

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

NOMBRE DEL ALUMNO: **Valeria Cagigas Gabriel**

PROGRAMA: **Analytics**

GRUPO: **E2 Analytics**

FECHA: **30/09/2024**

Director Asignado: **Redondo Palomo** **Raquel**  
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG-BA:

Optimización de Reclutamiento con People Analytics. Herramienta Inteligente para leer CV's y modelización.

**ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 2 páginas: objetivo, bibliografía, metodología e índice preliminares)**

Firma del estudiante:



Fecha: **10/09/2024**

## 1. OBJETIVO

El objetivo principal de mi trabajo de fin de grado es crear una herramienta de procesamiento de texto que permita obtener la información más importante y destacable de los currículums que las empresas reciben para sus puestos de trabajo. Una vez creada la herramienta, crearé una base de datos estandarizada con las variables de cada uno de los currículums de los candidatos, la cual emplearé en un modelo como el modelo logit que permita analizar la relación de las variables con el output de si el candidato ha sido seleccionado o no en cada una de las fases del proceso de selección en el que está participando.

Las compañías cada vez intentan recurrir más a herramientas de procesamiento de datos, people analytics y machine learning con el objetivo de ralentizar estos procesos y mejorar el output a la hora de seleccionar candidatos. Estas herramientas permiten analizar gran cantidad de datos y reduciendo el tiempo invertido, mientras se identifican los factores clave a la hora de contratar. El presente trabajo tiene como objetivo ayudar a mejorar las herramientas utilizadas en el departamento de people analytics dentro de las empresas. Es un tema que se encuentra en crecimiento aún y sobre el que queda mucho por explorar. Por ello, creo que es de gran utilidad hacer un trabajo e investigación sobre la analítica de datos en este campo.

Mi trabajo de fin de grado tiene una serie de objetivos secundarios, entre los que se encuentran los siguientes:

- Optimizar el tiempo que las empresas invierten en analizar las candidaturas.
- Reducir el error que puede cometer el ser humano, principalmente derivado de una posible subjetividad.
- Descubrir las variables clave en el proceso de selección.
- Proponer métodos en la implantación de people analytics en el entorno empresarial.

## 2. METODOLOGÍA

En este trabajo voy a emplear múltiples técnicas para llevar a cabo mi objetivo. En primer lugar, emplearé técnicas de text mining que me permitan analizar el texto de los diferentes curriculums. Para ello realizaré un análisis basado en web scrapping y procesamiento de lenguaje natural. Posteriormente, utilizaré una herramienta como un modelo logit que me permita relacionar las variables más relevantes en la selección de candidatos con su influencia en todas las fases del proceso de selección. También es probable que emplee el uso de clustering para agrupar candidatos según características similares y que desempeño han tenido en el proceso de selección.

## 3. BIBLIOGRAFÍA

Díaz, R. (2023). People Analytics, automatización y el futuro de RRHH. El momento de acelerar es hoy. *Capital humano: Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (391).

Soria, E., Casado, H., & Martínez, A. (2024). People analytics: Big data al servicio de los recursos humanos. Ediciones de la U.

## 4. ÍNDICE PRELIMINAR

1. Abstract
2. Introducción
3. Marco teórico
  - a. Que es People Analytics
  - b. Procesamiento de Lenguaje Natural en la evaluación de candidaturas
  - c. Machine Learning en el departamento de People Analytics
  - d. Impacto en la selección de candidatos
4. Investigación
  - a. Herramienta NLP
  - b. Creación base de datos
  - c. Modelo logit o clustering
5. Resultados
6. Conclusiones
7. Declaración uso de herramientas IA
8. Bibliografía
9. Anexos