiertas con el máximo potencial la misma que puede ser interna o externa (BARCELO, s.f.).

En definitiva, los sistemas de Business Intelligence enfocados en el área de Talento Humano buscan responder a las preguntas:

- ¿Qué pasó?
- ¿Qué pasa ahora?
- ¿Por qué pasó?
- ¿Qué pasará?

De acuerdo con esto un nuevo suceso de una mejor competitividad está surgiendo el uso de estadísticas, metodologías de optimización, información de calidad, para la toma de decisiones que peritan mejorar el rendimiento de los colaboradores de una Empresa para cumplir con su plan estratégico.

## **BIBLIOGRAFIA:**

- Up Spain, (s.f.), ¿Qué es el Business Intelligence y Cómo aplicarlo a los RRHH?, <https://www.up-spain.com/blog/que-es-business-intelligence-rrhh/>
- Barcelo, Juan Carlos,. (s.f.), Claves del Business Intelligence en Recursos Humanos, <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/claves-del-business-intelligence-recursos-humanos/>



Quito  
Av.12 de Octubre 1073 y Roca  
Edificio de la Facultad de Comunicación,  
Lingüística y Literatura. Primer Piso. Oficina 106.



Teléfono:  
(593-2) 299 1592



Correo:  
[soportevirtual@puce.edu.ec](mailto:soportevirtual@puce.edu.ec)