

TRABAJO FIN DE GRADO BUSINESS ANALYTICS

NOMBRE: Ana Arribas Arribas

CURSO: 5º E6 Analytics

TÍTULO DEL TRABAJO: ¿Cómo influye la tecnología de gestión de recursos humanos (HRM) en los resultados de HR Analytics?

ABSTRACT: En la actual era digital, la integración tecnológica se ha convertido en un pilar fundamental para la competitividad de las organizaciones. Este concepto engloba la incorporación y combinación de tecnologías digitales en procesos empresariales clave, aumentando la capacidad de respuesta al mercado y permitiendo un mejor uso de los datos. La incorporación de estas nuevas herramientas puede significar una ventaja y traer grandes beneficios.

En esta investigación, el punto de mira estará sobre todo en el área de recursos humanos, donde aún no se ha explotado todo su potencial. En este contexto, la integración tecnológica se traduce en el uso de herramientas avanzadas, como sistemas de gestión y análisis de datos, que facilitan la toma de decisiones estratégicas y optimizan la gestión del talento. Este trabajo explorará los factores que facilitan y desafían la implementación de estas tecnologías en recursos humanos, analizando su impacto en la arquitectura tecnológica de HRM y los insights obtenidos a través de HR Analytics.

OBJETIVO:

1. Analizar la relación entre la arquitectura tecnológica de HRM y los insights generados por HR Analytics. Explorar cómo la estructura y el uso de tecnologías en el área de RRHH afectan la calidad y sofisticación de los análisis generados.
2. Evaluar los factores institucionales y contextuales que influyen en la integración tecnológica. Examinar cómo los elementos externos e internos, como políticas organizacionales o marcos regulatorios, impactan la implementación y efectividad de la tecnología en RRHH.
3. Explorar el grado de integración de HRM Technology y su impacto en HR Analytics. Determinar en qué medida la integración de tecnologías avanzadas en RRHH mejora la capacidad de generar análisis de datos útiles para la toma de decisiones estratégicas.
4. Identificar factores facilitadores y obstáculos en la implementación de HRM Technology: Analizar qué elementos apoyan o dificultan la adopción exitosa de tecnologías en los departamentos de RRHH.
5. Analizar los resultados empíricos de la encuesta sobre la integración tecnológica en RRHH. Evaluar cómo las respuestas de los profesionales de HR Analytics reflejan las tendencias actuales en la adopción de tecnología en RRHH y la efectividad de estas herramientas para generar insights estratégicos.

METODOLOGÍA: De acuerdo con los objetivos planteados, se llevará a cabo una investigación confirmatoria centrada en aplicar teorías previamente definidas para explorar y explicar cómo la integración tecnológica en Recursos Humanos impacta en la generación de insights de HR Analytics. Esta investigación adoptará un enfoque inductivo, basado en evidencia empírica obtenida mediante encuestas, con el objetivo de examinar las asociaciones entre la arquitectura tecnológica de HRM y el tipo de análisis que esta arquitectura permite.

El estudio utiliza una combinación de métodos cuantitativos. Se analizarán los resultados de una encuesta realizada a 231 organizaciones a nivel mundial, las cuales fueron seleccionadas mediante una estrategia de muestreo por conveniencia. Los profesionales de HR Analytics que ya habían participado en investigaciones previas de HR Analytics ThinkTank fueron contactados, y también se incluyeron respuestas de grupos profesionales de LinkedIn. La encuesta estuvo abierta entre mayo y octubre de 2021 y, tras un proceso de limpieza de datos, se obtuvieron 231 respuestas válidas.

