





Inteligencia de negocios para la gestión del talento humano: mejorando la eficiencia organizacional

Business Intelligence for human talent management: improving organizational efficiency

- ¹ Jacqueline Carolina Sánchez Lunavictoria  <https://orcid.org/0000-0002-3059-2823>
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, Ecuador.
carolina.sanchez@esPOCH.edu.ec
- ² Andy Sebastian Gaibor Coello  <https://orcid.org/0009-0003-5168-2654>
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, Ecuador.
andy.gaibor@esPOCH.edu.ec
- ³ Leonela Elizabeth Leon Muñoz  <https://orcid.org/0009-0007-1565-7784>
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, Ecuador.
leonela.leon@esPOCH.edu.ec
- ⁴ Daniela Alejandra Tenemaza Fernández  <https://orcid.org/0009-0004-9402-849X>
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Administración de Empresas, Ecuador.
alejandra.tenemaza@esPOCH.edu.ec

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 06/08/2023

Revisado: 18/09/2023

Aceptado: 02/10/2023

Publicado: 29/11/2023

DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v7i4.2869>

Cítese:

Sánchez Lunavictoria, J. C., Gaibor Coello, A. S., Leon Muñoz, L. E., & Tenemaza Fernández, D. A. (2023). Inteligencia de negocios para la gestión del talento humano: mejorando la eficiencia organizacional. *Visionario Digital*, 7(4), 212-223. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v7i4.2869>



VISIONARIO DIGITAL, es una revista científica, **trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://visionariodigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 International. Copia de la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Palabras clave:

inteligencia de negocios, gestión del talento humano, eficiencia organizacional, BI, talento humano.

Keywords:

business intelligence, human talent management, organizational efficiency, BI, human talent.

Resumen

Introducción: Este artículo científico examina la relación entre la inteligencia de negocios y la gestión de talento humano y cómo influye en la eficiencia y competitividad de las organizaciones. El **objetivo** que se plantea en esta investigación es analizar la relación entre la inteligencia de negocios con la gestión del talento humano. Se utilizó una **metodología** teórica que incluyó una investigación transversal con un enfoque deductivo. La información teórica previamente publicada en fuentes confiables y relevantes fue interpretada y analizada en este estudio. Los **resultados** ponen de relieve la importancia de la inteligencia de negocios como fuente crucial de datos para la gestión del talento humano. La inteligencia de negocios y la gestión del talento humano van de la mano para mejorar la eficacia organizativa y permitir la planificación estratégica, la supervisión y la administración. En **conclusión**, este artículo demuestra que la combinación de inteligencia de negocios y la gestión del talento humano permite a las organizaciones tomar decisiones informadas por las necesidades de los empleados y su desarrollo profesional. Esto mejora la gestión del talento al identificar las habilidades y los puntos fuertes de cada empleado dentro de la organización. **Área de estudio general:** Administración. **Área de estudio específica:** gestión del talento humano.

Abstract

Introduction: This scientific article examines the relationship between business intelligence and human talent management and how it influences the efficiency and competitiveness of organizations. The **objective** of this research is to analyze the relationship between business intelligence and human talent management. A theoretical methodology was used that included cross-sectional research with a deductive approach. Theoretical information previously published in reliable and relevant sources was interpreted and analyzed in this study. The **results** highlight the importance of business intelligence as a crucial source of data for human talent management. Business intelligence and human talent management go hand in hand to improve organizational effectiveness and enable strategic planning, oversight, and administration. In **conclusion**, this article demonstrates that the

combination of business intelligence and human talent management allows organizations to make informed decisions based on the needs of employees and their professional development. This improves talent management by identifying each employee's skills and strengths within the organization. **General area of study:** administration. **Specific area of study:** human talent management.

Introducción

La gestión del talento humano y la inteligencia de negocios son dos áreas clave para mejorar la eficiencia y competitividad de las organizaciones. En este artículo se aborda la relación entre la inteligencia de negocios y la gestión del talento humano en las organizaciones. La inteligencia de negocios se refiere al proceso de convertir grandes cantidades de datos en información relevante para la toma de decisiones empresariales, mientras que la gestión del talento humano busca identificar, atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos de una organización para maximizar el rendimiento de la empresa a largo plazo.

