Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

Alejandra Charola González				
PROGRAMA: E2+Analytics		GRUPO:	**5ºA**	FECHA: 11/09/24

Director Asignado: María Jesús Belizón Cebada

Título provisional del TFG:

Evaluación del desempeño mediante People Analytics: Implicaciones para el impacto en la gestión de recursos humanos y el crecimiento empresarial

Firma del estudiante:

Firma del director:

Fecha: **2/10/2024**

Firma del Coordinador de TGF

1. **Introducción / relevancia del tema**

En un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo, la gestión eficaz del talento humano se ha convertido en un factor clave para el éxito organizacional. En este contexto, el uso de herramientas avanzadas de análisis de datos, conocidas como people analytics, ha ganado protagonismo como un medio para optimizar los procesos de evaluación y gestión del desempeño de los empleados. En un contexto en el que se dispone de cada vez más datos y herramientas analíticas, comprender cómo estas herramientas afectan a la evaluación del desempeño no solo resulta crucial para la gestión de personas, sino también para el crecimiento sostenible y la competitividad de la empresa. Este trabajo busca aportar una visión cuantitativa sobre el impacto de *people analytics* en la evaluación del desempeño, identificando patrones y relaciones significativas entre la adopción de estas herramientas, las prácticas de evaluación, y los resultados de negocio.

2. **Objetivo**

Este trabajo tiene como objetivo analizar el impacto del uso de people analytics en la evaluación del desempeño, centrándose en cómo esta herramienta influye tanto en la gestión de recursos humanos como en los resultados del negocio. A través de la revisión de indicadores clave de rendimiento y la implementación de modelos analíticos se busca comprender hasta qué punto el uso de analytics ha transformado la forma en que se evalúa y gestiona el desempeño de los empleados. La investigación evaluará tanto el impacto interno dentro del departamento de recursos humanos, como el efecto que estas evaluaciones tienen en el crecimiento y desarrollo del negocio en su conjunto.

3. **Preguntas de investigación**

- ¿Qué uso tiene people analytics para la monitorización de la evaluación del desempeño?
- ¿Hasta qué punto el uso de analytics en la evaluación de empleado a la gestión de recursos humanos?
- ¿Hasta qué punto impacta el uso de analytics en la evaluación del empleado al negocio?

4. **Metodología**

La metodología de este trabajo se basará en la construcción de un modelo de regresión utilizando los datos obtenidos de The European Company Survey 2019, elaborada por CEDEFOB y EUROFOUND. Este cuestionario fue administrado a miembros del equipo directivo de diversas empresas europeas. A través del modelo de regresión, se buscará identificar patrones y relaciones significativas entre variables clave como la adopción de

people analytics, las prácticas de evaluación del desempeño y los indicadores de rendimiento empresarial. Esta metodología permitirá obtener conclusiones cuantitativas que respaldarán las respuestas a las preguntas de investigación planteadas.

5. Índice

1.Introducción.
- 1.1 Contexto y Justificación
- 1.2 Objetivos de la Investigación
- 1.3 Estructura del trabajo

2. Marco Teórico
- 2.1 El uso de la analítica de datos en la gestión de RRHH
- 2.2 El impacto del uso de la analítica de datos en la gestión de RRHH y en el negocio

3. Metodología de Investigación
- 3.1 Diseño de la Investigación
- 3.2 Muestra y Recopilación de Datos
- 3.3 Análisis de Datos

4. Resultados de la Investigación

5. Discusión
- 5.1 Conclusiones
  - 5.1.1 Respuestas a las Preguntas de Investigación
  - 5.1.2 Implicaciones para las Organizaciones
  - 5.1.3 Limitaciones del Estudio
- 5.2 Futuras Líneas de Investigación

6 Referencias Bibliográficas

6. Bibliografía

Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: Why HR is set to fail the big data challenge. Human Resource Management Journal, 26(1), 1–11.

Belizón, M. J., Majarín, D., & Aguado, D. (2023). Human resources analytics in practice: A knowledge discovery process. European Management Review.

Chahtalkhi, N. (2016). What challenges does HR face when implementing HR Analytics and what actions have been taken in order to solve these? [Master's thesis, University of Twente].

Mathur, S. (2023). To study the adoption and application of HR analytics among HR professionals in the organizations. International Journal of Research in Finance and Management.

Ipsos, Eurofound, & Cedefop. (2019). European Company Survey 2019: Questionnaires and routing [Data set]. UK Data Archive. Study Number 8691.

Kalvakolanu, S., Chendragiri, M., & Shaik, K. (2023). Exploring the adoption of human resource analytics among human resource professionals. International Journal of Organizational Leadership, 12(4), 425-441. https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60387

Madhani, P. M. (2023). Human resources analytics: Leveraging human resources for enhancing business performance. Compensation & Benefits Review, 55(1), 31-45.

Racherla, S. (2021). The drivers and barriers of adoption of people analytics: A review and empirical investigation. SSRAML SageScience, 4(1), 1–11.