ÍNDICE PROVISIONAL:

I. INTRODUCCIÓN

1. Propósito general de la investigación
2. Objetivos
3. Metodología
4. Estructura del trabajo

II. MARCO TEÓRICO

1. ¿Qué es la Integración Tecnológica?
2. Elementos presentes en la Integración Tecnológica
3. Factores facilitadores de la Integración Tecnológica
4. Factores desafiantes en la Integración Tecnológica
5. Impacto de la integración tecnológica en la analítica de Recursos Humanos (HR Analytics)

III. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

1. Diseño metodológico
2. Análisis de la encuesta realizada
3. Descripción de las herramientas tecnológicas analizadas

IV. EVIDENCIAS EMPÍRICAS

1. Resultados de la encuesta
2. Evaluación del impacto de la tecnología en la toma de decisiones de RRHH
3. Factores facilitadores y obstáculos identificados en la implementación de HR Analytics

V. IMPACTO DE LA INTEGRACIÓN TECNOLÓGICA EN EL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL

1. Beneficios estratégicos de la integración tecnológica

2. Optimización de procesos mediante HR Analytics
3. Efecto en la competitividad empresarial

VI. CONCLUSIONES

1. Conclusiones
2. Recomendaciones para la integración tecnológica en RRHH
3. Limitaciones de la investigación y líneas futuras de investigación

VII. BIBLIOGRAFÍA

VIII. ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA de momento :

- Ceci, F., Masini, A., & Prencipe, A. (2019). Impact of IT offerings strategies and IT integration capability on IT vendor value creation. *European Journal Of Information Systems*, 28(6), 591-611. <https://doi.org/10.1080/0960085x.2019.1627488>
- Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesböck, F. (2020). Options for Formulating a Digital Transformation Strategy. En *Routledge eBooks* (pp. 151-173). <https://doi.org/10.4324/9780429286797-7>
- Hinings, B., Gegenhuber, T., & Greenwood, R. (2018). Digital innovation and transformation: An institutional perspective. *Information And Organization*, 28(1), 52-61. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2018.02.004>
- Ionescu, A. M., Clipa, A., Turnea, E., Clipa, C., Bedrule-Grigoruță, M. V., & Roth, S. (2022). The impact of innovation framework conditions on corporate digital technology integration: institutions as facilitators for sustainable digital transformation. *Journal Of Business Economics And Management*, 23(5), 1037-1059. <https://doi.org/10.3846/jbem.2022.17039>
- Peter, M. (2020) Strategic action fields of digital transformation: An exploration of the strategic action fields of Swiss Smes and large enterprises. *Journal Of Strategy And Management*.
- Someh, I., Wixom, B., Davern, M., & Shanks, G. (2023). Configuring Relationships between Analytics and Business Domain Groups for Knowledge Integration. *Journal Of The Association For Information Systems*, 24(2), 592-618. <https://doi.org/10.17705/1jais.00782>

CALENDARIO

Fase	Fechas	Objetivos	Entregas/Reuniones
Introducción, Marco Teórico y Planificación	19 de octubre - 31 de octubre	Definir estructura, revisar literatura, afinar objetivos y metodología.	Reunión con tutora: 27 o 28 de octubre.
Revisión de la Literatura y Marco Teórico	1 de noviembre - 19 de noviembre	Redactar Introducción y Marco Teórico.	Entregar borrador Introducción: 15 de noviembre. Reunión: 19 de noviembre.
Metodología y Análisis de Encuesta	20 de noviembre - 2 de diciembre	Redactar metodología y comenzar diseño de la encuesta.	Entregar borrador Metodología: 1 de diciembre. Reunión: 2 de diciembre.
Pausa para Exámenes	3 de diciembre - 19 de diciembre	Priorizar exámenes, revisar avances previos.	No aplica.
Análisis de Datos y Código	20 de diciembre - 15 de enero	Analizar resultados de encuesta y desarrollar código.	Entregar código preliminar: 10 de enero. Reunión: 12 de enero.
Redacción de Resultados y Discusión	16 de enero - 2 de febrero	Redactar resultados y discusión.	Entregar borrador Resultados: 30 de enero. Reunión: 2 de febrero.
Revisión Final y Conclusiones	3 de febrero - 16 de febrero	Revisar TFG, escribir conclusiones y recomendaciones.	Entregar borrador final: 10 de febrero. Reunión final: 14 de febrero.
Entrega Final	19 de febrero	Entregar TFG final.	Entrega final: 19 de febrero.