De la misma manera, se destaca que ambas áreas son importantes para mejorar la eficiencia organizacional y facilitar la gestión, control y administración estratégica, y que una gestión del talento humano efectiva puede permitir a las empresas mejorar su competitividad y lograr un desempeño superior y sostenible en el tiempo. En este sentido, la inteligencia de negocios puede ser una herramienta principal para la gestión del talento humano al proporcionar información relevante y actualizada sobre los empleados y su rendimiento, lo que puede ayudar a identificar áreas de mejora y tomar decisiones más informadas.

Fundamentos de la inteligencia de negocios

Conforme a Vitt et al. (2003), la inteligencia de negocios se refiere al proceso de tomar decisiones basadas en el rendimiento de una organización, convirtiendo simples datos en información significativa a varios niveles, centrándose en el área estratégica de la organización.

Por otra parte Huerta & Boscán (2012), mencionan que la inteligencia de negocios se representa como un proceso que permite dar una rápida y efectiva respuesta ante

interrogantes del negocio, transformando volúmenes de datos en información útil para la gestión estratégica, el control y la administración.

Otro planteamiento presenta Ayala (2006), quien define a la inteligencia de negocios como un conjunto de aplicaciones y elementos gerenciales que faculta a la organización a tomar mejores decisiones de manera rápida y precisa a través de la conversión de datos en información que permite establecer un puente entre las grandes cantidades de datos y el informe requerido regularmente por quienes están a cargo del proceso de toma de decisiones.

A partir de lo antes señalado se puede manifestar que la inteligencia de negocios se refiere al proceso de convertir grandes cantidades de datos en información clara y útil para la toma de decisiones empresariales. El objetivo de esta información se enfoca en mejorar el rendimiento organizacional y facilitar la gestión, control y administración estratégica. La inteligencia de negocios permite dar respuestas rápidas y efectivas a las interrogantes del negocio, y se representa como un conjunto de aplicaciones y elementos gerenciales que facilitan la toma de decisiones de manera rápida y acertada.

Se destaca la voz de otro eminente autor quien ha manifestado lo siguiente:

El estudio de la inteligencia de negocios examina las diversas herramientas informativas disponibles en el mercado que ayudan de una u otra forma a explorar y comprender la información relacionada con las organizaciones. Una vez procesada, esta información resulta muy útil a la hora de tomar decisiones, ya sea a través de indicadores de rendimiento o de parámetros de medición. Por otra parte, se examina la cultura organizativa y su influencia en la gestión de los recursos humanos a través de sus políticas, procedimientos y normas éticas con vistas a lograr una fuerte competitividad organizativa tanto dentro como fuera del mercado laboral (Bustamante, 2019, p. 4).

Desde el punto de vista del autor, es fundamental destacar la importancia de la inteligencia de negocios y su relación con las herramientas de información disponibles en el mercado. Estas herramientas son útiles para investigar y analizar la información relacionada con las organizaciones ya que, una vez procesada, se convierte en un recurso valioso para la toma de decisiones. Para ello se pueden utilizar indicadores de rendimiento o parámetros de medición.

El autor también menciona que la cultura organizacional juega un papel clave en la gestión del talento humano. Cabe señalar que las políticas, procedimientos y ética de una organización tienen un impacto en su capacidad para ser competitiva tanto internamente como en el mercado laboral externo.

De acuerdo con el enfoque temático en cuestión, se puede observar que otros autores han manifestado su opinión al respecto, señalando que:

Las empresas buscan el constante mejoramiento en sus interacciones con sus consumidores, empleados, accionistas y demás stakeholders relacionados con la organización. Las ventajas tienen la posibilidad de ser sociales o económicos, el desafío se perfila en la necesidad de conseguir la mayor eficiencia y efectividad en sus procesos de producción, primordialmente si dichos se sustentan en los activos intangibles. Cabe recalcar que la inteligencia de negocios y sus resultados en una empresa es de gran valor ya que este conocimiento se puede convertir en una ventaja competitiva en comparación con la competencia (Viteri & Murillo, 2021, pp. 307-308).

El desafío que se plantea es lograr la mayor eficiencia y eficacia posibles en los procesos de producción, sobre todo cuando esos procesos se basan en actividades inmateriales. Esto implica aprovechar al máximo los recursos y conocimientos de la empresa para obtener los mejores resultados. Además, hace hincapié en el valor de la inteligencia de negocios y en los resultados que puede producir para una organización. El conocimiento derivado de la inteligencia de negocios se considera valioso ya que tiene el potencial de convertirse en una ventaja competitiva frente a la competencia. Esto implica que las empresas que emplean la inteligencia empresarial de forma eficaz pueden obtener beneficios y diferenciarse de sus competidores.

En términos de Chiavenato (2019), la inteligencia de negocios ha evolucionado notoriamente y en la actualidad incluye amplias categorías de aplicaciones, tecnologías y metodologías que permiten extraer, reunir, clasificar, transformar, analizar los datos existentes en una empresa.

Debido a lo antes expuesto se puede inferir que la inteligencia de negocios en la actualidad es muy importante porque ayuda a la empresa a analizar la información de los empleados ayudando con un factor muy importante como el tiempo a través de diferentes herramientas.

Por lo tanto, la inteligencia de negocios se destaca por su capacidad para procesar grandes cantidades de datos y transformarlos en información relevante para la toma de decisiones empresariales. Además, esta herramienta es muy importante ya que puede ofrecer respuestas rápidas y efectivas a las interrogantes del negocio, así como su capacidad para mejorar el rendimiento organizacional y facilitar la gestión, control y administración estratégica.

Comprendiendo la gestión del talento humano

Según los criterios de Schuler & Jackson (2014), la gestión del talento humano se refiere al conjunto de procedimientos y prácticas creados para atraer, retener y desarrollar a los mejores empleados. Esto incluye tareas como la planificación de la plantilla, la selección

y contratación de empleados, la evaluación del rendimiento y la formación y desarrollo del personal. Dicho de otro modo, la gestión de los recursos humanos pretende maximizar el potencial de los empleados mediante procedimientos y prácticas creados para atraer, retener y desarrollar a los mejores talentos disponibles.

Por otro lado Prieto (2013), “considera a la gestión del talento humano como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones” (p. 19).

En este orden de ideas Valeriano (2012, citado en Olivos et al. (2023), sostienen que dentro de los procesos de la GTH el más relevante es la gestión estratégica; la cual está orientada a dirigir e implementar las mejores prácticas en favor del recurso humano, generando efectos favorables como la asignación de los puestos de trabajo en función a sus capacidades y habilidades propias en una determinada área, lo cual permitirá manifestar un alto desempeño profesional, eficacia en el manejo de recursos, mejoras de la productividad, y a la vez optimar la rentabilidad de la empresa.

A la luz de estas diversas interpretaciones, es posible afirmar que la gestión del talento humano es un proceso integrador y estratégico que tiene como objetivo localizar, reclutar, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos de una organización.

En congruencia con lo previamente mencionado un ilustre autor ha plasmado su visión afirmando lo siguiente:

El término recurso humano, describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. (Vallejo, 2016, p. 15)

En respuesta a esta visión, el término talento humano ha sustituido al de recurso humano. Esta selección se basa en el entendimiento de que cada persona tiene talentos únicos. El término talento humano se utiliza para enfatizar el valor y las habilidades únicas que cada individuo aporta a la organización.

La gestión de talento humano también comprende un conjunto de políticas y prácticas diseñadas para optimizar el rendimiento a largo plazo de una organización a través de la identificación y el desarrollo de las habilidades y capacidades de sus empleados, la planificación estratégica de recursos humanos, la selección y contratación de personal, la evaluación del desempeño y la capacitación y desarrollo de los empleados. La gestión eficaz de los recursos humanos es crucial para que las empresas puedan mejorar su competitividad y lograr un desempeño sólido y duradero en el tiempo. Por lo tanto, resulta

fundamental para el éxito de las organizaciones en un entorno empresarial altamente dinámico y competitivo.

Implementación de la inteligencia de negocios a la gestión del talento humano

Desde el punto de vista de Bustamante et al. (2019), las organizaciones actualmente buscan personas capacitadas para trabajar con datos, y fortalecer sus equipos de análisis. Estas personas que analizan los datos no son necesariamente personas con alto conocimiento técnico sino la importancia radica en contratar a personas que son capaces de usar los datos y la información para promover cambios y propiciar transformaciones mediante la persuasión.

Según Medellín Cabrera (2010, citado en Ahumada & Perusquia, 2015), la inteligencia de negocios depende de la dirección organizacional y de los estilos de liderazgo, para efectuar la implementación adecuada de los sistemas de información, de los mecanismos de innovación y de los procesos para la toma de decisiones que en conjunto se administran por medio de un sistema de gestión del conocimiento. Sin embargo, es a partir de la base de trabajadores, de los procesos y relaciones que se forman entre ellos, así como de la cultura organizacional, que surge la inteligencia de negocios adecuada al modelo de gestión.

En este contexto resulta conveniente resaltar la importancia de una implementación efectiva de sistemas y procesos, basada en la gestión del conocimiento. Así mismo, la idea de que la inteligencia de negocios no surge de manera aislada, sino que se nutre de las dinámicas en la base de la organización, como la interacción entre trabajadores y la cultura arraigada. Este enfoque integral resalta la interconexión entre liderazgo estratégico, cultura y colaboración interna en la formación de una inteligencia de negocios efectiva.

Por otro lado Prokopenko (1989, citado en Carvajal et al., 2018), señala que uno de los métodos más utilizados por las organizaciones para la medición de productividad es el método de Lawlor, mismo que se fundamenta en 5 factores principales para el correcto funcionamiento de la empresa: (1) objetivos: ingresos totales satisfacen la demanda, (2) eficacia: comparación de logros actuales y logros realizables, (3) eficiencia: relación producto -insumos, (4) comparabilidad: Sobre la base de un histórico, entre unidades, en comparación con una meta y (5) tendencias progresivas: analiza el rendimiento de la empresa.

De la información citada anteriormente, se puede inferir que existen cinco variables esenciales que deben estar presentes para que una organización funcione correctamente. Estas variables son fundamentales para realizar un análisis de datos mediante inteligencia de negocios sobre la información de los empleados, permitiendo medir tanto la

productividad global de una organización como la productividad de cada empleado de forma individual.

De igual forma Tarek & Adel (2016 como se citó en Martínez & Rodríguez, 2022), mencionan que la inteligencia empresarial debe hacer frente a la inteligencia competitiva, esto implicaría recolección y análisis de datos a través de herramientas tecnológicas emergentes; sin embargo, el problema surge cuando la BI como estrategia para el desarrollo de la competitividad en las empresas, no tienen una base tecnológica consistente de largo.

En base a lo antes manifestado se puede declarar que la inteligencia de negocios puede recolectar y proporcionar información valiosa sobre el rendimiento y las habilidades de los empleados, lo que permite a los encargados de la toma de decisiones en el área de talento humano identificar a los empleados con el potencial para tomar roles de liderazgo o participar en programas de desarrollo.

Una vez aclarado esto, es importante entender la relación entre la inteligencia empresarial y la gestión del talento. La inteligencia de negocio se refiere a la tecnología y los métodos utilizados para analizar y presentar los datos de la organización de una manera fácilmente comprensible para que se puedan tomar decisiones informadas, mientras que la gestión del talento se centra en la contratación, selección, desarrollo y retención del personal.

Huerta & Boscán (2012), definen a la inteligencia de negocios como un término caracterizado por una amplia variedad de tecnologías, plataformas de software, especificaciones de aplicaciones y procesos, cuyo objetivo fundamental es contribuir a tomar decisiones que mejoren el desempeño de la organización y promueva su ventaja competitiva en el mercado.

Partiendo de lo antes mencionado se puede inferir que la integración de los softwares de inteligencia de negocios en la gestión del talento humano permitirá a las organizaciones tomar decisiones informadas en cuanto al personal que necesita, su capacitación y desarrollo, y cómo retener a los empleados clave, también ayuda a mejorar la gestión del talento humano al permitir una mejor identificación de las habilidades y fortalezas de los empleados de la organización.

Metodología

En este artículo se utilizó una metodología teórica que incluyó una investigación transversal con un enfoque deductivo. Se realizó una revisión bibliográfica en revistas científicas de la literatura especializada en la materia para analizar y discutir la relación entre la inteligencia de negocios y la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. La información teórica previamente publicada en fuentes confiables y relevantes fue interpretada y analizada en este estudio.

Discusión

El estudio muestra la importancia de la gestión del talento humano como fuente de datos relevantes para la inteligencia de negocios. La gestión del talento humano busca identificar, atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos de una organización para maximizar el rendimiento de la empresa a largo plazo. De la misma manera, se destaca que ambas áreas son importantes para mejorar la eficiencia organizacional y facilitar la gestión, control y administración estratégica, y que una gestión del talento humano efectiva puede permitir a las empresas mejorar su competitividad y lograr un desempeño superior y sostenible en el tiempo.

La inteligencia de negocios y la gestión del talento humano están relacionadas, ya que ambas buscan mejorar el rendimiento de la organización. La inteligencia de negocios convierte datos en información para la toma de decisiones empresariales, mientras que la gestión del talento humano identifica y desarrolla a los empleados más talentosos y comprometidos, además estas dos temáticas son complementarias y su integración puede contribuir al éxito y la competitividad de la organización.

Conclusiones

En base a toda la investigación realizada se llegó a las siguientes conclusiones:

- La inteligencia de negocios es una herramienta esencial para la toma de decisiones empresariales, puesto que convierte grandes cantidades de datos en información relevante y útil para mejorar el rendimiento organizacional y facilitar la gestión, control y administración estratégica.
- La gestión del talento humano es un proceso estratégico y completo que busca atraer, retener y desarrollar a los empleados más talentosos y comprometidos de una organización, además la Gestión del TTHH es crucial para mejorar la competitividad de una empresa y lograr un desempeño sostenible en el tiempo.
- La integración de la inteligencia de negocios y la gestión del talento humano permite a las organizaciones tomar decisiones informadas sobre el personal que necesita y cómo desarrollarlo, lo que a su vez mejora la gestión del talento humano al permitir una mejor identificación de las habilidades y fortalezas de los empleados de la organización.

Conflicto de intereses

Los autores indicamos que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

Referencias Bibliográficas

- Ahumada Tello, E., & Perusquia Velasco, J. (2015). Inteligencia de negocios: estrategia para el desarrollo de competitividad en empresas de base tecnológica. *Contaduría y Administración* 61(2016), 127 - 158.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v61n1/0186-1042-cya-61-01-00127.pdf>
- Bustamante Chong, C., Bustamante Chong, M., & Tobar Farías, G. (2019). *La inteligencia de negocios y la administración de empresas: un enfoque actual*. Universidad ECOTEC.
<https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/57/51/783-1?inline=1>
- Bustamante, C. (2019). *La inteligencia de negocios y la administración de empresas: un enfoque actual*. Edu.ec.
<https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/download/57/51/783-1?inline=1>
- Carvajal Larenas, R., Saltos Cruz, J., & Camacho Tipán, H. (2018). Factores determinantes de la productividad: Un análisis multivariante de la industria ecuatoriana. *Ciencia digital*, 2(4), 34 – 49.
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/228/202>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Martínez Zabaleta, M., & Rodríguez Luna, R. (2022). Inteligencia empresarial y su rol en la generación de valor en los procesos de negocios. *Tendencias*, XXIV(1), 226 - 251. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v24n1/2539-0554-tend-24-01-226.pdf>
- Olivos Jiménez, L., Olivos Jiménez, M., Cortez López, F., & Campos Trigoso, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XXIX (1), 279.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Peña Ayala, A. (2006). *Inteligencia de Negocios: una propuesta para su desarrollo en las organizaciones*. Publicación del Instituto Politécnico Nacional.
<https://www.calameo.com/read/0009834562d4384832b9e>
- Prieto Bejarano, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* [Tesis de grado, Universidad de Medellín, Medellín, Colombia].

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

Roo Huerta, A., & Boscán Romero, N. (2012). Inteligencia de negocios en la banca nacional: Un enfoque basado en herramientas analíticas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(59), 4. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024166010.pdf>

Schuler, R., & Jackson, S. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35-55.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOEPP-01-2014-0003/full/html>

Vallejo Chávez, L. (2016). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Viteri Cevallos, C., & Murillo Párraga, D. (2021). Inteligencia de Negocios para las Organizaciones. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, VI (12), 307-308.

<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1291/pdf>

Vitt, E., Luckevich, M., & Misner, S. (2003). *Business Intelligence, técnicas de análisis para la toma de decisiones estratégicas*. Madrid, España: McGrawHill.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=110717>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Visionario Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Visionario Digital**.



Indexaciones

